



## **Le respect de la vie privée :**

Les renseignements demandés au candidat doivent avoir pour seul but d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou évaluer ses aptitudes professionnelles. Donc, toutes les questions ne sont pas bonnes à poser et il est par exemple interdit de poser des questions sur la vie privée du candidat (marié, divorcé, profession du conjoint...) sauf lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé

## **Les tests et questionnaires :**

Le candidat doit être informé des techniques de recrutement utilisées. Dans l'éventualité où sont réalisées des tests (psychologiques, techniques...) il a le droit d'en demander les résultats.

## **La vérification des informations données par le candidat :**

Si demander des renseignements relatifs à la vie privée est interdit, il est tout à fait possible -et conseillé- de vérifier auprès des anciens employeurs les références du C.V. et le contenu des postes occupés. Il est également tout à fait légitime de demander au candidat de fournir attestations ou diplômes validant sa formation.

## **A savoir :**

La loi du 18 janvier 2005 a mis fin au monopole du placement de l'ANPE. Il n'est plus obligatoire de lui notifier les emplois vacants.

Il est toujours prudent de valider que le candidat n'est pas tenu par une clause de non concurrence et qu'il respecte les durées maximales du travail autorisées.