

Recrutement : les obligations légales pour l'employeur

1. Le recrutement

Certains grands principes juridiques régissent le recrutement, ils visent à protéger le candidat.

Si l'employeur **est libre de recruter le candidat de son choix**, le principe général à respecter est de s'assurer que le recruteur évalue bien les aptitudes du candidat et non sa personne.

Des limites à cette liberté sont posées afin d'éviter les abus, elles figurent dans le Code du travail.

Ainsi, la phase de recrutement doit respecter trois principes importants :

1. **La transparence,**
2. **La finalité,**
3. **La pertinence**

Notons également que ces principes s'appliquent également aux intermédiaires qui interviendraient éventuellement dans le recrutement.

La transparence

La loi oblige l'employeur à **informer le candidat des méthodes et techniques utilisées** lors du recrutement et ce, avant leur mise en œuvre. Pour autant aucune condition de forme n'est imposée.

L'employeur doit également, communiquer les résultats à l'issue de la procédure. Ainsi, le candidat doit être informé dans un délai raisonnable des suites données à sa candidature et des motifs de refus le cas échéant.

L'employeur a également une obligation en termes de conservation des données du candidat. En effet, si l'employeur collecte des données du candidat, ce dernier doit savoir **combien de temps ses données vont être conservées** et doit pouvoir refuser leur conservation.

Enfin, les méthodes de recrutement doivent être portées à la connaissance des représentants du personnel.

La finalité

Il s'agit de veiller au principe général de non-discrimination au sein de toute procédure de recrutement.

Ainsi, les tests effectués sur le candidat ne doivent avoir pour finalité que de tester les aptitudes professionnelles du salarié.

Un candidat ne peut pas être rejeté pour des raisons discriminatoires : sexe, religion, ethnie, situation de famille, grossesse,

Il convient également de veiller au respect de l'égalité professionnelle, notamment l'égalité homme-femme.

Si aujourd'hui, le CV anonyme reste facultatif, il convient toutefois d'être vigilant lors des phases de recrutement car il existe un mécanisme de **présomption partielle de discrimination**, ou le candidat apporte des éléments de fait laissant supposer la discrimination directe ou indirecte. Ce ne sera alors que dans un second temps que

l'employeur aura la possibilité de prouver que sa décision est fondée par des éléments objectifs.

La pertinence

Les **méthodes et techniques d'aide au recrutement** ou d'évaluation des candidats à un emploi doivent **être pertinentes** au regard de la finalité poursuivie.

Il est alors nécessaire de mettre en œuvre des méthodes fiables de recrutement en fonction du but qu'elles poursuivent.

Enfin, il est important que les informations demandées au candidat (ou les questions qui lui sont posées) soient pertinentes et soient directement liées à la fonction et au poste proposé.

Aussi, en conséquence, l'employeur ne pourra pas poser des questions relatives à la religion, la vie privée, l'état de santé, opinions politiques ...

Notons enfin, qu'il peut exister d'autres formalités : déclaration auprès de la **CNIL des formulaires d'embauches** etc...

Par ailleurs, le **candidat, pour sa part, s'oblige à être de bonne foi**. Si tel n'est pas le cas, l'employeur peut annuler le contrat de travail s'il arrive à démontrer qu'il y a eu dol et **vice de son consentement**.

Il faudra toutefois être en mesure de démontrer l'ensemble des conditions du dol.

L'étude de la jurisprudence est un excellent indicateur afin de déterminer s'il y a eu dol ou non.

2. L'offre d'emploi

Les 2 mentions obligatoires dans l'offre d'emploi

Le Code du travail encadre le contenu et la diffusion des offres d'emploi (*aux articles L5331-1 et suiv.*). Plusieurs mentions obligatoires doivent figurer dans lesdites offres pour être légales.

1 - La date et l'identité de l'entreprise doivent figurer dans l'offre d'emploi

La date correspond au jour / mois / année de diffusion de l'annonce : « *Toute offre d'emploi publiée ou diffusée est datée* » (*C. trav., art. L5332-1*).

Le nom de l'employeur direct ou du cabinet de recrutement doit également être mentionné. Cependant, certaines entreprises préfèrent recruter de manière anonyme, dans ce cas, le nom de l'employeur peut ne pas figurer sur l'offre d'emploi. Toutefois, ce dernier ou l'intermédiaire agissant en son nom (un cabinet de recrutement par exemple) doit faire « *connaître son nom ou sa raison sociale et son adresse au directeur de la publication ou au responsable du moyen de communication* » (*C. trav., art. L5332-2*).

2 - L'offre d'emploi doit être rédigée en français

Pour un emploi sur le territoire français, l'annonce doit être rédigée en français - y compris l'intitulé de la fonction - au risque de discriminer des candidats ne maîtrisant pas les langues étrangères (*C. trav., art. L5331-4*).

