

Recruter sans discriminer : les bonnes pratiques

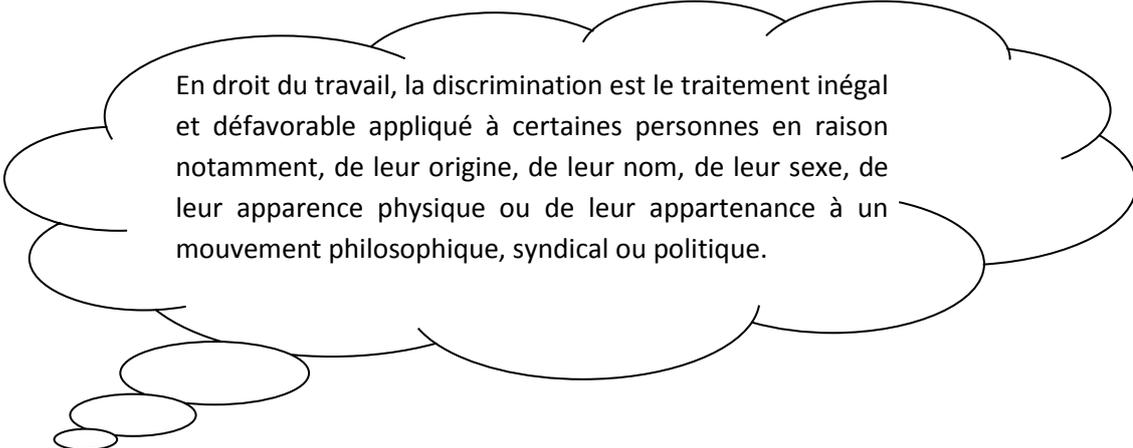
#LesCompetencesDabord

Article 225-1 et 225-2 du Code pénal

La loi condamne fermement
toutes les discriminations à l'embauche.
Elles sont d'ailleurs punies de **3 ans d'emprisonnement**
et de **45 000 € d'amende**.

1. C'est quoi, la discrimination ?

En recrutement comme au travail, il est interdit de discriminer.



En droit du travail, la discrimination est le traitement inégal et défavorable appliqué à certaines personnes en raison notamment, de leur origine, de leur nom, de leur sexe, de leur apparence physique ou de leur appartenance à un mouvement philosophique, syndical ou politique.

Comment procéder pour bien recruter ?

2. Ce qui est **interdit** dans une **offre d'emploi**...

Une offre d'emploi ne peut pas comporter de critères discriminants, elle ne doit pas être formulée de façon à écarter certaines catégories de candidats.

L'offre d'emploi ne doit pas exiger du candidat :

- une **situation de famille** particulière (« sans enfant », « célibataire », par exemple),
- imposer un **sex** déterminé. Elle doit s'adresser indifféremment aux hommes et aux femmes. Bon exemple : « recherche agent de service H/F ».
- mentionner un **âge** pour le candidat, ni une fourchette d'âge.
- la langue nationale étant le français, une offre d'emploi ne peut comporter de « **texte rédigé en langue étrangère** » sauf si le travail offert ne peut être désigné que par un terme étranger sans correspondant en français.

3. Ce qui est **interdit** dans un **entretien de recrutement**...

L'entretien de recrutement doit respecter la **vie privée** du candidat.

Les informations demandées à un candidat lors d'un recrutement doivent **uniquement permettre d'évaluer ses compétences, sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles**.

De plus, le candidat doit être informé des méthodes de recrutement utilisées (entretien, questionnaires, graphologie...).

Vous ne pouvez pas demander des renseignements portant par exemple sur la vie privée ou sur l'appartenance syndicale du candidat.

Par exemple, une candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Néanmoins, vous pouvez demander si le candidat possède le **permis de conduire** dans le cas où l'emploi à pourvoir le nécessite effectivement (commercial non sédentaire, inspecteur multi-sites, chauffeur-livreur...).

*Florilège des questions **interdites** en recrutement :*

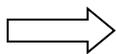
- Quelle est votre nationalité d'origine ?

- Êtes-vous fumeur ?
- Quel est votre âge ?
- Quelle est votre situation familiale ?
- Quel âge ont vos enfants ?
- Quelle est la profession de votre conjoint ?
- Envisagez-vous de fonder une famille prochainement ?
- Que pensez-vous du débat sur le voile ?
- Êtes-vous syndiqué ?
- Avez-vous un mandat d' élu ?
- Faites-vous partie d'une association ?
- Êtes-vous croyant ?

4. Et **après** le recrutement ?

Il y a **discrimination lorsque l'employeur traite différemment ses salariés** en fonction de :

- l'origine géographique, le nom de famille, le lieu de résidence,
- l'appartenance ou la non-appartenance, réelle ou supposée, à une ethnie ou à une nation déterminée,
- la langue parlée (autre que le français),
- le sexe, l'identité de genre,
- la situation de famille, la grossesse ou la maternité,
- l'orientation sexuelle, les mœurs,
- l'apparence physique,
- l'âge,
- l'état de santé, le handicap, la perte d'autonomie,
- les caractéristiques génétiques,
- la religion, les convictions politiques ou activités syndicales,
- la précarité de la situation économique du salarié.



Tout salarié, tout candidat à un emploi, un stage ou une période de formation en entreprise est protégé par la loi contre les discriminations à l'embauche et au travail.

5. Sanctions encourues en cas de discrimination à l'embauche



Si la discrimination est bien constituée, les juridictions peuvent alors prononcer diverses sanctions. Elles sont civiles et/ou pénales :

Civiles

- Nullité des décisions prises sur la base de critères discriminants interdits.
- Indemnisation financière de la personne lésée.

Pénales

- Amende de 45 000 € et/ou emprisonnement de 3 ans.