



Discrimination a l'embauche

Par **La lou**, le **05/03/2015** à **18:52**

Bonjour, je remercie d'avance les personnes qui prendront le temps de répondre à mon problème.

Je suis actuellement en contrat CDD dans une grande enseigne de bricolage, en remplacement d'une personne en arrêt maladie, j'ai débuté mon contrat début janvier et il est actuellement reconduit en fonction du prolongement de l'arrêt maladie de la personne concerné.

Il se trouve que la personne en arrêt maladie ne va pas reprendre son poste de vendeur car sa santé ne lui permet pas laissant ainsi sa place disponible.

Ma mère travaillant également dans cette entreprise en contrat CDI depuis de nombreuses années, la directrice des ressources humaines du magasin m'a stipulé que l'entreprise ne prenait pas en CDI les enfants du personnel.

Il se trouve que cette pratique s'apparente pour moi à de la discrimination, puisque qu'aucune loi écrite n'indique qu'un employeur puisse refuser d'engager un enfant d'une personne déjà salarié dans l'entreprise et le règlement de ce magasin ne fait en aucun cas mention de cette règle.

Cette règle est donc prise par le comité de direction de manière totalement implicite et ils ne me signeront jamais de papier me prouvant cette règle.

Néanmoins je ne compte pas me laisser faire et je compte bien essayer de faire valoir mes droits puisque je souhaite absolument intégrer cette entreprise.

J'aimerais avoir votre avis sur mon approche afin d'y remédié.

Pour le moment l'annonce du non-retour de la personne que je remplace n'est pas officielle mais je sais que mon chef de secteur cherche déjà un remplaçant.

Il se trouve que je suis déjà formé sur ce poste et que plus les mois vont passer et plus ma qualification à ce poste sera grande. Mon chef de secteur et mes collègues du rayon sont très satisfait de mon travail et aimerai me garder.

J'ai l'impression que l'entreprise agit comme bon lui semble et pas toujours de manière très légale, faire appel à l'inspection du travail pourrait-il m'aider ?

L'employeur peut-il chercher un remplaçant sans soumettre d'offre d'emploi ? Que

ce soit à l'intérieur de l'entreprise ou bien sur internet ?

La direction sera bien obliger de prouvé par des critères de sélections légal que je ne répons pas aux exigences du poste ? Etant présent depuis plusieurs mois sur ce poste comment l'employeur pourrait-me refusé le poste.

Merci pour vos réponses

Par **janus2fr**, le **05/03/2015 à 19:33**

[citation]Il se trouve que cette pratique s'apparente pour moi à de la discrimination[/citation]
Bonjour,

Attention tout de même, la discrimination est bien définie par le code pénal et le code du travail. Etre le fils de sa mère n'est pas un critère discriminatoire à priori...

[citation]Article L1132-1

Modifié par LOI n°2014-173 du 21 février 2014 - art. 15

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat **en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap.**

[/citation]

Par **P.M.**, le **06/03/2015 à 09:01**

Bonjour,

De toute façon, l'employeur n'admettra jamais officiellement les raisons pour lesquelles il vous préférera un(e) autre candidat(e) et il n'a rien à prouver même s'il diffusait l'offre d'emploi en interne car le fait d'être en CDD ne vous procure aucune priorité pour une embauche en CDI...

Vous pourriez éventuellement essayer de faire intervenir les Représentants du Personnel sur les méthodes de recrutement mais sans garantie que cela puisse débloquer la situation...

Par **chatoon**, le **15/03/2015** à **14:35**

Refuser d'embaucher en raison de la situation de famille du candidat est un motif discriminatoire qui tombe sous le coup de l'article L.1132-1 du Code du travail ^{^^}. Ainsi, le motif invoqué par la DRH est parfaitement discriminatoire. Concernant les règles de preuve de la discrimination, si vous justifiez du lien contractuel entre votre mère et votre employeur et de votre filiation avec votre mère, et que vous justifiez de nombreux mois d'ancienneté à ce poste, la charge de la preuve sera renversée et ce sera à votre employeur de prouver quelles sont les raisons objectives étrangères à toute discrimination qui l'auront conduit à rejeter votre candidature.

Par **P.M.**, le **15/03/2015** à **16:42**

Bonjour,

Il faudrait au moins pour affirmer de telles choses citer un texte ou une Jurisprudence qui oblige l'employeur à prouver quelles sont les raisons objectives qui lui feraient préférer une autre candidature et à rejeter celle du salarié surtout qu'il est dans l'entreprise depuis moins de 3 mois par le même CDD apparemment à terme imprécis...

Par **chatoon**, le **15/03/2015** à **17:48**

La jurisprudence est tellement foisonnante que je préfère ne pas me rabaisser à la citer.

En revanche voici un arrêt intéressant :

Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du mardi 1 juin 1999
N° de pourvoi: 96-43617
Publié au bulletin Rejet.

Président : M. Waquet, conseiller doyen faisant fonction. ., président
Rapporteur : M. Besson., conseiller rapporteur
Avocat général : M. Kehrig., avocat général
Avocats : la SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez, la SCP Masse-Dessen, Georges et Thouvenin., avocat(s)

Texte intégral
REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

Attendu que Mme X... a été engagée par la Banque populaire savoisienne de crédit, en

qualité " de collaboratrice exploitation réseau " pour pallier différentes absences au guichet, suivant contrat à durée déterminée à effet du 7 décembre 1992 au 30 avril 1993, prolongé jusqu'au 15 septembre suivant ; qu'elle a ensuite été engagée en qualité de guichetière en raison d'un accroissement temporaire d'activité, par contrat à durée déterminée allant du 16 septembre au 31 décembre 1993, prolongé jusqu'au 30 juin 1994 ; que la fin des relations contractuelles lui ayant été signifiée ce dernier jour, elle a saisi la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir la requalification des contrats de travail à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée, l'annulation du " licenciement " prononcé le 30 juin 1994, ainsi que sa réintégration au sein de l'entreprise ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la Banque populaire savoisienne de crédit fait grief à l'arrêt attaqué (Chambéry, 21 mai 1996) d'avoir procédé à la requalification des contrats de travail unissant la salariée à la banque en contrat de travail à durée indéterminée et d'avoir condamné l'employeur au paiement d'une indemnité à ce titre alors, selon le moyen, d'une part, que les dispositions des articles L. 122-1-1-1° et L. 122-3-1 du Code du travail n'excluent pas la possibilité pour une banque, employeur, de conclure un contrat à durée déterminée avec une salariée engagée en qualité " de collaboratrice exploitation réseau " pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire consistant à faire face aux perturbations causées par différentes absences au guichet affectant un secteur géographique précis, et à ce titre, à remplir des missions successives dans les différents points de vente en fonction des nécessités du service ; qu'un tel contrat, qui comporte bien la définition précise de son motif répond aux exigences légales, la seule omission du nom et de la qualification des salariés remplacés ne pouvant entraîner sa requalification dès lors que la réalité du caractère temporaire des emplois occupés n'était pas contestée ; qu'en décidant du contraire, la cour d'appel a violé les textes susvisés ; alors, d'autre part, que la cour d'appel qui s'est bornée, par des considérations d'ordre général, à affirmer que l'ouverture d'un nouveau point de vente relève de l'activité normale et permanente de l'entreprise sans rechercher de façon précise si elle n'avait pas entraîné cependant un accroissement temporaire d'activité autorisant la conclusion avec Mme X... du contrat à durée déterminée du 9 septembre 1993 pour faire assumer par celle-ci des tâches afférentes à cette période de rodage, de vérification des écritures et de conseil à la clientèle, n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L. 122-11 du Code du travail ; et alors, enfin, que la banque faisait valoir dans ses conclusions que la personne recrutée à l'agence de Thonon-Grangette le 13 juin 1994, d'une qualification supérieure à celle de Mme X..., n'avait pas été engagée en remplacement de cette dernière ; qu'en s'abstenant de répondre à ce point des conclusions de l'employeur, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du nouveau Code de procédure civile ;

Mais attendu, selon l'article L. 122-3-1 du Code du travail que lorsqu'un contrat est conclu en application de l'article L. 122-1-1.1° du même Code, il doit comporter le nom et la qualification du salarié remplacé ; qu'en l'absence de cette mention, le contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée et l'employeur ne peut écarter la présomption légale ainsi instituée ;

Et attendu que la cour d'appel a constaté que le contrat à durée déterminée conclu le 4 décembre 1992 pour le remplacement de salariés absents ne précisait ni leur nom ni leur qualification ; qu'elle a par ce seul motif légalement justifié sa décision ; qu'ainsi le moyen, qui n'est pas fondé en sa première branche, est inopérant pour le surplus ;

Sur le second moyen :

Attendu que la Banque populaire savoisienne de crédit fait encore grief à l'arrêt d'avoir dit que Mme X... avait fait l'objet d'un licenciement nul et d'avoir ordonné sa réintégration au sein de la banque, alors, selon le moyen, d'une part, qu'en se bornant à faire état de la directive mentionnée dans le compte-rendu de la réunion du comité d'entreprise du 24 novembre 1993 sans relever aucun élément de nature à établir en fait que la cessation des relations de travail avec la salariée était motivée par le lien de parenté l'unissant avec une autre salariée de la banque, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 122-4 du Code du travail, et alors, d'autre part, et en tout état de cause qu'en décidant que la directive donnée par le directeur de la banque de ne pas engager par contrat à durée indéterminée les enfants des membres du personnel constituait une mesure discriminatoire au sens de l'article L. 122-45 du Code du travail qui interdit de recruter ou de licencier un salarié en raison de sa situation de famille, la cour d'appel a violé par fausse application le texte susvisé ;

Mais attendu que le moyen, en sa première branche, ne tend qu'à remettre en cause l'appréciation faite par les juges du fond, qui ont retenu que le véritable motif de licenciement de Mme X..., qui avait donné entière satisfaction depuis son entrée en fonctions, tenait à ce qu'elle était la fille d'une autre salariée de l'entreprise ;

Et attendu que l'article L. 122-45 du Code du travail, qui dispose qu'aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de sa situation de famille, ne distingue pas selon le lien matrimonial ou le lien familial ; que la cour d'appel a exactement décidé que ce texte interdisait le licenciement d'un salarié reposant sur le lien de filiation l'unissant à un autre salarié de l'entreprise, que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi.

Analyse

Publication : Bulletin 1999 V N° 249 p. 180

Décision attaquée : Cour d'appel de Chambéry , du 21 mai 1996

Titrages et résumés :

1° CONTRAT DE TRAVAIL, DUREE DETERMINEE - Mentions - Mentions légales obligatoires - Absence d'un salarié - Nom et qualification du salarié remplacé - Défaut - Contrat réputé à durée indéterminée - Preuve contraire - Impossibilité.

1° Selon l'article L. 122-3-1 du Code du travail, lorsqu'un contrat est conclu en application de l'article L. 122-1-1.1° du même Code, il doit comporter le nom et la qualification du salarié remplacé. Il en résulte qu'en l'absence de cette mention, le contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée et l'employeur ne peut écarter la présomption légale ainsi instituée.

1° CONTRAT DE TRAVAIL, DUREE DETERMINEE - Mentions - Mentions légales obligatoires - Absence d'un salarié - Nom et qualification du salarié remplacé - Défaut - Portée
1° CONTRAT DE TRAVAIL, DUREE DETERMINEE - Cas énumérés - Absence d'un salarié -

Salarié recruté en remplacement - Contrat comportant le nom et la qualification du salarié remplacé - Nécessité

2° CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement - Licenciement nul - Licenciement fondé sur la situation de famille - Lien matrimonial ou familial - Assimilation.

2° L'article L. 122-45 du Code du travail, qui dispose qu'aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de sa situation de famille, ne distingue pas selon le lien matrimonial ou le lien familial. Il s'ensuit qu'une cour d'appel décide exactement que ce texte interdit le licenciement d'un salarié reposant sur le lien de filiation l'unissant à un autre salarié de l'entreprise.

2° CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Employeur - Pouvoir disciplinaire - Sanction - Sanction discriminatoire - Sanction fondée sur la situation de famille - Constatations suffisantes

Précédents jurisprudentiels : A RAPPROCHER : (1°). Chambre sociale, 1997-05-06, Bulletin 1997, V, n° 160, p. 117 (cassation), et l'arrêt cité.

Textes appliqués :

1° :

2° :

Code du travail L122-3-1, L122-1-1.1°

Code du travail L122-45

Par **P.M.**, le **15/03/2015** à **18:16**

Vous ne vous rabaissez pas en citant une Jurisprudence qui puisse concerner la situation présente mais au contraire vous voun en honoreriez...

je ne reviens pas pas sur la requalification du CDD en CDI puisque c'est hors sujet mais pour ce qui concerne la discrimination la Cour de Cassation base sa décision sur "la directive mentionnée dans le compte-rendu de la réunion du comité d'entreprise du 24 novembre 1993" alors vous devriez vous poser plutôt la question en re descendant de votre piedestal sur lequel vous êtes monté sans raison pourquoi j'ai conseillé au salarié de de faire intervenir les Représentants du Personnel sur les méthodes de recrutement car il semble qu'il ne dispose pas d'un document écrit mais d'une stipulation orale...

On attend donc votre Jurisprudence foisonnante qui puisse réellement s'adapter au présent sujet...