

Certaines entreprises scrutent le registre des poursuites des candidats, une pratique parfois illicite

EMPLOYEURS TROP CURIEUX

SOPHIE GREMAUD

Travail ► «Les poursuites, ça vous poursuit vraiment partout», lâche Alessandro*. Sans emploi depuis plus d'un an, ce trentenaire neuchâtelois peine à joindre les deux bouts. S'il ose le jeu de mots, c'est qu'au fil de ses postulations – dans la communication pour la Fédération suisse des aveugles (FSA), comme collaborateur administratif au tribunal de sa région ou encore conducteur de locomotive – on lui a demandé à plusieurs reprises s'il avait des inscriptions au registre des poursuites.

Face à ces questions jugées discriminatoires, il a parfois renoncé à postuler. Le serpent qui se mord la queue. «J'aurais compris pour un poste de croupier dans un casino. Mais pour ces offres-là, ça ne fait pas sens à mes yeux», s'insurge-t-il. Alors, s'intéresser aux poursuites d'un candidat: licite ou illicite?

Demandes illicites

Avocat du travail, David Raedler rappelle qu'un employeur ne peut pas poser n'importe quelle question lors d'un recrutement. En principe, seules les informations directement liées à la capacité du candidat à exercer le poste peuvent être demandées. A des conditions strictes moyennant une obligation légale ou un intérêt prépondérant de l'employeur, la loi sur la protection des données permet «d'aller plus loin».

Concrètement, les questions portant sur le parcours professionnel, les qualifications du candidat, ses motivations à changer de poste ou encore d'éventuelles activités concurrentes sont admises. Celles touchant à la vie privée ou à des données sensibles susceptibles d'entraîner une discrimination comme l'état de santé sans lien direct avec le poste, la situation familiale, les opinions politiques, l'affiliation syndicale, le salaire précédent sont en revanche proscrites.

La question du casier judiciaire est «débatue en pratique». «On peut admettre cette demande lorsqu'on engage un responsable financier. En revanche, elle sera illicite s'il s'agit d'un caissier ou d'une caissière de supermarché, car la possibilité de ne pas avoir de vols peut être écartée par d'autres moyens comme le fait de compter la caisse», explique l'avocat. S'agissant des poursuites, «l'employeur peut les demander dans certains cas, comme pour un comptable, un banquier ou un assureur, mais pas de manière générale».

Ligne rouge franchie

En pratique, il n'est pourtant pas rare de voir ce type de demandes formulées lors d'un processus d'embauche, sans toujours respecter les principes de proportionnalité et de légitimité. «Certains employeurs ne connaissent pas les bonnes pratiques en la matière», observe Sandra Leuthold, au nom du comité de HR Fribourg, l'association fribourgeoise des professionnels des ressources humaines. David Raedler confirme que la ligne rouge est fréquemment franchie, «d'autant plus que les employeurs préfèrent souvent prendre le risque afin de mieux cerner le candidat».



Une inscription au registre des poursuites ou au casier judiciaire peut constituer un frein important lors de l'entretien d'embauche. KEYSTONE

PLUS RÉPANDU QU'ON NE LE PENSE

La consultation du registre des poursuites à l'embauche touche potentiellement une large part de la population. En Suisse, environ une personne sur quatre aurait déjà fait l'objet d'une poursuite.

Selon les dernières statistiques de l'Office fédéral de la statistique (OFS), le nombre de commandements de payer n'a cessé d'augmenter au cours des quinze dernières années. En 2024, la Suisse en a enregistré 3 306 997, contre 2 528 904 en 2009, soit une hausse de 30,8%. Dans le canton de Fribourg, cette progression est encore plus marquée, avec 137 346 commandements de payer en 2024 contre 98 090 en 2009 (+40%).

La tendance est similaire pour les saisies exécutées, soit les cas où des mesures de recouvrement sont effectivement appliquées. A l'échelle nationale, elles sont passées de 1 341 575 en 2009 à 1 780 757 en 2024 (+32,7%), et de 56 778 à 83 420 dans

le canton de Fribourg (+46,9%). Jamais auparavant un nombre si élevé de poursuites n'avait été enregistré sur une année civile, souligne l'OFS.

