

N° 361

SÉNAT

SECONDE SESSION EXTRAORDINAIRE DE 1980-1981

Annexe au procès-verbal de la séance du 8 septembre 1981.

PROPOSITION DE LOI

tendant à égaliser au travers des annonces publiées par les conseils en recrutement les chances dans l'accès aux emplois et accroître l'information au bénéfice du service public et des candidats.

PRÉSENTÉE

Par M. Henri CAILLAVET,

Sénateur.

(Renvoyée à la commission des Affaires sociales sous réserve de la constitution éventuelle d'une commission spéciale dans les conditions prévues par le Règlement.)

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

Les conseils en recrutement ont fait l'objet de nombreux projets de réforme. Les uns d'origine parlementaire (proposition de M. Frys à l'Assemblée nationale en 1962), les autres d'origine gouvernementale (projet de 1966 relatif aux activités de sélection, d'orientation et de conseil professionnel sur lequel le Conseil d'Etat avait émis un avis réservé et projet de 1974) ont tous échoué.

Par ailleurs, en juin 1979, était remis au ministre du Travail un document sur le « Conseil de recrutement en France » dit rapport Neme. Un groupe de travail avait effectivement formulé, sur la base des propositions précédentes et sur l'expérience des formules étrangères et des avis des chambres syndicales, une série de propositions.

Mais, qu'est devenu le rapport Neme ? La présente proposition de loi s'inspire des grandes orientations qui avaient été soumises au ministre du Travail et dont aucun écho ne se fit entendre depuis 1979 auprès des pouvoirs publics.

Il ne s'agit pas spécifiquement de « moraliser » une profession pour laquelle deux chambres syndicales, la S.Y.N.T.E.C. et la C.S. N.C.R. ont établi une charte déontologique, mais le but de cette proposition de loi est de rendre plus transparente la méthode de recrutement sur offre anonyme d'emploi et le rôle d'intermédiaire que joue le conseil en recrutement entre le candidat et l'entreprise. Cette préoccupation s'inscrit par ailleurs dans le cadre de la lutte contre le chômage.

Actuellement, la législation en vigueur (Art. L. 311-4 du Code du travail), particulièrement les alinéas 3 et 4, oblige un employeur qui insère une offre anonyme d'emploi dans un journal ou tout autre écrit périodique à faire connaître son nom ou sa raison sociale et son adresse au directeur de la publication. De même, lorsqu'à la place de l'employeur un conseil en recrutement prend en charge l'insertion, ce dernier doit remettre au directeur de la publication les coordonnées de l'employeur. Il vous est proposé de modifier cette disposition de sorte que l'employeur ou le conseil en recrutement, avant toute insertion, fasse connaître les coordonnées exactes de l'employeur qui

désire passer une offre anonyme d'emploi non plus au directeur de la publication mais simultanément à la direction départementale du travail et de la main-d'œuvre et à l'agence locale pour l'emploi. Cette solution permettrait donc aux services publics ayant en charge la recherche d'emplois pour les demandeurs inscrits d'avoir en priorité connaissance des annonces anonymes. Lorsqu'il s'agit au demeurant de ce type d'annonce, ces services enverront aux directeurs de publications, dans les quarante-huit heures, un numéro d'identification à insérer et une date de communication imposable dans les trois jours à compter de la réception des renseignements fournis par l'employeur ou simultanément à l'affichage dans les locaux de l'A.N.P.E. et à la presse. Cette simultanéité doit répondre, par contre, à l'absence de priorité et de concurrence entre l'annonce par voie de presse et l'affichage public. Quant au numéro d'identification, il est le moyen de transparence et d'officialisation pour les candidats que ladite annonce est bien anonyme et « contrôlée » par le service public.

Présentement, les services publics sur simple demande de leur part demandent aux directeurs de publications communication du nom des employeurs. Il ne s'agit donc plus dans la réforme proposée de faire tenir le fichier des employeurs ayant inséré des offres anonymes d'emploi par les directeurs de publications mais par les services publics.

Une autre mesure paraît nécessaire : la création d'une « déclaration des droits du candidat » qui serait envoyée à tout candidat se rendant à une convocation d'un employeur et qui serait affichée dans le local où se situe l'entretien. Le candidat recevrait parallèlement à la déclaration un modèle de *curriculum vitæ* standard.

