Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Comment va se dérouler mon entretien d'embauche ?

L'entretien d'embauche est un moment important, raison pour laquelle nous vous proposons la présente actualité.

Sommaire

- Les entretiens d'embauche : principes fondamentaux
- Les questions pendant la procédure d'embauche
- Produire des documents pendant l'entretien d'embauche

L'entretien d'embauche est un moment important, raison pour laquelle nous vous proposons la présente actualité, au sein de laquelle nous abordons :

- Les principes fondamentaux ;
- Les questions posées pendant cet entretien ;
- Et les documents qui peuvent être produits (ou non) pendant l'entretien.

Les entretiens d'embauche : principes fondamentaux

Qui fait passer l'entretien ?

- Un cabinet de recrutement

Si l'entreprise souhaite faire appel à des services extérieurs, il est d'usage d'utiliser un cabinet spécialisé dans le recrutement dénommé assez fréquemment « chasseur de têtes ».

L'entretien d'embauche fera donc partie de la mission confiée à ce spécialiste du recrutement.

- Dans le cadre de l'entreprise

Dans le cas contraire, ce sera l'employeur ou la personne qui est en charge du recrutement au sein de la société qui se chargera de la procédure.

Ne pas écarter des personnes pour de mauvaises raisons

Le chef d'entreprise (ou le cabinet de recrutement) devra veiller à ne pas écarter certaines personnes de l'entretien d'embauche pour des raisons illicites.

Le code du travail à ce sujet indique dans son article L 1132-1 (modifié très récemment par la loi du 28/02/2017), que nul ne peut être écarté d'un entretien d'embauche selon :

- Son origine ;
- son sexe ;
- son âge ;
- ses mœurs ;
- son orientation sexuelle ;
- son identité de genre ;
- sa situation de famille ;
- sa grossesse ;
- ses caractéristiques génétiques, ;
- la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur ;
- son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race ;
- ses opinions politiques ;
- ses activités syndicales ou mutualistes ;
- ses convictions religieuses ;
- son apparence physique ;
- son nom de famille ;
- son lieu de résidence ;
- sa domiciliation bancaire ;
- son état de santé, sa perte d'autonomie ou son handicap ;
- sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

Lien article L 1132-1 du Code du Travail

Les questions pendant la procédure d'embauche

Des limites à respecter

Le code du travail au travers de son article L 1221-6, fixe des limites sur les informations demandées au salarié pendant l'entretien d'embauche.

Ainsi, l'employeur ne peut demander que ce qui peut lui permettre d'évaluer les capacités du salarié à remplir les fonctions qui lui seraient proposées en cas d'embauche.

De son côté, le salarié est obligé de répondre en toute bonne foi.

Lien article L 1221-6 du Code du Travail

Une circulaire de la DRT 93-10 du 15/03/1993 précise que cela peut correspondre à des questions liées :

- aux compétences du candidat ;
- à ses connaissances techniques ;
- à ses facultés d'adaptation ou son aptitude à s'intégrer dans une équipe ou à l'animer ;
- à ses potentialités à évoluer vers d'autres emplois dans l'entreprise.

Les questions extra-professionnelles

La même circulaire précise en ce qui concerne les questions « extra-professionnelles » que :

« Qu'aucune conséquence ne peut être tirée de l'absence de réponse ou du caractère inexact ou erroné de la réponse émanant du candidat ou du salarié, sous réserve naturellement de l'appréciation des tribunaux éventuellement saisis sur l'existence ou non d'un lien direct et nécessaire entre ces informations et l'emploi proposé ou l'évaluation des aptitudes professionnelles ».

Il est donc tout à fait possible de poser au candidat des questions sur :

- Son état civil ;
- Ses titres, diplômes, formations ;
- Ses emplois précédents ;
- Une éventuelle clause de non-concurrence le liant avec un autre employeur ;
- Une clause d'exclusivité éventuelle.

Les questions interdites

D'une manière générale, toutes les questions relatives à la vie privée ne sont pas autorisées.

Ainsi la personne chargée de l'entretien de recrutement n'est pas en droit d'interroger le candidat sur :

- Sa situation familiale (êtes-vous marié(e) ?, avez-vous des enfants ?, que fait votre mari/femme dans la vie ?) ;
- Ses convictions religieuses (êtes-vous chrétien, juif, musulman, etc. ?) ;
- Ses appartenances syndicales (faites-vous partie du syndicat « X » ?) ;
- L'état de santé du candidat (êtes-vous malade ?) ;

En ce qui concerne la santé du candidat, il peut être admis certaines questions compte tenu du caractère « dangereux » de l'emploi proposé.

- Sur l'état éventuel de grossesse (êtes-vous actuellement enceinte ?).

> **Article L1225-2**
>
> La femme candidate à un emploi ou salariée n'est pas tenue de révéler son état de grossesse, sauf lorsqu'elle demande le bénéfice des dispositions légales relatives à la protection de la femme enceinte.

Rappel de jurisprudence

Un salarié est engagé en qualité de déménageur, à compter du 19 juin 2006. Un mois après son embauche, l'entreprise de déménagement découvre que, contrairement à ce qu'avait indiqué le salarié lors de son recrutement, ce dernier ne possède pas le permis de conduire. L'employeur décide alors de rétrograder le salarié à un emploi d'aide déménageur, diminuant de ce fait sa rémunération.

La Cour de cassation n'est pas sensible à l'argumentation de l'entreprise, et donne raison au salarié reconnaissant la modification de son contrat de travail.

La mauvaise foi du salarié ne permettant pas de lui imposer la modification de son contrat, notamment en ce qui concerne la qualification et la rémunération convenues.

Le salarié ouvre droit de ce fait au versement de rappels de salaires et dommages et intérêts.

> Cour de cassation du 24/04/2013, pourvoi n° 12-15595

Nous avons consacré une actualité à ce sujet, que vous pouvez retrouver en cliquant ici.

Produire des documents pendant l'entretien d'embauche

Contrôler le CV

Il est tout à fait admis que la personne en charge de l'entretien de recrutement demande la production de diplômes ou titres afin de vérifier si les indications portées

sur le CV sont réelles.

Le casier judiciaire

La Cour de cassation considère que l'extrait du casier judiciaire peut être demandé dans le cas d'un entretien d'embauche pour remplir les fonctions de convoyeurs de fonds ou le poste d'agent de sécurité.

Il en est de même pour des activités d'encadrement ou de participation au fonctionnement d'un centre de vacances, par exemple.

> Article R225-17 du Code l'Action Sociale et des Familles
>
> Pour chacune des personnes mentionnées au 4° de l'article R. 225-15 et au 2° de l'article R. 225-16, le demandeur doit fournir :
>
> 1° Un extrait de l'acte de naissance ;
>
> 2° Un bulletin n° 3 du casier judiciaire ;
>
> 3° Un curriculum vitae justifiant d'une compétence ou d'une expérience dans le domaine de l'enfance et de la famille, énonçant le cas échéant les titres ou qualifications y afférents.

Le permis de conduire

L'employeur est en droit de demander au candidat de fournir le permis de conduire lorsque le poste rend obligatoire sa détention.

> Cour d'appel du 31/05/1996 n° 96-00102.

La carte d'identité

Il est faut savoir tout d'abord que la carte d'identité n'est pas obligatoire en France.

Seuls policiers, gendarmes ou douaniers peuvent éventuellement exiger sa présentation lors d'un contrôle d'identité comme le confirment les articles suivants du code de procédure pénale.

> Article 78-1
>
> Modifié par Loi n°99-291 du 15 avril 1999 - art. 15 JORF 16 avril 1999
>
> L'application des règles prévues par le présent chapitre est soumise au contrôle des autorités judiciaires mentionnées aux articles 12 et 13.
>
> Toute personne se trouvant sur le territoire national doit accepter de se prêter à un contrôle d'identité effectué dans les conditions et par les autorités de police visées aux articles suivants.

> Article 78-2
>
> Modifié par Loi n°2003-239 du 18 mars 2003 - art. 10
>
> Modifié par LOI n°2011-884 du 27 juillet 2011 - art. 14
>
> Les officiers de police judiciaire et, sur l'ordre et sous la responsabilité de ceux-ci, les agents de police judiciaire et agents de police judiciaire adjoints mentionnés aux articles 20 et 21-1° peuvent inviter à justifier, par tout moyen, de son identité toute personne à l'égard de laquelle existe une ou plusieurs raisons plausibles de soupçonner :
>
> -qu'elle a commis ou tenté de commettre une infraction ;
>
> -ou qu'elle se prépare à commettre un crime ou un délit ;
>
> -ou qu'elle est susceptible de fournir des renseignements utiles à l'enquête en cas de crime ou de délit ;
>
> -ou qu'elle fait l'objet de recherches ordonnées par une autorité judiciaire.
>
> Sur réquisitions écrites du procureur de la République aux fins de recherche et de poursuite d'infractions qu'il précise, l'identité de toute personne peut être également contrôlée, selon les mêmes modalités, dans les lieux et pour une période de temps déterminés par ce magistrat. Le fait que le contrôle d'identité révèle des infractions autres que celles visées dans les réquisitions du procureur de la République ne constitue pas une cause de nullité des procédures incidentes.
>
> L'identité de toute personne, quel que soit son comportement, peut également être contrôlée, selon les modalités prévues au premier alinéa, pour prévenir une atteinte à l'ordre public, notamment à la sécurité des personnes ou des biens.
>
> Dans une zone comprise entre la frontière terrestre de la France avec les Etats parties à la convention signée à Schengen le 19 juin 1990 et une ligne tracée à 20 kilomètres en deçà, (Dispositions déclarées non conformes à la

