

10 éléments interdits dans une offre d'emploi

La loi est très précise. Le code pénal dans ses articles 225-1 à 225-4 et le code du travail dans ses articles 122-45 et 311-4 indiquent clairement ce qu'il est interdit de mentionner dans le texte d'une offre d'emploi.

Mais, de nos jours, avec la **diffusion instantanée** des offres d'emploi sur Internet, une erreur peut vite être commise et votre offre se retrouve alors illégale. C'est d'autant plus dangereux, que la Halde ou des associations diverses sont, à juste titre, de plus en plus vigilantes.

Voici donc **les 10 éléments** à bannir de vos offres d'emploi :

1. Un âge minimum. Il est interdit de mentionner l'âge sur une offre d'emploi. En revanche vous pouvez indiquer une expérience minimum.

2. Une limite d'âge. De même, la loi est très sévère pour les offres mentionnant un âge ou une durée d'expérience maximum, exemple : « Recherche un commercial, ayant une expérience de **10 à 15 ans**... ».

Mais également les mentions renseignant sur l'âge de façon plus détournée comme « jeune diplômé(e) » sont fortement déconseillées.

3. L'absence de date. Toute offre d'emploi doit comporter une date de diffusion. Cela est aussi vrai pour les offres diffusées sur votre site carrières.

4. Les descriptions en langue étrangère. Une exception est permise : si le poste à pourvoir est dans un pays étranger. Les intitulés de poste doivent être aussi en français sauf si le nom anglais est d'usage – **ex : barman**.

5. L'absence du nom de l'employeur. Une exception est faite pour les offres anonymes. En revanche, le média, c'est-à-dire le site emploi ou le journal, doit obligatoirement avoir le nom de la société qui recrute. Un cabinet de recrutement qui publie une offre anonyme doit aussi toujours confier au support le nom de son client.

6. Les dispositions sexistes. Vous ne pouvez pas indiquer que vous désirez recruter un homme ou une femme et, au contraire, vos offres doivent mentionner H/F ou les termes doivent être « mixtes » - **ex : conducteur(trice) de travaux**

7. Les mentions discriminatoires. Ne faites aucune mention à l'origine ethnique, aux opinions politiques, aux convictions religieuses, aux mœurs ou orientations sexuelles des candidats.

8. La situation familiale. Les termes « célibataire » ou « sans enfant » ne doivent pas se trouver dans une offre d'emploi.

9. Les mentions fausses. Toutes les données dans l'offre doivent être vérifiables sans aucune exception.

10. Les informations n'ayant pas un lien direct avec l'emploi. Ne recherchez pas un candidat possédant le permis B si le poste ne demande aucun déplacement.



En savoir plus :

[Portail du ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion social : dossier social "Lutte contre les discrimination"](http://www.social.gouv.fr/htm/pointsur/discrimination/index.htm)

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

[Légifrance.gouv.fr : Le service public de l'accès au droit](http://www.legifrance.gouv.fr/)

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

[CNIL : Commission nationale de l'informatique et des libertés](http://www.cnil.fr/)

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

[HALDE : Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité](http://www.halde.fr/)

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

[FASILD : Fond d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations](http://www.fasild.fr/dispatch.do)

<http://www.fasild.fr/dispatch.do>

[Organisation Internationale du travail : Promouvoir un travail décent pour tous](http://www.ilo.org/public/french/index.htm)

<http://www.ilo.org/public/french/index.htm>