Si la croissance de la population sur la même période peut en partie expliquer cette évolution, les poursuites progressent toutefois beaucoup plus rapidement que la démographie.

Une étude publiée en 2018 par le comparateur en ligne Comparis indiquait qu'environ une personne sur quatre en Suisse avait déjà été confrontée à une procédure de poursuite. Selon cette enquête, 23,5% des personnes interrogées déclaraient avoir déjà fait l'objet de poursuites, tandis que 14,1% disaient avoir une inscription négative au registre. Les Romands, les personnes à revenus modestes, ainsi que les tranches d'âge 36-55 ans et 56-74 ans, apparaissent comme les plus touchés.

Responsable du centre de compétence Droit et pauvreté chez Caritas Suisse, Carl-Alex Ridoré invite toutefois à faire preuve de prudence dans l'interprétation du registre des poursuites. «La présence d'une poursuite dans le registre ne signifie pas nécessairement qu'elle est valable. Il arrive que certaines créances soient contestées ou déjà réglées, tout en restant inscrites», précise-t-il.

Egalement membre du comité de Dettes Conseils Suisse, il ajoute: «Une inscription au registre des poursuites constitue souvent un frein, non seulement dans la recherche d'emploi, mais aussi pour accéder à un logement ou changer d'assurance maladie. Nous appelons les employeurs à limiter les cas dans lesquels ils font cette demande, qui ne dit rien des aptitudes du candidat et contribue à maintenir dans la précarité les personnes qui auraient le plus besoin d'accéder à un emploi.» **SOG**

Dès lors, comment rester un candidat transparent sans compromettre ses chances? Selon Andrea Collomb, responsable RH au cabinet de recrutement Michael Page en Suisse, il vaut mieux aborder la question tôt dans le processus, même si elle n'est pas directement posée par l'employeur.



«Certains employeurs ne connaissent pas les bonnes pratiques»

Sandra Leuthold

«Il faut faire comprendre à l'entreprise que l'on souhaite créer un lien de confiance, expliquer sa situation et ce que l'on a mis en place pour s'en sortir. Ces éléments ne sont pas forcément réhabilitoires. Avec une explication claire, cela peut tout à fait aller de l'avant. J'ai déjà embauché des candidats avec des inscriptions, et j'ose espérer que d'autres RH ont la même approche.»

Le droit de mentir

Sous réserve de connaître toutes les particularités du poste, David Raedler estime que la demande du casier judiciaire et du relevé des poursuites pour un poste de collaborateur administratif dans un tribunal est licite. Pour le poste de conducteur de locomotive, si la demande du casier judiciaire est tout à fait admissible, «la question peut se poser de savoir pourquoi l'extrait des poursuites est exigé, une telle demande ne paraissant pas utile au poste». Il en va de même pour le poste en communication à la FSA, qu'il juge «en principe non conforme». Et l'avocat de rappeler que le candidat a «par principe un droit de mentir» en cas de demande illicite.

C'est d'ailleurs ce qu'a fait Alessandro: «Si j'étais allé jusqu'au bout de mes principes, j'aurais contacté l'employeur pour réclamer. Mais j'ai besoin de ce job, et il correspond à mes compétences. Donc je n'ai rien dit sur ma situation.»

Contactée, la FSA explique être «en contact direct avec des clients, des bénéficiaires de prestations ainsi que des bénévoles» et avoir, à ce titre, «un devoir particulier de protection envers ces personnes». «Cette responsabilité implique de prévenir toute forme d'abus ou d'atteinte à l'intégrité», justifie son directeur Kannarath Meystre, en précisant que les démarches entreprises restent toujours proportionnées et ciblées, et que les éléments examinés ne sont pas déterminants en l'absence de lien direct avec les responsabilités du poste. **I**

* Prénom d'emprunt