

EGALITE PROFESSIONNELLE

Offre d'emploi et recrutement : les droits du candidat

Si le choix d'un futur salarié est laissé à la libre appréciation de l'employeur, celui-ci doit toutefois respecter certaines règles au moment du recrutement.

En effet des règles strictes encadrent tant l'élaboration de l'offre d'emploi, que les modalités du recrutement. Ceci a pour seul objectif d'éviter toute forme de discrimination afin de promouvoir l'égalité des chances entre les différents candidats à un emploi, qu'il soit homme ou femme.

L'offre d'emploi :

1 – Notion d'âge

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 pas comporter la mention d'une limite d'âge supérieure exigée par les postulants 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.*

2 – Notion de caractéristiques particulières

D'une façon générale, l'offre ne peut faire de références particulières concernant :

- ▶ À la nationalité, la race ou l'ethnie,*
- ▶ Aux mœurs et orientations sexuelles,*
- ▶ Aux opinions politique, philosophique ou religieuse*
- ▶ À l'exercice ou non d'activités syndicales,*
- ▶ À l'état de santé ou de handicap, aux caractéristiques génétiques,*
- ▶ À une apparence physique...*

D'autre part, l'offre d'emploi ne peut pas mentionner :

- ▶ La situation de famille (célibataire, sans enfant, libéré de toute obligation familiale...) de la personne recherchée.*
- ▶ Le sexe : l'offre doit être rédigée de façon à faire apparaître clairement qu'elle s'adresse indifféremment aux hommes et aux femmes ; par exemple il faut noter « Cadre H/F » ou « Employé(e) »*

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 :

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

3 – Choix de la langue

La langue nationale étant le français, une offre d'emploi ne peut comporter de « texte rédigé en langue étrangère ».

Toutefois 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.

Le recrutement :

1 – Connaissance des méthodes de recrutement

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.

2 – Demande d'informations

Quelle que soit la forme sous laquelle elles sont demandées au candidat à l'emploi, les informations (questionnaire, entretien, production de documents...) doivent avoir pour seul but d'apprécier la capacité du candidat à occuper l'emploi ou ses aptitudes professionnelles.

Elles doivent avoir un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé.

De ce fait, l'employeur ne saurait demander des renseignements portant sur la vie privée ou sur l'appartenance syndicale, politique ou religieuse 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 », vont prochainement faire l'objet d'un décret

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.

3 – Questionnaire d'embauche

Lors de la remise d'un questionnaire d'embauche à un candidat à l'emploi, l'employeur est obligé 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.*

4 – Etude graphologique ou astrale

La validité scientifique de ces méthodes de recrutement est douteuse. 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.

5 – Essai professionnel

L'essai professionnel est un test dont l'objectif est de vérifier la qualification et les aptitudes du candidat.

Il ne faut pas le confondre avec la période d'essai puisqu'il se déroule avant l'embauche et sur une très courte durée.

Le Code du travail ne régleme pas l'essai professionnel, toutefois certaines conventions collectives prévoient des dispositions concernant la rémunération de ces tests.