

CV anonyme, testing, charte de la diversité... Tant le législateur que les entreprises multiplient les initiatives pour faire cesser les discriminations à l'embauche. Le point sur le droit et les pratiques, avec un aperçu des méthodes employées en Europe et dans les pays anglo-saxons.

## La discrimination à l'embauche

**Viviane Stulz**, Avocat spécialisé en droit social, membre fondateur d'Avosial, Cabinet Clifford Chance

**L**a discrimination à l'embauche a été stigmatisée comme l'un des éléments expliquant la « crise des banlieues » de décembre 2005.

Un homme portant un nom et un prénom maghrébin a cinq fois moins de chances d'obtenir un entretien d'embauche face à un CV similaire à consonance d'origine française (*Semaine sociale Lamy*, n° 1228, p. 4) ; une candidate d'origine maghrébine à un poste de commerciale reçoit trois fois moins de convocations à un entretien de recrutement que des candidates d'origine française ayant un CV moins bon ; un candidat de plus de 50 ans a quatre fois moins de chances d'être convoqué qu'un jeune<sup>1</sup>.

L'intéressant rapport du vice-président de SOS Racisme, Samuel Thomas, démontre à quel point la discrimination à l'embauche peut être insidieuse et difficile à prouver et reste encore trop peu poursuivie et sanctionnée<sup>2</sup>.

Depuis la loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations, plusieurs textes sont venus compléter notre arsenal législatif en la matière, tant en droit du travail qu'en droit pénal, et toutes les caractéristiques susceptibles de donner lieu à une discrimination semblent visées, tant au civil qu'au pénal (1) ; les sanctions ont été augmentées et la discrimination peut être poursuivie à plusieurs niveaux (2), mais la preuve reste difficile à apporter (3). Nous en sommes au stade de la réflexion et des tentatives empiriques (4), moins avancées que les pays anglo-saxons (5). Les entreprises doivent cependant d'ores et déjà prendre la mesure du problème et se préparer à un durcissement de la réglementation et de la jurisprudence (6).

### 1 LES TEXTES EN MATIÈRE DE DISCRIMINATION À L'EMBAUCHE

La discrimination est interdite à tous les stades du processus d'embauche :

- dans les offres d'emploi tout d'abord, qui ne doivent pas être rédigées de manière à exclure certaines catégories de salariés ;
- dans les instructions données à un cabinet de recrutement ou à une agence d'interim ;
- dans la sélection des candidats reçus en entretien de recrutement ;
- dans la sélection des futurs embauchés.

L'article L. 121-6 du Code du travail impose que les informations demandées par l'employeur lors d'un recrutement, que ce soit par écrit ou oralement lors de l'entretien de recrutement, n'aient que pour but d'ap-

précier sa capacité à occuper l'emploi proposé et présentent un lien direct et nécessaire avec cet emploi.

Plusieurs articles du Code du travail portent sur la discrimination spécifique à certains cas.

**La discrimination fondée sur le sexe ou la situation de famille** : aux termes de l'article L. 123-1 du Code du travail, l'employeur ne peut, sauf dispositions particulières et sauf si l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle :

- mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi ou dans toute autre forme de publicité relative à une embauche, le sexe ou la situation de famille du candidat recherché ;
- refuser d'embaucher une personne en considération du sexe ou de la situation de famille ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille.

Toute infraction à ces dispositions est punie d'un emprisonnement d'un an et/ou d'une amende de 3 750 €<sup>3</sup>.

**La discrimination fondée sur l'âge** : l'article L. 311-4 du Code du travail interdit de faire publier ou de diffuser par tout moyen de communication accessible au public une offre d'emploi comportant la mention d'une limite d'âge supérieure, à moins que les conditions d'âge soient imposées par un texte législatif ou réglementaire<sup>4</sup>.

Toute personne qui contrevient à ces dispositions est passible d'une amende de 450 € au plus (*C. trav., art. R. 361-1*).

