



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

droit du travail

Question écrite n° 43168

Texte de la question

M. André Chassaigne attire l'attention de M. le ministre délégué aux relations du travail sur les publicités qu'ont reçues un certain nombre de chefs d'entreprises, par courrier électronique, au nom de la société « Euro Technology », domiciliée à Bucarest. Cette société propose, pour la somme de 10,50 euros de l'heure, de mettre à disposition des spécialistes roumains hautement qualifiés, dans plusieurs secteurs d'activités, et particulièrement les métiers du bâtiment. Dans leur e-mail de prospection, Euro Technology indique que le personnel disposera de « tous les documents nécessaires du ministère du travail avec un permis de séjour », et s'engage à s'occuper de toutes les exigences administratives et de tous « les problèmes relatifs à la gestion du personnel sans adjonction de frais ». Elle invite l'internaute à consulter son site Internet, sur lequel on peut parcourir les curriculum vitae des candidats à l'emploi, et, sur les fiches individuelles de ceux-ci, apparaissent des informations personnelles comme la religion ! Aussi, il lui demande s'il compte faire cesser ces pratiques discriminatoires et cette publicité qui encourage à l'emploi d'une main d'oeuvre étrangère bon marché et sans respect du code du travail français.

Texte de la réponse

L'attention du Gouvernement a été appelée sur la diffusion par le biais de l'internet d'offres d'emploi, dont la finalité est de proposer les services de salariés roumains dont le curriculum vitae révèle les pratiques religieuses. La diffusion d'offres d'emploi sur l'internet s'est largement développée, notamment par la création de sites spécialisés. Cela consiste pour les sites de recrutement à mettre en relation, gratuitement ou par abonnement, des demandeurs d'emploi et des entreprises à la recherche de main-d'oeuvre. Or, cette diffusion conduit à faire circuler un grand nombre d'informations nominatives sur les candidats, informations stockées et traitées par des serveurs. La loi informatique et libertés et le code du travail protègent le salarié contre une utilisation abusive de ces informations stockées. Ainsi, l'article 4 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés précise que relèvent de la loi les informations nominatives qui permettent, sous quelque forme que ce soit, directement ou indirectement, l'identification de personnes physiques. Les personnes morales qui stockent ce type d'information doivent faire une déclaration préalable à la Commission nationale informatique et libertés. Par ailleurs, l'article 31 de la loi interdit la conservation, sauf accord exprès de l'intéressé, des informations qui directement ou indirectement font apparaître les origines raciales, les opinions politique, philosophiques ou religieuses ou les appartenances syndicales ou les moeurs des personnes. Il n'existe pas d'interdiction de faire état de ses pratiques religieuses dans un curriculum vitae. Si le candidat l'autorise, il peut être fait mention de ses opinions dans son curriculum vitae, diffusé par le biais de l'internet. Toutefois, l'article L. 122-45 du code du travail pose le principe selon lequel aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement en raison de ses convictions religieuses. Il convient cependant de remarquer que le cas d'espèce concerne des sociétés roumaines siégeant à Bucarest. Le droit français ne leur est donc pas applicable. Il apparaît, dès lors, impossible de les sanctionner au motif qu'elles n'ont pas fait de déclaration préalable à la Commission nationale informatique et libertés. L'employeur qui discriminerait un candidat en raison de ses pratiques religieuses pourrait être en revanche sanctionné. Il convient également de

rappeler qu'en vertu de l'article L. 341-5 du code du travail, lorsqu'une entreprise non établie en France effectue sur le territoire national une prestation de services, les salariés qu'elle détache temporairement sont soumis aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables aux salariés employés par les entreprises de la même branche, établies en France, en matière de sécurité sociale, de retraite, de rémunération, de durée de travail et de conditions de travail. En conséquence, les salariés roumains effectuant en toute légalité leurs prestations de services en France devraient bénéficier des droits prévus par le code du travail. Le Gouvernement n'envisage pas pour le moment de modifier la législation et la réglementation en vigueur.

Données clés

Auteur : [M. André Chassaigne](#)

Circonscription : Puy-de-Dôme (5^e circonscription) - Député-e-s Communistes et Républicains

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 43168

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : relations du travail

Ministère attributaire : relations du travail

Date(s) clé(e)s

Question publiée le : 6 juillet 2004, page 5055

Réponse publiée le : 5 octobre 2004, page 7802