



Vraies / Fausses idées sur l'entretien d'embauche

publié le 07/02/2011, vu 3761 fois, Auteur : [Juritravail](#)

Vous souhaitez tester vos connaissances et en savoir plus sur l'entretien d'embauche : quels sont vos droits ? Que peut-on vous demander ? Pouvez-vous mentir ? Voici quelques éléments de réponse.

Au cours de l'[entretien d'embauche](#), l'employeur peut me soumettre à un test graphologique.

Vrai.

Toutefois, l'utilisation de la graphologie est encadrée. En effet, comme pour toute méthode d'aide au recrutement, l'utilisation de la graphologie ne sera licite que si elle respecte certains critères : elle doit être pertinente au regard de la finalité poursuivie, transparente et confidentielle.

Le ministre du travail a apporté quelques précisions supplémentaires :

La graphologie consiste à analyser l'écriture d'une personne et à en déduire sa personnalité. Or, selon les psychologues cette méthode ne peut permettre de déterminer l'aptitude à un emploi. Quand bien même elle serait efficace, elle ne renseignerait que sur la personnalité et non sur les capacités professionnelles.

Le ministre du travail tolère pourtant cette méthode si le salarié l'accepte mais précise que si elle est effectuée à l'insu du candidat, celui-ci peut saisir le juge d'une contestation des techniques de recrutement utilisées par l'employeur et ayant conduit à rejeter sa candidature.

En outre le candidat doit pouvoir obtenir sur sa demande les résultats des tests pratiqués.

Références :

Article [L.1221-8](#) du Code du travail

Circulaire DRT n°93-10 du 15 mars 1993

Réponse ministérielle n°39598 du 16 septembre 1996.

Délibération de la CNIL du 21 mars 2002, n°2002-17.

Au cours de l'entretien d'embauche, l'employeur peut me questionner sur ma volonté d'avoir un enfant ou non.

Faux.

Les questions que pose le recruteur au candidat doivent permettre d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé et présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé.

Il en résulte que toute question sur la vie privée du salarié est interdite. Il en va de même pour des questions portant sur l'état de santé ou encore les convictions religieuses ou politiques (sauf cas particuliers où le poste exige de demander de telles informations).

Le fait pour l'employeur de poser ces questions peut caractériser une [discrimination](#) et le candidat lésé pourrait en demander réparation.

Références :

Article [L.1132-1](#) du Code du travail

Circulaire DRT n°93-10 du 15 mars 1993

Le mensonge du candidat au cours de l'entretien d'embauche n'est jamais fautif.

Faux.

Le candidat est tenu de répondre de bonne foi aux questions que lui pose l'employeur au cours de l'entretien. S'il ment, il manque à son obligation de loyauté et ceci pourra entraîner la nullité de son [contrat de travail](#). Encore faut-il que le mensonge ait directement conduit l'employeur à la décision d'embauche du salarié.

Le mensonge ne pourra conduire à un [licenciement](#) que si le salarié ne disposait pas des compétences pour exercer les fonctions pour lesquelles il a été recruté. (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 30 mars 1999. N° de pourvoi : 96-42.912*).

Le salarié sera toutefois dispensé de répondre ou pourra mentir aux questions sans lien direct avec l'exécution du contrat. Il ne pourra pas être sanctionné pour cela.

Références :

Article [L. 1221-6](#) du Code du travail

Réponse ministérielle n°24397 du 20 juillet 1987.