**La protection des handicapés** : l'article L. 323-9-1 qualifie de discrimination le fait pour un employeur de ne pas prendre les mesures nécessaires pour faciliter l'embauche des travailleurs handicapés (accès au lieu de travail, adaptation au poste de travail...).

Cependant, en matière d'embauche, les obligations de l'employeur s'avèrent, en pratique, plus limitées qu'en termes d'évolution de carrière. En effet, le coût d'une telle adaptation ne doit pas être disproportionné compte tenu des aides que l'employeur peut percevoir en la matière pour les compenser.

**La protection de la maternité** : l'article L. 122-25 dispose expressément que l'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse pour refuser l'embauche ; il est notamment interdit à l'employeur de rechercher l'état de grossesse de l'intéressée ; la femme n'étant pas tenue de révéler son état, son silence ne pouvant justifier la non-embauche<sup>5</sup> ou la rupture du contrat.

**Le harcèlement** : l'article L. 122-46 interdit de prendre en compte le fait qu'un candidat peut avoir ●●●

1. Enquête par « testing » menée par Adia, agence d'interim, et Jean-François Amadiou, professeur de l'Université de Paris-I.  
2. Il n'y aurait, selon SOS racisme, qu'une quarantaine de condamnations chaque année.  
3. *C. trav., art. L. 152-1-1*. En outre, le tribunal peut ordonner, aux frais de la personne condamnée, l'affichage du jugement dans les conditions prévues à l'article 131-35 du Code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'il désigne, sans que ces frais puissent excéder le maximum de l'amende encourue.  
4. Les discriminations positives en faveur de l'âge ne sont valables qu'à condition que les différences de traitement qui en résultent alors soient objectivement et raisonnablement justifiées par un objectif légitime, notamment par des objectifs de politique de l'emploi (protection des jeunes et des travailleurs âgés, âge maximum pour le recrutement, inégalité fondée sur la formation requise pour le poste concerné ou la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite ; *C. trav., art. L. 122-45-3*.  
5. *C. trav., art. L. 122-25-2 et L. 122-27*.

●●● subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement dans un but sexuel, à son profit ou celui d'un tiers, ou témoigné de tels agissements, pour l'écartier d'une procédure d'embauche.

S'agissant d'une embauche, les cas de discrimination pour harcèlement sont sans aucun doute exceptionnels, sauf éventuellement en cas de nouvelle embauche à l'intérieur d'un groupe, par exemple.

Au-delà de ces textes spécifiques, l'article L. 122-45 liste l'ensemble des critères considérés comme discriminatoires sur lesquels l'employeur ne peut se fonder, non seulement pour recruter ou embaucher un candidat, mais également dans la gestion de sa carrière ou lors de la rupture du contrat de travail: origine, sexe, moeurs...

L'article L. 310-2 du Code du travail, complété par la loi du 18 janvier 2005, étend la discrimination à la présentation des candidats par l'ANPE en précisant qu'aucun service de placement ne peut être refusé à une personne à la recherche d'un emploi ou à un employeur pour l'un des motifs ci-dessus.

L'article 225-1 du Code pénal reprend une liste identique, quoique formulée légèrement différemment.

En ce qui concerne la sélection des candidats à interviewer et à recruter, l'employeur ne peut donc demander au candidat aucune information qui laisserait supposer qu'il prend en compte des éléments s'apparentant à la discrimination, y compris des éléments indirects (nationalité des parents, religion, nombre de frères et sœurs, etc.), informations qu'en outre la Cnil interdit de faire figurer dans un fichier <sup>6</sup>.

Cependant, si un candidat peut cacher son orientation sexuelle ou ses opinions syndicales ou politiques, une femme enceinte son état dans les premiers mois, le candidat dont les caractéristiques sont visibles soit sur son visage, soit par son nom ou le lieu où il réside ou encore celui où il a fait ses études fait beaucoup plus aisément l'objet d'une discrimination à l'embauche.

## 2 LES SANCTIONS DE LA DISCRIMINATION À L'EMBAUCHE

### ► Les sanctions pénales

Ces sanctions ont été aggravées par la loi Perben II du 9 mars 2004. Aux termes de l'article 225-2 du Code pénal, le fait pour un employeur de subordonner une offre d'emploi à une condition discriminatoire ou de refuser d'embaucher un candidat pour un tel motif est puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende, à moins que la discrimination ne soit autorisée spécifiquement par un texte (*C. pén., art. 225-3; C. trav., art. L. 122-45-4*).

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006, la personne morale est également pénalement responsable de l'infraction. Le directeur de la publication qui a fait paraître une an-

nonce discriminatoire est pénalement responsable, comme tout intermédiaire dans le recrutement, tel un cabinet spécialisé.

En outre, la prescription applicable en matière de discrimination a été portée de trois mois à un an.

Le juge peut assortir la condamnation de peines complémentaires et notamment la publication de la décision rendue dans la presse. La sanction est efficace, car elle impacte immédiatement l'image de l'entreprise.

La discrimination à l'embauche fait encore l'objet de peu d'actions pénales, du fait de la difficulté à caractériser l'intention délictueuse de l'entreprise qui recrute. En outre, si au civil la charge de la preuve a été renversée par la loi du 16 novembre 2001, la subjectivité de la sélection d'un candidat, tant dans le choix des personnes à interviewer que dans le recrutement lui-même, permet à l'employeur de se retrancher derrière l'impression qu'il a du candidat.

De surcroît, la lenteur de la procédure pénale découvre également nombre de victimes d'agir sur ce terrain.

### ► Les sanctions civiles

En sus des sanctions pénales, tout acte discriminatoire est nul de plein droit.

La nullité a pour conséquence de remettre les parties dans l'état où elles étaient avant l'acte nul. En matière d'embauche, le salarié n'ayant par essence jamais fait partie de l'entreprise ne peut demander sa réintégration dans l'entreprise dans laquelle il s'est porté candidat à un poste déterminé. Il ne peut, par conséquent, prétendre qu'à des dommages-intérêts pour compenser le préjudice subi. Or, même lorsque la discrimination est reconnue, les condamnations restent faibles et peu dissuasives <sup>7</sup>, contrairement à ce qu'elles peuvent être aux États-Unis <sup>8</sup>.

La difficulté, bien évidemment, réside pour le candidat, dans :

- la preuve de la discrimination, même si la loi du 16 novembre 2001 ne lui impose plus que de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination;
  - la détermination du montant des dommages-intérêts correspondant à son préjudice;
  - mais également, en amont, la volonté de se battre sur le plan judiciaire tout en continuant de rechercher un emploi, malgré le risque, dans certains milieux professionnels, de « se griller » pour l'avenir.
- Tant qu'une promesse d'embauche n'a pas été signée, le conseil de prud'hommes n'est pas compétent. C'est donc devant le tribunal d'instance ou le tribunal de grande instance que le candidat doit soumettre sa demande de dommages-intérêts.

### ► Le rôle de l'inspecteur du travail

Aux termes de l'article L. 611-1 du Code du travail, l'inspecteur du travail est compétent pour constater

6. Les questionnaires d'embauche ne doivent pas comporter de questions sur l'ancienne adresse, les conditions de logements, les noms, prénoms, nationalité, profession ou employeur du conjoint, des parents, beaux-parents, frères, sœurs ou enfants du candidat ni sur ses loisirs.  
7. T. corr. Paris, 19 déc. 2003 : géranie condamnée à un mois d'emprisonnement avec sursis et à verser 1000 € de dommages-intérêts à la victime et 500 € à SOS Racisme, pour refus d'embauche d'une salariée de couleur dans un centre minceur parisien.  
8. La filiale américaine du groupe Sodexho vient par exemple de verser une somme globale de 80 millions de dollars à quelques 3000 salariés de couleur pour éviter une action collective (« class action ») pour discrimination raciale dans l'évolution professionnelle.

