

LES ANNONCES D'OFFRES D'EMPLOI

----- 1. RÈGLES SPÉCIFIQUES -----

- La diffusion et la publicité des offres - et des demandes d'emploi - sont réglementées par le Code du travail (Code du travail, article [L. 311-4](#)).
- Mises à part, les entreprises de travail temporaire qui peuvent, pour publier leurs offres d'emploi, utiliser tous les moyens de publicité leur convenant (Code du travail, article [D. 311-5](#)), toutes les autres entreprises, organismes ou particuliers, ne peuvent insérer leurs offres et demandes d'emploi que dans la presse (sous réserve d'observer un certain nombre de règles) à l'exclusion de tout autre mode d'affichage ou de publicité.
- La publication d'offres et de demandes d'emploi dans la presse est soumise à des formalités et doit respecter un certain nombre d'interdictions.

Formalités obligatoires :

- Tout employeur qui fait insérer dans la presse (journal, revue ou écrit périodique) une offre anonyme d'emploi est tenu de faire connaître son nom - ou sa raison sociale - et son adresse au directeur de la publication (si l'insertion est demandée par un intermédiaire - agence de publicité, organisme de sélection, etc. - ceux-ci doivent fournir les mêmes renseignements au directeur de la publication).
- Les directeurs de publication doivent faire connaître, au moment de leur parution, les offres d'emploi qu'ils publient aux directions départementales du travail et de la main-d'œuvre et aux services de l'ANPE. - Ces services, si les offres sont anonymes, pourront, sur simple demande de leur part, obtenir du directeur de la publication les mêmes renseignements concernant l'employeur, et les utiliser pour l'information des candidats éventuels.
- Notons que la transmission des offres d'emploi publiées est faite à la section départementale compétente de l'ANPE à l'occasion de chaque édition, et de façon à ce que les offres parviennent à leur destinataire au plus tard le jour de leur parution (Code du travail, articles [D. 311-1](#) et [D. 311-2](#)).
- La section départementale de l'ANPE compétente est celle de Paris pour les publications à diffusion nationale et celle du siège de la publication pour celles à diffusion régionale ou locale. Quand une publication comporte plusieurs éditions couvrant chacune un secteur géographique différent, la transmission des offres de chaque édition doit être faite aux sections départementales de l'ANPE dans le ressort desquelles se trouve situé le secteur de diffusion de cette édition (Code du travail, article [D. 311-2](#)).

Formes de la communication des offres :

- La communication des offres peut être effectuée sous forme d'extraits de publication regroupant la totalité des offres diffusées dans ladite publication, extrait sur lequel figure le titre de la publication ainsi que son numéro ou la date (Code du travail, article [D. 311-3](#)).

Directions départementales de la main-d'œuvre :

- La communication des offres d'emploi aux directions départementales du travail et de la main-d'œuvre n'est faite que sur demande expresse de celles-ci précisant le numéro ou la date de la publication auxquels ces offres se rapportent (Code du travail, article [D. 311-4](#)).

Interdictions :

- Les publications d'offres d'emploi - ou d'offres de travaux à domicile - sont soumises aux interdictions suivantes (Code du travail, article [L. 311-4](#)) :
- mention d'une limite d'âge maxima (sauf conditions d'âge exigées par des textes législatifs ou réglementaires) ;
- allégations fausses ou susceptibles d'induire en erreur, portant notamment sur l'existence, l'origine, la nature et la description de l'emploi ou du travail à domicile offert, le lieu du travail, la rémunération et les avantages annexes proposés ;
- un texte rédigé en langue étrangère, ou contenant des termes étrangers ou des expressions étrangères, lorsqu'il existe un terme ou une expression approuvés par les commissions de terminologie instituées par le décret du 11 mars 1986 relatif à l'enrichissement de la langue française.

S'il n'existe qu'un terme étranger pour désigner l'emploi offert, le texte français doit en donner une description suffisamment détaillée pour qu'il n'y ait pas d'erreur possible sur la nature de l'emploi et sur toutes ses composantes et annexes.

Ces interdictions quant à l'emploi de langues étrangères ne concernent que les services devant être exécutés sur le territoire français, et ce quelle que soit la nationalité de l'auteur de l'offre ou de l'employeur, même si une parfaite connaissance d'une langue étrangère est une des conditions de l'embauche.

Exception à cette interdiction :

- Les publications rédigées principalement en langue étrangère peuvent publier des offres d'emploi rédigées dans la même langue. Peuvent également être rédigées en langue étrangère les offres d'emploi expressément destinées à des ressortissants étrangers.

