

Thèmes : Gestion RH

Métiers: Direction des ressources humaines (DRH), Cadre

Types de données: Professionnelles

Comme Employeur puis-je exiger systématiquement un extrait de casier judiciaire et de poursuite lors du recrutement ?

X exploite une entreprise active dans le domaine du placement du personnel.

La plupart de ses clients sont très strictes sur la sécurité et la moralité, qu'il s'agisse d'établissements bancaires ou financiers.

Avec le temps, il a intégré dans le processus de recrutement la demande systématique d'un extrait de casier judiciaire et de poursuite. Y, qui a postulé pour un poste de réceptionniste s'étonne de cette demande et la conteste car elle est coûteuse.

Le gestionnaire du dossier invoque la procédure qu'il est tenu de suivre, mais à la demande insistante de Y, sollicite X sur la pertinence de cette demande.

X constate qu'en l'occurrence ces documents ne sont pas nécessaires, et il renonce à les exiger.

Recommandations

Les données personnelles ne doivent être traitées que si l'on dispose pour ce faire d'une base légale, d'intérêt prépondérant ou du consentement de la personne, et uniquement dans la mesure du nécessaire. L'exigence des extraits de casier judiciaire et de poursuite doit répondre à ces principes. Un intérêt prépondérant à ne recruter qu'une personne solvable, non endettée, n'ayant jamais été condamnée pénalement existe pour des postes à risques. C'est le cas des postes en rapport direct avec des valeurs, ou avec des lieux hautement sécurisés, ou toute fonction où le risque de corruption ne peut pas être écarté. Pour le poste en question ces exigences sont disproportionnées et ne repose pas sur un intérêt prépondérant.

Principes de base

art. 4 LPD, licéité, proportionnalité

Ressources

voir la fiche du PFPDT :

<https://www.edoeb.admin.ch/edoeb/fr/home/protection-des-donnees/arbeitsbereich/sphere-privee-des-employes/sphere-privee-des-employes.html#1524702971>