

Le respect de la vie personnelle : les 3 principes clés

I – Les trois principes clés

1 – Le principe de finalité : sélectionner sur la base des compétences

Les informations ne peuvent être recueillies auprès d'un candidat que dans le but d'apprécier sa capacité à occuper un poste ou ses aptitudes professionnelles.

Le recruteur doit donc se limiter à poser des questions ou collecter des informations qui sont centrées exclusivement sur les compétences professionnelles du candidat.

Que faut-il entendre par compétence ?

La notion de compétence n'est pas définie d'un point de vue légal.

Toutefois, selon la circulaire DRT n°93-10 du 15 mars 1993, l'appréciation de la capacité professionnelle du candidat « s'étend » :

- à leurs compétences : savoir-faire ;
- à leurs connaissances techniques : savoirs ;
- à leurs facultés d'adaptation, leur aptitude à s'intégrer dans une équipe ou à l'animer, leurs potentialités à évoluer vers d'autres emplois dans l'entreprise et leurs éléments de personnalité permettant d'apprécier ces qualités : savoir-être.

En l'absence de définition légale, il est également utile de se référer aux définitions données par deux psychologues spécialisés sur cette problématique :

– pour Claude LEVY-LEBOYER, psychologue, les compétences sont :

« Des répertoires de comportement que certaines personnes maîtrisent mieux que d'autres, ce qui les rendent efficaces dans une situation donnée. Ces comportements sont observables dans la réalité quotidienne et également dans des situations tests. Ils mettent en œuvre de manière intégrée des aptitudes, des traits de personnalité, des connaissances spécifiques. Elles représentent donc un trait d'union entre les caractéristiques individuelles et les qualités requises pour mener à bien des missions professionnelles précises ».

– pour Guy LE BOTERF, psychologue, une personne compétente est une personne qui sait agir dans un contexte particulier en choisissant et en mobilisant un double équipement de ressources :

- des ressources personnelles, c'est-à-dire les compétences (connaissances, savoir-faire, qualités, culture, ressources émotionnelles),
- des ressources de réseaux (banques de données, réseaux documentaires, réseaux d'expertise, etc.)

Les informations qui n'auraient pas pour objectif d'apprécier les compétences du candidat et qui toucheraient à sa vie privée doivent donc être écartées.

2 – Le principe de proportionnalité : respecter les limites de la vie privée

Le principe de proportionnalité ressort de l'article L. 1121-1 du Code du travail selon lequel :

« Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnées au but recherché ».

Il ressort de cet article qu'il est nécessaire de préserver un équilibre entre la transmission des informations utiles à un futur employeur et le respect des libertés individuelles des candidats.

Ainsi, certaines informations ne peuvent être collectées auprès du candidat dans la mesure où leur connaissance par le recruteur, même si elle peut s'avérer utile, est disproportionnée par rapport à l'évaluation des compétences.

A titre d'exemple :

– la majeure partie des emplois ne nécessite pas de connaître les antécédents judiciaires du candidat. Ainsi, la copie de l'extrait n°3 du casier judiciaire ne doit être demandée par l'employeur que pour certains emplois spécifiques qui touchent, par exemple, au maniement de fonds ;

– la collecte, auprès du candidat à un emploi, du nom et de l'adresse de références personnelles pour engager une « enquête de moralité » serait excessive et contraire à la loi ;

– l'étude de la carte génétique des individus permettrait de connaître leurs risques et leurs prédispositions en matière de maladie. Cette information permettrait d'éviter maladies professionnelles et accidents du travail, en particulier dans des environnements de travail difficiles. Cependant, la possession de cette information par un employeur, dans le cadre d'une procédure de recrutement, serait totalement disproportionnée eu égard au droit fondamental au respect de sa vie privée, et risquerait d'être détournée de son but initial, à savoir la protection du salarié.

3 – Le principe de pertinence : établir un lien direct avec l'emploi proposé

Les données recueillies auprès d'un candidat à un emploi doivent être adéquates, pertinentes et non excessives au regard des objectifs poursuivis.

A titre d'exemple, il ne peut être demandé à un candidat à un emploi des renseignements portant sur sa vie sexuelle, sur son logement, sur son entourage familial ou encore son numéro de sécurité sociale.

Ces données n'ont en effet aucun caractère pertinent pour apprécier les aptitudes professionnelles d'un candidat. L'article L. 1221-6 du Code du travail précise que les informations demandées doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou les aptitudes professionnelles.

A contrario, toute information ne présentant pas ce lien direct et nécessaire doit être écartée. Ce type de demande injustifiée peut d'ailleurs constituer une discrimination indirecte.

A titre d'exemple :

– le fait de demander à un candidat s'il pratique une langue régionale n'est pas en soi illégal ou discriminatoire, sauf si la pratique de cette langue n'est absolument pas nécessaire pour l'emploi proposé et que cette demande vise purement à écarter les candidats qui ne seraient pas originaires d'une région ;

– de la même façon, l'exigence du permis de conduire ne peut se justifier pour un poste qui serait sédentaire ;

– la CNIL a rappelé également, dans un article publié sur son site le 1er décembre 2011, qu'il était totalement illégal de vérifier la situation éventuelle de surendettement d'un candidat à un emploi.

La CNIL avait effectivement constaté que trois établissements bancaires interrogeaient, pour leurs opérations de recrutement, le fichier des Incidents de remboursement des Crédits aux Particuliers et le Fichier Central des Chèques, tous deux gérés par la Banque de France.

En interrogeant ces fichiers, les banques vérifiaient si les candidats étaient en situation de surendettement ou d'interdiction bancaire. Si tel était le cas, les personnes concernées pouvaient voir leur candidature rejetée ou étaient « mise sous surveillance » si elles étaient embauchées.

Il est donc nécessaire de toujours veiller à ce que les informations ou exigences demandées, même s'il peut s'agir de compétences professionnelles, aient un lien direct avec le poste proposé. A défaut, elles ne sont pas légitimes.

II – Le respect de l'égalité professionnelle : la lutte contre les discriminations à l'embauche

Un recruteur est tout à fait en droit d'écarter une candidature au motif que le candidat ne justifie pas de compétences suffisantes pour un poste au regard de son expérience, ses connaissances ou sa formation.

L'objet même de l'activité d'un recruteur consiste en effet à sélectionner des candidats, et à en écarter, afin de ne retenir que ceux dont le profil est en parfaite adéquation avec le poste.

En revanche, la sélection de candidats à un emploi ne doit en aucun cas s'opérer sur un critère sur lequel la loi interdit de fonder des distinctions, ce qui serait constitutif d'une discrimination.

Aussi, constitue une discrimination au sens juridique le fait d'écarter une personne d'une procédure de recrutement, donc de traiter celle-ci de manière défavorable, en se fondant sur un motif prohibé par la loi.

1 – Quels sont les critères constitutifs de discrimination ?

Les textes fondateurs

Depuis la loi n° 92-1446 en date du 31 décembre 1992, l'article L. 1132-1 du Code du travail, relatif à la prohibition de toute discrimination dans le domaine de l'emploi, vise expressément à protéger « toute personne qui serait écartée d'une procédure de recrutement en raison de faits invoqués dans cet article ». L'accès à l'emploi et le recrutement sont donc désormais spécifiquement mentionnés.

La loi a d'abord visé les candidats à l'emploi dans les procédures de recrutement proprement dites, puis y a ajouté les candidats à un stage ou à une formation en entreprise.

De plus, la loi n° 2001-1066 en date du 16 novembre 2001, relative à la lutte contre les discriminations, a transposé en droit français les directives européennes des 29 juin et 27 novembre 2000 et a ajouté un certain nombre de critères prohibés.

Enfin, la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 a transposé en droit français diverses dispositions du droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

