

ASSEMBLÉE NATIONALE

1er février 2006

ÉGALITÉ DES CHANCES - (n° 2787)

Commission	
Gouvernement	

AMENDEMENT

N° 450

présenté par
M. Vercamer, Mme Comparini et M. Rodolphe Thomas

ARTICLE ADDITIONNEL

APRÈS L'ARTICLE 4, 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 250 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 visés à l'article L. 311-10 du présent code.

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

EXPOSÉ SOMMAIRE

La lutte contre les discriminations à l'embauche est l'un des facteurs déterminant 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 ce faire, de l'appui des maisons de l'emploi.