les refus d'embauche discriminatoires et dresser un procès-verbal. SOS Racisme fait souvent appel aux inspecteurs du travail pour faire procéder à une inspection dans les locaux de l'entreprise et constater notamment le déséquilibre entre les origines des différents salariés soit en tant que tel, soit en fonction des postes occupés. La loi de 2001 leur permet de saisir toutes les pièces qui peuvent constituer des indices d'une discrimination. Ils sont cependant en sous-effectif et ne peuvent toujours agir autant que les associations le souhaiteraient.

#### ► L'action des syndicats et associations

L'article L. 122-45-1 du Code du travail dispose que les organisations syndicales représentatives au plan national, départemental ou dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes actions en faveur d'un candidat à un emploi ou à un stage ou d'un salarié de l'entreprise sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti par écrit et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

Il en va de même pour les associations régulièrement constituées depuis cinq ans au moins pour la lutte contre les discriminations. Elles peuvent en outre saisir les organisations syndicales représentatives pour leur demander d'exercer devant toutes les juridictions tous les droits réservés à la partie civile pour toutes les infractions relatives à l'emploi de la main-d'œuvre étrangère.

Le rôle des syndicats et des associations spécialisées est essentiel en la matière, car la loi du silence joue beaucoup, de peur que les employeurs potentiels s'échangent des informations sur les candidats et surtout du fait du coût, de la lourdeur et de la durée des procédures judiciaires.

#### ► Le rôle de la Halde

La Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été créée par la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004.

Autorité administrative indépendante, elle peut tant s'autosaisir<sup>9</sup> qu'être saisie par les victimes de discrimination auxquelles peuvent s'adjoindre les associations ayant pour objet la lutte contre les discriminations.

Elle peut recueillir des informations, effectuer des vérifications sur place, formuler des recommandations et surtout saisir le Parquet des faits dont elle a connaissance, constitutifs d'infractions pénales en la matière.

Le projet de loi pour l'égalité des chances récemment adopté par le Parlement renforce les pouvoirs de la Halde, qui dispose du pouvoir de prononcer des sanctions pécuniaires (au maximum 5 000 € contre une personne physique, 25 000 € contre une personne morale) et administratives.

## Au plan pénal, l'intention délictueuse du recruteur demeure difficile à caractériser

Elle ne devrait pas pour autant se substituer aux poursuites pénales.

### 3 LA PREUVE DE LA DISCRIMINATION

La loi du 16 novembre 2001, en modifiant les articles L. 122-45 du Code du travail et 225-3 du Code pénal, a inversé la charge de la preuve et ainsi facilité l'action des candidats discriminés. Le rapport du vice-président de SOS Racisme précité démontre d'ailleurs l'accélération des actions judiciaires en la matière.

En cas de litige, le candidat présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, directe ou indirecte ; il incombe alors à l'employeur d'apporter la preuve contraire et de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles (C. trav., art. L. 122-45 et L. 123-1).

Les méthodes utilisées par certains employeurs pour trier les candidats à l'embauche en fonction de facteurs discriminants sont insidieuses et souvent difficiles à prouver : fichage informatique au moyen d'initiales (« BBR = bleu, blanc, rouge » par exemple), numérotation en fonction de la nationalité, prétri des CV, présélection téléphonique directement ou par un tiers, etc. Les excuses sont variées : risque de non-acceptation par les clients, risque de non-intégration dans l'entreprise...

C'est pourquoi les associations essaient de trouver des méthodes pour découvrir des indices permettant ensuite de lancer des poursuites.

