



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

Vérfifié le 13 janvier 2020 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

L'employeur qui envisage un recrutement n'est pas autorisé à poser n'importe quelle question au candidat durant l'entretien d'embauche. L'employeur ne peut utiliser n'importe quel mode d'évaluation. Le candidat bénéficie d'une protection durant le processus de recrutement, notamment en matière de respect de la vie privée.

De quoi s'agit-il ?

Lors d'une procédure de recrutement, l'employeur ne bénéficie pas d'une liberté totale dans l'utilisation des méthodes et techniques d'aide au recrutement utilisées. Celles-ci doivent être pertinentes et servir à apprécier les compétences du candidat.

Informations demandées au candidat

Les informations demandées au candidat servent uniquement à apprécier 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 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 peut être licencié pour **faute simple** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1137>) (voire faute grave, si ces informations étaient déterminantes dans son recrutement).

Méthodes et techniques d'aide au recrutement

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)** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34474>).

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.

Les résultats obtenus doivent rester confidentiels, sauf à l'égard du candidat.

Choix du candidat recruté

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

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

- Âge
- Apparence physique
- Caractéristiques génétiques
- Domiciliation bancaire
- État de santé
- Grossesse
- Handicap
- Identité de genre
- Langue parlée (capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français)
- Lieu de résidence
- Mœurs
- Nom
- Opinions philosophiques
- Opinions politiques

- Orientation sexuelle
- Origine
- Particulière vulnérabilité liée à la situation économique
- Perte d'autonomie
- Race prétendue, ethnie, nationalité : appartenance ou non-appartenance
- Religion : croyance ou appartenance ou non-appartenance
- Sexe
- Situation de famille
- Syndicalisme

Tout candidat écarté pour ces motifs discriminatoires peut **saisir le conseil de prud'hommes** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360>) pour réclamer des dommages et intérêts pour le préjudice subi.

Textes de référence

- Code du travail : articles L1221-6 à L1221-9 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006189415&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006189415&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Informations demandées au candidat et méthodes et techniques autorisées
- Code du travail : article L1132-1 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000028650462&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000028650462&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Choix du candidat recruté : discriminations interdites