

GUIDE D'AIDE À LA RÉDACTION DES OFFRES D'EMPLOI

2^{ème} PARTIE :
Référentiel des règles légales

Rédiger une offre d'emploi est une étape essentielle d'un recrutement réussi. C'est aussi un exercice délicat. Les informations transmises doivent être exhaustives et précises. Elles doivent être valorisantes pour attirer des candidats parfois rares, mais rester strictement objectives et respectueuses d'un cadre juridique en constante évolution.

Pôle emploi a conçu le présent guide pratique d'aide à la rédaction des offres d'emploi pour vous aider à publier des offres d'emploi efficaces et correctes.

Il s'articule en deux parties :

- 1ère partie :
[Télécharger le PDF > Créez et publiez votre offre, étape par étape](#)
- **2ème partie :** « Référentiel des règles légales des offres d'emploi » pour disposer d'informations précises sur les règles légales et vous assurer de la conformité de la rédaction de vos offres d'emploi à la législation.

SOMMAIRE

**4 PRINCIPES GÉNÉRAUX APPLICABLES
À L'ENSEMBLE DES OFFRES D'EMPLOI**

6 DISCRIMINATION

**10 TEXTES SPECIFIQUEMENT APPLICABLES
A CERTAINES CATEGORIES D'EMPLOYEURS
ET D'ACTIVITES**

12 PROFESSIONS REGLEMENTEES

18 LIBERTÉS DES CANDIDATS

20 RESPECT DU DROIT DU TRAVAIL

PRINCIPES GÉNÉRAUX APPLICABLES À L'ENSEMBLE DES OFFRES D'EMPLOI

Le code du travail encadre la diffusion des offres d'emploi avec des règles prévues par la loi (articles L. 5331-1 et suiv. et R. 5332-1 et suiv. du code du travail). Il y a plusieurs obligations comme celles de dater les offres d'emploi, de les rédiger en langue française, ou de respecter la gratuité de l'accès aux offres d'emploi par exemple.

LES GRANDS PRINCIPES : RESPONSABILITÉS EN CAS DE NON RESPECT

	RESPONSABILITÉ PÉNALE	RESPONSABILITÉ CIVILE	RESPONSABILITÉ ADMINISTRATIVE
L'annonceur	Article L.5334-1 du code du travail : - 37 500 € d'amende. Article R.5334-1 du code du travail : - contravention de 3ème classe.	Article 1382 du code civil : - dommages et intérêts.	Oui
Le rédacteur		Article 1382 du code civil : - dommages et intérêts.	
L'employeur	Article R.5334-1 du code du travail : - 1 an d'emprisonnement ; - 37 500 € d'amende. Article R.5334-1 du code du travail : - contravention de 3ème classe.	Article 1382 du code civil : - dommages et intérêts.	

LA GRATUITÉ DES OFFRES D'EMPLOI

Ce que dit le droit :

Article L. 5331-1 du code du travail
Article L.5331-5 du code du travail

- Il est interdit de vendre une offre d'emploi ou de diffuser une annonce qui propose un service payant concernant les offres d'emploi ou la carrière.
- Un employeur ne peut en aucun cas exiger une rétribution pour autoriser un demandeur d'emploi à candidater.
- Il n'est donc pas possible :
 - d'exiger une somme d'argent pour se présenter aux entretiens, pour participer aux frais administratifs des dossiers...
 - de mettre un lien vers un site payant
 - de mettre un lien vers un numéro de téléphone surtaxé

Mention(s) à proscrire :

- Les candidats doivent se présenter avec un chèque de X euros à l'ordre de X pour les frais d'inscriptions
- Les candidats devront participer aux frais de recrutement
- Veuillez nous contacter au 0800..., 0820..., etc.

L'USAGE OBLIGATOIRE DE LA LANGUE FRANÇAISE

Ce que dit le droit :

Article L. 5331-4 du code du travail

- Les offres d'emploi doivent être rédigées en français.
- Il est possible de diffuser une offre dont une partie du descriptif est rédigée dans une langue étrangère ou régionale si :
 - la 1ère partie du descriptif est en français ;
 - les deux versions du descriptif sont identiques ;
 - cela est justifié par la nature du poste à pourvoir.

Par exemple :

- poste à pourvoir dans une région frontalière : des candidats étrangers peuvent être amenés à candidater ;
- poste à pourvoir dans une radio qui émet dans une langue régionale : il peut être nécessaire de vérifier que les candidats parlent bien la langue régionale.

DISCRIMINATION

L'article L.1132-1 du code du travail interdit que des mentions discriminatoires soient inscrites dans une offre d'emploi.

LES GRANDS PRINCIPES : DÉFINITION

Les critères prohibés par les textes sont :

- le sexe,
- l'orientation ou l'identité sexuelle,
- l'âge,
- la situation de famille,
- les mœurs,
- l'état de grossesse,
- l'origine, l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race,
- les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes,
- les convictions religieuses,
- les caractéristiques génétiques,
- l'apparence physique,
- le patronyme,
- l'état de santé ou le handicap.
- lieu de résidence

Les articles L.1152-2 et L.1153-2 interdisent également toute discrimination sur les personnes ayant subi, refusé de subir ou témoigné de faits de harcèlement sexuel ou moral.

À NOTER

Une discrimination directe :

c'est une situation dans laquelle une personne est traitée, pour un motif discriminatoire, de manière moins favorable qu'une autre qui se trouve pourtant dans une situation comparable.

Une discrimination indirecte :

c'est lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, entraîne un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres pour un motif discriminatoire.

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).