La pratique du « testing »<sup>10</sup>, utilisée tant aux États-Unis que dans plusieurs pays européens, consiste pour un candidat à envoyer deux CV, l'un exact, l'autre où l'élément éventuellement discriminant a été modifié (sexe, âge, nom, nationalité, selon le thème de l'enquête, etc.), et ce pour vérifier si les deux candidats seront convoqués à un entretien de recrutement. Le testing peut également être fait par téléphone avec enregistrement de la conversation ; plusieurs candidats au profil identique appelant le même employeur pour déterminer si le candidat avec un nom d'origine étrangère est écarté du recrutement.

La loi pour l'égalité des chances susvisée a justement légalisé le testing.

Le testing, prôné par les associations spécialisées et pratiqué par SOS Racisme depuis 1998, n'est ●●●

9. De la même manière que les syndicats et associations, la Halde ne peut s'autosaisir qu'à la condition que la victime ait été avertie et ne s'y soit pas opposé.

10. La preuve par testing a été reconnue valable par la chambre criminelle de la Cour de cassation tout d'abord dans un arrêt rendu le 12 septembre 2000 puis dans un arrêt du 11 juin 2002 concernant la discrimination à l'entrée en dissonance et dans un arrêt de juin 2005 dans un cas de discrimination au logement.

●●● qu'un moyen d'obtenir des indices pour qu'ensuite les poursuites pénales et civiles soient entamées. Les associations font alors appel à un huissier de justice qui contrôle l'effectivité de la discrimination dans l'entreprise ou à l'inspecteur du travail pour qu'il effectue un contrôle.

## 4 LES NOUVELLES MÉTHODES POUR LÜTTER CONTRE LA DISCRIMINATION

Un certain nombre d'entreprises, surtout parmi les plus grandes, se sont engagées dans la lutte contre la discrimination : formation à la détection des préjugés (Shell), commission éthique (Sagep), plan d'action positif pour l'intégration (France Télévision), campagne de communication (Adia).

### ► Le CV anonyme

Parmi les mesures envisagées pour limiter la discrimination à l'embauche, on a beaucoup parlé du CV anonyme (*rapport Bébéar du 22 novembre 2004 ; rapport Fauroux du 8 septembre 2005*). Les enquêtes conduites par l'Observatoire des discriminations (*voir note 1*) tendent à démontrer que, si le CV anonyme n'est pas la panacée, « c'est l'envoi du CV et le tri sur CV qui constituent le frein principal à l'embauche ».

Le principe est apparemment simple : un logiciel spécifique caviarde l'état civil du candidat (nom, prénoms, âge, sexe, adresse, nationalité du candidat). Lorsque le candidat est sélectionné, un e-mail lui est adressé afin qu'il prenne contact avec l'entreprise. C'est à ce stade que l'anonymat disparaît nécessairement. Entre-temps, seuls les services informatiques ont accès à l'ensemble des informations sur le candidat, sous la surveillance d'un administrateur indépendant.

Déjà mis en œuvre par certaines entreprises, comme Axa, expérimenté par la préfecture du Rhône et par l'ANPE, ce procédé deviendra légalement obligatoire pour les entreprises dépassant un certain seuil d'effectif, lorsque la loi sur l'égalité des chances sera promulguée.

Sous cette réserve, un nouvel article L. 121-6-1 disposera en effet que, « dans les entreprises de cinquante salariés et plus, les informations mentionnées à l'article L. 121-6 et communiquées par écrit par le candidat à l'emploi doivent être examinées dans des conditions préservant son anonymat ».

Au-delà de possibles difficultés de mise en œuvre, le CV anonyme ne peut cependant résoudre tous les problèmes ; il permet de passer la première sélection et d'obtenir un entretien, mais n'évite pas la discrimination au niveau du choix du candidat, même s'il semble qu'une fois le premier entretien obtenu, une partie des préjugés disparaît. Au surplus, il peut apparaître choquant de devoir « se cacher » pour obtenir un emploi.

