



Des questions discriminantes dans un formulaire préalable à un recrutement



Description de la situation

Lors d'un recrutement pour un magasin de la grande distribution, il est demandé aux candidats de renseigner **un formulaire préalable au recrutement** ;

Dans ce formulaire est demandé :

-le nom et prénom, âge et profession du ou de la conjoint(e) et des frères et sœurs

L'employeur justifie ces questions pour vérifier qu'aucun membre de la famille ne travaille chez la concurrence.

Caractérisation de la situation

Une personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement en raison de son patronyme et de sa situation de famille.

Lors d'une procédure de recrutement **les questions relatives à la famille sont illégales**. Les questions sur l'entourage du candidat peuvent être interprétées comme étant prétexte à obtenir des **renseignements sur sa catégorie sociale** et donc prêter à discrimination

Le groupe pense que la discrimination est ici non intentionnelle et que cela fait partie d'une stratégie commerciale ; pour autant, le questionnaire est illégal.

Le traitement de la situation proposé par le groupe

L'employeur doit être informé du caractère illégal du formulaire préalable au recrutement.

Le défenseur des droits propose d'informer l'employeur sur le principe de non discrimination pendant un processus de recrutement. Il conseillera à l'employeur de **centrer son investigation sur les**

qualifications professionnelles au regard des exigences de l'emploi proposé. Il s'agit ici d'une **action de prévention**.

D'après l'article L 121-6 du code du travail, *« les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles. Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles. Le candidat à un emploi est tenu d'y répondre de bonne foi »*.

Les conseils pour l'accompagnement

- **Qualifier avec le demandeur d'emploi la situation discriminante.** Les questions discriminantes posées dans un formulaire préalable au recrutement suffisent pour qualifier l'offre d'emploi illicite.
- Expliquer que l'employeur justifie peut être une stratégie commerciale en posant ces questions, mais seul l'effet discriminatoire de la question posée sera retenu.
- Réfléchir avec le demandeur d'emploi sur, **« comment réagir face à un comportement discriminatoire d'un employeur ? »**
- Rassurer le demandeur d'emploi s'il n'a pas souhaité répondre aux questions, le fautif c'est celui qui pose la question illégale et pas celui qui ne répond pas.
- **Proposer de travailler sur la façon d'y répondre** : *« formuler un sentiment d'étonnement à l'employeur face à ce type de question » « interroger*

l'employeur sur les motivations de cette question »...

Informations complémentaires

Certaines questions prohibées avant l'embauche peuvent légitimement être posées après le recrutement du nouveau salarié (âge, état civil, numéro de sécurité sociale...)

Contact :

Charline SAUSSAYE

Cheffe de projet égalité et diversité

csaussaye@mef-cotentin.com

Tel.: 02 33 01 64 66

Maison de l'Emploi et de la Formation du
Cotentin

1 rue d'Anjou - BP 81

50130 Cherbourg-en-Cotentin

*Toutes les études de cas sont disponibles sur le site
www.mef-cotentin.com (Publications)*