

Cadre juridique de la diffusion d'offre sur apec.fr

→ Document externe



INTRODUCTION

Une des missions de l'Apec est d'accompagner les entreprises dans la rédaction et la diffusion d'offres d'emploi de qualité sur son site apec.fr.

Une bonne compréhension des fondements de l'encadrement juridique de la diffusion d'offres, notamment par des exemples concrets tirés de situations auxquelles tout recruteur est confronté, est donc indispensable pour bien recruter et rédiger son offre.

C'est la vocation des informations et conseils qui vont suivre. La diffusion d'offres d'emploi juridiquement conformes et de qualité aide les cadres et les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur à acquérir une bonne connaissance de leur marché et accéder à celui-ci d'une manière autonome, ceci facilitant les transitions professionnelles tout au long de la vie.

La diffusion d'une offre d'emploi de qualité suppose deux éléments :

- Le respect d'un cadre juridique qui repose sur la prohibition de mentions discriminatoires et/ou sans lien avec la tenue du poste,
- Un engagement de transparence vis-à-vis des candidats sur la nature et les qualités essentielles du poste à pourvoir.

Des sanctions pénales et/ou indemnitaires viennent appuyer le respect de ces principes. La responsabilité pèse tout autant sur celui qui

- Émet l'offre d'emploi : le recruteur,
- La diffuse ou la publie : site internet, journal,
- Reçoit des candidatures en vue de l'embauche (intermédiaires, recruteurs).

Elle concerne aussi bien la personne morale que l'individu qui émet, publie une offre et/ou sélectionne des candidatures.

L'Apec assure, en lien avec les entreprises qui publient des offres d'emploi sur son site internet, un contrôle de la qualité et de la conformité juridique de ces offres. L'Apec utilise à cet effet un outil de linguistique sémantique qui opère une détection de mots interdits en application du contexte juridique de la diffusion d'offres d'emploi. Les entreprises dont l'offre n'est pas considérée comme valide sur le plan juridique sont contactées par l'Apec, avant sa mise en ligne, afin d'élaborer conjointement une formulation respectueuse des obligations légales qui permette également de générer un sourcing de candidats de qualité.

S'il apparaissait qu'une offre d'emploi non valide juridiquement était mise en ligne malgré ce dispositif, elle serait suspendue pour permettre sa mise en conformité avant d'être republiée.

LA PROHIBITION DES MENTIONS DISCRIMINATOIRES

Depuis 1982, certaines discriminations en matière d'emploi sont interdites et sanctionnées pénalement.

1/ QU'EST-CE QU'UNE DISCRIMINATION ?

- Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, pour un des motifs énumérés, « une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable ».
- « Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes ».

Réf : Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, art. 1.

2/ LES 26 MOTIFS DE DISCRIMINATION INTERDITS

Principes d'interdiction

26 motifs de discrimination, énumérés par le Code pénal (art. 225-1) et par le Code du travail (art. L. 1132-1) sont prohibés :

- **l'origine,**
- **le sexe,**
- **les mœurs,**
- **l'orientation sexuelle,**
- **l'identité de genre,**
- **l'âge,**
- **la situation de famille,**
- **la grossesse,**
- **les caractéristiques génétiques,**
- **la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur,**
- **les opinions politiques,**
- **les activités syndicales ou mutualistes,**
- **l'exercice d'un mandat électif,**
- **les convictions religieuses,**
- **l'apparence physique,**
- **le nom de famille,**
- **le lieu de résidence**
- **la domiciliation bancaire,**
- **l'état de santé,**
- **la perte d'autonomie**
- **le handicap,**
- **la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français,**
- **la qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte,**



- **l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie,**
- **l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une nation,**
- **l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une prétendue race**

Le Code pénal et le Code du travail identifient les domaines dans lesquels ces discriminations sont interdites, notamment pendant la vie professionnelle – embauche, sanction, licenciement – et pour la rédaction des offres d'emploi. Le Code du travail vise d'ailleurs spécifiquement l'interdiction de discriminer dans les offres d'emploi en proscrivant, dans leur rédaction, la référence à l'un des critères de sélection interdits (art. L. 5321-2).

Exceptions légales autorisant les différences de traitement

Le Code pénal (art. L. 225-3) autorise des discriminations en matière d'embauche fondées sur certains des 26 motifs listés comme étant discriminatoires :

- L'état de santé et le handicap, dans certains cas précisés par l'article ;
- Le sexe, l'âge, l'apparence physique, lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée ;
- La nationalité lorsque l'exigence de ce critère résulte de l'application des dispositions statutaires relatives à la fonction publique.

Le Code du travail (art. L. 1133-1), de façon plus générale, autorise également des différences de traitement fondées sur l'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.

Plusieurs de ces critères ne présentent pas de difficultés d'application pour le recruteur. En revanche, certains d'entre eux sont plus difficiles à mettre en œuvre dans la rédaction d'une offre d'emploi du fait de l'existence de ces exceptions légales. Il s'agit des critères d'âge, de sexe, de nationalité et d'origine, de l'état de santé et du handicap.

Ce guide a pour objectif de vous aider à bien les comprendre en vous les présentant avec les mentions interdites, les exceptions légales, des exemples pratiques et des conseils de rédaction.

3/ LE TRAITEMENT DE QUELQUES CRITÈRES INTERDITS DANS LES OFFRES D'EMPLOI

Référence à l'âge

1. Principe d'interdiction

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement [...] en raison de [...] son âge.

« Il est interdit de faire publier [...] ou de diffuser par tout autre moyen de communication accessible au public une insertion d'offres d'emploi [...] comportant la mention d'une limite d'âge supérieure exigée du postulant à un emploi ».

Réf : art. L. 1132-1 et L. 5331-2 du Code du travail et art. 225-1 du Code pénal.



Sont à proscrire

i. Toutes les limites d'âge (maximum/minimum), fourchettes d'âge ou formules telles que « de préférence de tel âge », « tel âge environ », « recherche directeur général de 30 à 40 ans » ; « 28/30 ans environ » ; « 50 ans mini » « la quarantaine environ » ; « avoir plus de 45 ans ».

ii. L'utilisation des termes « junior » et « senior » lorsqu'ils sont utilisés en référence à un âge.

À SAVOIR

Les termes « junior/senior » ne sont autorisés que s'ils sont rapportés à un niveau d'expérience dans un poste mais sans connexion avec l'âge du candidat recherché, ce qui concerne des secteurs d'activités particuliers, le consulting notamment. Dans ce cas, un senior dans une fonction peut être âgé de 30 ans s'il a commencé tôt et un junior peut être âgé de 40 ans si son expertise dans une fonction ou une compétence n'est pas encore totalement reconnue et/ou que son expérience est récente dans la profession.

En dehors de ces domaines, il convient de privilégier les mentions « débutant » ou « expérimenté ».

iii. L'exigence d'une durée d'expérience maximum, par exemple « maxi 10 ans d'expérience » ; « 5 à 10 ans d'expérience environ ».

À SAVOIR

Indiquer une expérience maximale peut impliquer un risque de discrimination par l'âge car il serait difficile de justifier qu'une expérience supérieure à la durée mentionnée constituerait en soi un obstacle à la bonne tenue d'un poste.

A contrario, l'exigence d'une durée d'expérience minimale peut tout à fait se justifier en termes de compétences. Ainsi sont à proscrire les formulations « 3 ans d'expérience maximum » ou « 5 à 10 ans d'expérience environ ».

Conseils de rédaction

Nous vous conseillons les formulations suivantes :

- « Doté d'une expérience minimale de 2 ans en tant qu'auditeur junior »
- « 8 ans d'expérience minimum en management »
- « Minimum 8 ans d'expérience en audit de gestion... »

2. Trois exceptions légales

a) 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. »

b. L'article L. 5331-2 du Code du travail autorise la mention, dans une offre d'emploi, de conditions d'âge lorsqu'elles sont imposées par des dispositions légales.

C'est le cas notamment du contrat d'apprentissage, des contrats aidés, de certaines dispositions statutaires dans la fonction publique.

À titre de précaution, il sera préférable de faire référence dans l'offre d'emploi, au texte ou à la nature du contrat à laquelle l'exception est attachée en indiquant, par exemple : « emploi réservé au public éligible au contrat de professionnalisation ».

c. Le plan senior/accord seniors et le contrat de génération dans l'entreprise

Le plan senior s'inscrit dans le cadre légal mais n'autorise toutefois pas à réserver des offres d'emploi et des processus de recrutement aux seniors.

Cependant, 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 senior au sein d'entreprises de plus de 50 salariés et qui ont conclu un accord prévoyant des recrutements de seniors.

L'ensemble des candidatures seront à examiner au regard des compétences mais à compétences égales, le recruteur au sein d'une entreprise ayant signé un plan senior, dans le cadre de la loi, pourra privilégier le candidat senior.

Référence au sexe

1. Principe d'interdiction

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement [...] en raison [...] de son sexe ». « Nul ne peut [...] mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché ».

Réf : art. L. 1132-1 et L 1142-1 du Code du travail et art. 225-1 du Code pénal.

