



La rédaction des offres d'emploi : le cadre juridique

Sommaire

Introduction	3
1. Interdiction des mentions discriminatoires	4
1.1 Mentions interdites	4
1.2 Sanctions	5
1.3 Responsabilités	5
1.4 Exceptions légales	5
2. Une mention discriminatoire liée au sexe	6
2.1 Mentions interdites	6
2.2 Mentions autorisées	6
2.3 Sanctions	7
2.4 Exceptions légales	7
3. Une mention discriminatoire liée à l'âge	8
3.1 Mentions interdites	8
3.2 Sanctions	8
3.3 Exceptions légales : mentions autorisées	8
3.4 Mise en œuvre d'un « Plan sénior » dans l'entreprise	9
4. Une mention discriminatoire liée au handicap ou l'état de santé	9
4.1 Mentions interdites	9
4.2 Exceptions légales : mentions autorisées	9
5. Une mention discriminatoire liée à la nationalité	10
5.1 Mentions interdites	10
5.2 Exceptions légales : mentions autorisées	11
6. Une description en langue étrangère	11
6.1 Sanction	11
6.2 Exception légale	11
7. Une allégation fautive ou susceptible d'induire en erreur	11
8. L'absence de date	12
9. L'absence du nom de l'employeur	12
Sources	12



Introduction

Voici un guide pratique concernant la rédaction des offres d'emploi.

Vous souhaitez déposer une offre d'emploi à Pôle emploi ou sur pole-emploi.fr.

Après avoir identifié le poste à pourvoir, les compétences nécessaires pour l'occuper et le profil du candidat que vous recherchez, vous allez rédiger le texte de l'annonce destinée à susciter des candidatures.

Un conseiller de Pôle emploi peut vous y aider.

La rédaction des offres d'emploi est peu encadrée mais est néanmoins soumise à quelques règles juridiques, parmi lesquelles figure le principe de non-discrimination.

Pôle emploi ne peut diffuser une offre d'emploi qui comporterait une mention discriminatoire ou qui ne respecterait pas le régime juridique des offres d'emploi.

Ce guide a pour objectif de vous aider à mieux comprendre et respecter ces principes.

Vous y retrouverez **les différentes mentions interdites et autorisées, les textes réglementaires qui s'y rattachent, les exceptions légales, des exemples pratiques et les sanctions civiles/pénales encourues.**

1. Interdiction des mentions discriminatoires

La discrimination consiste à traiter différemment des personnes placées dans une situation comparable, en application d'un critère interdit par la loi.

Ainsi, il est interdit dans une offre d'emploi de faire référence à l'un des critères suivants (article L. 5321-2 du Code du travail) :

- l'origine,
- le sexe,
- les mœurs,
- la situation familiale,
- la grossesse,
- la race, l'ethnie ou la nation,
- les opinions politiques,
- les activités syndicales ou mutualistes,
- les convictions religieuses,
- l'état de santé,
- le handicap,
- l'orientation sexuelle,
- l'âge,
- l'apparence physique,
- le nom de famille,
- les caractéristiques génétiques.

Ces discriminations sont interdites dans les annonces mais aussi tout au long de la procédure de recrutement.

Ces principes sont inscrits dans le **Code du travail (article L 1132-1)** mais aussi dans le **Code pénal (article 225-1)**.

1.1. Mentions interdites

Voici quelques exemples de mentions discriminatoires qui ne doivent pas figurer dans les offres d'emploi : « européen », « personne non typée », « alsacien », « nationalité française », « dentiste musulman(e) pour remplacements », « entre 25 et 35 ans », « expression en français sans accent », « nationalité française », « boucher israélite », « célibataire », « sans enfant », « bonne santé », « personne valide », « personne en bonne condition physique », « cheveux longs », « yeux bleus »...



Sont également interdites toutes **les discriminations déguisées** notamment sous forme d'offre préférentielle (« telle personne de préférence ») ou **indirectes** (« carte d'électeur », « force physique »,...).

