

Le respect de la vie personnelle : les 3 principes clés (Partie 2)

I – 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.

II – 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.