

L'INTERIM S'ENGAGE TOUS LES JOURS CONTRE LA DISCRIMINATION.



Guide juridique et pratique

sommaire

Préambule

Différence entre sélection et discrimination illicite	p. 3
Deux types de discrimination	p. 3

Cadre légal

Que dit la loi ?	p. 4
Dans quel cadre s'inscrit la loi ?	p. 5
Ce qu'il faut retenir de la loi du 16 novembre 2001	p. 6
Faits et construction de la preuve	p. 7
Les sanctions	p. 7
La HALDE	p. 7
Les risques de discrimination	p. 8

En pratique

Notre Engagement : recruter sans discriminer	p. 10
L'identification des besoins du client	p. 11
Évaluation des compétences	p. 12
Quelles informations légales l'employeur peut-il demander ?	p. 13
Savoir utiliser un langage neutre et objectif	p. 14
Gestion des compétences	p. 15

N.B. : Note Discrimination du Dictionnaire Permanent disponible sur www.prisme.eu (Extranet/Rubrique juridique)

Différence entre **sélection** et **discrimination illicite**

Une sélection

Discriminer signifie dans le langage commun, **distinguer**. C'est un processus neutre, une distinction entre 2 objets ou sujets à partir de traits distinctifs.

Dans notre métier, cela revient à sélectionner en fonction de critères objectifs et légitimes.

Une discrimination

En droit, discriminer, c'est **traiter de manière défavorable** une personne plus qu'une autre, dans une situation comparable et pour un motif prohibé.

Dans notre métier, les caractéristiques d'un candidat (origine, choix de vie...) seraient le motif de la mise à l'écart de sa candidature.

Deux types de discrimination

Discrimination directe

Elle se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre, dans une situation comparable, sur la base de critères discriminatoires (liste prévue dans la loi du 16 novembre 2001). C'est utiliser ces critères pour fonder **une rupture d'égalité de traitement**.

Exemple : dans une annonce, présence de critères sur l'origine, le sexe sans que le poste ne le justifie.

Discrimination indirecte

Elle se produit lorsqu'un critère, une disposition ou une pratique **apparemment neutre** est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour un certain groupe de personnes par rapport à d'autres personnes. *Exemple : la présence du critère de taille minimum sans que le poste ne le justifie écarte statistiquement une certaine catégorie de la population.*

La non -

Que dit la loi ?

Le principe de non-discrimination

Le **principe de non-discrimination** (renforcé par la loi de lutte contre les discriminations du 16/11/2001) est contenu dans l'article L122-45 du code du travail et les articles L225-1 et L225-2 du code pénal.

Le droit du travail interdit toutes mesures discriminatoires directes ou indirectes prises par un employeur tout au long du déroulement de la vie professionnelle.

Les critères discriminatoires

Ainsi seront prohibées toutes mesures, règles, pratiques... défavorables à une personne ou un groupe de personnes, en raison des **différents critères suivants** :

- L'origine
- Le sexe
- Les mœurs, l'orientation sexuelle
- L'âge
- La situation familiale
- Les caractéristiques génétiques
- L'appartenance ou la non appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une race
- Les opinions politiques
- Les activités syndicales ou mutualistes
- Les convictions religieuses
- L'apparence physique
- Le patronyme
- Les handicaps ou l'état de santé sauf inaptitude constatée par le médecin du travail

discrimination le cadre légal

Dans quel cadre s'inscrit la loi ?

Droit international

Obligation pour les états membres de l'ONU.

Droit communautaire

- Directive 2000/43/CE du 29 juin 2000
- Directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000.

Droit français

- Constitution du 4 octobre 1958 : "nul ne peut faire l'objet de mesures discriminatoires en raison de son origine".
 - Loi du 16/11/2001
- Article L122-45 du code du travail
Article L225-1 du code pénal
Article L225-2 du code pénal

Ce qu'il faut retenir de la loi du 16 novembre 2001

- L'ensemble de la vie professionnelle est désormais protégé contre les mesures discriminatoires.
- Aucune personne ne peut être écartée d'une **procédure de recrutement**, de l'accès à un stage ou à une **formation**, en raison de critères discriminatoires.
- Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié, faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat pour un motif de discrimination.
- Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet de mesures discriminatoires pour **avoir témoigné** d'agissements discriminatoires ou pour les **avoir relatés**.
- La charge de la preuve est "aménagée" et ne pèse plus uniquement sur le salarié :
 - Le salarié concerné ou le candidat à un recrutement, à un stage... doit présenter des **éléments de faits laissant supposer l'existence** d'une discrimination directe ou indirecte.
 - **L'entreprise doit prouver** que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Faits et construction de la preuve

