

ASSEMBLEE NATIONALE29 novembre 2005

RETOUR A L'EMPLOI ET DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI - (n° 2668)

Commission	
Gouvernement	

AMENDEMENT

N° 94

présenté par
MM. Vercamer et Rodolphe Thomas
et les membres du groupe U.D.F. et apparentés

ARTICLE ADDITIONNEL**AVANT L'ARTICLE PREMIER, insérer l'article suivant :**

Après l'article L. 121-6 du code du travail, il est inséré un article L. 121-6-1 ainsi rédigé :

« *Art. L 121-6-1.* – Dans les entreprises de plus de deux cent cinquante salariés, les informations visées à l'article L. 121-6 ainsi que les informations librement apportées par le candidat et les informations transmises par un organisme de placement doivent, lorsqu'elles sont transmises par écrit, être dactylographiées et dépouillées de toute référence au nom, à l'adresse, au sexe, à l'âge et à la nationalité de l'intéressé avant d'être portées à la connaissance de l'employeur ou des personnels chargés du recrutement et de la gestion des ressources humaines de ces entreprises. Toute photo doit en être retirée.

« Les entreprises qui, quel que soit leur effectif, mettent en œuvre les dispositions prévues à l'alinéa précédent peuvent bénéficier de l'aide des maisons de l'emploi dans les conditions visées à l'article L. 311-10 du présent code.

« Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application du présent article. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

La lutte contre les discriminations à l'embauche est l'un des facteurs déterminants du retour à l'emploi. « Combien de curriculum vitae passent encore à la corbeille en raison du nom ou de l'adresse de l'intéressé ? » s'interrogeait ainsi le Président de la République le 14 novembre dernier. Le rapport Fauroux a récemment convenu de l'utilité de l'anonymat du curriculum vitae comme outil de lutte contre les discriminations à l'embauche. Cet outil doit s'inscrire dans un ensemble de procédures visant à l'objectivation du recrutement. Pour autant, il appartient au législateur de donner l'impulsion décisive qui permettra aux entreprises de s'engager dans ce

processus d'objectivation. C'est la raison pour laquelle le présent amendement vise à assurer, dans les entreprises de plus de 250 salariés, l'anonymat des informations transmises par le candidat dans le cadre d'un recrutement par le biais du curriculum vitae ; en deçà de ce seuil d'effectifs, l'anonymat des curriculum vitae peut être assuré dans les entreprises qui le souhaitent. Elles bénéficient pour de faire de l'appui des maisons de l'emploi.