Image not found or type unknown

Le recrutement d'un salarié par un employeur

publié le **10/09/2008**, vu **5295 fois**, Auteur : Experatoo

Le recrutement d’un salarié par un employeur, directement ou indirectement repose sur trois grands principes qu’il est bon de préciser

La liberté de choix de l\'employeur

Lorsqu\'il doit recruter, l\'employeur est libre du choix du candidat qu\'il retiendra, sous réserve du respect des principes de non discriminations. Toutefois, ce principe de liberté souffre de quelques dérogations légales et qui concernent d\'une part, les travailleurs handicapés et assimilés (qui font l\'objet d\'une embauche prioritaire - Article : L. 5213-6 C. Trav.-) et d\'autre part, les personnes faisant l\'objet d\'une priorité de réembauchage (exemple : Salarié ayant fait l\'objet auparavant d\'un licenciement économique).

L\'information des candidats

Les règles ont pour conséquence que les informations demandées au candidat, sous quelque forme que ce soit, doivent avoir un lien direct et nécessaire avec l\'emploi proposé ou avec l\'évaluation de ses aptitudes.

Si tel est le cas, le candidat doit y répondre de bonne foi et fournir les éléments qui lui sont demandés (diplômes, attestations d\'emploi etc.). Enfin, le candidat doit être informé des techniques qui seront utilisés lors de son recrutement (tests, logiciels..). Ces techniques doivent se limiter à l\'évaluation des aptitudes professionnelles et les résultats obtenus doivent rester confidentiels.

Le principe de non discrimination

Article L.1132-1 C. Trav. : Aucune personne ne peut être écartée d\'une procédure de recrutement ou de l\'accès à un stage ou une période de formation en entreprise en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance, ou de sa non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme, ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

De même, sauf exception liée à un emploi particulier, l\'employeur ne peut mentionner ou faire mentionner dans une offre d\'emploi le sexe du candidat recherché.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés