

Textes de loi concernant le CV Anonyme :

Un CV anonyme est un CV qui contrairement aux usages ne comporte aucune information permettant d'identifier le postulant.

Le CV anonyme est donc un outil favorisant la prévention des discriminations à l'embauche mettant au 1^{er} plan les compétences du candidat.

Il n'existe pas de base légale pour définir précisément les informations qui ne doivent pas figurer dans un CV anonyme. Une recommandation adoptée par la CNIL le 05 juillet 2005 précise que « l'employeur doit veiller à la mise en œuvre d'une procédure d'anonymisation reposant sur l'effacement, non seulement de l'identité du candidat, mais également de son adresse et de ses coordonnées téléphoniques et électroniques, de sa photographie et de toute autres données permettant son identification. » Nous rajouterons à cette liste le sexe, l'âge, la date et le lieu de naissance, la nationalité, le handicap, et la situation familiale du candidat.

La Loi du 31 Mars 2006 sur l'égalité des chances rend obligatoire dans son article 24, l'utilisation des CV anonymes pour les entreprises de plus de 50 salariés. Les sanctions encourues en cas de non respect de l'anonymat des CV auraient dû faire l'objet d'un décret rendu par le Conseil d'Etat qui n'est pas paru à ce jour.

Article L 1221-6 du code du travail :

« Les informations demandées sous quelque forme que ce soit au candidat à un emploi ou à un salarié ne peuvent avoir pour finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles. Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles. Le candidat à un emploi ou le salarié est tenu d'y répondre de bonne foi. »

Il a été inséré le texte suivant, article L 1221-7

« Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, les informations mentionnées à l'article L1221-6 et communiquées par écrit par le candidat à l'emploi doivent être examinées dans des conditions préservant son anonymat. Les modalités d'application du présent article sont déterminées par décret en Conseil d'Etat. »

Discrimination :

Discrimination signifie au sens propre « séparation, distinction, différenciation ».

Toutefois toutes les formes de distinction ou de différence ne constituent pas des discriminations. Elles le deviennent si elles sont illégitimes, injustifiées, illégales.

La discrimination fait référence à un acte ou à un résultat.

Elle est constituée par une différence de traitement en raison d'un motif illégitime.

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement, de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise pour des motifs discriminatoires.

Les motifs de la discrimination :

Articles L-1132-1 du Code du travail et 225-1 du Code Pénal

Une personne peut être victime de discrimination en raison de :

- Son origine
- Son Sexe
- Ses mœurs
- Son orientation sexuelle
- Son âge
- Sa situation de famille ou sa grossesse
- Ses caractéristiques génétiques
- Son appartenance ou sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou à une race,
- Ses opinions politiques
- Ses activités syndicales ou mutualistes
- Ses convictions religieuses
- Son apparence physique
- Son patronyme
- Son état de santé ou
- Son handicap

Cette liste a un caractère exhaustif

Textes de référence :

- Article L.1132-1 du code du travail
- Article L.1142-1 du code du travail
- Articles 225-1 et 225-2 du code pénal
- Loi n° 2001-1066 du 16/11/2001, relative à la lutte contre les discriminations
- Loi n°2004-1486 du 30/12/2004, portant création de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité
- Loi n° 2008-496 du 27/05/2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.
- Directive 2000/43/CE du 29/06/2000, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique
- Directive 2000/78/CE de la 27/11/2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.
- Directive 2006/54/CE du 05/07/2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail.