

LES QUESTIONS INTERDITES

Durant l'entretien d'embauche, l'employeur doit poser uniquement des questions qui concernent le poste de travail. L'objectif est de savoir si le candidat a les compétences nécessaires pour le poste.

L'employeur est donc amené à poser différentes questions, mais certaines sont interdites par la loi car elles concernent la vie privée et n'a aucun rapport avec le contexte professionnel.

Cette loi permet d'éviter la discrimination pendant un recrutement.

La situation familiale

L'une des premières questions qui est interdite, en entretien d'embauche, concerne la situation familiale du candidat : « quelle est votre situation familiale ? » ; « Avez-vous des enfants ? » ; « Etes-vous marié ou célibataire ? » ; « Quel poste occupe votre conjoint ? »

Pourquoi il ne faut pas poser ce type de question :

Savoir si le candidat est marié, célibataire, divorcé, avec ou sans enfants, ne doit pas intervenir dans la décision d'embaucher ou non le candidat car elle n'a rien à voir avec ses compétences professionnelles. Le recruteur ne peut donc pas poser de question sur la situation familiale du candidat ou encore sur la situation professionnelle de son conjoint(e).

L'état de santé

La seconde **question interdite en entretien de recrutement** concerne la santé du candidat : « Avez-vous des problèmes de santé particuliers ? » ; « Avez-vous ou êtes-vous atteint d'une maladie qui vous empêcherait d'effectuer correctement les missions du poste ? »

Pourquoi cette question est interdite :

Le recruteur ne peut pas demander d'informations sur la condition physique et l'état de santé du candidat lors de l'entretien d'embauche. Le recruteur ne peut pas décider si l'état de santé du candidat lui permet d'être apte ou non à l'exercice de son activité professionnelle. En effet, seul le médecin du travail peut déterminer, lors d'une visite médicale, si le candidat est apte ou non pour le poste.

L'orientation sexuelle

La troisième **question interdite en entretien d'embauche** concerne l'orientation sexuelle du candidat : « Quelle est votre orientation sexuelle ? » ; « Etes-vous homosexuelle ? »

Pourquoi vous ne devez pas poser ce type de question :

L'orientation sexuelle du candidat relève bien évidemment du domaine privé et n'a aucun lien avec les compétences requises pour un emploi. Quel que soit son orientation sexuelle, le candidat ne peut pas être évincé d'un processus de recrutement pour cette raison. Si le candidat estime avoir été victime de discrimination sur ce critère, il pourra attaquer le recruteur s'il arrive à prouver le caractère discriminatoire du recrutement.

Les convictions religieuses

La quatrième **question interdite lors d'un entretien de recrutement** concerne la religion et les croyances du candidat : « Quelle religion pratiquez-vous ? » ; « Quelles sont vos croyances religieuses ? » ; « Etes-vous chrétien / musulman / juif [...] ? »

Pourquoi cette question est interdite :

Le candidat n'est pas tenu d'indiquer ses croyances ou pratiques religieuses lors d'un entretien d'embauche car ce domaine relève encore de la sphère privée et n'a aucun rapport avec ses compétences professionnelles. Un recruteur ne peut interdire au candidat ou à ses salariés d'avoir des convictions religieuses.

Autres questions interdites

Voici d'autres sujets qui relèvent du domaine privé et qui peuvent être assimilés à une discrimination à l'embauche si jamais vous les aborder.

- Les convictions du candidat : qu'elles soient religieuses, syndicales ou encore politique. Le recruteur ne peut pas écarter un candidat en raison de ses convictions personnelles.
- Pour les candidates : le sujet de la grossesse ou si la candidate souhaite avoir des enfants prochainement. En effet, une candidate ne peut pas se voir refuser l'accès à un poste car elle est enceinte ou qu'elle souhaite avoir des enfants dans un futur proche.
- Les origines du candidat : il est interdit de poser des questions sur les origines du candidat ou encore les origines de son nom de famille car cela relève du domaine privé et ces questions ne permettent pas de juger les compétences professionnelles du candidat.
- L'âge ou encore la nationalité du candidat