

## FICHE PRATIQUE POUR MODÉRER UNE OFFRE

### LES MENTIONS LÉGALES SUR UNE OFFRE D'EMPLOI

Toute offre d'emploi doit donc comporter :

- Une date de mise en ligne
- Le nom de l'employeur (article L 5332-2 du Code du travail)
- Un intitulé de poste non discriminant (titre de poste masculin + mention h/f par exemple)
- La description du poste
- La localisation du poste (la plus précise possible) et les horaires de travail (temps complet, temps partiel...)
- La description du profil du candidat ou de la candidate recherché(e)
- Le type de contrat (CDI, CDD, contrat de professionnalisation, d'apprentissage...) et sa durée
- Une adresse de contact, de réception des CV ou un formulaire pour postuler à l'offre
- Pour un poste basé en France, les offres d'emploi doivent être obligatoirement rédigées ou traduites en français
- Toutes les informations doivent être réelles et vérifiables (lieu de travail, niveau de responsabilité...)

### LES MENTIONS INTERDITES SUR UNE OFFRE D'EMPLOI

- Les mentions discriminatoires sont absolument interdites dans une offre d'emploi :
- **Sexe** : par exemple « Assistante de direction » ne va pas. Assistant de direction h/f est correct.
  - **Age** : senior, junior, entre 25 et 35 ans ne vont pas. Privilégier Expérimenté / Débutant
  - **Nationalité** : « langue maternelle » est à proscrire. « Bilingue » est accepté.
  - **L'offre doit être rédigée en français.**  
Si le titre est en anglais, la description doit être en français. En ce qui concerne la langue dans laquelle est rédigée l'annonce, « 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 ». Par ailleurs, certains termes anglais spécifiques (« manager », « marketing », etc.), fréquemment utilisés pour décrire des métiers, sont tolérés du moment que l'essentiel de l'offre est rédigée en français.
  - **Handicap** : « Recherche personne en bonne condition physique », « personne valide » ne sont pas acceptés. Pour un poste ouvert aux personnes handicapés, la mention doit être « A compétences égales, la priorité sera donnée... »
- Autres mentions proscrites, celles qui entretiennent le flou sur le type de contrat comme « CDD suivi d'un CDI, Mission intérim suivie d'un CDI, CDD transformable en CDI, poste en vue d'embauche si contrat de travail temporaire, CDD évolutif... »
- D'une manière générale, l'offre ne doit contenir aucune allégation fausse ou susceptible d'induire en erreur.

# RÉDACTION D'UNE OFFRE D'EMPLOI ET MODÉRATION

POUR PLUS DE DÉTAILS ...

## LES MENTIONS DISCRIMINATOIRES SONT À EXCLURE D'UNE OFFRE D'EMPLOI

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

- Origine
- Sexe
- Mœurs
- Situation familiale
- Grossesse
- Race, ethnie, nation
- Origines politiques
- Activités syndicales ou mutualistes
- Convictions religieuses
- Etat de santé
- Handicap
- Orientation sexuelle
- Apparence physique
- Nom de famille
- Caractéristiques génétiques

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

### Quelques exemples de mentions interdites dans les offres d'emploi :

« européen », « personne non typée », « auvergnat », « entre 25 et 35 ans », « parle français sans accent », « nationalité française », « célibataire », « sans enfant », « bonne santé », « personne valide », « personne en bonne condition physique »...

Des exceptions peuvent être faites en fonction des exigences professionnelles, hormis les critères de discrimination suivants :

- Sexe
- Age
- Etat de santé ou handicap
- Nationalité

*« 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). »*

## 1/ ZOOM SUR LA MENTION DISCRIMINATOIRE LIÉE AU SEXE

Il est interdit de mentionner le sexe du candidat recherché dans une offre d'emploi, quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé, 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.

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.

*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.*

### MENTIONS AUTORISÉES

L'idéal est l'annonce mentionnant la dénomination au masculin et au féminin de l'emploi proposé (avec la mention 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 », « 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 »...

### QUELQUES EXEMPLES DE MENTIONS INTERDITES

#### Dans le titre de l'offre

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.

#### Dans les descriptifs de poste

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.

#### Exceptions :

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.

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.

**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 ».

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).

## 2/ ZOOM SUR LA 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. Cette interdiction concerne aussi bien l'âge maximum que l'âge minimum.

*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).*

### QUELQUES EXEMPLES DE 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 ».**

### CAS PARTICULIERS DE 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. »
- 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.

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).

### 3/ ZOOM SUR LA MENTION DISCRIMINATOIRE LIÉE AU HANDICAP OU L'ÉTAT DE SANTÉ

#### QUELQUES EXEMPLES DE MENTIONS INTERDITES

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

#### CAS PARTICULIERS DE 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).

### 4/ ZOOM SUR LA MENTION DE NATIONALITÉ

#### QUELQUES EXEMPLES DE MENTIONS INTERDITES

« 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 que 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.**

#### CAS PARTICULIERS DE 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.

**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).

### 5/ L'ABSENCE DE DATE

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

*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).*

## 6/ L'ABSENCE DU NOM DE L'EMPLOYEUR

Toute offre d'emploi publiée ou diffusée doit mentionner le nom de l'employeur (article L5332-2 du Code du travail).

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 :

- Guide pratique des offres d'emploi Pôle Emploi
- Rédiger une offre d'emploi (Fiche pratique de NetPME)
- [Ministère du travail](#)

The screenshot displays the 'Votre Collectivité' administrative dashboard. The top navigation bar includes 'VOIR DES OFFRES', 'ACTUALITÉS', 'ON VOUS GUIDE', 'PARTENAIRES EMPLOI', 'ADMIN', and a power icon. Below this is a secondary menu with icons for 'MODÉRER LES OFFRES', 'PUBLIER DU CONTENU', 'MES STATISTIQUES', and 'MES PARAMETRES'. A breadcrumb trail shows '< Retour à modérer les offres'. The main content area is titled 'OFFRE À MODÉRER' and contains the text: 'Vous pouvez valider ou refuser l'offre d'emploi suivante'. Navigation links for '< OFFRE PRÉCÉDENTE' and 'OFFRE SUIVANTE >' are present. The job offer details are as follows:

- POSEUR DE SOLS H/F** ● En attente de validation
- Entreprise | Collectivité | Intérim | Solier moquettiste
- Session de recrutement
- Dépôt le 21/03/2017
- DESCRIPTION DE L'ANNONCE :**  
Depuis la création de l'entreprise en 1991, nous privilégions la qualité de la prestation et le respect de nos engagements ... ainsi qu'une considération absolue pour nos clients et nos intérimaires partenaires.
- L'agence recherche un **poseur de sols H/F**.
- MISSION**
  - Tracage
  - Découpe
  - Pose de moquette
  - Remontée de plinthes
  - Pose de barre de seuils
- ENTREPRISE**  
288 rue de l'entreprise  
CP Ville
- L'entreprise vous accueille sans rendez vous du lundi au vendredi entre 8h-12h / 14h-18h.

At the bottom of the offer card are two buttons: 'REFUSER' and 'VALIDER'.

Espace administrateur - Page de détail d'une offre à modérer