



### **Recrutement : ai-je droit d'appeler le précédent employeur d'un candidat ?**

#### **Seules les questions nécessaires pour évaluer la capacité du candidat pour occuper le poste sont possibles**

Lorsque que vous recevez un candidat pour un emploi, vous n'êtes pas libre de poser toutes les questions.

En effet, les informations demandées doivent être en relation directe et nécessaire avec l'emploi proposé ou permettre l'évaluation de ses aptitudes professionnelles. La finalité de vos questions est de pouvoir apprécier sa capacité à occuper l'emploi que vous proposez (Code du travail, art. L. 1221-6).

Ainsi, les questions relatives à son entourage familial (nom, prénom, nationalité, profession et employeur de son conjoint, de ses parents, de ses enfants, etc.) sont interdites.

Les demandes relatives à son état de santé, son poids, sa taille sont également sans rapport avec sa capacité à occuper l'emploi proposé, donc prohibées. Pour rappel, écarter un candidat en raison de son état de santé ou de son handicap est une discrimination à l'embauche qui est lourdement sanctionnée (Code du travail, art. L. 1132-1).

#### **La collecte d'informations personnelles en dehors de l'entretien d'embauche**

Vous devez porter à la connaissance du candidat, les dispositifs que vous allez mettre en place pour collecter des informations personnelles le concernant (Code du travail, art. L. 1221-9).

Une collecte de données effectuée par des moyens frauduleux, déloyaux ou illicites est interdite. Le fait que vous portiez à la connaissance de l'employeur du candidat que son salarié postule à un emploi est une manœuvre déloyale si vous n'avez pas obtenu l'accord exprès dudit candidat.

Oui, vous pouvez contacter l'employeur d'un candidat qui postule à un emploi dans votre entreprise à condition que ce dernier ait donné son accord exprès. Pour des raisons de preuve, nous vous conseillons d'obtenir une autorisation écrite du candidat.

*Délibération n° 02-017 du 21 mars 2002 portant adoption d'une recommandation relative à la collecte et au traitement d'informations nominatives lors d'opérations de recrutement*