

Quelles sont les mentions interdites dans une offre d'emploi ?

Les offres d'emploi sont soumises à une réglementation stricte qui interdit l'employeur d'utiliser des mentions discriminatoires dans le contenu de son annonce de recrutement. Dans cet article, nous vous invitons à découvrir les mentions interdites dans une offre d'emploi pour vous aider à rédiger une offre non-discriminatoire. En comprenant les pratiques interdites, les recruteurs peuvent contribuer à créer un environnement de travail où tous les candidats sont évalués à compétence égale, indépendamment de chaque [critère de discrimination reconnu par la loi](#).

Les mentions discriminatoires interdites dans une offre d'emploi

Si toutes les entreprises, associations et collectivités locales peuvent diffuser des offres d'emploi, il existe des règles à respecter pour être en conformité avec la [loi](#). En effet, certaines mentions sont interdites dans les offres d'emploi.

Ce que dit la loi

La loi stipule que certaines mentions ne doivent pas apparaître dans une offre d'emploi. Ces dernières sont mentionnées dans le Code du travail (article L. 1132-1) et dans le Code pénal (articles 225-1 et 225-2). En effet, une offre d'emploi doit respecter certaines règles avant d'être diffusée afin de limiter le risque de discrimination.

Ainsi, l'employeur ne doit pas faire figurer des références liées aux 25 critères reconnus par la loi.

Si un candidat est écarté d'un processus de recrutement pour un de ces critères discriminatoires, il peut saisir le conseil de prud'hommes¹ ou contacter la plateforme anti-discriminations du Défenseur des droits². Le candidat peut aussi porter plainte.

Si une entreprise diffuse une offre d'emploi qui comporte des mentions discriminatoires, elle s'expose à des sanctions sévères. Conformément à l'article 225-2 du Code pénal, une personne physique peut être condamnée à une peine pouvant aller jusqu'à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende. Pour une personne morale, les sanctions sont encore plus lourdes, avec des amendes pouvant atteindre 225 000 euros, selon les articles 131-38, 131-39 et 225-4 du Code pénal.

L'ouverture du poste

De plus, le poste à pourvoir doit être ouvert à tous les candidats. En effet, aucun candidat ne peut être écarté de la procédure de recrutement dès le départ si son profil correspond aux besoins du poste³.

Les compétences et les qualifications avant tout

Seules les compétences et les qualifications nécessaires pour occuper le poste peuvent être des conditions au recrutement. C'est pourquoi, il est important d'axer son offre d'emploi sur les compétences et les qualifications nécessaires pour occuper le poste. Cette approche vise à garantir que les critères de sélection sont pertinents et liés directement aux exigences du poste, écartant ainsi tout risque de discrimination et favorisant un processus de recrutement basé sur des critères objectifs et professionnels.

Exemples de mentions interdites

Il est impératif de respecter strictement l'interdiction d'utiliser des mentions considérées comme discriminatoires tant dans les offres d'emploi que tout au long du processus de recrutement. Ainsi, parmi ces mentions prohibées, on retrouve des expressions telles que « Poste réservé aux personnes handicapées », « Recherche coiffeuse », « Sans enfant », « De nationalité française », « Âgé de 30 à 40 ans », « Jeune diplômé », « personne valide », « bonne condition physique souhaitée », « homme de terrain », « résidant sur la ville X ou dans le périmètre X »...

A la place, vous pouvez reformuler vos demandes avec des mentions non-discriminatoires. Par exemple, à la place de « Piercing interdit » (qui peut l'être pour des raisons d'hygiène et de sanitaire dans les professions médicales par exemple, tout comme les bagues, boucles d'oreilles et autres bijoux pouvant entraver les normes d'hygiène), préférez « Tenue et apparence professionnelle » (néanmoins il faut que cela reste proportionnel à l'objectif poursuivi afin que cela ne soit pas discriminatoire en raison de l'apparence physique). A la place de « Anglais comme langue maternelle », préférez « maîtrise de l'anglais » en indiquant un niveau (B2, C1...).