À SAVOIR

Outre l'intitulé du poste, il convient également de rédiger le texte de l'offre sans que son contenu soit orienté sur le sexe du candidat recherché.

Sont à proscrire

Les mentions du type « Vous êtes un homme de terrain » ; « assistante » ; « infirmière ».



Conseils de rédaction

- Penser à vérifier que les termes intègrent bien le masculin et le féminin dans l'ensemble du texte de l'offre : « assistant e de direction » ;
- Utiliser la mention F/H ou H/F dans le texte de l'offre : « Chef de produit F/H » ; « sage- femme H/F ». La mention F/H est automatiquement ajoutée à la suite de l'intitulé du poste lors de la publication sur apec.fr

2 Deux exceptions légales

a. L'interdiction de mentionner le critère du sexe dans une offre d'emploi tombe lorsque **l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi** ou d'une activité professionnelle (art. L.1142-2 du Code du travail).

Sont ainsi autorisées les offres d'emploi visant exclusivement un public féminin ou masculin lorsque l'emploi porte sur l'un des métiers suivants (art. R. 1142-1) :

- Mannequin chargé de présenter des vêtements et accessoires,
- Modèle,
- Artiste amené à interpréter un rôle masculin ou féminin.

b. Le plan égalité professionnelle/accord égalité professionnelle dans l'entreprise

Certaines dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, notamment l'obligation de certaines entreprises de mettre en œuvre un accord ou un plan égalité, **« autorisent des mesures temporaires visant à rétablir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes »** (art. L. 1142-4 du Code du travail).

Dans ce cas, il est possible de cibler des candidatures féminines. Néanmoins, le poste ne peut pas être réservé uniquement aux femmes. La recherche de la mixité ne doit pas se traduire par l'éviction totale des candidats masculins dans la procédure de recrutement. L'offre d'emploi ne peut par conséquent mentionner que l'emploi serait exclusivement réservé aux femmes.

Est admise dans l'offre une mention du type « dans le cadre d'un plan pour l'égalité entre les femmes et les hommes, à compétences égales, priorité sera donnée aux candidatures féminines ».

Référence à la nationalité française ou européenne

1. Principe d'interdiction

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement [...] en raison de [...] son origine ou son appartenance vraie ou supposée, à une nation... »

Réf : art. L. 1132-1 du Code du travail et art. 225-1 du Code pénal.

Sont à proscrire

Les mentions du type « d'origine française », « de nationalité française », « européen », « poste ouvert aux ressortissants européens », « carte d'électeur ».



À SAVOIR

Des entreprises exercent leurs activités ou certaines d'entre elles dans le cadre d'un marché public relevant de la Défense nationale. Les pouvoirs publics peuvent alors exiger que les salariés qui participent à ces activités soient bénéficiaires d'une habilitation « secret défense ». Cette habilitation ne requérant pas la nationalité française, l'offre d'emploi ne peut donc pas imposer de condition de nationalité, sauf cas tout à fait exceptionnel dans lequel le poste requiert un accès à des documents portant la mention « Diffusion Restreinte - Spécial-France » ou « DR – SF ». La mention dans une offre du critère de nationalité française est discriminatoire : il convient de préciser simplement « poste nécessitant une habilitation secret défense ».

Attention à la langue maternelle ! Il ne peut être exigé d'un candidat qu'il possède une langue « maternelle » de telle ou telle nationalité. Cette exigence relève d'une discrimination indirecte interdite fondée sur la nationalité ou/et sur l'origine.

Conseils de rédaction pour indiquer un niveau linguistique élevé

Nous vous conseillons les formulations suivantes : « niveau bilingue » pour le niveau le plus élevé de maîtrise d'une langue ou la mention « langue XY courante ».

2. Exception légale

La loi du 26 juillet 1991 prévoit de réserver **certains emplois de la fonction publique** aux ressortissants français avec une extension aux ressortissants de l'UE. Dans certains cas, une offre peut donc mentionner cette condition de nationalité.

En tant que recruteur, vous devez alors pouvoir justifier qu'un texte permet de réserver l'offre aux candidats français ou européens.

Référence à l'état de santé ou au handicap

1. Principe d'interdiction

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement en raison de [...] son état de santé ou de son handicap.

Réf : art. L. 1132-1 du Code du travail et art. 225-1 du Code pénal.

En pratique, il est donc interdit d'inscrire dans l'offre d'emploi qu'elle est réservée à un public particulier identifié selon l'état de santé ou le handicap ; ceci est également vrai lorsque le recruteur souhaiterait réserver son offre à un public travailleur handicapé dans la mesure où une telle mention porte atteinte au principe général de non-discrimination.

