

Protection des droits fondamentaux du candidat à un emploi : ce que dit la loi

Le principe selon lequel « l'employeur choisit librement ses collaborateurs » a été affirmé par le Conseil Constitutionnel le 20 juillet 1988.

En conséquence, l'employeur est libre de choisir le candidat qui convient, selon lui, le mieux au poste proposé. Il jouit également de la plus grande liberté dans les méthodes de recrutement qu'il emploie. De la même façon, le candidat est libre de choisir son employeur : le droit du travail français veille d'ailleurs à ce qu'il ait la liberté de quitter un emploi pour choisir un nouvel employeur, sans qu'il puisse y être fait échec par des périodes de préavis trop longues ou des sanctions financières importantes.

Il s'agit donc d'un choix réciproque.

La liberté de choix de l'employeur se heurte cependant à la protection des droits fondamentaux du candidat et à l'égalité professionnelle. Ainsi, pour être légitime, la sélection de candidats doit reposer exclusivement sur des critères de compétences professionnelles et sur des motifs qui ne sont pas prohibés.

Par ailleurs, les méthodes de recrutement employées doivent être fiables, proportionnées et transparentes vis-à-vis du candidat.

Les principes édictés par la loi s'appliquent non seulement aux relations entre employeurs et candidats, mais également aux relations des candidats avec tous les intermédiaires de l'emploi (cabinets de recrutement, entreprises de travail temporaires, Pôle emploi).

Par ailleurs, les termes « candidat », « client », « recruteur » ou « consultant » sont utilisés à titre générique peuvent aussi bien correspondre à une candidate, une cliente, une recruteuse ou une consultante.