### ► Le recrutement par simulation

Depuis 1995, l'ANPE a mis en pratique une méthode nouvelle, le recrutement par simulation<sup>11</sup>, qui consiste à sélectionner les candidats en fonction d'un certain nombre d'aptitudes à un métier déterminé, répertoriées au moyen d'un test auquel l'ANPE soumet les candidats. Les employeurs signent une convention avec l'ANPE où ils s'engagent notamment à recevoir tous les candidats sélectionnés par l'ANPE et à ne pas pratiquer de tests supplémentaires. Reste cependant que, face à plusieurs candidats présentés par l'ANPE pour un même poste et présentant des caractéristiques différentes, la subjectivité de la sélection reprend son poids, mais l'ANPE exerce un contrôle strict sur l'application de la convention.

### ► La charte de la diversité

Une cinquantaine de sociétés a signé la charte de la diversité<sup>12</sup> du 22 octobre 2004, s'engageant en particulier au niveau du recrutement à respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination et à sensibiliser et former le personnel aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité. Aujourd'hui, environ 300 entreprises se sont engagées. Mais prennent-elles toutes des actions pratiques, au-delà des déclarations de principe ?

### ► Un « label diversité »

L'ANDCP, association de DRH, a remis le 25 novembre 2005 un rapport au ministre délégué à la Promotion de l'Égalité des chances, M. Azouz Begag. Ses propositions pour la création d'un « label diversité » qui serait octroyé aux entreprises répondant à un certain nombre de critères, l'objectif étant notamment d'inciter les entreprises à intégrer les personnes issues de minorités.

## 5 AUTRES PAYS, AUTRES MŒURS ?

Aux États-Unis, où les lois sur les discriminations sont beaucoup plus anciennes et élaborées qu'en Europe, les CV ne précisent plus l'âge ni le sexe du candidat depuis plusieurs années déjà. La pratique du testing existe également et est reconnue comme élément de preuve en justice. Les demandeurs perçoivent généralement des dommages-intérêts sans commune mesure avec ce qu'ils sont en Europe : réparation du préjudice moral et dommages-intérêts « punitifs »<sup>13</sup> (sanction) contre l'employeur, outre le fait que le salarié discriminé obtient le remboursement de ses frais d'avocat (là encore beaucoup plus élevés qu'en Europe).

Deux directives européennes imposent une harmonie entre les pays de l'Union dont la Commission a proclamé l'année 2007 comme « Année européenne de l'égalité ».

11. Le rapport Fauroux propose de développer le recours à cette méthode.

12. Rapport de l'Institut Montaigne (présidé par Claude Bébéar), « Les oubliés de l'égalité des chances » de Yazid Sabeg et Laurence Méhaignerie, janvier 2004.

13. La loi fédérale prévoit un montant maximum global pour les dommages-intérêts pour préjudice moral et les dommages-intérêts « punitifs » qui varie, en fonction de la taille de l'entreprise, de 20 000 à 300 000 \$. La législation de certains États a cependant supprimé ces plafonds.

des chances pour tous». Cependant, des différences notables en termes de niveau de sanctions continuent d'exister.

Si l'Espagne, bien qu'ayant incorporé la directive européenne<sup>14</sup> en droit interne, ne connaît pas encore de grands contentieux en matière de discrimination, d'autres pays sont dans la même situation que la France. Ainsi, la Belgique envisage un plan pour lutter contre la discrimination par voie de «test de situation» (les personnes s'estimant victimes de discrimination pourraient faire appel à un testeur agréé par le «Centre pour l'égalité des chances», organisme de lutte contre les discriminations, ou par l'intermédiaire d'un huissier; le testeur serait chargé de vérifier si les employeurs se livrent à des discriminations raciales à l'embauche; le rapport du testeur fournirait un élément de preuve que l'employeur devrait alors contrer). Les tests de situation existent également au Pays-Bas.