1.2. Sanctions

L'auteur d'une discrimination encourt des sanctions pénales et/ou indemnitaires.

Tout candidat qui est écarté d'une procédure de recrutement, notamment par le biais d'une annonce comportant un élément discriminatoire, peut solliciter des dommages-intérêts pour le préjudice qu'il subit.

Les discriminations sont passibles

- de **trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende pour les personnes physiques** (article 225-2 du Code pénal),
- et de **225 000 euros pour les personnes morales ainsi que de l'interdiction, à titre définitif ou pour une durée de cinq ans au plus, d'exercer directement ou indirectement l'activité dans laquelle l'infraction a été commise** (articles 131-38, 131-39 et 225-4 du Code pénal).
- d'une peine d'emprisonnement de cinq ans et d'une amende de 75 000 euros lorsque la discrimination est commise par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ou de sa mission (article 432-7 du Code pénal).

1.3. Responsabilités

Ces sanctions pénales concernent tout autant celui qui émet l'offre d'emploi que celui qui la diffuse ou la publie ou celui qui reçoit des candidatures en vue de l'embauche ; ainsi, au-delà des employeurs eux-mêmes, sont visés tous types d'intermédiaires de l'emploi, publics ou privés (entreprises de travail temporaire, cabinets de recrutements et autres).

Le fait de porter une mention discriminatoire dans une offre engage **la responsabilité des personnes morales** (entreprise du recruteur, site Internet, intermédiaire de l'emploi...) **ainsi que des personnes physiques concernées** (personne qui dépose l'offre, personne qui l'enregistre, la contrôle ou la valide avant sa mise en ligne...).

1.4. Exceptions légales

Si vous demandez à introduire l'un des 18 critères discriminatoires listés ci-dessus dans l'offre d'emploi, vous devez le justifier en vous référant à un texte légal ou réglementaire. A défaut, cette mention ne pourra figurer dans l'offre d'emploi.

- Cas général : exigence professionnelle essentielle et déterminante

Des discriminations sont autorisées, en matière d'embauche, sur le sexe, l'âge ou l'apparence physique, lorsqu'un tel motif constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée (article 225-3 du Code pénal).

Le code du travail autorise également les différences de traitement fondées sur l'un des 18 motifs listés comme discriminatoires, lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée (article L. 1133-1).



Ainsi, par exemple, l'apparence physique peut être un critère légitime de recrutement pour certains métiers du spectacle, notamment pour interpréter un rôle déterminé.

- Exceptions spécifiques à certains critères de discrimination

- Sexe (point 2)
- Age (point 3)
- Etat **de santé ou handicap** (point 4)
- Nationalité (point 5)

2. Une mention discriminatoire liée au sexe

La discrimination fondée sur le sexe est prohibée de façon explicite par trois articles : article 225-1 du Code pénal, articles L 1132-1 et L 1142-1 du Code du travail.

Ainsi, **il est interdit de mentionner dans une offre d'emploi, quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé, le sexe du candidat recherché**, sauf si l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle (point 2.4).

En outre, l'article L 1225-1 du Code du travail interdit de prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher.

2.1. Mentions interdites

Vous ne pouvez pas indiquer que vous désirez recruter exclusivement un homme ou une femme. Il est ainsi interdit de rechercher une « vendeuse », une « assistante », un « commercial », un « mécanicien » etc.

Les mentions du type « téléopératrice H/F », « vendeuse H/F »... sont également prohibées.

En outre, rédiger une offre en privilégiant le genre majoritairement représentatif d'une fonction (ex : « assistante de direction », « assistante maternelle h/f », « hôtesse H/F », « métallier », « mécanicien »...) est également illicite.

Enfin, une attention particulière doit être portée également sur les **descriptifs des postes**. On recherche parfois un « homme de terrain », « confirmé », « expert », « motivé »... et dont l'intitulé de l'offre est « commercial H/F », ou encore une « secrétaire sérieuse », « rigoureuse »... pour un poste de « secrétaire H/F ». Outre l'intitulé du poste, il convient donc également de rédiger le texte de l'offre sans que son contenu soit orienté sur le sexe du candidat recherché.

2.2. Mentions autorisées

L'idéal est l'annonce mentionnant la dénomination au masculin et au féminin de l'emploi proposé (avec la mention H/F) : « ouvrier/ouvrière H/F », « hôte/hôtesse H/F », « consultant(e) H/F », « directeur(trice) H/F », « assistant maternel/assistante maternelle H/F », « femme/homme de chambre H/F », « bonne/domestique H/F », « codeur/codeuse H/F », « barman/barmaid H/F », « métallier/métallièr(e) H/F », « docteur/doctoresse H/F »...

Au minimum, les appellations des métiers sont écrites au masculin suivies de la mention H/F : « boulanger H/F », « technicien H/F », « caissier H/F »



Enfin, pour les noms de métiers qui connaissent une féminisation ou une masculinisation contestée ou peu attestée, on peut retrouver le nom généralement usité plus la mention H/F : « sage-femme H/F ».

2.3. Sanctions

Outre les sanctions précisées au point 1.4, l'article L 1146-1 du Code du travail prévoit que « toute infraction aux dispositions des articles (...) L 1142-1 et L 1142-2 sera punie d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 € ou de l'une de ces deux peines seulement ».

2.4. Exceptions légales

- Exigence professionnelle essentielle et déterminante

Une distinction sur le sexe des candidats est autorisée « lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue, conformément aux dispositions du Code du travail ou aux lois portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique, la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle. » (Article 225-3 du Code pénal)

Ainsi, sont autorisées les offres d'emploi visant exclusivement un public féminin ou masculin lorsque l'emploi porte sur l'un des métiers suivants (article R. 1142-1) :

- mannequin chargé de présenter des vêtements et accessoires
- modèle
- artiste amené à interpréter un rôle masculin ou féminin.

L'offre d'emploi peut alors être réservée aux hommes ou aux femmes selon le poste proposé.

- Action positive favorisant le recrutement de femmes dans les secteurs où elles sont sous-représentées.

Certaines dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes autorisent à cibler le recrutement sur des candidatures féminines ; néanmoins, dans ce cas, **le poste ne peut être réservé uniquement aux femmes.**

- l'article L 1142-4 du Code du travail a pour vocation de remédier aux inégalités entre hommes et femmes : un texte réglementaire ou une convention collective étendue par arrêté peuvent être adoptés pour favoriser le recrutement des femmes dans certains secteurs.
- l'article L 1143-1 du Code du travail prévoit également la possibilité pour une entreprise de favoriser le recrutement des femmes dans l'entreprise. Le **plan pour l'égalité professionnelle** prendra alors la forme d'un accord d'entreprise.

La **recherche de la mixité** ne doit cependant pas se traduire par l'éviction totale des candidats masculins dans la procédure de recrutement. L'offre d'emploi ne peut par conséquent pas mentionner que l'emploi est réservé aux femmes.

Dans le cadre d'un « plan pour l'égalité entre les femmes et les hommes », vous pouvez préciser dans l'offre : « à compétences égales, priorité aux candidatures féminines ».

- Enfin, il existe certaines exceptions légales :



L'emploi de personnel féminin est interdit par exemple pour certains travaux dangereux, comme les travaux souterrains des mines et carrières ; l'offre d'emploi peut alors comporter la mention « candidats masculins exclusivement » (article 210 du code minier).

Sauf texte particulier autorisant de réserver le poste à un homme ou à une femme, aucune autre considération ne permet de passer outre à l'interdiction de discriminer sur le sexe.

Le fait d'invoquer des conditions d'emploi particulières (« le candidat sera envoyé en mission dans des pays dits « sensibles », « les conditions d'exercice sont dures physiquement »...), est inopérant.

3. Une mention discriminatoire liée à l'âge

Toutes les limites d'âge (maximum/minimum), fourchettes d'âge ou formules telles que « de préférence de tel âge », « tel âge environ »..., sont interdites dans les offres d'emploi.