Le code pénal (articles L225-1 et L225-2)

- Aveux
- Témoignages auprès d'une autorité judiciaire
- Flagrants délits
- Séries d'indices concordants

**Les statistiques sont reconnues par la cour de cassation.
Le testing est légalisé par la loi pour l'égalité des chances.**

Le code du travail (article L122-45)

- Le salarié ou le candidat peut porter plainte.
- Les inspecteurs du travail peuvent se faire communiquer tout document.
- Les organisations syndicales peuvent agir en justice.
- Les associations de lutte contre les discriminations constituées depuis 5 ans au moins, peuvent aussi agir en justice.

Les sanctions

Le code pénal (articles L225-1 et L225-2)

- 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende

Le code du travail (article L122-45)

- Réintégration du salarié dans l'entreprise en cas de licenciement pour des motifs discriminatoires

ou

- Indemnités supérieures ou égales à 6 mois de salaire + indemnités de licenciement (si refus de réintégration par le salarié)

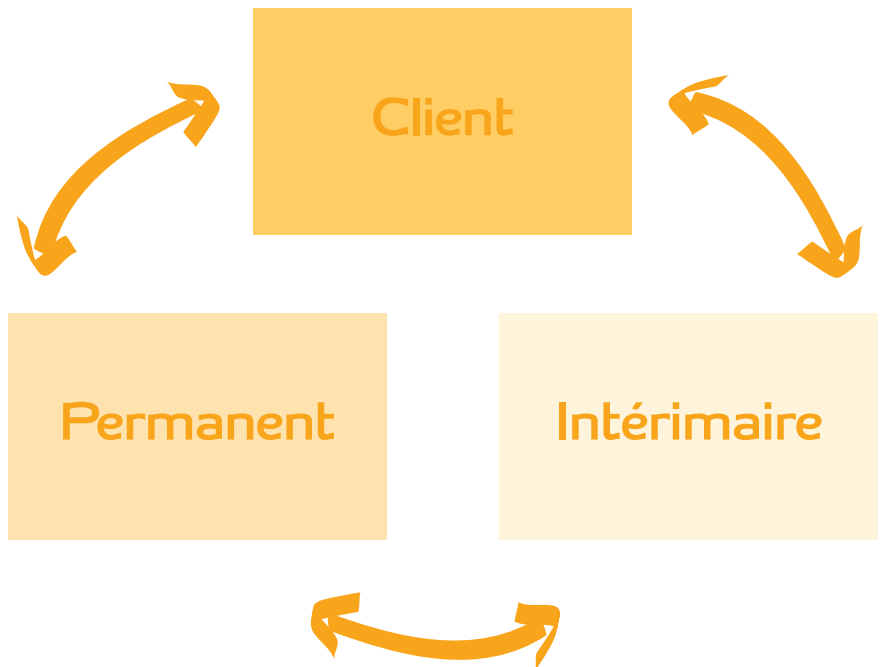
La HALDE

La HALDE, créée par la loi du 30 décembre 2004, est compétente pour connaître de toutes les discriminations, directes ou indirectes, prohibées par la loi ou par un engagement international dont la France est signataire. Elle peut ainsi être saisie ou se saisir d'office de tous les cas de discrimination. A ce titre, la loi pour l'égalité des chances du 31 mars 2006 a doté la HALDE de nombreux pouvoirs de contrôle et d'investigation pour attester de l'existence d'une discrimination. Si la preuve de la discrimination est établie, la HALDE peut proposer une transaction aux auteurs de faits discriminatoires ou, à défaut, mettre en œuvre l'action publique.

Pour plus d'informations : www.halde.fr

Les risques

Dans l'ensemble
de la relation tripartite



de discrimination

A l'initiative du client

Dans la relation commerciale

Avant la délégation

- Lors d'un rendez-vous
- Lors de la prise de commande
- Lors de la définition du profil de poste

Tout au long de la mission

- Lors de la première présentation de l'intérimaire
- Lors de l'exécution de la mission
- Lors d'un renouvellement de contrat
- Lors d'une proposition d'embauche à l'issue d'une mission

A l'initiative du permanent

Dans sa relation commerciale

- Anticipation de la demande du client
- Consignes orales : prise en compte de critères discriminatoires (mémoire de l'agence)
- Sélection discriminatoire pour la première commande d'un prospect

Dans son process de recrutement

- Pendant l'identification des compétences
- Pendant l'évaluation
- Pendant la gestion du contrat

La non -

Dans l'exercice de notre métier, notre **Engagement** : **recruter sans discriminer**

- Absence d'attitude ou de mention discriminatoire lors du recrutement (de l'accueil à la sélection jusqu'au renouvellement de contrat)
- Informer les clients de l'obligation de non-discrimination en matière d'emploi
- Modifier avec le client toute commande discriminatoire
- Prendre en compte toute réclamation intérimaire/candidat

L'identification des compétences

La loi

- Obligation de porter à la connaissance des candidats les méthodes de recrutement (articles L121-7 et L121-8 du code du travail).
- Selon l'article L 121-6 du code du travail, les informations demandées et recueillies sont celles qui ont un lien direct avec la mission, qui permettent d'évaluer les capacités du candidat, dans une logique de respect du droit à la vie privée.

discrimination en pratique

L'identification des besoins du client

La prise de commande définit :

- Les tâches à effectuer
- Le métier et le niveau de qualification
- Les compétences indispensables à la bonne exécution de la mission
- Le profil candidat (critère non-professionnel) :
 - Importance de l'objectivité des annotations
 - Explication des critères et justification de l'utilisation de critères non professionnels de sélection

Définition du profil de l'intérimaire :

- Les codages discriminatoires dans les profils types, les recherches sauvegardées et les analyses de postes sont interdits.
- Vous devez expliciter clairement les critères de sélection pouvant apparaître à première vue discriminants, alors qu'au regard de la mission et des conditions de travail qu'elle impose, ils ne le sont pas.

Attention, il existe des cas de discriminations justifiées...

- Lorsqu'une caractéristique (prévue dans la loi) constitue une exigence professionnelle essentielle, déterminante et proportionnée pour l'exercice de la mission (taille minimum pour les hôtesses de l'air, en vol).

... et des cas de discriminations légales :

- Lorsqu'il s'agit d'emplois spécifiques de l'administration publique lorsqu'elle est investie de la responsabilité de la sauvegarde des intérêts de l'état (certains postes de la défense nationale).

Évaluation des compétences

Évaluer les **compétences**, l'expérience et la **motivation** du candidat, ses **aptitudes** et les **missions** qu'il pourrait effectuer.



Même si la loi reconnaît la liberté de choisir ses collaborateurs intérimaires, cette liberté a comme limite **l'interdiction des pratiques discriminatoires**.

Quelles informations légales l'employeur peut-il demander ?

Informations pouvant être demandées

- Etat Civil, carte d'identité ou de séjour, permis de travail
- Qualification, diplômes obtenus et justificatifs
- Emplois occupés, expériences, certificats de travail

Informations ne pouvant pas être demandées

- Mœurs, religion, origine, opinions politiques, activité syndicale
- Situation familiale
- Dossier scolaire
- Lien de parenté, professions des ascendants ou descendants, état de santé, projets matrimoniaux

Savoir utiliser un langage neutre et objectif

Vos propos

- Vis-à-vis de l'intérimaire
- Ils doivent rester dans le champs des compétences et des aptitudes afin de ne pas verser dans le discours subjectif et non professionnel. Il se peut que vos collègues, vos stagiaires, vos intérimaires, vos clients les interprètent comme des propos ou des actes discriminatoires
- Dans vos conversations avec vos collègues

Dossier Confidentiel de Candidature ou fichier informatique

- Etre extrêmement prudent avec les écritures dans les zones libres
- Il est interdit d'y mentionner :
 - des éléments non objectifs, comme des formulations qui mentionnent des ressentis,
 - des éléments sans rapport direct avec le poste,
 - des codages discriminatoires pour désigner l'origine ou l'apparence physique d'un candidat (BBR, BYB, BP...).

Gestion des compétences

Veiller à ne pas être discriminant lors de :

- Demandes et propositions de formations
- Publication des annonces
- L'enregistrement des bilans de fin de mission dans les zones texte libres
- L'information des candidats concernant leur dossier (désélection, retours clients, ...)

PRISME
56, rue Laffitte
75320 Paris Cedex 09
Tél. 01 55 07 85 85

www.prisme.eu