



SOFIANE COLY ET LOÏC LEWANDOWSKI • AVOCATS ASSOCIÉS • HOGO AVOCATS • LYON 3^e

Le cadre légal de l'entretien d'embauche

Dans un contexte économique favorable, un retour sur l'encadrement de l'entretien d'embauche s'avère nécessaire pour éviter les impairs.

Quelles sont les informations pouvant être demandées au candidat ?

Les informations demandées à un candidat doivent avoir pour finalité d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé et doivent ainsi présenter un lien direct et nécessaire avec cet emploi. Rappelons en effet que toute discrimination est prohibée ce qui suppose qu'aucune information relative à la vie privée, à l'état de santé, aux convictions politiques ou religieuses ne peut être sollicitée du candidat. L'employeur est toutefois en droit de demander au candidat qu'il fournisse son état civil (nom, prénom, adresse, date et lieu de naissance) mais aussi sa nationalité.

Quelles sont les méthodes de recrutement autorisées ?

Les méthodes de recrutement (test de personnalité, etc.) ont grandement évolué depuis ces dernières années et les outils du numérique viennent à ce titre

casser les vieux codes. Pour être licite, ces techniques d'aide au recrutement doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie, sachant que seules les compétences requises pour le poste doivent être appréciées. En outre, le candidat doit être informé préalablement de l'utilisation de ces méthodes (en présence de représentants du personnel, ces derniers doivent être informés et consultés).

Quels enjeux autour des résultats et leur communication au candidat ?

L'employeur doit mettre en place des mesures suffisantes pour garantir la sécurité et la confidentialité des informations récoltées, quelles que soient les modalités d'obtention (entretien, test, questionnaire, etc.). Au titre de la loi informatique et liberté sur les données personnelles, la Cnil considère que l'employeur doit informer le candidat, dans un délai raisonnable, de l'issue donnée à sa candidature et doit pouvoir obtenir à ce titre toutes les informations le concernant, notamment le résultat des analyses, tests ou évaluations professionnelles pratiquées (délit.



Cnil 2002-17 du 21 mars 2002). Les nouvelles règles issues du règlement général sur la protection des données personnelles applicables à compter du 25 mai 2018 ne modifieront pas ces principes. En outre, tout candidat doit être informé (par tout moyen) des modalités d'exercice de son droit d'accès, qui comporte la possibilité pour le candidat de demander le transfert des données sur support électronique et la rectification, voire la suppression des informations collectées.

PROPOS RECUEILLIS PAR RODOLPHE KOLLER

À SAVOIR

Au premier trimestre 2018, 2,07 millions de déclarations d'embauche en CDD de plus d'un mois et en CDI ont été recensées, soit une hausse de 0,1% sur trois mois. Les CDD de moins d'un mois ont, quant à eux, la cote avec une progression de 0,4% pour atteindre les 4,4 millions entre janvier et mars.



La **FACULTÉ DE DROIT** vous propose d'enrichir ou de valider vos connaissances par la **Formation Continue** et la **V.A.E.**

➔ D'INFOS SUR FACDEDROIT.UNIV-LYON3.FR