Par exception,

- Si l'offre est diffusée dans un magazine étranger, elle pourra être rédigée dans une autre langue que le français. Dans un tel cas, on part du principe que le lecteur maîtrise la langue concernée. En revanche, rien n'interdit de mentionner que le candidat doit par exemple avoir une parfaite maîtrise de l'anglais.
- Une partie du descriptif de l'offre peut être rédigé dans une langue étrangère, en raison de la nature du poste à pourvoir, si la première partie l'est en français et qu'elles sont toutes deux similaires. Il est possible de diffuser une offre dont une partie du descriptif.
- Certains termes anglais spécifiquement couramment utilisés pour décrire des métiers (manager, marketing...) sont tolérés si le reste de l'offre d'emploi est écrite en français.

Les 3 mentions interdites dans l'offre d'emploi

1 - L'offre d'emploi ne doit pas porter mention de critères discriminants

Selon l'article 1132-1 du Code du travail sont jugées discriminantes et donc interdites, dans le texte d'une offre d'emploi, toute mention à l'origine, au sexe, aux mœurs, à l'identité de genre, à l'orientation sexuelle, à l'âge, à la situation de famille, à l'état de grossesse, à l'appartenance ou à la non-appartenance à une ethnie, une nation ou une race, aux opinions politiques, aux activités syndicales ou mutualistes, aux convictions religieuses, aux caractéristiques génétiques, à l'apparence physique, au lieu de résidence, au patronyme, à l'état de santé ou au handicap.

Par dérogation, un critère discriminatoire peut figurer dans une offre et constituer un motif de sélection des candidats à l'embauche, si :

- Un texte spécifique autorise la mise en œuvre d'un critère discriminatoire.
- Le critère discriminatoire est justifié par une exigence professionnelle essentielle et déterminante (article L. 1121-1 du code du travail). Par exemple, il est possible de ne recruter qu'une femme dans le milieu du mannequinat ou du cinéma.

Vous ne devez donc pas faire figurer dans une annonce d'emploi, ou vous ne devez pas trouver dedans, ce genre de mentions : Recherche travailleur handicapé, poste ouvert aux candidats de 50 ans et plus seulement, recrute homme, recherche une personne valide et en bonne santé...

Bon à savoir : les mentions du type « commercial junior », « consultant senior » sont en revanche tout à fait licites. Elles sous-entendent un niveau d'expérience dans la fonction et pas un âge plancher ou plafond.

À noter : le principe de non-discrimination s'applique également lors de l'entretien d'embauche. Des questions interdites ne peuvent être posées par le recruteur, sous peine de sanctions.

2 - L'offre d'emploi ne doit pas comporter d'allégations fausses ou susceptibles d'induire en erreur le candidat (articles L. 5331-3 et L. 5331-5 du Code du travail)

L'annonce doit être la plus précise possible quant aux missions qui seront confiées au futur collaborateur, sans jamais survendre le poste. Il est interdit de publier ou de faire publier une offre d'emploi comportant des allégations fausses ou susceptibles d'induire en erreur et portant en particulier sur un ou plusieurs éléments suivants :

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

3 - L'offre d'emploi ne peut pas être payante

Il est interdit de vendre des offres d'emploi, quel que soit le support utilisé (site corporate de l'entreprise, jobboard comme Cadremploi ou Keljob...) (*C. trav. ; art. L5331-1*). Concrètement, l'annonce ne doit comporter aucune prestation payante. La gratuité concerne l'accès à l'offre d'emploi, le dépôt de candidature mais également les différentes étapes du processus de recrutement et les frais éventuels de constitution d'un dossier « candidat ».

Par exemple, l'offre d'emploi ne doit pas comporter les mentions suivantes : « Les candidats devront participer aux frais de recrutement » ou « le dépôt d'une candidature coûtera X euros », « Pour déposer votre candidature, veuillez appeler le 0800 »...

Bon à savoir : il faut distinguer la gratuité d'accès à l'offre d'emploi par les candidats de la possibilité de payer pour apparaître sur un jobboard pour un recruteur. Il est possible pour ce dernier d'accroître la visibilité de son annonce et donc le nombre de candidatures en multipliant les canaux payants de diffusion.

Les 2 mentions facultatives de l'offre d'emploi

1 - Les conditions salariales

Les conditions salariales ne sont pas obligatoirement mentionnées dans l'offre d'emploi (part fixe, part variable du salaire...), à partir du moment où le candidat n'est pas induit en erreur.

Par exemple, l'employeur induit le candidat en erreur s'il précise sur l'offre d'emploi que le salaire peut aller « jusqu'à 300 000 euros » alors qu'au final le candidat ne sera payé que 100 000 euros.

2- Les méthodes de recrutement

L'employeur n'est pas contraint de développer le processus de recrutement. Rien d'obligatoire, mais il est toujours bon de prévenir le candidat des process de recrutement à venir. Un candidat informé est un candidat mieux préparé.

A RETENIR

Respecter le principe de non-discrimination à l'embauche tout au long de votre recrutement. De la rédaction de l'offre, en passant par la présélection des CV jusqu'à la décision d'embauche, vos choix doivent être objectivés et doivent respecter les obligations en matière de "lutte contre les discriminations". (articles 225-1 et 225-2 du code pénal).