



I - Le cadre juridique lié à l'offre d'emploi

Les règles à respecter relatives à une offre d'emploi sont :

- la date de diffusion de l'annonce (jour / mois / année) ;
- le nom de l'employeur direct ou du cabinet de recrutement ;
- la rédaction de l'annonce en français si le poste est à pourvoir en France ;
- la définition de poste ;
- le contrat de travail : CDD ou CDI ;
- le temps de travail : à temps complet ou à temps partiel.

Les mentions interdites à ne pas intégrer dans une offre d'emploi :

- L'article 1132-1 du Code du travail précise les situations jugées discriminantes : « toute mention à l'origine, au sexe, aux mœurs, à l'orientation sexuelle, à l'âge, à la situation de famille, à l'appartenance ou à la non-appartenance à une ethnie, une nation ou une race, aux opinions politiques, aux activités syndicales ou mutualistes, aux convictions religieuses, à l'apparence physique, au patronyme, à l'état de santé ou au handicap (sauf inaptitude constatée par le médecin du travail) ».
- Les articles L.5331-3 et L.5331-5 du Code du travail stipulent que de fausses allégations dans une offre d'emploi pouvant induire le candidat en erreur peuvent entraîner un dépôt de plainte au civil, voire entraîner des sanctions pénales.

II - Le cadre juridique lié au recrutement

De la même manière, un cadre juridique borde le recrutement, et le Code du travail précise les méthodes à respecter :

Article L1221 - 6

- Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles.
- Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles.
- Le candidat est tenu de répondre de bonne foi à ces demandes d'informations.

Article L 1221-8

- Le candidat à un emploi est expressément informé, préalablement à leur mise en œuvre, des méthodes et techniques d'aide au recrutement utilisées à son égard.
- Les résultats obtenus sont confidentiels.
- Les méthodes et techniques d'aide au recrutement ou d'évaluation des candidats à un emploi doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie.

Article L1221- 9

- Aucune information concernant personnellement un candidat à un emploi ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance.



Article L1132-1

- Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, [...] portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération [..], de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.