Image not found or type unknown

Refus d'embauche : motifs discriminatoires et inégalité de traitement autorisées.

publié le **18/01/2016**, vu **13194 fois**, Auteur : Brigitte Sillam

Sur quels critères un recruteur peut-il légalement refuser un candidat ? Quels sont les éléments jugés discriminatoires ou non ? *Brigitte Sillam* vous en propose un bref bilan.

Rappel sur les pratiques discriminatoires

L'analyse du curriculum vitae, de la lettre de motivation et l'**entretien d'embauche** sont trois éléments
capitaux qui permettent à un employeur d'estimer si tel ou tel **candidat** est apte ou non à un poste proposé.
Il convient toutefois de rappeler que nul candidat ne saurait être refusé pour l'un des motifs suivants, jugés **discriminatoires** :

-l'âge
-le sexe
-l'origine & les moeurs
-l'orientation sexuelle
-la grossesse
-l'état de santé (sauf en cas d'inaptitude par rapport au poste)
-la situation de famille
-l'appartenance ou non à une ethnie
-les opinions politiques
-les convictions religieuses
-les activités syndicales

L'inégalité de traitement autorisée

En revanche, certains critères peuvent mener à un **refus d'embauche** sans être jugés discriminatoires dans plusieurs cas, ce que l'on
appelle "l'*inégalité de traitement autorisée".* Ce traitement doit pour cela correspondre à une **exigence professionnelle** bien définie :
Par exemple, certains postes peuvent être exclusivement reservés à l'un ou l'autre des deuxsexes : mannequins chargés de porter
une gamme de vêtements reservées aux hommes/femmes, artistes devant jouer un rôle...par ailleurs certains travaux dangereux (mines ou carrières)
interdisent de recruter du personnel féminin pour des raisons de **sécurité**.
En termes d'âge, un candidat trop jeune ou trop âgé peut se voir refuser, à juste titre, l'accès à un poste si ce dernier présente
des risques pour la santé et/ou sécurité dudit candidat.

Citons également l'existence de **dispositifs** visant à aider une certaine catégorie d'individus comme par exemple les contrats de travail aidés,
les dispositifs favorisants la **formation des jeunes** ou ceux réservés aux candidats en situation de **handicap**.

Respect de la vie privée

Les informations demandées par le recruteur au candidat au cours de l'entretien doivent permettre d'évaluer uniquement
sa **capacité ou incapacité** à occuper le poste pour lequel il se présente.
Une candidate n'est ainsi pas tenue de révéler son état de grossesse, étant donné qu'être enceinte ne peut être un motif légal de refus.

Victimes et sanctions

Tout candidat ayant subi une **discrimination à l'embauche** peut porter plainte auprès du Procureur de la République, de la gendarmerie
ou du commissariat de police. L'**inspection du travail** ou le Défenseur des droits pourra également être saisie.
La victime de discriminations pourra également faire appel à la Commission pour la promotion de l'égalité des chances et la citoyenneté (Copec).
Les agissements de discrimination sont pénalement sanctionnés de 3 ans d'emprisonnement et d'une amende de 45 000 euros.

Source

Brigitte Sillam

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés