

Offre d'emploi et embauche : les droits du candidat

- [Une offre d'emploi peut-elle mentionner l'âge du candidat recherché ?](#)
- [L'offre d'emploi peut-elle s'adresser à un candidat de sexe, de nationalité, de religion... déterminés ?](#)
- [L'emploi d'une langue ou de termes étrangers est-il possible ?](#)
- [Un candidat peut-il avoir connaissance des méthodes de recrutement utilisées ?](#)
- [Lors du recrutement, quelles informations peuvent être demandées au candidat ?](#)
- [Questionnaire d'embauche : existe-t-il une réglementation particulière ?](#)
- [Graphologie et astrologie : le candidat doit-il s'y soumettre ?](#)
- [Quels sont les droits du candidat pendant un essai professionnel ?](#)
- [Harcèlement sexuel : comment agir ?](#)

Synthèse

Si le choix d'un futur salarié est laissé à la libre appréciation de l'employeur, celui-ci doit néanmoins respecter certaines règles lors du recrutement. Des règles qui prohibent toute forme de discrimination pour promouvoir l'égalité des chances entre les différents candidats à un emploi. L'obligation faite aux employeurs de notifier à l'ANPE toute place vacante dans leur entreprise a été supprimée par la loi du 18 janvier 2005, en cohérence avec la fin du monopole de placement auparavant reconnu à l'ANPE. Cependant, l'ANPE (ou, à compter du 1er janvier 2009 en principe, la nouvelle institution issue de la fusion de l'ANPE et des ASSEDIC) a toujours vocation à recueillir les offres d'emploi déposées par les employeurs faisant appel à ses services.

Une offre d'emploi peut-elle mentionner l'âge du candidat recherché ?

Les offres d'emploi publiées dans la presse (journal, revue, écrit périodique) ou diffusées par tout autre moyen de communication accessible au public (site Internet par exemple) ne peuvent comporter la mention d'une limite d'âge supérieure exigée du postulant à un emploi.

Cette interdiction ne concerne pas les offres qui fixent des conditions d'âge imposées par les dispositions légales. En outre, des différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime, notamment par le souci de préserver la santé ou la sécurité des travailleurs, de favoriser leur insertion professionnelle, d'assurer leur emploi, leur reclassement ou leur indemnisation en cas de perte d'emploi, et lorsque les moyens de réaliser ce but sont nécessaires et appropriés.

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.

L'offre d'emploi peut-elle s'adresser à un candidat de sexe, de nationalité, de religion... déterminés ?

D'une façon générale, l'offre ne peut conditionner l'accès à l'emploi à l'appartenance ou la non-appartenance à une religion, une nation, une race ou une ethnie déterminée, ou encore à des mœurs, des orientations sexuelles, des caractéristiques génétiques, des opinions politiques, à l'exercice ou non d'activités syndicales, à l'état de santé ou de handicap, à une apparence physique... : ce type de discrimination est puni par le Code pénal.

De plus, l'offre d'emploi ne peut pas mentionner la situation de famille (célibataire, sans enfant, libéré de toute obligation familiale...) de la personne recherchée. Il en est de même en ce qui concerne le sexe. Nul ne peut ainsi mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché. Cette interdiction est applicable pour toute forme de publicité relative à une embauche et quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé. L'offre doit donc être rédigée de façon à faire apparaître clairement qu'elle s'adresse indifféremment aux hommes et aux femmes. Ainsi, par exemple « Cadre H/F » ou « Employé(e) » (pour plus de précision, voir la fiche L'égalité professionnelle homme-femme).

Toutefois, lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe répond à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée, l'interdiction visée ci-dessus n'est pas applicable. L'article R. 1142-1 du Code du travail fixe ainsi la liste des emplois et des activités professionnelles pour l'exercice desquels l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue la condition déterminante ; cette liste, révisée périodiquement, est la suivante :

- artistes appelés à interpréter soit un rôle féminin, soit un rôle masculin ;
- mannequins chargés de présenter des vêtements et accessoires ;
- modèles masculins et féminins.

L'emploi d'une langue ou de termes étrangers est-il possible ?

