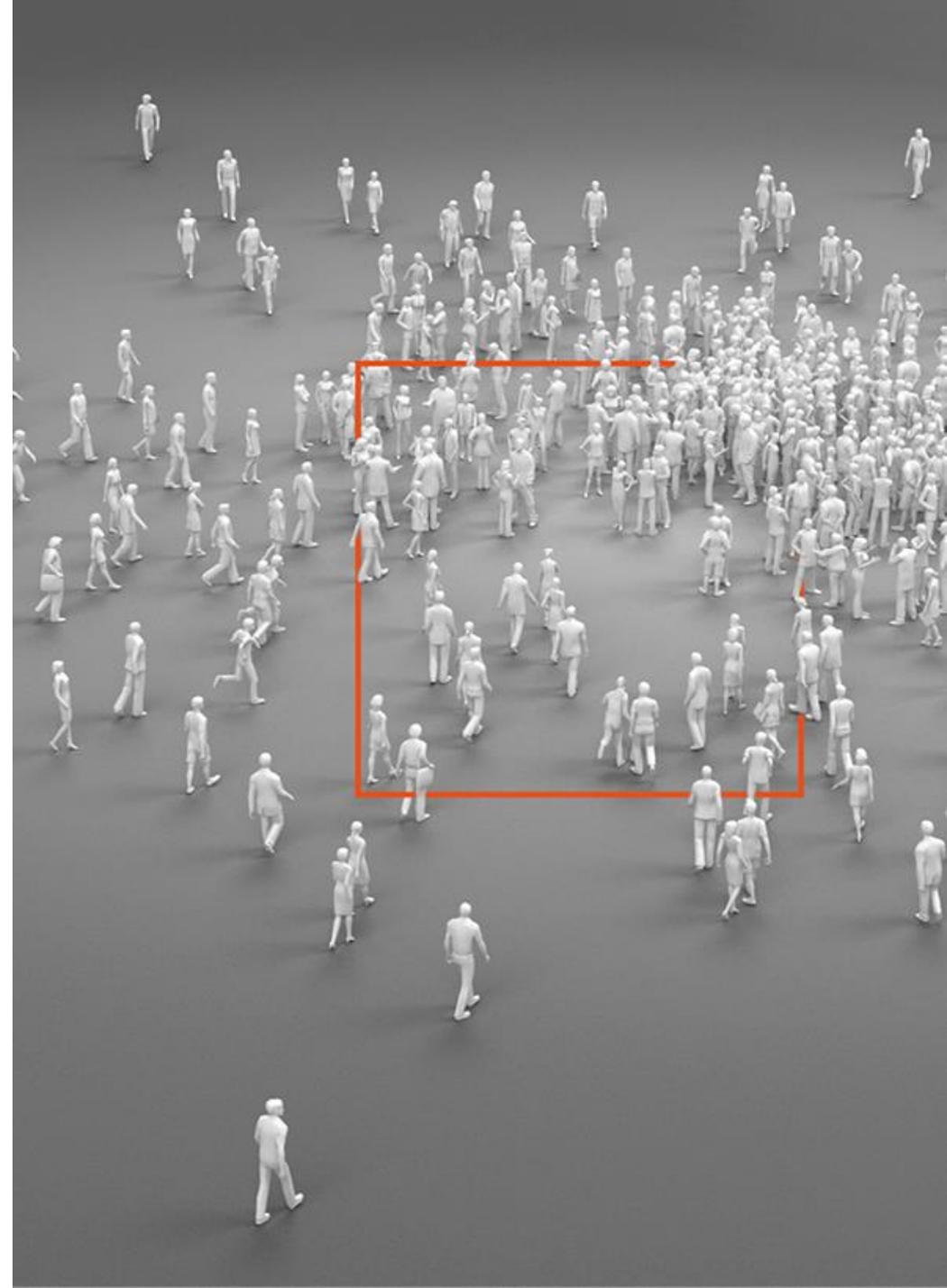




**9<sup>e</sup> séminaire de droit du travail**  
**Les entretiens en droit du travail**  
**8 février 2024**

**L'entretien d'embauche**

Régine de Bosset  
Service juridique CNCI



1. L'entretien d'embauche
2. Les principes applicables
3. Les questions lors du recrutement
4. La prise de renseignements auprès de tiers
5. Les recherches sur internet
6. Que faire en cas de violation des obligations précontractuelles ?

- Objectif: permettre aux parties de se faire une idée sur les conditions de la future relation de travail
- Besoin d'information des deux parties:
  - pour l'employeur: décider s'il veut engager le candidat
  - pour l'employé: décider s'il veut accepter le poste
- Questions posées au candidat ou à des tiers
- Réponses à donner par le candidat
- Information spontanée par le candidat
- Droit de mentir

- Quels droits et obligations durant cette phase précontractuelle?
- **Principe de la bonne foi**
  - ✓ obligations positives : se comporter en honnête négociateur, obligation de renseigner, obligation de révéler
  - ✓ obligations négatives: ne pas faire de déclarations mensongères

- **Dispositions du CO**

- art. 328 CO: protection de la personnalité (not. sphère privée, vie intime, libertés individuelles)
- art. 328b CO: traitement des données personnelles si portent sur les aptitudes à remplir l'emploi ou nécessaires à l'exécution du contrat

- **Loi sur la protection des données**

- art. 6 : Principes généraux (not. licéité, bonne foi, proportionnalité, finalité, exactitude)
- art. 7: Protection des données dès la conception et par défaut
- art. 8: Sécurité des données
- art. 19 : Devoir d'information
- art. 21: Informations en cas de décision individuelle automatisée
- art. 25: Droit d'accès
- art. 28: Droit à la remise/transmission des données personnelles

## 3. Les questions lors du recrutement

- Quelles questions l'employeur est-il en droit de poser à un candidat ?
  - ✓ Questions concernant l'aptitude au poste ou nécessaire à l'exécution du contrat (art. 328b CO)
- Dans quels cas y a-t-il une obligation de répondre de manière véridique ?
  - ✓ Si la question remplit les conditions de l'art. 328b CO
- Dans quels cas y a-t-il une obligation de révéler spontanément certaines informations ?
  - ✓ Lorsqu'elles pourraient rendre le candidat inapte au poste
- Dans quelles circonstances existe-t-il un droit de mentir ?
  - ✓ Lorsqu'une question non conforme à l'art. 328b CO est posée

## 4. La prise de renseignements auprès de tiers

- L'autorisation de l'employé est nécessaire
- Les données communiquées doivent porter sur les prestations et le comportement de l'employé
- Les mêmes principes que ceux valables concernant l'établissement du certificat de travail s'appliquent

Il s'agit d'une question controversée

- 👍 Lorsque la personne concernée a rendu les données accessibles et ne s'est pas opposée expressément au traitement, il n'y a (en principe) pas d'atteinte à la personnalité si l'employé (art. 30 al. 3 LPD)
- 👎 Il s'agit d'une présomption qui peut être renversée, violation de la sphère privée et des principes de finalité et de proportionnalité

## 6. Que faire en cas de violation des obligations précontractuelles?

- Invalidation du contrat en cas d'erreur ou de dol -> le contrat est nul (art. 320 al. 3 CO)
- Résiliation du contrat avec effet immédiat en cas de manquement particulièrement grave (juste motif)
- Le congé pourrait être considéré comme abusif
- Une modification du contrat est-elle possible ?



Merci de votre attention

Régine de Bosset

CNCI

[regine.debosset@cnci.ch](mailto:regine.debosset@cnci.ch)