La prohibition de cette forme de discrimination est sanctionnée par le **Code du travail** (articles L 1132-1 et L 5331-2) et le **Code pénal** (article 225-1).

Cette interdiction concerne aussi bien l'âge maximum que l'âge minimum.

3.1. Mentions interdites

- Exemples : « âgé de 25 à 35 ans », « environ 30 ans », « 30/40 ans », « avoir plus de 45 ans », « **emploi réservé à un sénior** », ...

- **Les mentions « junior » et « senior » :**

Ces appellations sont fréquemment utilisées dans les domaines de la finance, de l'assurance, de l'informatique, du consulting...

Elles désignent non l'âge de la personne mais son expérience dans une fonction tant en terme de durée que de niveau d'expertise et de responsabilités.

Exemples : un senior peut être âgé de 30 ans, s'il a commencé tôt, et un junior peut être âgé de 40 ans si son expertise n'est pas encore totalement reconnue et/ou que son expérience est récente dans la profession.

En-dehors de ces domaines d'activité particuliers, il convient de **privilégier les mentions « débutant » ou « expérimenté »**.

3.2. Sanctions

Outre les sanctions précisées au point 1.4, la violation des dispositions de l'article L 5331-2 du Code du travail, par un service public de placement, est punie par une amende de 450 euros au plus (article R 5334-1 du Code du travail).

3.3. Exceptions légales : mentions autorisées

L'article L 1133-2 du code du travail précise que « *les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un objectif légitime ; notamment par des objectifs de politique de l'emploi et lorsque les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires. Ces différences peuvent notamment consister en :*

- *l'interdiction de l'accès à l'emploi ou la mise en place de conditions de travail spéciales en vue d'assurer la protection des jeunes et des travailleurs âgés ;*

- *la fixation d'un âge maximum pour le recrutement, fondée sur la formation requise pour le poste concerné ou la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite. »*

- Ainsi, **les seules limites d'âge supérieures qui puissent figurer sont celles prévues par un texte législatif ou réglementaire** (article L 5331-2 du Code du travail), c'est le cas notamment du contrat d'apprentissage, de certaines dispositions statutaires dans la fonction publique.

- **Une limite d'âge minimale peut aussi être mentionnée pour les emplois qui ne peuvent légalement pas être tenus au dessous d'un certain âge** : dans les débits de boissons (article L 4153-6 du Code du travail), pour certains travaux dangereux (la liste des travaux interdits aux salariés de moins de 18 ans, en raison du danger qu'ils présentent, est inscrite dans le Code du travail aux articles D 4153-21 et suivants).

- Enfin, l'âge minimum d'admission au travail est de 16 ans, sauf exceptions pour les travaux d'été (cet âge est porté à 14 ans) et pour les professionnels du spectacle, de la mode ou de la publicité, où la condition d'âge minimum peut être ignorée sur autorisation (articles L 4153-1 et suivants, D 4153-1 et suivants, L 7124-1 et suivants du Code du Travail).

Afin d'éviter toute suspicion de discrimination, il sera préférable de mentionner brièvement dans l'offre d'emploi le texte ou la nature du contrat à laquelle l'exception est attachée.

3.4. Mise en œuvre d'un « Plan sénior » dans l'entreprise

Le plan senior s'inscrit dans le cadre légal d'une action positive : une telle action positive ne vous autorise cependant pas à réserver des offres d'emploi et des processus de recrutements aux seniors.

L'offre peut comporter la mention suivante : « Dans le cadre du plan senior, à compétences égales, priorité aux personnes de 50 ans et plus » (en fonction de ce que prévoit le Plan sénior de l'entreprise).

Ces modalités ne s'appliquent qu'aux entreprises soumises à la loi (de plus de 50 salariés) et qui ont conclu un accord prévoyant des recrutements de seniors. Vous devez fournir au conseiller le texte de l'accord l'autorisant à indiquer cette mention. Le conseiller sera éventuellement amené à présélectionner l'ensemble des candidatures reçues au regard des compétences. A charge pour vous de recruter la personne qui correspond le mieux aux exigences du poste proposé, et à compétences égales, vous pourrez privilégier le candidat senior.

4. Une mention discriminatoire liée au handicap ou l'état de santé

4.1. Mentions interdites

« Recherche personne en bonne condition physique », « personne valide », « poste réservé à une personne handicapée », « poste ouvert aux personnes handicapées ».

4.2 Exceptions légales : mentions autorisées

- Sont autorisées les discriminations sur l'état de santé ou le handicap :
 - lorsqu'elles consistent en un refus d'embauche fondé sur **l'inaptitude médicalement constatée**,
 - lorsque les distinctions sur ce motif « consistent en des opérations ayant pour objet la prévention et la couverture du risque décès, des risques portant



atteinte à l'intégrité physique de la personne ou des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité. » (article 225-3 du Code pénal).

- **Obligation d'emploi des travailleurs handicapés** et assimilés (autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi - BOE)

Les travailleurs handicapés, ainsi que les mutilés de guerre et assimilés (mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail) bénéficient d'une obligation d'emploi de 6% de l'effectif dans les entreprises d'au moins 20 salariés, y compris les EPIC (article L. 5212-2).

Dans le cas où vous exprimez le souhait de remplir votre obligation d'emploi, l'offre peut comporter la mention suivante : "**à compétences égales, priorité aux travailleurs handicapés et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi**". Le conseiller vous proposera des candidatures panachées de candidats handicapés ou non handicapés.

Il est interdit de réserver un poste en particulier à un travailleur handicapé.

En pratique, il convient de ne pas inscrire dans l'offre d'emploi qu'elle est « réservée TH » dans la mesure où une telle mention porte atteinte au principe de non-discrimination.

- Cas particulier des concours de la fonction publique réservés aux travailleurs handicapés (Décret n°95-979 du 25 août 1995)

Vous êtes un employeur public. Dans la mesure où il s'agit d'une voie de concours spécifique dans la fonction publique, les conditions d'ouverture du concours sont nécessairement fixées par un arrêté. Celui-ci constitue un fondement juridique qui permet de justifier l'atteinte au principe de non-discrimination et la sélection des publics par application d'un critère discriminatoire.

Ainsi, comme pour toute dérogation au principe de non-discrimination, vous devez fournir le texte qui fixe les conditions du concours et qui fait de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé un critère de recrutement.

Au niveau de la formulation dans l'offre, il est alors possible de préciser qu'il s'agit d'un « concours de la fonction publique ouvert aux seules personnes bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ».

La **loi n°84-16 du 11 janvier 1984** prévoit pour les travailleurs handicapés, outre la voie générale, une voie spécifique d'accès à la fonction publique : le candidat est recruté sur dossier sous le statut d'agent contractuel avec une possibilité de titularisation à l'issue du CDD. Cette possibilité est réservée aux personnes handicapées, relevant de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 5212-13 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° du Code du travail.

Il s'agit de postes réservés dans la fonction publique. Par application du décret du 25 août 1995, les arrêtés d'ouverture de concours prévoient que 6% des postes au moins sont réservés à cette voie de recrutement contractuel.

Il est alors possible de mentionner dans l'offre que, outre les autres conditions d'accès, le **poste est réservé aux personnes handicapées** visées à l'article L. 5212-13 1° 2° 3° 4° 9° 10° et 11° du Code du travail. Seules les candidatures relevant de ce public seront transmises à l'employeur.

5. Une mention discriminatoire liée à la nationalité

5.1. Mentions interdites

- Exemples : « poste ouvert aux ressortissants européens », « langue française maternelle », « carte d'électeur »...



- Le fait de demander une compétence linguistique particulière pour occuper un emploi peut être constitutif d'une discrimination indirecte fondée sur la nationalité ou l'origine des candidats, si cette exigence professionnelle n'est pas directement en lien avec les tâches qui devra accomplir le futur salarié.

