



# Manoeuvre déloyale : le recruteur qui contacte l'employeur du candidat sans l'accord exprès de celui

Actualité législative publié le 15/01/2017, vu 3172 fois, Auteur : [Dalila MADJID Avocat](#)

**La délibération de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL) 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, précise que :**

La délibération de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL) 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, précise que :

*"La présente recommandation concerne la collecte et la gestion manuelle ou informatisée d'informations nominatives dans le cadre d'opérations de recrutement, quelles soient réalisées au moyen de support électronique ou par le biais de connexion à distance. Elle abroge et remplace la précédente recommandation n° 85-44 du 15 octobre 1985.*

*Il convient d'entendre par opérations de recrutement tout recrutement opéré par un intermédiaire choisi par un employeur afin de l'assister dans le choix d'une personne extérieure pour un poste à pourvoir ainsi que tout recrutement opéré directement par un employeur partie prenante dans le choix d'une personne extérieure pour un poste à pourvoir".*

## **1- AU COURS DE L'ENTRETIEN D'EMBAUCHE : SUR LA NATURE DES INFORMATIONS COLLECTEES RELATIVES A LA VIE PRIVEE**

Le recruteur, qui reçoit un candidat pour un emploi, ne peut lui poser toutes les questions qu'il souhaite.

En effet et conformément aux dispositions de l'article L. 1221-6 du Code du travail, les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles.

Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles.

Et le candidat est tenu de répondre de bonne foi à ces demandes d'informations.

La commission rappelle les dispositions suivantes :

- article 1er de la loi du 6 janvier 1978 : "L'informatique doit être au service de chaque citoyen. ... Elle ne doit porter atteinte ni à l'identité humaine, ni aux droits de l'homme, ni à la vie privée, ni aux libertés individuelles ou publiques" ;
- article 9 du Code civil : "Chacun a droit au respect de sa vie privée." ;
- article L. 1121-1 du Code du travail : "Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché" ;
- article L. 1221-6 du code du travail.

Ainsi, et comme le précise la commission, la collecte des informations suivantes n'est pas conforme à ces dispositions légales, et sont ainsi interdites, sauf cas particuliers justifiés par la nature très spécifique du poste à pourvoir ou, le cas échéant, des règles en vigueur dans le pays étranger concerné par le poste :

date d'entrée en France, date de naturalisation, modalités d'acquisition de la nationalité française , nationalité d'origine, numéros d'immatriculation ou d'affiliation aux régimes de sécurité sociale, détail de la situation militaire, adresse précédente, entourage familial du candidat (nom, prénom, nationalité, profession et employeur du conjoint ainsi que nom, prénom, nationalité, profession, employeur, des parents, des beaux-parents, des frères et soeurs et des enfants), état de santé, taille, poids, vue, conditions de logement (propriétaire ou locataire), vie associative, domiciliation bancaire, emprunts souscrits.

## **2- EN DEHORS DE L'ENTRETIEN D'EMBAUCHE : LA COLLECTE DES INFORMATIONS DU CANDIDAT**

L'article L. 1221-9 du Code du travail précise clairement qu'**aucune information concernant personnellement un candidat à un emploi ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance.**

Autrement dit, une collecte de données effectuées par des moyens frauduleux, déloyaux ou illicites est interdite, comme le précise la commission dans ladite délibération, et ce, conformément aux dispositions de l'article 25 de la loi du 6 janvier 1978.

Ainsi, constituerait une manoeuvre déloyale le fait, par une personne chargée du recrutement, de porter à la connaissance d'un employeur la candidature de l'un de ses salariés sans l'accord exprès de celui-ci.

La CNIL précise aussi que la collecte de références auprès de l'environnement professionnel du candidat (supérieurs hiérarchiques, collègues, maîtres de stages, clients fournisseurs...) n'est pas contraire aux dispositions de l'article 25 de la loi du 6 janvier 1978 dès lors qu'elle n'est pas faite à l'insu du candidat. En revanche, la collecte du nom et de l'adresse de références personnelles aux fins de diligenter une enquête dite "de moralité" serait excessive et contraire à la loi.

En somme, il est vivement conseillé aux recruteurs d'adopter des méthodes loyales lorsqu'ils contactent l'employeur d'un candidat qui postule à un emploi dans leur entreprise en se souciant d'obtenir au préalable l'accord exprès du candidat, et notamment, pour être prudent, une autorisation écrite de ce dernier.

*(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).*

*Dalila MADJID, Avocat au Barreau de Paris*

*Blog: <https://dalilamadjid.blog>*