Le CV anonyme ou à informations limitées ne semble pas pratiqué en dehors des États-Unis, même si la Belgique, par exemple, y réfléchit. L'Allemagne est loin de nos préoccupations puisqu'elle n'a pas encore incorporé la directive européenne. Seules sont pour l'instant sanctionnées, au civil uniquement, la discrimination en raison du handicap et la discrimination fondée sur le sexe. Si le salarié discriminé prouve qu'il était le meilleur candidat pour le poste, il peut obtenir à titre de dommages-intérêts l'intégralité des salaires qu'il aurait pu percevoir s'il avait été employé, éventuellement jusqu'à ce qu'il ait retrouvé un nouvel emploi !

## 6 RECOMMANDATIONS

Pour limiter les risques d'actions en discrimination au niveau du recrutement, l'employeur devrait, dans la mesure du possible :

- déterminer une politique de sélection et de recrutement claire et fondée sur des critères objectifs, en impliquant les représentants du personnel le cas échéant;
- privilégier l'expérience, la compétence et la motivation plutôt que les diplômes, les réseaux et la cooptation;
- développer les «audits diversité» (sous réserve des prescriptions de la Cnil);
- former les salariés et notamment ceux qui interviennent dans le processus de recrutement;
- rédiger avec la plus grande attention l'offre d'embauche pour éviter toute mention qui risquerait d'être considérée comme discriminatoire;
- déterminer un profil de candidat pour chaque poste;
- préparer une grille d'évaluation du candidat à remplir durant l'entretien (comme pour les entretiens d'évaluation annuelle) pour limiter la subjectivité;

## Le CV anonyme permet d'obtenir un entretien, ce qui fait disparaître certains préjugés

- s'assurer qu'il lit attentivement l'ensemble des CV reçus;
- noter sur chaque CV les raisons pour lesquelles le candidat n'est pas sélectionné pour un entretien d'embauche;
- conserver des notes de tous les entretiens d'embauche, à chaque étape du processus de recrutement, en précisant les raisons pour lesquelles tel candidat n'est pas retenu.

## 7 CONCLUSION

Si la discrimination en fonction de l'origine et de la couleur de peau fait très justement l'actualité, il ne faut pas oublier les autres causes de discrimination, notamment quant aux préférences sexuelles, l'âge, le sexe ou l'apparence physique, qui font aussi souvent barrage à l'embauche.

Il est probable que les actions pour discrimination en raison de l'âge vont se développer. On commence à voir des actions en nullité du licenciement pour avoir été fondé sur l'âge du salarié plutôt que de simples contestations du motif du licenciement. Rien n'empêcherait un candidat de réclamer des dommages-intérêts pour discrimination au motif que seul son âge a fait la différence. En mars 2005, sept chômeurs ont porté plainte pour discrimination à l'embauche contre une trentaine de sites et cabinets de recrutement et d'entreprises<sup>15</sup>.

Il n'en demeure pas moins que les affaires de discrimination à l'embauche sont peu poursuivies et que les sanctions restent faibles, tant au civil qu'au pénal (voir le rapport de SOS Racisme précité).

Il faut continuer de travailler, non seulement au stade de la phase précontractuelle que constitue le processus de sélection préalable à l'embauche, mais également ensuite dans l'évolution de la carrière : recruter une personne issue d'une « minorité » quelle qu'elle soit n'est pas suffisant ; encore faut-il s'assurer par la suite du type de poste auquel la personne est recrutée et de l'égalité de traitement dont elle fait l'objet par rapport aux autres salariés. Tant que ces personnes resteront en minorité dans l'entreprise, une discrimination dans la carrière pourra perdurer, que ce soit consciemment ou non, de la part des employeurs et collègues. ■

14. Directive n° 2000/43/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique ; Directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail - transposables dans les droits internes au plus tard en juillet et décembre 2003.  
15. Deux femmes et cinq hommes âgés de 42 à 57 ans ont saisi le Procureur de la République du TGI de Paris, Mme le Doyen des juges d'instructions du TGI de Paris et M. le président de la Halde.