



# ASSEMBLÉE NATIONALE

14ème législature

## droit du travail

Question écrite n° 41914

### Texte de la question

M. Stéphane Saint-André attire l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur la lutte contre la discrimination à l'embauche. Dans le contexte actuel de précarité sociale et de hausse du chômage, bon nombre d'associations de défense des droits dénoncent le retour en force des discriminations de toutes sortes et à plus forte raison, celles à l'embauche. Dans le cadre de la loi "égalité des chances" votées par le Parlement le 31 mars 2006 l'article 24 prévoyait la mise en place de procédures anonymes de recrutement obligatoires dans les entreprises de plus de 50 salariés. Sachant que la dernière étape permettant la mise en oeuvre de cette mesure serait la signature des décrets d'application, il lui demande quelles sont ses intentions concernant cet article qui certes, ne serait pas une fin en soi, mais constituerait un outil non négligeable dans la lutte contre les discriminations promise à nos concitoyens dans le programme du Président de la République.

### Texte de la réponse

Dans le cadre de l'accord national interprofessionnel sur « la diversité dans l'entreprise » du 11 octobre 2006, les partenaires sociaux ont proposé d'expérimenter et d'évaluer différents dispositifs de lutte contre les discriminations à l'embauche et en faveur de la diversité, dont le curriculum vitae (CV) anonyme. L'évaluation de l'expérimentation du CV anonyme a été conduite et pilotée par pôle emploi entre 2009 et 2010. Les résultats indiquent que si globalement le CV anonyme modifie les pratiques des recrutements, il n'améliore pas toujours les chances d'accéder à un entretien d'embauche pour les publics susceptibles d'être discriminés. Son impact est même plutôt négatif sur les taux d'accès aux entretiens des candidats issus de l'immigration ou résidant en zones urbaines sensibles. Dans ces conditions, l'évaluation conclut qu'il serait contreproductif de poser une obligation de recourir au CV anonyme. Toutefois, le Gouvernement considère que le dispositif du CV anonyme introduit par l'article L. 1221-7 du code du travail pourrait être, dans certaines conditions et dans certains cas, un outil pertinent de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité de traitement des candidats dans les procédures de recrutement. Il ne saurait cependant constituer une réponse suffisante aux discriminations à l'embauche. Une formation aux techniques de recherche d'emploi et un accompagnement paraissant des mesures plus pertinentes afin de passer l'étape de l'entretien. A cet égard, pôle emploi met en ligne sur son site internet <http://www.pole-emploi.fr> une documentation visant à préparer les candidats aux entretiens d'embauche. Par ailleurs, un portail internet <http://diversite.monster.fr> mis en place en partenariat avec pôle emploi, le Mouvement des entreprises de France (MEDEF) et le moteur de recherche monster.fr propose notamment aux jeunes diplômés des « quartiers difficiles » de les mettre en contact avec des recruteurs via la banque de profils de pôle emploi. Par ailleurs, il convient de rappeler que les dispositions législatives permettent de mobiliser l'ensemble des acteurs pertinents en cas de discrimination à l'embauche. Les inspecteurs du travail peuvent se faire communiquer tout document ou tout élément d'information utile à la constatation de faits susceptibles de révéler une discrimination prohibée par le code du travail ou le code pénal. Les organisations syndicales représentatives au plan national ou dans l'entreprise peuvent exercer en justice toute action relative à des agissements discriminatoires, en faveur d'un salarié de l'entreprise ou d'un candidat à un emploi, à un stage

ou une période de formation en entreprise. Les délégués du personnel disposent d'un droit d'alerte et peuvent saisir l'employeur, qui doit procéder sans délai à une enquête et mettre fin à cette situation. À défaut, le juge prud'homal peut être saisi par le salarié concerné ou, avec son accord, par les délégués du personnel. Les associations de lutte contre les discriminations régulièrement constituées depuis au moins cinq ans peuvent exercer en justice toute action relative à des agissements discriminatoires, en faveur d'un salarié de l'entreprise ou d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise. Les salariés victimes ou témoins de discriminations disposent d'un recours devant le conseil de prud'hommes. En outre, il convient de rappeler que le recours au juge civil est facilité par l'aménagement de la charge de la preuve en faveur de la victime présumée de discrimination.

## Données clés

**Auteur :** [M. Stéphane Saint-André](#)

**Circonscription :** Pas-de-Calais (9<sup>e</sup> circonscription) - Radical, républicain, démocrate et progressiste

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 41914

**Rubrique :** Travail

**Ministère interrogé :** Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social

**Ministère attributaire :** Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social

## Date(s) clé(s)

**Question publiée au JO le :** [5 novembre 2013](#), page 11552

**Réponse publiée au JO le :** [7 janvier 2014](#), page 299