Constitution par décision du Conseil constitutionnel n° 93-323 DC du 5 août 1993) ainsi que dans les zones accessibles au public des ports, aéroports et gares ferroviaires ou routières ouverts au trafic international et désignés par arrêté, pour la prévention et la recherche des infractions liées à la criminalité transfrontalière, (Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par décision du Conseil constitutionnel n° 93-323 DC du 5 août 1993) l'identité de toute personne peut également être contrôlée, selon les modalités prévues au premier alinéa, en vue de vérifier le respect des obligations de détention, de port et de présentation des titres et documents prévues par la loi. Lorsque ce contrôle a lieu à bord d'un train effectuant une liaison internationale, il peut être opéré sur la portion du trajet entre la frontière et le premier arrêt qui se situe au-delà des vingt kilomètres de la frontière. Toutefois, sur celles des lignes ferroviaires effectuant une liaison internationale et présentant des caractéristiques particulières de desserte, le contrôle peut également être opéré entre cet arrêt et un arrêt situé dans la limite des cinquante kilomètres suivants. Ces lignes et ces arrêts sont désignés par arrêté ministériel (1). Lorsqu'il existe une section autoroutière démarrant dans la zone mentionnée à la première phrase du présent alinéa (1) et que le premier péage autoroutier se situe au-delà de la ligne des 20 kilomètres, le contrôle peut en outre avoir lieu jusqu'à ce premier péage sur les aires de stationnement ainsi que sur le lieu de ce péage et les aires de stationnement attenantes. Les péages concernés par cette disposition sont désignés par arrêté. Le fait que le contrôle d'identité révèle une infraction autre que celle de non-respect des obligations susvisées ne constitue pas une cause de nullité des procédures incidentes. Pour l'application du présent alinéa, le contrôle des obligations de détention, de port et de présentation des titres et documents prévus par la loi ne peut être pratiqué que pour une durée n'excédant pas six heures consécutives dans un même lieu et ne peut consister en un contrôle systématique des personnes présentes ou circulant dans les zones ou lieux mentionnés au même alinéa.

Dans une zone comprise entre les frontières terrestres ou le littoral du département de la Guyane et une ligne tracée à vingt kilomètres en-deçà, et sur une ligne tracée à cinq kilomètres de part et d'autre, ainsi que sur la route nationale 2 sur le territoire de la commune de Régina, l'identité de toute personne peut être contrôlée, selon les modalités prévues au premier alinéa, en vue de vérifier le respect des obligations de détention, de port et de présentation des titres et documents prévus par la loi.

L'identité de toute personne peut également être contrôlée, selon les modalités prévues au premier alinéa du présent article, en vue de vérifier le respect des obligations de détention, de port et de présentation des titres et documents prévus par la loi :

1° En Guadeloupe, dans une zone comprise entre le littoral et une ligne tracée à un kilomètre en deçà, ainsi que dans une zone d'un kilomètre de part et d'autre, d'une part, de la route nationale 1 sur le territoire des communes de Basse-Terre, Gourbeyre et Trois-Rivières et, d'autre part, de la route nationale 4 sur le territoire des communes du Gosier et de Sainte-Anne et Saint-François ;

2° A Mayotte, dans une zone comprise entre le littoral et une ligne tracée à un kilomètre en deçà ;

3° A Saint-Martin, dans une zone comprise entre le littoral et une ligne tracée à un kilomètre en deçà ;

4° A Saint-Barthélemy, dans une zone comprise entre le littoral et une ligne tracée à un kilomètre en deçà.

NOTA:

(1) Conformément à la loi n° 2008-1245 du 1er décembre 2008, les dispositions de l'article 32 de la loi n° 2006-64 du 23 janvier 2006 déterminant la durée d'application des articles 3, 6 et 9 de la même loi sont prorogées jusqu'au 31 décembre 2012. La loi n° 2012-1432 du 21 décembre 2012, article 1er, a prorogé ces mêmes dispositions jusqu'au 31 décembre 2015.

En l'absence de carte d'identité, les services de paye peuvent indiquer que le contrat de travail a été rédigé en indiquant « Mme X, qui déclare être de nationalité française... ».

Les documents « interdits » ?

L'employeur (ou le cabinet de recrutement) doit respecter les mêmes limites que pour les questions.

En outre, il est interdit à l'employeur de demander :

- D'anciens bulletins de salaires ;
- Un dossier scolaire.