Sont à proscrire

Les mentions du type « bonne santé », « personne valide », « personne en bonne condition physique ».

Et, selon le principe qu'il est interdit d'exclure des candidats selon des critères discriminants, sont également à proscrire les mentions « poste réservé à une personne handicapée », « poste ouvert aux personnes handicapées », « réservée TH ».

Conseils de rédaction

Il est possible de faire figurer dans l'offre d'emploi, une mention incitative telle que : « à compétences équivalentes, priorité aux personnes handicapées ». Mais pour ne pas être discriminatoire, cette mention devra figurer sur toutes les offres d'emploi de l'entreprise.

2. Particularités légales

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et assimilés : les travailleurs handicapés bénéficient d'une obligation d'emploi de 6 % de l'effectif dans les entreprises d'au moins 20 salariés, y compris les établissements publics à caractère industriel et commercial (Epic) (art. L. 5212-2 du Code du travail).

Cette obligation, qui cible un public prioritaire en vue d'assurer une égalité des chances, pourrait sembler contradictoire avec le principe de non-discrimination qui interdit de réserver un emploi à une catégorie de personnes. Pour autant, selon le Défenseur des Droits, « la priorité en faveur du candidat bénéficiaire de l'obligation d'emploi peut jouer à condition que les candidats présentent des compétences et qualifications équivalentes », dont l'appréciation doit être réalisée « à partir de critères objectifs tenant compte de la situation personnelle de chacun des candidats et des caractéristiques du poste à pourvoir ».

L'offre d'emploi ne peut pas mentionner que l'emploi serait exclusivement réservé aux travailleurs handicapés.

Cas particulier du recrutement d'un agent contractuel pour un poste en lien avec un concours de la fonction publique ouverts aux seuls travailleurs handicapés (décret n°95- 979 du 25 août 1995) : il est possible de préciser dans l'offre 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 ».

Par ailleurs, comme il est prévu que 6 % des postes au moins soient réservés à cette voie de recrutement contractuel, il est possible de mentionner dans l'offre que, outre les autres conditions d'accès, le poste est réservé aux personnes handicapées visées à l'article L. 5212- 13, 1° 2° 3° 4° 9° 10° et 11° du Code du travail. Seules les candidatures relevant de ce public seront transmises à l'employeur.

Référence au lieu de résidence

1. Principe d'interdiction

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement en raison de l'un des motifs énoncés à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 », parmi lesquels figure le lieu de résidence.

Réf : art. L. 1132-1 du Code du travail et art. 225-1 du Code pénal.



Conseils de rédaction

À titre de précaution, il sera préférable de faire référence, dans l'offre d'emploi, au texte légal ou à la nature du contrat à laquelle l'exception est attachée en indiquant, par exemple : « emploi réservé au public éligible à tel ou tel contrat. »

2. Exception légale

L'article L. 1133-5 du Code du travail précise que « les mesures prises en faveur des personnes résidant dans certaines zones géographiques et visant à favoriser l'égalité de traitement ne constituent pas une discrimination ».

Il s'agit là, notamment, du cas des politiques de l'emploi qui, pour inciter les recruteurs à employer des habitants d'une zone défavorisée, facilitent ces recrutements et obligent à choisir des candidats résidant dans ces zones.

4/ SANCTIONS DE CES DISCRIMINATIONS INTERDITES

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**.

Sur le plan pénal, les discriminations sont passibles de :

- Trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende pour les personnes physiques (article 225-2 du Code pénal) ;
- De 225 000 euros pour les personnes morales ainsi que 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) ;
- D'une peine d'emprisonnement de cinq ans et d'une amende de 75 000 euros 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 (article 432-7 du Code pénal).

LE LIEN NÉCESSAIRE ENTRE LES EXIGENCES DE L'OFFRE D'EMPLOI ET LA TENUE DU POSTE

« 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. »

Réf : art. L. 1221-6 du Code du travail.

De ce fait, toute contrainte exprimée dans une offre doit être en relation directe avec le poste décrit ou doit être justifiée par référence à un texte légal ou réglementaire.



- Ainsi, par exemple, l'apparence physique qui constitue pourtant 1 des 26 critères de discrimination interdits, peut être un critère légitime de recrutement pour certains métiers du spectacle, notamment pour interpréter un rôle déterminé. À défaut, cette mention ne pourra pas figurer dans l'offre d'emploi.
- *A contrario*, il est interdit de mentionner dans une offre une exigence qui ne serait pas nécessaire à la tenue du poste, quand bien même elle ne constitue pas 1 des 26 critères de discriminations interdites exposées ci-dessus.