Pénalités :

- La violation des règles édictées par l'article [L. 311-4](#) constitue une contravention de 3e classe et, comme telle, donne lieu à une amende de 450 euro au plus (Code du travail, article [R. 361-1](#)).

----- 2. LES PRINCIPES D'ORDRE PUBLIC -----

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes :

- Si le principe de non-discrimination en général est sanctionné pénalement, la première des discriminations dans les offres d'embauche, celle fondée sur le sexe, fait l'objet de l'article [L. 123-1](#) du Code du travail :
- Sous réserve des dispositions particulières du présent code, et 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, nul ne peut : "Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi, quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé, ou dans toute autre forme de publicité relative à une embauche, le sexe ou la situation de famille du candidat recherché."
- Les emplois pour l'exercice desquels le sexe est la condition déterminante sont en nombre très limité ; il s'agit des artistes appelés à interpréter un rôle masculin ou féminin, des mannequins chargés de présenter des vêtements et accessoires et des modèles masculins et féminins (Code du travail, article [R. 123-1](#)).

- En conséquence, dans une circulaire du 2 mai 1984 (JONC 7 juin 1984) précisant les modalités d'application de la loi du 13 juillet 1983 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'administration recommande :

1) Lorsque l'offre et l'annonce correspondante concernent un emploi dont il existe une dénomination au masculin et au féminin (employé(e), ouvrier(ère)), de mentionner les deux genres,

2) Lorsqu'au contraire la dénomination de l'emploi n'existe qu'au masculin ou au féminin, de s'inspirer de l'une ou l'autre des formules qui suivent :

- ajouter une mention indiquant que l'emploi est offert aux candidats des deux sexes (ex cadre H/F, ingénieur H/F) ;

- utiliser des mots neutres tels que personne(s) chargée(s) de... lorsqu'il résulte clairement de la rédaction de l'offre qu'elle s'adresse aux candidats des deux sexes dans des conditions identiques.

Sanctions pénales :

- L'article [L.152-1-1](#) du Code du travail punit toute infraction aux règles de l'article [L.123-1](#) d'un emprisonnement d'un an et/ou une amende de 25 000 F.

- Le tribunal peut ordonner par ailleurs, aux frais de la personne condamnée, l'affichage du jugement et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'il désigne, sans que ces frais puissent excéder le maximum de l'amende encourue.

- Notons que ces sanctions concernent tout auteur de l'infraction, quel qu'il soit, c'est-à-dire aussi bien toute personne susceptible d'intervenir dans la rédaction ou la diffusion de l'annonce, que l'employeur inspirateur de celle-ci.

L'interdiction de toute discrimination :

- L'article 416-3 du Code pénal prévoit une amende de 2 000 à 20 000 F et/ou un emprisonnement de deux mois à un an à l'encontre de toute personne qui aura soumis une offre d'emploi à une condition fondée sur l'origine, le sexe, les mœurs, la situation de famille, l'appartenance ou la non-appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée, l'état de santé ou le handicap.

Questionnaire d'embauche - séropositivité - toxicomanie :

- Dans le cadre du Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels, un groupe de travail a étudié notamment les problèmes liés au dépistage lors de l'embauche, de la séropositivité d'une part, de la toxicomanie d'autre part. Partant du principe que l'employeur ne peut demander que des renseignements présentant un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé, le groupe de travail en tire la conclusion que – sauf cas très exceptionnels, où un lien pourrait exister entre l'état de santé du salarié et l'emploi offert – il n'y a lieu ni de rechercher si le salarié est porteur du virus de l'immunodéficience humaine, ni d'organiser un dépistage systématique de la toxicomanie. De telles investigations sont discriminatoires et portent atteinte à la vie privée.

- Ce texte vise le responsable de l'annonce, c'est-à-dire son inspirateur. Par ailleurs, le tribunal peut ordonner que la décision de condamnation sera affichée et insérée intégralement ou par extraits dans les journaux qu'il désigne, aux frais du condamné, sans toutefois que ceux-ci puissent dépasser le montant de l'amende encourue.

QUESTIONNAIRES ET ENTRETIENS D'EMBAUCHE :

----- L'INTERDICTION DE TOUTE DISCRIMINATION -----

- Nous retrouvons tout d'abord les limites posées par l'article 416 du Code pénal : seront interdites dans les questionnaires d'embauche ou lors des entretiens, toutes questions en rapport avec les origines du candidat à l'embauche, ses mœurs, sa situation de famille, son appartenance ou sa non-appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée, son état de santé ou son handicap.
- Toute question partant sur ces éléments rendrait son auteur passible des sanctions pénales attachées aux violations de l'article 416 du Code pénal.
- Une remarque quant au cas particulier de la situation de famille : cet élément peut être pris en compte par l'entreprise pour des raisons sans rapport avec l'embauche, notamment pour l'octroi de certaines prestations liées aux enfants. Dans ce cas, cette question pourrait être posée, mais avec la mention "facultative", ceci afin d'éviter de tomber sous le coup de l'article 416 du Code pénal.
- De même, les questions portant sur les projets matrimoniaux du candidat sont à proscrire (a été jugé abusif le licenciement d'une salariée pendant la période d'essai au motif que, lors de son embauchage, l'intéressée n'avait pas signalé qu'elle était fiancée (Chambre sociale de la Cour de cassation, 17 mars 1971, [Bulletin civil n° 216 P. 181](#)).
- Autre remarque quant à l'état de santé : si l'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de santé du candidat lors de l'embauche, il n'en est pas de même de son aptitude physique à un poste de travail, laquelle sera vérifiée par le médecin du travail. Le salarié qui dissimulerait des causes médicales constituant des contre-indications à occuper un poste de travail pourrait se voir licencié par la suite pour cause réelle et sérieuse.

L'appartenance syndicale :

- L'article [L.412-2](#) du Code du travail prévoit "qu'il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage".
- Les chefs d'établissements, directeurs ou gérants enfreignant cette disposition sont passibles d'une amende de 25 000 F et, en cas de récidive, d'une amende de 50 000 F et/ou d'un emprisonnement d'un an (Code du travail, article [L. 481-3](#)).

L'état de grossesse d'une candidate :

- Selon l'article [L. 122-25](#) du Code du travail, il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher. En conséquence, il lui est interdit de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée.
- Le même article précise que la femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.
- Conséquences de cet article :
 - interdiction de toute question écrite ou orale sur l'état de grossesse d'une candidate à l'embauche;
 - interdiction de tout examen en ce sens lors de la visite médicale d'embauche (ou tout au moins de toute transmission de renseignements sur ce point à l'employeur);

- la dissimulation de son état de grossesse par une candidate à l'embauche ne peut constituer par la suite une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Les infractions à cette interdiction de prise en considération de l'état de grossesse d'une salariée lors de son embauche constituent une contravention de 5^e classe, leur auteur encourant une amende de 1 500 euro au plus pouvant être portée à 3 000 euro en cas de récidive (Code du travail, article [R. 152-3](#)).

----- INTERDICTION DES QUESTIONS SANS LIEN DIRECT AVEC L'EMPLOI -----

- La finalité des questionnaires et des entretiens d'embauche est d'établir si le profil du candidat correspond bien au poste et s'il possède les qualités personnelles requises pour remplir au mieux la mission qui lui sera confiée.

- Toute investigation ne répondant pas à une telle finalité est non seulement superfétatoire, mais illégale comme attentatoire à la vie privée (article [9 du Code civil](#) : "chacun a droit au respect de sa vie privée").

- La Cour de cassation a jugé à plusieurs reprises que constituait une faute de l'employeur le fait d'exiger des renseignements sans lien direct et nécessaire avec l'emploi, le seul but du questionnaire d'embauche étant d'apprécier les qualités professionnelles. Un licenciement pour dissimulation par le candidat de renseignements de ce type est abusif (Chambre sociale de la Cour de cassation, 17 octobre 1973, [Bulletin civil n° 484 P. 444](#)).

- On peut donc citer comme exemples de questions interdites :

- les opinions politiques;
- les antécédents judiciaires ; en effet, le candidat à l'embauche n'est nullement tenu de révéler ses antécédents judiciaires, ce qui serait du reste contraire à toute réinsertion (Chambre sociale de la Cour de cassation, 25 avril 1990, [Bulletin civil n° 186 P. 113](#)).
- Les employeurs ne peuvent donc exiger l'extrait de casier judiciaire des intéressés, sauf pour des postes particulièrement sensibles notamment quant à la probité (exemple : caissier de banque);
- la profession du conjoint ou des proches (sauf peut-être pour les candidats à certaines professions donnant accès à des informations ultra-confidentielles, comme certains postes de la Défense nationale) - le dossier scolaire du candidat (car donnant des renseignements touchant à la vie privée);
- les conditions dans lesquelles il a effectué le service national ; rien ne l'oblige à dire, par exemple, qu'il est officier de réserve (Chambre sociale de la Cour de cassation, 2 octobre 1974, [Bulletin civil n° 458 P. 430](#)).

