



Questions en lien systématique avec le poste.

Les informations demandées aux candidats dans le cadre d'une procédure de recrutement doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé.

« Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi ne peuvent avoir comme 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 est tenu de répondre de bonne foi à ces demandes d'informations »

Article L.1221- 6 du code du travail

Respect de la vie privée et non-discrimination.

Les informations demandées aux candidats dans le cadre d'une procédure de recrutement doivent respecter la vie privée du candidat et les principes de non-discrimination à l'embauche.

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou non, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap »

Article L.1132-1 du code du travail

« La discrimination, toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs moeurs, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou non, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée (...), est punie de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende (...) »

Articles L.225-1 et L.225-2 du code pénal





Règles du processus de recrutement à donner et à respecter.

Les caractéristiques des méthodes ou pratiques de recrutement utilisées doivent être communiquées auprès des candidats avant leur mise en oeuvre.

« Le candidat à un emploi est expressément informé, préalablement à leur mise en oeuvre, des méthodes et techniques d'aide au recrutement utilisées à son égard. Les résultats obtenus sont confidentiels. Les méthodes et techniques d'aide au recrutement ou d'évaluation des candidats à un emploi doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie »

Article L.1221-8 du code du travail

« Aucune information concernant personnellement un candidat à un emploi ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance »

Article L.1221-9 du code du travail

Droit pour le candidat d'avoir accès à ses résultats.

Les candidats doivent pouvoir avoir accès à leur demande aux résultats issus de la procédure d'embauche qui le concerne y compris après le recrutement.

La CNIL recommande :

- Que tout candidat soit clairement informé des modalités d'exercice du droit d'accès et puisse obtenir sur sa demande toutes les informations le concernant y compris les résultats des analyses et des tests ou évaluations professionnelles éventuellement pratiqués. Ce droit d'accès s'applique aux informations collectées directement auprès du candidat, aux informations éventuellement collectées auprès de tiers ainsi qu'aux informations issues des méthodes et techniques d'aide au recrutement.

- Que la communication des informations contenues dans la fiche du candidat soit effectuée par écrit, la communication des résultats des tests ou évaluations devant être faites par tout moyen approprié au regard de la nature de l'outil utilisé.

- Qu'un droit d'accès et de rectification puisse être exercé dans un délai maximum de 2 ans après le dernier contact avec la personne concernée.

Elle considère que le candidat ayant fait l'objet d'une procédure de recrutement, que cette dernière ait abouti ou non, doit être informé de la durée pendant laquelle les informations le concernant seront conservées et du droit dont il dispose d'en demander, à tout moment, la suppression.