Toute information nécessaire, au-delà des informations fournies par le *curriculum vitæ*, doit correspondre effectivement au poste à pourvoir et doit donc être justifiée à la demande du candidat par des renseignements complémentaires sur le poste. Les droits du candidat doivent lui permettre de connaître, lors de l'entretien, lorsqu'il s'agit d'une offre anonyme, l'identité de l'employeur et le lieu de travail. Par ailleurs, la restitution d'informations concernant la candidature doit être obligatoire, il en va ainsi des tests psychotechniques ou graphologiques comme des fiches établies au nom du candidat lorsqu'il y a refus d'embauche ou désistement. Enfin le droit de recours devant un inspecteur du travail chargé spécifiquement de cette charge au sein de chaque inspection est prévu pour les candidats ayant constaté une infraction à la « déclaration ».

••

L'ensemble de ces propositions dans une période de crise de l'emploi contribue à l'égalité des chances de chaque candidat. Il ne s'agit pas de pratiquer une chasse aux sorcières pour les employeurs

de l'anonymat. Il ne s'agit pas non plus d'empêcher l'activité des conseils en recrutement. Il s'agit au contraire de ne pas laisser un marché parallèle des « chasseurs de tête » s'installer alors que la priorité de l'emploi doit être accordée aux demandeurs qui sont régulièrement inscrits dans les services publics et non à ceux qui cherchent à changer d'emploi.

PROPOSITION DE LOI

Article premier.

Les alinéas 3 et 4 de l'article L. 311-4 du Code du travail sont remplacés par les nouvelles dispositions suivantes :

« Avant toute insertion dans un journal, revue ou écrit périodique d'une offre anonyme d'emploi, tout employeur est tenu de faire connaître son nom ou sa raison sociale et son adresse aux directions départementales du travail et de la main-d'œuvre et aux services de l'agence nationale pour l'emploi, lorsque l'insertion est demandée par une agence de publicité, un conseil en recrutement ou en organisation, ou tout autre ; il appartient à ceux-ci de fournir aux services publics ci-dessus désignés les renseignements susvisés concernant l'employeur.

« Les directeurs des publications sont tenus de faire connaître simultanément à leur parution et dans des conditions précisées par décret aux directions départementales du travail et de la main-d'œuvre et aux services de l'agence nationale pour l'emploi, les offres d'emploi qu'il leur est demandé de faire paraître. Dans le cas d'offre anonyme les directeurs de publications ne pourront insérer les annonces qu'après avoir obtenu des services publics un numéro d'identification et une date de communication imposable simultanément à ces services et à la presse.

« Le numéro devra obligatoirement être communiqué au plus tard dans les quarante-huit heures aux directeurs de publications chargés de l'insertion et la date de communication ne pourra dépasser un délai de trois jours à compter de la réception des renseignements fournis par l'employeur. Le numéro devra obligatoirement figurer sur l'annonce de l'offre d'emploi anonyme.

« Chaque annonce d'offre d'emploi publiée à la demande d'une agence de publicité, d'un conseil en recrutement ou en organisation

ou tout autre organisme de sélection devra être accompagnée de la mention : « cette offre fait l'objet d'une déclaration des droits du candidat ».

Art. 2.

1° Il est créé une déclaration des droits du candidat communiquée obligatoirement à toute personne se rendant à une convocation l'occasion d'une offre d'emploi annoncée par une agence de publicité, un conseil en recrutement ou en organisation ou tout autre organisme de sélection. Cette déclaration doit figurer dans le local où se situe l'entretien.

2° Cette déclaration fait mention d'un *curriculum vitæ* standard joint à la déclaration des droits.

Elle rappelle que toute information complémentaire sollicitée auprès du candidat ne peut être obtenue qu'en fournissant des informations additionnelles sur le poste à pourvoir par rapport à l'annonce de l'offre. Lors d'annonce anonyme, ces informations additionnelles comporteront obligatoirement l'identité de l'employeur et le lieu de travail.

Elle informe le candidat que les résultats des tests psychotechniques ou graphologiques doivent lui être communiqués sous forme de brève note écrite.

Elle attire l'attention sur le fait qu'à la demande du candidat toute fiche ou toute information le concernant doit lui être restituée en cas d'empêchement d'embauche ou de désistement.

3° Toute personne ayant constaté une infraction à la déclaration des droits du candidat au cours d'une procédure d'embauche ou de recrutement peut saisir un inspecteur du travail particulièrement désigné au sein de chaque inspection pour ce type de recours.

Art. 3.

Sera punie d'un emprisonnement de un à cinq ans et d'une amende de 3.600 à 36.000 F au plus ou de l'une de ces deux peines seulement toute personne qui, sous prétexte d'offre d'emploi à un candidat, aura abusé de l'ignorance d'une personne pour lui faire souscrire des engagements au comptant ou à crédit, lorsque la contrepartie en est imaginaire ou fallacieuse.