Le niveau de connaissance linguistique doit être évalué au regard de la technicité linguistique imposée par la nature des tâches à accomplir.

En tout état de cause, il ne peut être exigé d'un candidat qu'il possède une langue « maternelle ». Seul le niveau bilingue peut être exigé comme le niveau le plus élevé de maîtrise d'une langue.

5.2. Exceptions légales : mentions autorisées

- **Nationalité française ou d'un autre Etat de l'Union européenne :**

La loi du 26 juillet 1991 prévoit que les emplois dans la fonction publique sont réservés aux ressortissants français. Une condition de nationalité française peut donc être exigée pour les emplois dans la fonction publique.

En vertu du principe de libre circulation des citoyens de l'Union européenne, certains emplois dans la fonction publique sont également ouverts aux ressortissants des Etats membres de l'Union européenne. L'offre peut alors mentionner cette condition de nationalité.

Vous devez fournir le texte vous autorisant à réserver le recrutement aux candidats de nationalité française ou européenne.

6. Une description en langue étrangère

L'offre d'emploi doit obligatoirement être rédigée en français si le lieu de travail est en France.

En outre, si l'emploi à pourvoir ne peut être désigné que par un terme étranger, un texte rédigé en français doit compléter la désignation de ce poste ayant pour but de le décrire en détail et ainsi éviter d'induire le candidat en erreur.

Enfin, l'obligation d'utiliser la langue française concerne tous les emplois effectués sur le territoire français (quelle que soit la nationalité de l'employeur) et toutes les offres diffusées par un employeur français, même si l'emploi à pourvoir est basé hors du territoire français et qu'une parfaite connaissance de la langue étrangère est une condition majeure de l'embauche (article L 5331-4 du Code du travail).

6.1. Sanction

La violation des dispositions de l'article L 5331-4 du Code du travail, par un service public de placement, est punie par une amende de 450 euros au plus (article R 5334-1 du Code du travail et article 131-13 du code pénal).

6.2. Exception légale

Les **publications rédigées principalement en langue étrangère** peuvent diffuser une offre d'emploi comportant des mots, des termes ou des textes entiers en langue étrangère (article L 5331-4 du Code du travail).

De même, l'interdiction de diffuser des offres d'emploi en langue étrangère ne s'applique pas aux offres d'emploi ou de travaux à exécuter **hors du territoire français** lorsque l'auteur de l'offre ou l'employeur est **étranger**.

7. Une allégation fausse ou susceptible d'induire en erreur



Il est interdit de faire figurer sur une offre d'emploi une allégation fausse ou susceptible d'induire en erreur le candidat en ce qui concerne l'existence, l'origine, la nature et la description de l'emploi offert, la rémunération, les avantages annexes proposés et le lieu de travail (article L 5331-3 du Code du travail).

Sanctions

L'insertion d'une offre d'emploi en infraction de ces dispositions est punie d'une peine d'emprisonnement d'un an et d'une amende de 37500 euros (article L 5334-1 du Code du travail).

L'annonceur est responsable de l'infraction. Le diffuseur est responsable lorsqu'il agit sans demande expresse d'insertion de l'offre émanant de l'annonceur.

8. L'absence de date

Toute offre d'emploi publiée ou diffusée doit **être datée** (article L 5332-1 du Code du travail).

Sanction

La violation de ces dispositions par un service public de placement est punie par une amende de 450 euros au plus (article R 5334-1 du Code du travail).

9. L'absence du nom de l'employeur

Toute offre d'emploi publiée ou diffusée doit mentionner le nom de l'employeur (article L 5332-2 du Code du travail).

Exception légale

Une exception est faite pour les offres anonymes. Toutefois, l'employeur ou l'intermédiaire agissant en son nom (agence de publicité, cabinet de recrutement...) doit faire connaître son nom ou sa raison sociale ainsi que son adresse au directeur de la publication ou au responsable du moyen de communication (article L 5332-2 du Code du travail).

Sources

<http://www.legifrance.gouv.fr>

<http://www.halde.fr/>

<http://www.lacse.fr/>