

Dois-je répondre à des questions privées lors de l'entretien d'embauche ?

Mise à jour : Mercredi 20 décembre 2023

Région wallonne • Région de Bruxelles-Capitale • Région flamande

On ne peut **pas** vous poser de **questions sur votre vie privée, sauf si** elles sont pertinentes pour la fonction pour laquelle vous postulez.

Si on vous pose une **question justifiée par la nature de la fonction** à exercer et par les conditions d'exercice de cette fonction, vous devez répondre.

Cela fait partie de l'obligation réciproque d'information et de bonne foi lors d'un entretien d'embauche.

Par exemple, un employeur qui veut engager une accompagnatrice d'enfants pourrait poser aux candidates une question sur leur propre composition de famille, ou sur leurs contacts avec les enfants.

Si par contre on vous pose une question privée **sans aucun intérêt pour la fonction**, vous ne devez **pas répondre**.

Vous pouvez même **mentir**, pour éviter que votre silence soit la raison pour laquelle on ne vous embauche pas.

Quelques exemples.

- L'employeur ne peut **pas** vous poser de **questions sur votre état de santé**, actuel ou passé, si la fonction à exercer ne nécessite pas une certaine forme physique.

Il ne peut pas non plus vous reprocher, par la suite, de lui avoir caché des informations sur votre état de santé.

Mais si l'emploi pour lequel vous postulez nécessite une certaine forme physique, ou présente des risques en cas de pathologies ou allergies déterminées, l'employeur peut vous inviter à passer un examen médical, ou à avoir un entretien avec le médecin du travail.

Le **médecin du travail** peut vous interroger sur votre état de santé, pas l'employeur.

Le médecin du travail doit ensuite dire à l'employeur si vous êtes apte au travail ou non. Mais il ne doit pas lui communiquer les détails sur votre état de santé.

Le médecin du travail est tenu au secret professionnel.

Dans certains cas, l'employeur doit s'assurer que vous êtes en état d'exercer cette fonction.

Cela fait partie de ses obligations pour assurer la sécurité au travail et le bien-être des travailleurs.

- L'employeur ne peut **pas** vous poser de **questions sur vos convictions religieuses**, ni sur votre affiliation **politique ou syndicale**.

Ce serait de la discrimination, interdite par la loi.

Mais dans certains cas, cela se justifie. Par exemple, si cette question a un lien avec le poste, et si l'employeur est une association qui a pour but de promouvoir une religion, ou qui se fonde sur une éthique particulière pour poursuivre son activité.

Par exemple, une école catholique qui recrute son directeur.

Pour plus d'informations, voyez le site du [SPF Emploi, Travail et Concertation sociale](#).

Pour plus d'informations vous pouvez consulter :

Les références légales

Articles 11 à 14 de la convention collective du travail n° 38 du 6 décembre 1983 concernant le recrutement et la sélection des travailleurs.

Loi du 30 juillet 2018 relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel.

Loi du 28 janvier 2003 relative aux examens médicaux dans le cadre des relations de travail.

Article 13 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

Les documents types

Aucun document type lié.

