



L'entretien de recrutement : les questions à ne pas poser!

Conseils pratiques publié le **24/04/2010**, vu **2703 fois**, Auteur : [NADIA RAKIB](#)

Au moment de l'entretien d'embauche, les informations demandées au candidat doivent se faire sur des critères objectifs, sous peine d'être accusé de discrimination à l'embauche par un candidat non retenu.

La loi protège ainsi les salariés contre des questions trop personnelles (article L1132-1 du code du travail). De fait, mieux vaut s'abstenir d'aborder les sujets liés, aux origines ethniques ou raciales, à l'orientation sexuelle, à la situation familiale (par exemple : "Etes-vous mariée ? Avez-vous prévu d'avoir bientôt des enfants ?), aux opinions politiques, aux activités syndicales, aux convictions religieuses (par exemple : "Est-ce que la pratique de votre religion a des conséquences sur votre travail ?"), à l'âge (exemple : "Envisagez-vous de prendre bientôt votre retraite ?"), etc.

Deux recours s'offrent au candidat qui s'estime discriminé :

Le Conseil des Prud'hommes : s'il obtient gain de cause, il obtiendra l'annulation de la décision fondée sur la discrimination et obtiendra des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi. Attention, il appartient à l'auteur présumé de la discrimination, donc le recruteur, de d'apporter la preuve que sa décision de ne pas retenir le candidat est fondée "sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination" (article L.1134-1 du code du travail).

Le recours pénal : le candidat peut aussi décider de porter plainte auprès du procureur de la République, du commissariat de police, de la gendarmerie ou du doyen des juges d'instruction. L'auteur des faits, s'ils sont avérés, est alors passible d'une peine de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

Enfin, le candidat qui s'estime victime de discrimination peut également saisir la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde).