

Recrutement : la CNIL met en demeure une société de minimiser la collecte de données personnelles de candidats

25 avril 2024

La CNIL a été saisie d'une plainte à l'encontre d'une société qui collectait de nombreuses données personnelles de candidats à l'embauche (lieu de naissance, nationalité, situation de famille, etc.). Cette collecte est contraire au principe de minimisation qui impose au responsable de traitement de traiter des informations limitées à ce qui est nécessaire à la réalisation des objectifs poursuivis.

Les exigences du principe de minimisation lors du recrutement d'un salarié

Dans le cadre d'un recrutement, le principe de minimisation doit conduire le recruteur à ne collecter que les données présentant « un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles » selon le code du travail.

Par ailleurs, le recruteur ne doit procéder à **aucune discrimination illicite** des candidats. Par exemple, une personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement en raison de son âge ou encore de sa situation de famille.

Les informations demandées doivent permettre d'identifier le candidat le plus adapté au poste à pourvoir, de vérifier ses compétences (les connaissances, le savoir-faire et le savoir-être) et les qualifications requises pour le poste concerné (p. ex. : diplômes, titres et expériences). Elles doivent avoir pour seul objectif de pouvoir valider ou non une candidature.

Ce n'est qu'au stade de l'embauche, c'est-à-dire une fois qu'une candidature a été définitivement retenue, que l'employeur pourra collecter des données supplémentaires (état civil complet, comprenant notamment la date et le lieu de naissance, l'adresse postale, le numéro de sécurité sociale, les copies des justificatifs, etc.). En effet, seules les données des candidats retenus sont nécessaires pour l'accomplissement des formalités obligatoires de l'employeur (déclaration préalable à l'embauche, déclaration sociale nominative, etc.).

Pour aider les employeurs, [la CNIL a publié en janvier 2023 un guide dédié au recrutement.](#)

Une mise en demeure de respecter le principe de minimisation de la collecte

À la suite d'une plainte, les services de la CNIL ont échangé avec une société concernant les données personnelles des candidats à un emploi collectées au stade de leur candidature.

La société demandait aux candidats de fournir obligatoirement leur lieu de naissance, leur nationalité, leur situation de famille (s'ils étaient en couple, les nom et prénom de leur conjoint, leur date et lieu de naissance, leur profession, le nombre d'enfants et leur âge) ainsi que l'ensemble des salaires perçus dans les entreprises précédentes (salaire brut annuel global dont variable).

La présidente de la CNIL a rappelé dans ce contexte à la société que, dans le cadre d'un recrutement, n'est pas justifiée la collecte auprès d'un candidat à un emploi :

- des informations relatives aux membres de sa famille ;
- du lieu de naissance du candidat ;
- d'informations relatives à la nationalité d'un candidat pour évaluer sa capacité à occuper l'emploi proposé. Un niveau de détail agrégé (par exemple sous forme de trois options : « Français », « ressortissant de l'Union européenne » ou « hors UE ») devrait suffire, notamment pour les emplois dits « [de souveraineté](#) ».

Dans le cas des candidats de nationalité étrangère, les informations relatives à la possession d'un titre les autorisant à travailler en France font partie des données susceptibles d'être collectées dans le cadre du recrutement ;

- du montant des salaires perçus par le passé d'un candidat, à l'initiative d'un recruteur.

Cette information ne présente pas d'utilité pour apprécier la capacité à occuper l'emploi proposé ou les aptitudes du candidat, et ne sont de ce fait pas compatibles avec les dispositions du code du travail. Le candidat peut cependant, de sa propre initiative, fournir tout élément utile à la justification de ses prétentions salariales.

La société s'étant conformée à cette mise en demeure, la présidente de la CNIL a clôturé la procédure de mise en demeure à son encontre.

Pour approfondir

- [La chaîne répressive de la CNIL](#)
- [Comment se passe un contrôle de la CNIL ?](#)
- [La procédure de mise en demeure](#)
- [Le guide du recrutement](#)
- [Tous les contenus de la CNIL sur le recrutement](#)

Textes de référence

- [Article 5.1.c\) du RGPD](#)

- [Article L. 1221-6 du Code du travail](#)
 - [Article L. 1132-1 du Code du travail](#)
-