Il est également interdit d'utiliser des mentions qui pourraient induire le candidat en erreur concernant le type de contrat comme « CDD pouvant devenir un CDI », « CDD évolutif » ... Rappelons aussi qu'à terme, il sera obligatoire d'afficher le salaire sur les offres d'emploi⁴.

Tout comme le Défenseur des droits, A Compétence Égale recommande d'utiliser dans vos offres d'emploi des formulations telles que « La société X recrute et reconnaît tous les talents » ou encore « Entreprise attachée à la mixité et à la diversité » qui sont autorisées et conformes d'un point de vue légal.

Ces mentions jouent un rôle crucial dans la promotion d'un environnement de recrutement et de travail respectueux, favorisant ainsi la confiance des candidats à l'emploi. Cette approche vise à créer un climat où tous les individus se sentent légitimes à postuler, renforçant ainsi les principes d'équité et d'inclusion dans le processus de recrutement. Il est nécessaire de mettre ce type de formulation sur chaque offre d'emploi et non pas uniquement certaines offres, car cela pourrait laisser penser que seulement certaines offres seraient ouvertes à tout.e candidat.e.

Vous souhaitez rédiger vos offres sans mentions discriminatoires ? Testez vos offres d'emploi avec notre outil sémantique d'analyse des annonces. Découvrez [L'Analyseur](#) ! Cet outil, véritable aide à la rédaction, vous permet d'optimiser vos offres d'emploi tout en favorisant l'égalité et la diversité, en proposant des formulations de remplacement aux biais et discriminations repérés dans les offres.

Les exceptions

Certaines exceptions permettent à l'employeur de mentionner un critère discriminatoire dans une offre d'emploi. Attention, ces exceptions sont encadrées par la loi pour éviter toute dérive.

Emplois réservés aux hommes ou aux femmes

Un critère discriminatoire peut figurer dans une offre d'emploi uniquement s'il est justifié par une exigence professionnelle essentielle pour un métier prédéfini comme cela est défini dans l'article L. 1142-2 du Code du travail, ainsi que l'article 225-3 du Code pénal.

En effet, le genre est un critère déterminant dans certains emplois. Par exemple, il est possible de choisir de recruter une femme ou un homme dans le milieu du mannequinat, dans l'interprétation d'un rôle ou encore pour être modèle.

Engager des femmes pour rétablir une égalité professionnelle

Pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et ainsi garantir une égalité de traitement, le Code du travail prévoit une mesure d'action positive. Il s'agit de l'article L.1142-4. Il stipule qu'il est possible de favoriser les femmes uniquement dans le but de rétablir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Cette disposition est un moyen d'agir sur les inégalités et peut, par exemple, être utilisée dans le cadre d'une embauche, d'une proposition de formation ou encore d'une promotion. Dans le cadre d'une embauche, cette mesure pourrait être utilisée afin de favoriser la mixité au sein de l'entreprise. Pour autant, il est interdit de mentionner le sexe du candidat recherché dans une offre d'emploi⁵.

La rédaction et la diffusion d'une offre d'emploi est très réglementée. Il est important de prêter attention à rédiger une offre d'emploi sans mentions interdites.

Restez informés et formez-vous en continu grâce à [l'Académie A Compétence Egale](#) et aux ressources pédagogiques proposées par l'association. Vous souhaitez réaliser une simulation d'entretien en situation réelle ? Testez-vous grâce à notre module ["recruter sans discriminer" en réalité virtuelle](#). Ces outils vous permettront de vous tester, d'améliorer vos compétences en matière de recrutement, et de vous assurer que vos pratiques restent conformes aux normes légales et éthiques édictées dans le domaine du recrutement sans discrimination.

–

Sources :

¹ « Candidat à une offre d'emploi : méthodes de recrutement autorisées », Service Public, service-public.fr, 2021

² « Agir contre les discriminations », Agircontrelesdiscriminations.fr

³ « Diversifier ses recrutements sans discriminer – La rédaction des offres d'emploi », Le défenseur des droits, defenseurdesdroits.fr

⁴ « Rémunération : sur les offres d'emploi et en interne, la transparence salariale arrive doucement », par Florence Hubin, Le Parisien, 6 septembre 2023.

⁵ « Offre d'emploi et embauche : les droits du candidat », Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion, travail-emploi.gouv.fr