Exemples :

- Demander un permis de conduire, mention autorisée si on recrute un chauffeur, n'est pas possible dans une offre destinée à recruter un candidat pour un emploi sédentaire.
- 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.

LE RESPECT D'UNE OBLIGATION DE TRANSPARENCE DANS L'OFFRE D'EMPLOI

1/ UNE RÉDACTION EN LANGUE FRANÇAISE

1. Principe d'interdiction

« L'offre d'emploi doit obligatoirement être rédigée en français si le lieu de travail est en France. L'obligation d'utiliser la langue française concerne donc tous les emplois sur le territoire français quelle que soit la nationalité de l'employeur ; elle concerne également 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. »

Réf : art. L 5331-4 du Code du travail.

2. Trois exceptions légales

i. Les offres d'emploi à exécuter hors du territoire français lorsque l'auteur de l'offre ou l'employeur est étranger peuvent être rédigées en langue étrangère.

ii. L'offre peut contenir des intitulés en langue étrangère s'il n'existe pas de terme français équivalent. Le terme étranger doit être complété par un texte décrivant le poste avec précision pour éviter d'induire le candidat en erreur.

iii. 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 (art. L. 5331-4 du Code du travail). Mais cette exception ne concerne pas

la diffusion d'une offre sur apec.fr, site sur lequel, hormis les exceptions a. et b. mentionnées ci-dessus, toutes les offres d'emploi doivent être rédigées en français.

3. Sanction en cas de non-respect de l'article L 5331-4 du Code du travail

La violation de cette disposition par un service public de placement est punie d'une amende de 450 euros au plus (art. R. 5334-1 du Code du travail et 131-13 du Code pénal).

2/ L'ABSENCE DE TOUTE ALLÉGATION FAUSSE OU SUSCEPTIBLE D'INDUIRE EN ERREUR

1. Principe d'interdiction

« Il est interdit de faire publier dans un journal, revue ou écrit périodique ou de diffuser par tout autre moyen de communication accessible au public une insertion d'offres d'emploi ou d'offres de travaux à domicile comportant des allégations fausses ou susceptibles d'induire en erreur et portant en particulier sur un ou plusieurs éléments suivants :

- a. L'existence, le caractère effectivement disponible, l'origine, la nature et la description de l'emploi ou du travail à domicile offert.
- b. La rémunération et les avantages annexes proposés.
- c. Le lieu du travail. »

Réf : art. L 5331-3 du Code du travail.

2. Sanction en cas de non-respect de l'article L 5331-3 du Code du travail

L'insertion d'une offre d'emploi en infraction de ces dispositions est punie d'une peine d'emprisonnement d'un an et d'une amende de 37 500 euros (article L 5334-1 du Code du travail). L'annonceur qui a demandé la diffusion de l'offre est responsable de l'infraction commise. Le directeur de la publication ou le fournisseur du service ayant communiqué l'offre d'emploi au public est responsable lorsqu'il a agi sans demande expresse d'insertion de l'offre émanant de l'annonceur.

3/ LA MENTION DE LA DATE DE L'OFFRE

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

4/ LA RÉFÉRENCE AU NOM DE L'EMPLOYEUR

1. Principe d'interdiction

Toute offre d'emploi publiée ou diffusée doit mentionner le nom de l'employeur (art. L 5332-2 du Code du travail).

2. Exception légale

Un recruteur peut demander la publication d'une offre anonyme. Toutefois, l'employeur ou l'intermédiaire agissant en son nom (agence de publicité, cabinet de recrutement, etc.) 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.

Dans le cas d'offre anonyme, l'autorité administrative et les services de Pôle emploi peuvent, sur simple demande de leur part, obtenir du directeur de la publication ou du responsable du moyen de communication le nom ou la raison sociale et l'adresse de l'employeur. Ces renseignements peuvent être utilisés pour l'information des candidats éventuels à l'offre d'emploi publiée ou diffusée.

Réf : art. L. 5332-2 et L. 5332-4 du Code du travail.

SOURCES ET SITES DE RÉFÉRENCE

- **Légifrance** : <http://www.legifrance.gouv.fr>
- **France Travail** : <http://www.francetravail.fr>
- **Le Défenseur des Droits** : <http://www.defenseurdesdroits.fr>

Pour contacter l'Apec

Pour diffuser une offre d'emploi et découvrir l'ensemble de nos services

apec.fr/recruteur.html



0 809 361 212

**Service gratuit
+ prix appel**