



Département Internet / Direction de la Réglementation Copyright © 2010, Pôle emploi

La rédaction des offres d'emploi sur Internet

Guide pratique pour la rédaction des offres d'emploi
Département Internet / Direction de la Réglementation Copyright © 2010, Pôle emploi

Sommaire

Introduction : les éléments à bannir des offres d'emploi.....	3
1. Des mentions discriminatoires.....	4
1.1. Ce qu'il ne faut pas écrire.....	5
1.2. Sanctions.....	5
1.3. Responsabilités.....	5
1.4. Informer, négocier, modifier le comportement des employeurs.....	6
1.5. Exceptions légales.....	7
2. Une mention discriminatoire fondée sur le sexe.....	8
2.1. Ce qu'il ne faut pas écrire.....	8
2.2. Ce qu'il faut écrire.....	8
2.3. Sanctions.....	9
2.4. Exceptions légales.....	9
3. Une mention discriminatoire fondée sur l'âge.....	10
3.1. Ce qu'il ne faut pas écrire.....	10
3.2. Sanctions.....	10
3.3. Exceptions légales.....	10
3.4. Les mentions « junior » et « senior ».....	11
4. Une description en langue étrangère.....	11
4.1. Sanction.....	11
4.2. Exception légale.....	12
5. Une allégation fausse ou susceptible d'induire en erreur.....	12
5.1. Sanctions.....	12
6. L'absence de date.....	12
6.1. Sanction.....	12
7. L'absence du nom de l'employeur.....	12
7.1. Sanction.....	12
7.2. Exception légale.....	12
Sources.....	13



Introduction

Voici un guide pratique et exhaustif concernant la rédaction des offres d'emploi sur Internet. Vous y retrouverez **les différentes mentions interdites, les textes réglementaires qui s'y rattachent, des exemples pratiques, les exceptions légales, les sanctions civiles/pénales que nous encourrons.**

Ce document a pour objectif de :

- ⌚ **nous aider à prendre la bonne mesure des corrections à réaliser pour respecter les impératifs juridiques et moraux sans pour autant en faire un handicap commercial,**
- ⌚ **mieux détecter les offres discriminatoires,**
- ⌚ **progresser dans notre action de vérification et d'auto-contrôle,**
- ⌚ **éduquer les employeurs en combattant leur a priori.**

Voici les éléments à bannir des offres d'emploi.

1. Des mentions discriminatoires

Sont interdites les offres (salariées ou non) conditionnant l'accès à un emploi à certains critères :

- ⌚ l'origine,
- ⌚ le sexe,
- ⌚ les moeurs,
- ⌚ 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,
- ⌚ les orientations sexuelles,
- ⌚ l'âge,
- ⌚ l'apparence physique,
- ⌚ le nom de famille,
- ⌚ les caractéristiques génétiques.

Ces discriminations, ou distinctions illégitimes, 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)**.

Aucune offre d'emploi ne peut comporter de référence à l'une des caractéristiques énumérées ci-dessus (article L. 5321-2 du Code du travail).

En outre, l'article L 1142-1 du Code du travail reprend l'interdiction visée à l'article L 1132-1 du Code du travail relative à la mention du sexe ou de la situation de famille du candidat recherché.

L'article L 5331-2 du Code du travail interdit de faire mention dans une offre d'emploi d'une limite d'âge supérieure exigée du postulant sauf si cette condition d'âge est fixée par des textes législatifs ou réglementaires.



L'article L 2141-5 du Code du travail interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauche.

Enfin, 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. La mention que la personne recherchée ne doit pas être enceinte est donc totalement prohibée.

1.1. Ce qu'il ne faut pas écrire

Voici quelques exemples de distinctions illégales à ne pas faire figurer dans les offres d'emploi : « européen », « personne non typée », « alsacien », « nationalité française », « dentiste musulman(e) pour remplacements », « entre 25 et 35 ans », « recherchons une vendeuse sérieuse », « expression en français sans accent », « nationalité française », « boucher israélien », « carte d'électeur », « célibataire », « sans enfant », « bonne santé », « personne valide », « personne en bonne condition physique », « cheveux courts », « 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 définies à l'article 225-1 du Code pénal sont passibles, aux termes de l'article 225-2 dudit Code, de **trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende pour les personnes physiques**, notamment lorsqu'elles consistent à subordonner une offre d'emploi à une condition fondée sur l'un des éléments visés par le texte, **les personnes morales étant quant à elles passibles, entre autres, d'une peine d'amende de 225 000 euros maximum et 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).

