

ENTRETIEN D'EMBAUCHE

Toutes les questions ne sont pas licites

Les candidats à l'embauche ont aussi droit à une vie privée.

MARIANNE FAVRE MOREILLON

/ DroitActif cabinet juridique

L'employeur peut poser toutes les questions en rapport direct avec les capacités et les aptitudes du candidat à exécuter le travail. Il pourra ainsi demander au candidat quels outils informatiques il maîtrise, s'il a déjà utilisé un certain type de machine ou quelles sont ses aptitudes à travailler en équipe. Le cercle des questions admissibles dépendra du cahier des charges et des spécificités propres à chaque emploi.

L'employeur a encore le droit de se renseigner sur la formation, le parcours et les perspectives professionnels du candidat. Il pourra se renseigner sur les raisons qui l'ont motivé à quitter son précédent emploi, ce qu'il attend du travail pour lequel il postule, s'il ambitionne une promotion et s'il est encore lié par une clause de non-concurrence.

TOLÉRANCE. Les questions relatives à la vie privée du candidat sont en principe illicites. Il en résulte qu'un employeur n'a pas le droit de demander à un employé de commerce ou à un maçon quelles sont ses opinions politiques, s'il est marié, endetté ou quelles sont ses tendances sexuelles. L'employeur ne peut pas non plus s'enquérir de l'affiliation syndicale du candidat. Toutefois, pour les emplois exi-



Un employeur ne peut pas s'enquérir des opinions politiques du candidat.

geant des aptitudes à l'initiative et au commandement, l'employeur est habilité à s'informer de façon plus étendue. Il est en droit d'interroger un cadre sur ses loisirs et son grade au sein de l'armée. De telles questions sont licites puisqu'elles révèlent le goût pour l'effort ou l'aptitude à diriger du candidat. Certaines questions touchant à la sphère privée sont particulièrement délicates, comme les antécédents judiciaires, l'état de santé ou une éventuelle grossesse.

MATERNITÉ. Il est en principe illicite pour un employeur de questionner une candidate à ce sujet, bien que la maternité implique une réorganisation et une charge financière pour les entreprises. La loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes interdit explicitement de discriminer les femmes en-

ceintes lors de l'engagement. Une question relative à ce sujet n'est admissible que lorsque l'emploi ne peut objectivement pas être occupé par une femme enceinte. Ce sera le cas pour une place de mannequin, de danseuse ou de professeure de sport. Il en va de même pour toutes les tâches dangereuses ou pénibles, interdites aux femmes enceintes par la loi sur le travail. Il s'agit notamment de la manipulation de charges lourdes, de travaux engendrant une fatigue précoce ou impliquant des chocs, l'exposition au froid, à la chaleur, à l'humidité, au bruit et à des substances nocives.

POURSUITES PÉNALES. Les questions relatives à des condamnations pénales antérieures ou des poursuites pénales en cours sont admissibles lorsqu'elles revêtent une importance parti-

culière pour l'emploi en cause. Il est ainsi admissible de demander à un chauffeur s'il a déjà été condamné pour des infractions à la loi sur la circulation routière. Il en va de même pour des vols commis par un candidat à un emploi de caissier ou d'employé de banque. Lorsque les condamnations ont été radiées du casier judiciaire, le candidat bénéficie du droit à l'oubli, de sorte qu'il n'a pas à les mentionner.

L'extrait du casier judiciaire révèle à l'employeur les infractions en relation directe avec l'emploi, ce qui est licite. Cependant, il révèle également les délits sans aucun rapport avec la prestation de travail. Ces derniers n'ont pas à être révélés à l'employeur. Pour cette raison, le droit pour l'employeur d'exiger un extrait du casier judiciaire est strictement limité aux emplois nécessitant un rapport de confiance accru. Il en va ainsi de l'employé qui manipule des valeurs patrimoniales ou qui œuvre dans une banque, une assurance ou une fiduciaire.

En revanche, un employeur ne peut pas exiger d'extrait du casier judiciaire d'un jardinier travaillant dans un magasin de fleurs et n'ayant pas accès à la caisse. Si le jardinier était employé par le propriétaire d'une villa abritant des collections précieuses, cette exigence serait alors licite. **PME**

Guide pour le traitement des données personnelles dans le secteur du travail: www.edsb.ch/f

ATF 123 III 129; ATF 122 V 267: www.bger.ch/fr/index.htm