

Liberté d'embauche : le respect des droits fondamentaux du candidat et de l'égalité professionnelle

La sélection des candidats à un emploi doit s'effectuer sur la base de leurs compétences et dans le respect de leurs droits fondamentaux.

Elle doit préserver l'égalité professionnelle en ne reposant pas sur des motifs prohibés, ce qui serait constitutif d'une discrimination à l'embauche.

A défaut, la victime de pratiques illégales est en droit d'engager un certain nombre de recours.

Le respect de la vie personnelle : les principes fondamentaux

La collecte d'informations et l'évaluation des compétences ne doivent pas se faire au détriment des droits du candidat tels que le droit au respect de sa vie privée, de son intimité, de sa liberté de déplacement ou de sa liberté de conscience et d'opinion.

Un certain nombre d'informations ne peut et ne doit donc pas être recueilli auprès du candidat à un emploi, dans la mesure où elles touchent à ses droits fondamentaux.

De la même façon, un certain nombre d'informations n'est ni pertinent ni légitime pour apprécier la capacité d'un candidat à occuper un emploi ou ses aptitudes professionnelles.

C'est ce qui ressort de l'article L. 1221-6 du Code du travail qui dispose :

« 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. »

« 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. »

En application de cet article, les informations recueillies auprès des candidats à un emploi doivent répondre à trois principes clefs :

- le principe de finalité ;
- le principe de proportionnalité ;
- le principe de pertinence.

Pour découvrir plus en détail ces trois principes clés : retrouvez toutes les infos en cliquant [ici](#).