De plus, 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 (refuser la fourniture d'un bien ou d'un service), elle est passible d'une peine d'emprisonnement de cinq ans et d'une amende de 75 000 euros (article 432-7 du Code pénal).

1.3. Responsabilités

Les incriminations pénales prévues dans l'article 225-2 du Code pénal, citées ci-dessus, 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 (l'article L 1132-1 du Code du travail ne pose aucune restriction relative à l'auteur de la discrimination, la rédaction large permet donc d'inclure au-delà des employeurs eux-mêmes, toutes sortes d'intermédiaires).

Le fait de porter une mention discriminatoire dans une offre engage **la responsabilité des personnes morales** (entreprise du recruteur, site Internet, établissement de travail temporaire...) **ainsi que des personnes physiques concernées** (annonceur, diffuseur, personne qui enregistre, contrôle ou valide l'offre avant sa mise en ligne...). **Charte Net Emploi**
Département Internet et Multimédia / Département Juridique Copyright © 2007, ANPE 6



Toutefois, l'article 6 de la loi du 21 juin 2004 sur la confiance dans l'économie numérique indique que les personnes physiques ou morales ne peuvent voir leur responsabilité civile et pénale engagée si elles n'avaient pas connaissance d'informations illicites ou si, en ayant eu connaissance, elles ont agi promptement pour retirer ces informations ou en rendre l'accès impossible.

En d'autres termes, **lorsque les responsables d'un site Internet ont connaissance de mentions discriminatoires, ils ont l'obligation de les retirer sous peine de voir leur responsabilité engagée.**

Par ailleurs, ces responsables ont tout intérêt à adresser à l'entreprise un courrier lui rappelant les textes et lui expliquant le retrait de l'offre afin d'éviter que cela se reproduise à l'avenir (cf. instruction DI_ins_2008_14 du 01/07/08 Protocole de gestion des situations de discrimination rencontrées en agence locale ; partie 2-1 pour la procédure à suivre en cas de dépôt d'une offre discriminatoire par un employeur).

Plus un site Internet apportera la preuve de sa vigilance (relecture des offres, testing, recherches par mots clés, charte déontologique interne...) et de sa promptitude à retirer une offre litigieuse, moins sa responsabilité pourra être engagée car il établira ainsi sa volonté de lutter contre les discriminations.

1.4. Informer, négocier, modifier le comportement des employeurs

L'interdiction de la prise en compte de toute mention discriminatoire constitue une obligation légale majeure.

Si le diffuseur constate un élément discriminatoire dans une offre d'emploi, il doit tenter d'infléchir la demande de l'employeur et ne prendre l'offre qu'à la condition expresse qu'il accepte le retrait de cet élément discriminatoire **en lui indiquant ou rappelant les dispositions légales s'opposant à cette prise d'offre.**

En cas de mise en relation (Pôle emploi, Manpower...), les personnes qui en sont responsables doivent faire preuve du même professionnalisme face à un comportement discriminatoire et **obtenir l'adhésion de l'employeur à partir de critères objectifs (compétences, savoir faire, capacités professionnelles, expérience... du candidat).**

Au cas où les discussions ne pourraient aboutir et qu'un employeur persisterait dans l'exigence d'une discrimination illégale, il convient **d'informer celui-ci qu'il engage sa responsabilité pénale.**

D'autre part, la discrimination n'est pas forcément volontaire. Beaucoup d'employeurs n'ont pas conscience d'être dans l'illégalité, c'est notamment le cas de la discrimination par l'âge. Bien souvent, aussi, le diffuseur est confronté au sous entendu ou au soupçon. Sa mission est alors de **faire front en refusant catégoriquement les propos ou les conditions posées par l'annonceur, convaincre les employeurs de leur erreur en combattant leurs a priori (représentations sexuées de certains postes, règles d'usage...).**

Si un agent de Pôle emploi a connaissance d'une discrimination commise par un employeur, il en informe son supérieur hiérarchique, afin de mettre en place le protocole interne de dénonciation d'une discrimination aux autorités compétentes (cf. instruction DI_ins_2008_14 du 01/07/08 Protocole de gestion des situations de discrimination rencontrées en agence locale ; partie 2-1).

Il appartient, in fine, au Directeur régional de décider, après avis du service juridique, s'il est pertinent d'effectuer ou non un signalement aux autorités compétentes de lutte contre les discriminations.

Il existe trois voies de signalement:

– à l'inspection du travail ;

- à la HALDE : cette voie n'est pas prévue par les textes fondateurs de la HALDE, mais celle-ci peut s'autosaisir lorsqu'elle a connaissance d'un fait discriminatoire ;
- au Procureur de la République : il est fait obligation à toute autorité constituée, tout officier public ou à tout fonctionnaire d'informer le Procureur de la République de tout délit porté à sa connaissance (art 40 Code de Procédure pénale).

1.5. Exceptions légales

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 un des 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, tel que modifié par la loi du 27 mai 2008).

Etat de santé ou handicap :

Les sanctions de l'article 225-2 du Code pénal ne sont pas applicables aux 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 (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 dans les entreprises d'au moins 20 salariés, y compris les EPIC (article L. 5212-2).

En pratique, il convient de ne pas inscrire « réservé TH » dans la mesure où une telle mention porte atteinte au principe de non-discrimination.

Dans le cas où un employeur exprime le souhait de remplir son obligation d'emploi, l'offre mentionne que "l'employeur sera particulièrement attentif aux candidatures des bénéficiaires de l'obligation d'emploi". Le conseiller effectue des mises en relation au regard des compétences et propose des candidatures panachées de BOE et de non BOE.

- Cas particulier des concours de la fonction publique réservés aux travailleurs handicapés

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 décret ou un arrêté. Le décret ou l'arrêté 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, il convient de demander à l'employeur qui prétend avoir le droit de recruter par application d'un critère discriminatoire, de fournir le texte qui fixe les conditions du concours et qui fait de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ou de la qualité de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) un critère de recrutement.

Dans ce cas, il est possible de mentionner dans l'offre que « les conditions du concours sont les suivantes : ..., être reconnu travailleur handicapé,... » (ou autre), en fonction de la formule utilisée dans le texte d'ouverture du concours (si celui-ci vise les « BOE », l'offre peut y faire référence, mais si le texte vise seulement les TH, il faut restreindre la cible).

Au niveau de la formulation dans l'offre, il est 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 (ou BOE) ».

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 la Communauté européenne. L'offre peut alors mentionner cette condition de nationalité.

Par mesure de précaution, il vaut toujours mieux refuser qu'une offre d'emploi comporte de telles mentions sauf à ce que l'employeur apporte la preuve textuelle de la possibilité d'y déroger.

2. Une mention discriminatoire fondée sur le 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.

Aux termes des articles L 1142-1 et L 1142-2, **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.

2.1. Ce qu'il ne faut pas écrire

Vous ne pouvez pas donc 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 « télé-opératrice H/F », « vendeuse H/F »... sont également prohibées.

La règle qui consiste à 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 illicite et particulièrement contraire à la lutte engagée contre les discriminations qui vise notamment à chasser nos représentations.

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 ».

2.2. Ce qu'il faut écrire

L'idéal est l'annonce mentionnant la dénomination au masculin et au féminin de l'emploi proposé (si possible 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

Voir les sanctions pénales de l'article 225-2 dudit Code

Sanction supplémentaire :

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

Les sanctions de l'article 225-2 du Code pénal ne sont pas applicables aux distinctions fondées sur le sexe « *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)

Les seules exceptions autorisées sont indiquées à l'article R 1142-1 du Code du travail. Elles concernent :

- ⌚ les artistes ayant à interpréter un rôle féminin ou un rôle masculin,
- ⌚ les mannequins chargés de présenter des vêtements ou des accessoires,
- ⌚ les modèles masculins et féminins posant pour des peintres ou des sculpteurs.

