

Particuliers

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 06/03/2023

Candidat à une offre d'emploi : méthodes de recrutement autorisées

Quelles sont les informations qu'un employeur peut demander à un candidat durant l'entretien d'embauche ? Quelles sont les méthodes et techniques d'aide au recrutement pouvant être utilisées par un employeur ? Nous vous présentons la réglementation.

Quelles sont les informations qu'un employeur peut demander à un candidat avant son embauche ?

Les informations demandées au candidat servent uniquement à évaluer sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles.

Ces informations peuvent être demandées à l'écrit (questionnaire d'embauche) comme à l'oral (entretien d'embauche).

Elles doivent avoir un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation de ses aptitudes.

Ainsi, l'employeur ne doit pas poser de questions sur la situation individuelle du candidat concernant son état de santé, sa situation familiale, son adhésion à un syndicat, sa vie sexuelle, son logement, ses loisirs.

L'employeur peut demander au candidat, par exemple, s'il possède un permis de conduire dès lors que le poste le nécessite.

Le candidat doit répondre de bonne foi à ces demandes d'information.

Attention

Le candidat recruté sur la base d'informations mensongères qu'il aurait données peut être licencié pour faute simple (voire faute grave, si ces informations étaient déterminantes dans son recrutement).

Quelles sont les informations qu'un employeur ne peut pas demander à un candidat avant son embauche ?

Le choix du candidat recruté est librement choisi par l'employeur.

Cependant, il est interdit de refuser de recruter un candidat ou une candidate pour des raisons discriminatoires, c'est-à-dire justifié par l'un des critères suivants :

Origine

Sexe

Situation de famille

Grossesse

Apparence physique

Vulnérabilité particulière liée à la situation économique

Nom

Lieu de résidence

État de santé

Perte d'autonomie

Handicap

Caractéristiques génétiques

Mœurs

Orientation sexuelle

Identité de genre

Âge

Opinions politiques

Activités syndicales

Qualité de lanceur d'alerte

Qualité de facilitateur de lanceur d'alerte ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte

Langue parlée (capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français)

Ethnie

Nation

Race prétendue

Religion

À noter

Tout candidat écarté pour ces motifs discriminatoires peut saisir le conseil de prud'hommes pour réclamer des dommages et intérêts pour le préjudice subi.

Quelles méthodes et techniques d'aide au recrutement peut utiliser l'employeur ?

Lors de la procédure de recrutement, l'employeur ne dispose pas d'une liberté totale dans l'utilisation des méthodes et techniques d'aide au recrutement utilisées.

Ces méthodes et techniques d'aide au recrutement ou d'évaluation des candidats doivent être **pertinentes au regard de la finalité poursuivie**.

Le recours, notamment, à l'astrologie, la graphologie ou la numérologie est interdit, sauf justifications pertinentes.

Rappel

Le candidat bénéficie d'une protection durant le processus de recrutement, notamment en matière de respect de sa vie privée.

Les méthodes et techniques d'aide au recrutement mises en œuvre doivent être portées à la connaissance du candidat et du comité social et économique (CSE) s'il en existe un dans l'entreprise.

À noter

Les résultats obtenus doivent rester confidentiels. Ils sont communiqués au candidat.

Recrutement dans le secteur privé

Questions – Réponses

- L'employeur peut-il s'informer sur le permis de conduire du salarié ?
- Qu'est-ce qu'un essai professionnel ?
- Un ressortissant européen salarié en France a-t-il les mêmes droits qu'un salarié français ?

Toutes les questions réponses

Et aussi...

- Discrimination au travail

Textes de référence

- Code du travail : articles L1221-6 à L1221-9
Informations demandées au candidat et méthodes et techniques autorisées
- Code du travail : article L1132-1
Choix du candidat recruté : discriminations interdites

