



Rappel :

la finalité de l'entretien d'embauche est de déterminer si le candidat a les compétences requises pour le poste à pourvoir. **Les questions qui relèvent de la vie privée et non du contexte professionnel sont formellement interdites par la loi.**



Les questions interdites en entretien d'embauche

Principe général :

Toutes les questions relevant de la vie privée du candidat et d'éléments extérieurs au travail sont interdites par la loi car elles peuvent faire l'objet de discrimination à l'embauche. La décision de l'employeur de recruter ou non le candidat doit être prise en fonction de critères professionnels et non sur des considérations d'ordre personnel.

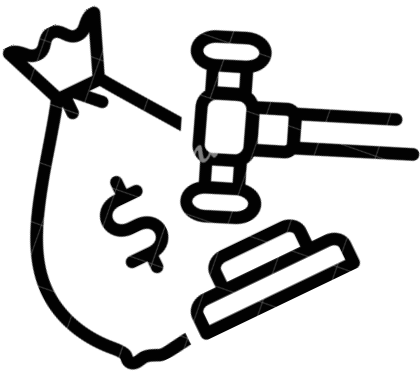
Les questions interdites par la loi :

Toute discrimination basée sur l'un des critères suivants est punissable par des sanctions civiles et pénales :

- L'origine ;
- le sexe ;
- les mœurs ;
- l'orientation sexuelle ;
- l'identité de genre ;
- l'âge ;
- la situation de famille ou la grossesse : sa situation familiale n'a rien à voir avec ses compétences professionnelles. Ces informations sont du domaine de la vie privée, et ne peuvent influencer l'embauche ou non du candidat.
- les caractéristiques génétiques ;
- l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée ;
- les opinions politiques ;
- les activités syndicales ou mutualistes, l'exercice d'un mandat électif local : pour rappel, tout salarié peut librement adhérer au syndicat professionnel de son choix, et ne pas être écarté de la procédure de recrutement. Sanction particulière : poursuites pour discrimination syndicale (jusqu'à un an d'emprisonnement et une amende de 3 750 euros).
- les convictions religieuses ;
- l'apparence physique ;

- **le patronyme ;**
- **le lieu de résidence ;**
- **l'état de santé ou le handicap :** le médecin du travail est le seul à pouvoir déterminer lors de la visite médicale si le candidat est apte ou non à l'exercice de son activité professionnelle. Le médecin du travail étant tenu au secret médical, le dossier médical du salarié ne peut être transmis à l'employeur, ni fournir de détail sur la condition physique du candidat.
- **la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique de l'intéressé, apparente ou connue de l'auteur de la décision;**
- **la perte d'autonomie;**
- **la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français;**
- **la domiciliation bancaire.**

Quelles sanctions pour l'employeur ?



L'employeur est **libre de choisir le candidat qu'il souhaite embaucher**, sous réserve de **ne pas opérer de discrimination** durant le processus de recrutement. **Le candidat écarté pour un motif discriminatoire peut saisir le conseil de prud'hommes ou le tribunal correctionnel**, qui punissent leurs auteurs de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende.