

Candidats : adoptez les 4 bons réflexes pour protéger vos informations personnelles lors d'un recrutement

30 janvier 2023

Un processus de recrutement implique nécessairement la communication d'un certain nombre d'informations vous concernant : la CNIL vous propose 4 réflexes pour assurer la protection de vos informations personnelles tout au long de ce parcours, depuis la rédaction de votre CV jusqu'à votre entretien final !

1. Communiquez le strict nécessaire

Les informations que vous communiquez lors d'un recrutement doivent uniquement permettre au recruteur de mesurer vos aptitudes professionnelles et votre capacité à occuper le poste visé.

Elles doivent toujours être en lien avec le poste proposé.

Vous pouvez ainsi communiquer des informations relatives à :

- votre identité afin que vous puissiez être contacté par le recruteur (nom, prénom, courriel, etc.) ;
- vos expériences professionnelles (anciens postes occupés, tâches réalisées, etc.)
- vos formations (diplômes obtenus, parcours académique, etc.) ;
- vos aptitudes et compétences (maîtrise d'une langue étrangère, utilisation d'outils informatiques, etc.).

À l'inverse, **vous ne devez pas communiquer** d'informations qui sont sans lien avec le processus de recrutement ou qui ne sont pas nécessaires au recruteur. Par exemple, vous ne devez pas communiquer :

- vos coordonnées bancaires ;
- votre numéro de sécurité sociale ;
- des informations relatives aux membres de votre famille ;
- si vous souhaitez avoir des enfants ;
- des informations relatives à vos caractéristiques physiques (mensurations, poids, couleur des cheveux, etc.), sauf pour certains types de postes particuliers (mannequins, pilotes de course, jockeys, etc.) etc.

Un recruteur ne devrait pas exiger de telles informations. Si celles-ci vous sont demandées, vous êtes en droit de ne pas y répondre.

Est-ce que je dois présenter mes fiches de paie ?

Une fiche de paie contient de très nombreuses informations qui ne sont pas nécessaires au recruteur et qu'il n'a pas à connaître (le montant de vos salaires, des renseignements éventuels sur des jours non travaillés en raison d'un arrêt maladie, d'un évènement personnel ou de l'exercice de votre droit de grève, vos coordonnées, etc.). **Un recruteur ne peut donc pas vous demander ces documents.**

Toutefois, si vous souhaitez **à votre initiative** transmettre une fiche de paie au recruteur afin d'attester de votre niveau de rémunération, il vous est possible de le faire. **Il est cependant recommandé de masquer les informations non pertinentes au préalable.**

Si un recruteur vous demande de justifier de votre précédent emploi, vous pouvez lui présenter l'attestation de fin d'emploi qui vous a été remise par votre ancien employeur.

Ces réflexes s'appliquent également à votre activité sur les réseaux sociaux ! Pour en savoir plus, nous vous invitons à consulter la fiche « [10 conseils pour rester net sur le web](#) » disponible sur le site de la CNIL.

2. Ne révélez aucune information sensible vous concernant

Sauf dans certains cas très exceptionnels justifiés par les missions ou de l'emploi pour lequel vous postulez (par exemple si vous candidatez pour un poste de catéchèse dans un établissement religieux), vous ne devriez pas communiquer des informations qui peuvent faire apparaître des [données « sensibles »](#) telles que votre prétendue origine raciale ou ethnique, vos opinions politiques, vos convictions religieuses ou philosophiques, votre

appartenance syndicale, des informations relatives à votre santé ou à votre vie sexuelle.

Un recruteur ne devrait pas exiger de telles informations. Si celles-ci vous sont demandées, vous êtes en droit de ne pas y répondre.

Et si je souhaite mettre en avant une activité susceptible de révéler des informations sensibles me concernant ?

Vous êtes libre de communiquer à votre initiative les informations que vous estimez utiles pour démontrer vos aptitudes professionnelles ou votre capacité à occuper un emploi.

Par exemple, si vous le souhaitez, vous pouvez indiquer au recruteur que vous êtes engagé dans une association à caractère politique : **vous serez alors considéré comme ayant consenti librement à la communication de cette information.** Cependant il sera interdit au recruteur d'extraire et d'utiliser en elle-même cette information, par exemple en indiquant votre orientation politique dans votre dossier.

3. Être attentif aux explications qui vous sont communiquées

Les recruteurs doivent obligatoirement et clairement vous expliquer l'utilisation qui sera faite des informations personnelles qu'ils collectent sur vous lors du processus de recrutement.

Ces explications sont regroupées dans des « mentions explicatives » qui vous permettent d'en savoir plus sur les fichiers mis en œuvre par les recruteurs et notamment les informations collectées, les durées de conservation, les personnes qui y ont accès et pour quelles raisons, les droits dont vous disposez et comment les exercer.

Il est donc important de les lire attentivement.

Si vous ne disposez pas de ces informations, vous êtes en droit de les demander.

4. Connaître ses droits et les exercer

Vous disposez d'un certain nombre de droits sur les informations personnelles vous concernant. Il est important de les connaître et de les comprendre pour pouvoir les utiliser.

Vous pouvez ainsi :

- [obtenir et vérifier les informations qu'un organisme détient sur vous](#) ;
- [en demander dans certains cas l'effacement](#) ;
- [vous opposer à ce qu'un organisme utilise certaines informations personnelles recueillies](#) ;
- [rectifier les informations inexactes ou les mettre à jour](#) ;
- exiger une information lisible et une sécurité optimale concernant vos informations personnelles ;
- [porter plainte auprès de la CNIL](#) en cas de manquements à la loi.

Si vous souhaitez en savoir plus sur les fichiers mis en œuvre dans le cadre du recrutement, nous vous invitons à consulter [le guide publié par la CNIL à destination des professionnels](#).

Pour approfondir

> [Tous les contenus de la CNIL sur le recrutement](#) 