

## Legislation du recrutement

Dossier du 13/1/2003

La loi no 92-1446 du 31 décembre 1992 a étendu l'interdiction des discriminations prévue par l'article L. 122-45 du Code du travail aux procédures de recrutement et a encadré les questions posées au cours d'un recrutement aux seules questions ayant un trait direct avec l'emploi.

Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi ou à un salarié ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles. Les informations concernant personnellement un candidat ne peuvent être collectées par un dispositif qui n'a pas été porté à sa connaissance au préalable (C. trav., art. L. 121-8).

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 (art. L121-6 L. no 92-1446, 31 déc. 1992 du code du travail ).Les questions posées au candidat doivent donc avoir pour seul but d'en apprécier les qualités professionnelles et l'adéquation de sa personnalité au poste proposé (C. trav., art. L. 121-6).

Si un questionnaire d'embauche peut être utilisé, les questionnaires qui subissent un traitement informatisé doivent faire l'objet d'une déclaration préalable à la CNIL. ils doivent mentionner (L. no 78-17, 6 janv. 1978 sur l'informatique et les libertés, art. 27) :

- le caractère obligatoire ou facultatif des réponses ;
- les conséquences à l'égard de l'intéressé du défaut de réponse ;
- les personnes physiques ou morales destinataires des informations ;
- l'existence d'un droit d'accès et de rectifications d'éventuelles erreurs.

Certaines questions sont interdites, d'autres sont très délicates :

> Exemples de questions interdites

Questions sur la grossesse : l'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher. Il lui est donc interdit de rechercher ou de faire rechercher toutes informations sur l'état de grossesse de la candidate à l'emploi. Celle-ci n'est pas tenue de révéler son état au moment de l'embauche (C. trav., art. L. 122-25).

Questions sur le dossier scolaire : le ministère considère qu'on ne peut en exiger la communication ( rep.min. N°13309, JO ass.nationale. 16 mars 1987 ).

Questions discriminatoires : tout candidat dont la candidature a été rejetée pour des raisons discriminatoires visées à l'article L. 122-45 du Code du travail peut solliciter des dommages intérêts pour le préjudice subi. De plus, l'article L 225-1 du nouveau code pénal punit d'une amende de 200 000 F et d'un emprisonnement de deux ans le fait d'éliminer d'un emploi une personne en raison de sa race, de son sexe, de ses mœurs, de sa situation de famille, de son état de santé , de son handicap, de

sa religion ou de sa nationalité. Une circulaire du 15 mars 1993 précise que les principes de respect des droits des personnes et des libertés individuelles édictés par la loi s'appliquent non seulement aux relations entre l'employeur et le candidat, mais aussi aux cabinets de conseil en recrutement ou aux intermédiaires intervenant dans la phase de recrutement (Circ. min. DRT no 93-10, 15 mars 1993, BO Trav. 1993, no 10).

> Exemple de question délicate

le candidat peut s'abstenir de répondre aux questions d'ordre privé et même y apporter une réponse fausse. Ainsi le salarié n'a pas l'obligation de faire mention lors de son embauche de ses antécédents judiciaires, dans la mesure où son silence n'a pas un caractère dolosif (Cass. soc., 25 avr. 1990, no 86-44.148, Bull. civ. V, p. 113 ).

Dans tous les cas s'il est envisagé d'avoir recours à des méthodes ou techniques d'aide au recrutement (graphologie, tests psychotechniques, astrologie, psychologie, etc.), le comité d'entreprise doit en être informé préalablement à leur mise en œuvre (C. trav., art. L. 432-2-1).

Ce dossier provient de :

[Comitedentreprise.com](http://www.comitedentreprise.com)

L'URL du dossier est :

<http://www.comitedentreprise.com/modules/nsections/index.php?op=viewarticle&article=39>