----- QUESTIONS AUTORISÉES CAR AYANT UN LIEN AVEC L'EMPLOI -----

- En revanche, l'employeur est en droit d'exiger les renseignements suivants car ayant un lien ou une incidence sur l'emploi :

- état civil du candidat, c'est-à-dire nom, prénoms, date de naissance, adresse;
- libération ou non des obligations du service militaire;
- diplômes obtenus et justificatifs correspondants;
- emplois occupés précédemment par le candidat et raisons de son départ, certificat de travail;
- existence ou non d'une clause de non concurrence;
- pour les étrangers, carte de séjour.

Information des candidats :

- Les candidats auprès desquels sont recueillies des informations nominatives (questionnaires d'embauche ou entretiens) doivent être informés :
- du caractère obligatoire ou facultatif des réponses;
- des conséquences à leur égard d'un défaut de réponse;
- des personnes physiques ou morales destinataires des informations;
- de l'existence d'un droit d'accès ou de rectification.

Lorsque de telles informations sont recueillies par voie de questionnaires, ceux-ci doivent porter mention de ces prescriptions.

----- DROIT D'ACCÈS ET DE RECTIFICATION -----

- Selon la [loi "informatique et libertés"](#) du 6 janvier 1978, tout candidat peut obtenir communication des informations le concernant, ce droit s'appliquant tant à la fiche informatisée que manuelle.

Le candidat doit être informé, sur sa demande, des résultats des analyses et tests pratiqués.

----- FOURNITURE DE FAUX RENSEIGNEMENTS -----

Les renseignements demandés sont sans lien direct et nécessaire avec l'activité professionnelle envisagée :

- Le salarié n'est nullement obligé de fournir ces renseignements.
- C'est donc l'employeur qui commet une faute en les lui demandant, faute pouvant éventuellement donner lieu à des dommages-intérêts s'il y a atteinte à la vie privée (Répertoire Le Guen n° 29.036. JOAN 15 octobre 1990).

Les renseignements demandés ont un lien nécessaire et direct avec l'emploi proposé :

- Le salarié, s'il donne de faux renseignements, commet une faute. Cette faute, cependant, ne peut justifier un licenciement ultérieur que si elle a eu une influence déterminante sur la décision d'embauche.

Jugé que le fait de s'être fait embaucher sur la foi de faux diplômes justifiait un licenciement pour faute grave (Cour d'appel d'Angers, 1er juillet 1986, Lamy n° 326).

- Même solution en ce qui concerne une éventuelle action pénale pour escroquerie, faux et usage de faux la Chambre criminelle de la Cour de cassation a confirmé la relaxe d'un prévenu poursuivi de ce chef pour avoir fait usage de la fausse qualification de "OQ 3" alors qu'il n'était que "petit compagnon", aux motifs qu'il n'était pas établi que l'indication de la qualification professionnelle ait été la cause déterminante de la souscription par l'employeur du contrat de travail, les documents remplis par le salarié étant sans valeur probatoire (Chambre criminelle de la Cour de cassation, 19 novembre 1990, [pourvoi n° 89-84690](#)).

- La solution serait différente si l'embauche avait été décidée sur la foi de faux diplômes, fruits d'une habile imitation.

PROMESSE D'EMBAUCHE

----- FORCE OBLIGATOIRE D'UNE ANNONCE -----

- Une annonce d'offre d'emploi ne constitue pas en soi une offre parfaite de contracter, débouchant sur un contrat dès la première acceptation venue. Cependant, si l'annonce propose des éléments précis - par exemple lieu de travail, rémunération annuelle, description du poste - et que l'un de ces éléments reste vague dans le contrat définitif, le salarié pourra s'en prévaloir et refuser ce qui, au regard de l'annonce, constituerait la modification d'un élément substantiel de son contrat.

L'employeur serait en effet considéré comme tenu par son offre, non rediscutée par la suite.

----- FORCE OBLIGATOIRE DE LA PROMESSE D'EMBAUCHE -----

- A un certain stade des pourparlers, l'employeur arrête son choix sur un candidat et lui fait une proposition d'embauche suffisamment précise ; si l'intéressé accepte cette proposition, même globalement (le problème se déplacerait alors sur le terrain de la preuve), un avant-contrat se trouve conclu, dont l'objet est le choix du candidat. L'employeur qui retirerait son offre verrait alors sa responsabilité engagée. Le préjudice subi par le candidat évincé tardivement - souverainement évalué par le juge - devra être indemnisé par l'employeur (Chambre sociale de la Cour de cassation, 12 janvier 1989, [Bulletin civil n°18 P. 10](#)).