



Recrutement : l'illégalité confirmée du « test du sac à main »

Récemment interrogé par une Sénatrice sur certaines pratiques émergentes en matière de recrutement, le Ministère du Travail s'est prononcé sur la licéité du procédé communément appelé « test du sac à main ».

Cette pratique, relayée dans l'actualité, consiste pour un recruteur à demander à une candidate de vider le contenu de son sac afin d'évaluer, de manière prétendument indirecte, son sens de l'organisation.

➤ **Une pratique sans fondement juridique**

Le ministère rappelle avec fermeté que ce type de demande est illicite.

En application de l'article L.1221-6 du Code du travail, les informations sollicitées auprès d'un candidat doivent exclusivement avoir pour objet d'apprécier ses capacités professionnelles et présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé.

Or, il apparaît manifeste que le contenu d'un sac à main ne permet en aucun cas d'évaluer de manière pertinente les compétences organisationnelles d'un candidat.

Le lien invoqué est à la fois indirect et dépourvu de nécessité.

En pratique, les recruteurs disposent de nombreux outils adaptés et juridiquement sécurisés pour apprécier ces compétences, notamment les mises en situation professionnelles ou les entretiens structurés.

➤ **Une atteinte injustifiée à la vie privée**

Au-delà de cette première analyse, une telle pratique porte atteinte aux droits fondamentaux du candidat.

L'article L.1121-1 du Code du travail prohibe toute restriction aux libertés individuelles qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché.

En l'espèce, la demande de dévoiler des effets personnels constitue une intrusion manifeste dans la vie privée, sans justification objective ni proportionnalité.

Cette protection est renforcée par des textes de portée plus générale :

- l'article 9 du Code civil, garant du respect de la vie privée,
- l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme,
- ainsi que les principes constitutionnels issus de l'article 2 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, rappelés notamment par le Conseil constitutionnel (décision n° 2014-693 DC du 25 mars 2014).

➤ **Un risque de discrimination**

Le ministère souligne également que cette pratique est susceptible de revêtir un caractère discriminatoire.

Lorsqu'elle vise spécifiquement des candidates, elle peut constituer une discrimination fondée sur le sexe, prohibée tant par le Code du travail (article L.1132-1) que par le Code pénal (article 225-1).

➤ **Un cadre juridique jugé suffisant**

Au regard de l'ensemble de ces éléments, le ministère considère que le droit positif permet déjà d'encadrer et de sanctionner efficacement de telles dérives.

Aucune évolution législative n'est donc envisagée à ce stade.

Pour autant, les autorités demeurent attentives à ces pratiques et invitent à leur signalement, notamment auprès de l'Inspection du travail.

➤ **Une vigilance accrue pour les employeurs**

Les employeurs et recruteurs doivent être particulièrement vigilants : le recours à ce type de procédé les expose à des risques significatifs, tant sur le plan civil (contentieux prud'homal) que pénal.

Plus largement, cette prise de position s'inscrit dans un mouvement de renforcement de l'exigence de loyauté, de pertinence et de respect des droits fondamentaux dans les processus de recrutement.

<https://www.senat.fr/basile/visio.do?id=qSEQ251006270>