Certaines dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes offrent également des possibilités limitées de dérogation au principe d'interdiction :

- ⌚ 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 de personnes du sexe sous-représenté dans certains secteurs.
- ⌚ l'article L 1143-1 du Code du travail prévoit également la possibilité pour une entreprise de favoriser le recrutement de personnes du sexe sous-représenté dans l'entreprise. Le plan pour l'égalité professionnelle prendra alors la forme d'un accord d'entreprise. La recherche de la mixité de certaines catégories d'emploi ne doit cependant pas se traduire par l'éviction totale des candidats de l'autre sexe dans la procédure de recrutement. L'offre d'emploi ne peut par conséquent pas mentionner que l'emploi est réservé aux personnes d'un sexe déterminé.



Dans le cas où un employeur invoque l'existence de dispositions temporaires au seul bénéfice des femmes, il convient de refuser d'inscrire « réservée aux femmes » dans la mesure où une telle mention serait discriminatoire. Dans le cadre d'un « plan pour l'égalité entre les femmes et les hommes », il sera possible que l'offre mentionne que « l'employeur sera particulièrement attentif aux candidatures féminines »

Enfin, **sous réserve des 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 de « candidats masculins exclusivement », article 210 du code minier), aucune autre considération ne permet de passer outre à cette interdiction.

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 fondée sur 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).

La **loi du 16 novembre 2001** a généralisé cette interdiction sur deux plans : d'une part, cette interdiction ne concerne pas seulement l'âge maximum mais aussi l'âge minimum ; d'autre part, elle affecte non plus seulement les annonces d'emploi mais aussi l'accès à l'emploi, le recrutement et la conclusion des contrats de travail.

3.1. Ce qu'il ne faut pas écrire

« avoir moins de 40 ans », « âgé de 25 à 35 ans », « environ 30 ans », « 30/40 ans »...

3.2. Sanctions

Voir les sanctions pénales de l'article 225-2 dudit Code, page 5.

Sanction supplémentaire :

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

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, des 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 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.

Concernant « le plan sénior »

Le plan senior s'inscrit dans le cadre légal d'une action positive : une telle action positive ne nous autorise cependant pas à réserver des offres d'emploi et des processus de recrutements à certains publics. Peut figurer dans l'offre une incitation à postuler du type « Dans le cadre du plan senior, l'employeur sera particulièrement attentif aux candidatures des personnes âgées de 50 ans et plus ».

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. Il convient donc au préalable de demander systématiquement à l'employeur de fournir au conseiller le texte de l'accord l'autorisant à indiquer la mention « Dans le cadre du plan senior... ». Le conseiller sera amené à présélectionner l'ensemble des candidatures reçues au regard des compétences. Il doit panacher les candidatures, mais peut faire en sorte que les candidatures des seniors soient surreprésentées.

A charge pour l'employeur de recruter la personne qui correspond le mieux aux exigences du poste proposé, et à compétences égales, il pourra privilégier le candidat senior.

3.4. 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, on peut s'interroger sur le caractère discriminant ou non d'une offre d'emploi du type « fleuriste (H/F) junior ». Il faudrait en ce cas privilégier la notion de « débutant accepté ». En effet, **utilisées mal à propos ces mentions peuvent induire une discrimination par l'âge.**

Afin d'éviter tout éventuel contentieux, il serait bon de ne pas utiliser ces termes et de privilégier ceux de « débutant » et « d'expérimenté ».

4. Une description en langue étrangère

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

D'autre part, 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.

4.1. 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).

4.2. 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.

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

Selon l'article L 5331-3 du Code du travail, 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.

5.1. Sanctions

Selon l'article L 5334-1 du Code du travail, l'insertion d'une offre d'emploi en infraction aux dispositions de l'article L 5331-3 est punie d'une peine d'emprisonnement d'un an et d'une amende de 37500 euros.

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.

Enfin, la violation des dispositions de l'article L 5331-3 du Code du travail, par un service public de placement, est punie par une amende de 37 500 euros (article L 5334-1 du Code du travail).

6. L'absence de date

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

6.1. Sanction

La violation des dispositions de l'article L 5332-1 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).

7. 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).



7.1. 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

Intranet Pôle emploi

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

<http://www.social.gouv.fr/htm/pointsur/discrimination/index.htm>

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

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

<http://www.academie-francaise.fr/>