

RECRUTEZ SANS DISCRIMINER

OBLIGATIONS LÉGALES ET RECOMMANDATIONS APPLICABLES
AUX OFFRES D'EMPLOI





SOMMAIRE

- Principes fondamentaux et lutte contre les discriminations
- L'offre d'emploi : cohérence et performance
- L'offre d'emploi : des mentions interdites
- Obligation de rédaction en français
- Interdiction de tromper le candidat
- Pour aller plus loin...



1 | PRINCIPES FONDAMENTAUX ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

La diffusion d'une offre d'emploi suppose, de la part de l'annonceur, le respect de règles de publication.

L'offre d'emploi doit respecter des principes destinés à protéger les droits du candidat à l'embauche :

- ne pas comporter de **mentions discriminatoires**
- être **rédigée en langue française**
- **ne pas induire le candidat en erreur**

S'agissant du recrutement, les obligations vis-à-vis des candidats sont les suivantes :

- respect de la vie privée
- transparence
- pertinence

Qui est concerné ?

- Toutes les entreprises (quelque soient leur nationalité et la localisation de leur siège social), associations, collectivités locales... à la recherche d'un salarié peuvent diffuser une offre d'emploi
- Les intermédiaires mettant en œuvre la politique de recrutement de l'employeur final, c'est-à-dire les cabinets de recrutement, les agences de publicité...



2 | L'OFFRE D'EMPLOI : COHÉRENCE ET PERFORMANCE

Sont privilégiées les annonces ou les composantes d'une annonce facilitant la navigation dans le processus de candidature, sont proscrits les éléments nuisant à cette navigation.

Une annonce peut voir son **référencement amélioré** si :

- Elle contient un volume de texte permettant d'offrir plus d'informations aux candidats c'est à dire 400 caractères minimum pour le descriptif de l'entreprise et 800 caractères minimum pour le descriptif de profil
- Elle contient une vidéo d'entreprise ou de poste afin de projeter les candidats dans leur future entreprise
- Elle permet de postuler sur formulaire facilitant notamment la candidature sur mobile

Une annonce peut voir son **référencement détérioré** si :

- Elle contient un volume de caractères trop faible (moins de 250 caractères dans un des champs descriptifs entreprise, poste et profil)

Éléments nuisibles au rendement et donc proscrits :

- Adresse e-mail renseignée dans le texte
- Lien url renvoyant vers un espace de candidature
- Numéro de téléphone
- Adresse postale

Par ailleurs, sont proscrits toutes les offres qui sont redirigées vers un lien autre que le client final (recruteur) ou mandataire exclusif (cabinet de recrutement).



3 | L'OFFRE D'EMPLOI : DES MENTIONS INTERDITES

Sont interdits les motifs fondés sur :

- l'origine
- le sexe (la formulation "recherche cadre homme" est interdite tandis que celle "recherche cadre h/f " est correcte)
- les mœurs
- l'orientation sexuelle
- la situation de famille
- l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race
- les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses
- l'apparence physique
- le patronyme
- l'état de grossesse
- l'état de santé ou le handicap, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail
- l'âge

S'il est toujours **interdit de mentionner une limite d'âge supérieure** dans une offre d'emploi, il est possible de préciser un âge minimum lorsque cette condition est fixée par les textes législatifs ou réglementaires. C'est notamment le cas lorsque l'emploi de jeunes en-dessous d'un certain âge est interdit (débits de boisson par exemple).



3 | L'OFFRE D'EMPLOI : DES MENTIONS INTERDITES

Quelques exemples de mentions discriminatoires :

- **Le genre : toute expression renvoyant au genre féminin**

Exemples à proscrire : « assistante » / « infirmière » / « téléopératrice H/F »...

-> Neutralisez plutôt les offres d'emploi ou ajoutez « H/F » ou « homme/femme » à l'intitulé du poste

- **L'âge : la mention d'un âge requis pour occuper le poste / les mentions qui peuvent implicitement orienter une annonce**

Exemples à proscrire : « âgé de 25 à 35 ans » / « 30/40 ans » / « entreprise jeune » / « jeune équipe » / « état d'esprit jeune »...

- **L'origine : une origine requise pour occuper le poste / une nationalité requise pour occuper le poste même s'il s'effectue à l'étranger**

Exemples à proscrire : « Idéalement originaire du pays où le poste est situé » / « Langue maternelle »...



4 | OBLIGATION DE RÉDACTION EN FRANÇAIS

Quelle que soit la nationalité de l'auteur de l'offre ou de l'employeur, **toute offre proposant un emploi devant être exécuté sur le territoire français doit être rédigée en français.**

- L'auteur d'une offre ou l'employeur français proposant un emploi à exécuter hors du territoire français doit aussi respecter cette règle, même si la connaissance parfaite d'une langue étrangère est une condition requise pour occuper l'emploi concerné.
- Si l'emploi ou le travail offert ne peut être traduit par un terme français, il doit être accompagné d'un texte français descriptif suffisamment détaillé pour ne pas induire en erreur l'éventuel candidat



5 | INTERDICTION DE TROMPER LE CANDIDAT

L'offre d'emploi ne doit pas comporter d'affirmation fausse ou pouvant induire le candidat en erreur sur :

- l'existence, l'origine, la nature, la description de l'emploi ou du travail à domicile offert
- la rémunération et les avantages annexes proposés
- le lieu de travail

L'insertion d'une offre d'emploi comportant de telles affirmations est punie d'une peine d'emprisonnement assortie d'une amende financière.

L'annonceur est responsable de l'infraction, sauf si celle-ci a été réalisée sans sa demande expresse.



6 | POUR ALLER PLUS LOIN...

Références et textes officiels

Loi n° 2001-1066

du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations (JO du 17/11/2001),

Loi "Perben II"

du 9 mars 2004 relative à l'adaptation de la justice aux évolutions de la criminalité,

Code du travail

articles L121-6 et suivants (respect de la vie privée et confidentialité), (principes généraux de non discrimination), L. 122-45-1 (rôle des organisations syndicales et des associations de lutte contre les discriminations), L. 122-45-2 (protection contre le licenciement et indemnité du conseil de prud'hommes), L. 122-45-3 (différences de traitement fondées sur l'âge), L. 422-1-1 (droit d'alerte), L123-1 et R123-1 (mentions interdites), L311-4 (règles de publication d'une offre d'emploi), L631-4 (sanctions), L711-3 (travaux interdits),

Code pénal

articles L. 225-1 (définition), L. 225-2 (sanctions), L. 225-3 (différences de traitement admises), L. 225-4 (responsabilité des personnes morales).