La langue nationale étant le français, une offre d'emploi ne peut comporter de « texte rédigé en langue étrangère ». Lorsque l'emploi ou le travail offert ne peut être désigné que par un terme étranger sans correspondant en français, le texte français doit en comporter une description suffisamment détaillée pour ne pas induire en erreur le candidat. Ce principe s'applique pour les emplois et services à exécuter sur le territoire français (quelle que soit la nationalité de l'auteur de l'offre ou de l'employeur) ou hors du territoire français lorsque l'auteur de l'offre ou l'employeur est français, alors même que la parfaite connaissance d'une langue étrangère serait une des conditions requises pour tenir l'emploi proposé. Toutefois, les directeurs de publications et les personnes responsables de moyens de communication utilisant, en tout ou partie, une langue étrangère peuvent, en France, recevoir des offres d'emploi rédigées dans cette langue.

Un candidat peut-il avoir connaissance des méthodes de recrutement utilisées ?

Avant toute mise en œuvre de la procédure, le candidat à un emploi doit être clairement informé des méthodes et techniques de recrutement (tests, questionnaire,

graphologie...) auxquelles il devra se soumettre. Les résultats obtenus doivent rester confidentiels et être portés à sa connaissance s'il en fait la demande.

Lors du recrutement, quelles informations peuvent être demandées au candidat ?

Quelle que soit la forme sous laquelle elles sont demandées (questionnaire, entretien, production de documents...), les informations doivent avoir pour seul but d'apprécier la capacité du candidat à occuper l'emploi ou ses aptitudes professionnelles. Elles doivent par ailleurs avoir un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé. Aussi, l'employeur ne saurait demander des renseignements portant sur la vie privée ou sur l'appartenance syndicale du candidat. En revanche, il peut s'informer de la possession, par l'intéressé, du permis de conduire si l'emploi à pourvoir le nécessite effectivement.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, les informations visées ci-dessus et communiquées par écrit par le candidat à l'emploi doivent être examinées dans des conditions préservant son anonymat. Les modalités d'application de cette disposition (pratique dite du « CV anonyme »), issue de la loi 31 mars 2006 « pour l'égalité des chances », doivent être fixées par un décret (à paraître) .

Lorsque la demande d'information est pertinente au regard des caractéristiques de l'emploi proposé, le candidat est tenu d'y répondre de bonne foi, une fausse déclaration pouvant - si elle est à l'origine d'une situation préjudiciable à l'employeur - justifier la rupture ultérieure du contrat de travail. Si l'information sollicitée est sans lien avec l'emploi, le candidat peut refuser de la fournir voire même saisir le tribunal, civil ou pénal, selon la nature de l'atteinte qu'il a subie.

Questionnaire d'embauche : existe-t-il une réglementation particulière ?

Les employeurs sont obligés d'informer les candidats sur :

- le caractère obligatoire ou non des réponses ;
- les conséquences d'un défaut de réponse ;
- les personnes ou entreprises destinataires des informations ;
- la possibilité dont dispose le candidat d'accéder et de rectifier les informations fournies.

Graphologie et astrologie : le candidat doit-il s'y soumettre ?

La validité scientifique de ces méthodes de recrutement est douteuse. En outre, elles tendent à une recherche sur la personnalité du candidat et non sur ses aptitudes professionnelles. La personne qui s'estime lésée par de tels procédés peut saisir le juge. Tel est le cas si l'analyse graphologique ou astrologique, réalisée à l'insu du candidat, fonde le refus de l'employeur de l'embaucher.

Quels sont les droits du candidat pendant un essai professionnel ?

L'essai professionnel est un test dont l'objectif est de vérifier la qualification et les aptitudes du candidat. Il se différencie de la période d'essai puisqu'il se déroule avant l'embauche et sur une très courte durée. Si le Code du travail ne régit pas l'essai professionnel, certaines conventions collectives prévoient des dispositions notamment en ce qui concerne la rémunération applicable à cette forme de test d'embauche.

Harcèlement sexuel : comment agir ?

Comme les salariés, les candidats à un emploi bénéficient d'une protection contre le

harcèlement sexuel dont ils peuvent être victimes lors des différentes étapes du recrutement. Face à de tels agissements, le/la candidat(e) peut notamment :

- demander conseil à une association dont l'objet est de combattre les discriminations fondées sur le sexe et les mœurs. Avec l'accord écrit de l'intéressé(e), cette association peut agir devant la juridiction pénale ;
- déposer une plainte auprès du procureur de la République, du commissariat de police, de la gendarmerie ou du doyen des juges d'instruction du Tribunal de Grande Instance (TGI).

L'auteur du harcèlement sexuel est passible d'une amende et d'une peine d'emprisonnement. La victime peut obtenir des dommages-intérêts.

Source : Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité.
Dernière mise à jour : 17 octobre 2008.