LES GRANDS PRINCIPES : RESPONSABILITÉS EN CAS DE NON RESPECT

	RESPONSABILITÉ PÉNALE	RESPONSABILITÉ CIVILE	RESPONSABILITÉ ADMINISTRATIVE
L'annonceur	Article 432-7 du Code pénal : - 75 000 € d'amende.	Article 93-2 de la loi n° 82-652 du 29 juillet 1982 (diffusion sur pole-emploi.fr) Article 1382 du code civil : - dommages et intérêts.	Oui
Le rédacteur	Article 432-7 du Code pénal : - 75 000 € d'amende.	En cas de faute personnelle détachable des fonctions : Article 1382 du code civil : - dommages et intérêts.	
L'employeur	Personnes physiques : Article 225-2 du Code pénal : - 3 ans d'emprisonnement ; 45 000 € d'amende. Personnes morales : Article 225-4 du Code pénal : - 225.000 € d'amende.	Article 1382 du code civil : - dommages et intérêts.	

LES MENTIONS POUR VISER LES BÉNÉFICIAIRES D'UN CONTRAT AIDÉ

Ce que dit le droit :

Article L. 1132-1 du code du travail - Article L. 1121-1 du code du travail - Articles 225-2 et 225-4 du Code pénal.

- Les contrats aidés (Contrat unique d'insertion, Emploi d'avenir, Contrat d'insertion professionnelle intérimaire, Contrat de développement professionnel intérimaires, Contrat de professionnalisation,...) sont destinés à un public spécifique.
- Si l'employeur souhaite préciser dans son offre que celle-ci ne s'adresse qu'aux candidats éligibles au contrat aidé qu'il souhaite conclure, il est uniquement possible de mentionner : « ouvert au public éligible au contrat de ... ».
- En revanche, il est interdit de distinguer en fonction des publics éligibles (par ex : pour les emplois d'avenir ne viser dans l'offre que les jeunes âgés de moins de 30 ans s'ils sont reconnus travailleurs handicapés et non les jeunes de 16 à 20 ans alors qu'ils sont également éligibles).

Par exemple : « ouvert au public éligible au CUI-CIE », « Couvert au public éligible au contrat de professionnalisation ».

Mention(s) à proscrire :

- Dans le cadre d'un CUI-CIE* : « recherche des candidats de 50 ans et plus ».
- Dans le cadre d'un emploi d'avenir : « jeunes entre 20 à 25 ans ».
- Une structure IAE** recherche un bénéficiaire du RSA.

* Contrat unique d'insertion

** Insertion activité économique

LES MENTIONS POUR VISER UN PUBLIC CIBLE

Ce que dit le droit :

Article L. 1132-1 du code du travail - Article L. 1121-1 du code du travail - Articles 225-2 et 225-4 du code pénal

Il est possible de viser un public cible dans une offre si : celui-ci fait l'objet d'une politique publique de l'emploi (obligation d'emploi des travailleurs handicapés, Plan sénior, Plan pour l'égalité professionnelle, etc.) ;

Vous entrez dans le champ d'application de la politique publique de l'emploi qu'il invoque (entreprises de + de 20 salariés pour les BOETH, entreprises signataires du Plan sénior ou du Plan pour l'égalité professionnelle, etc.).

Toutefois la description de l'offre d'emploi doit être rédigée de la façon suivante :

« Dans le cadre du plan sénior, à compétences égales, priorité aux candidatures des personnes âgées de 50 ans et plus »,
« À compétences égales, priorité aux travailleurs handicapés et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi de l'article L. 5212-2 du code du travail ».

Mention(s) à proscrire :

- Recherche travailleur handicapé
- Ouvert aux candidats de 50 ans et plus

LA CONNAISSANCE D'UNE LANGUE ÉTRANGÈRE

Ce que dit le droit :

Article L. 1132-1 du code du travail - Article L. 1121-1 du code du travail - Articles 225-2 et 225-4 du Code pénal
Délibération de la HALDE n°2006-252 du 27 novembre 2006

- Exiger la maîtrise d'une langue étrangère/régionale est susceptible de présenter un caractère discriminatoire dès lors qu'elle peut conduire à favoriser un recrutement fondé sur l'origine ou la nationalité des candidats.
- Les compétences linguistiques exigées doivent être en lien direct avec les compétences nécessaires à l'exercice du poste.
- Seules quatre mentions sont admises : « bilingue », « courant », « notions » et « technique ». Le niveau de connaissance doit correspondre à la technicité linguistique imposée par la nature des tâches à accomplir.

Attention : même si les connaissances linguistiques sont « souhaitées » et non « exigées » cela reste discriminatoire.

Par exemple : pour un restaurant dont la clientèle parle majoritairement une langue étrangère spécifique :

- poste en cuisine : la connaissance de la langue n'est pas pertinente, car le salarié n'aura pas de contact avec la clientèle.
- poste de serveur : le salarié étant au contact de la clientèle, la connaissance de la langue constitue une compétence nécessaire à l'exercice de la fonction. Les mentions « courant » ou « notions + technique » sont justifiées et proportionnées à la tâche à accomplir. Par contre, la mention « bilingue » est disproportionnée, dès lors qu'il suffit de pouvoir se faire comprendre pour renseigner les clients et prendre une commande.

Mention(s) à proscrire :

- « Peintre en bâtiment : arabe courant exigé »
- « Conducteur de bus : chinois langue maternelle »



POUR EN SAVOIR PLUS

- [Articles L. 1132-1 et suiv. du code du travail](#)
- [Articles L. 1121-1 du code du travail](#)
- [Article 225-2 du Code pénal](#)
- [Article 225-4 du Code pénal](#)
- [Article L. 1133-1 du code du travail](#)
- [Délibération de la HALDE n°2006-252 du 27 novembre 2006](#)

LES DISCRIMINATIONS FONDÉES SUR LE SEXE

Ce que dit le droit :

Article R. 1142-1 du Code du travail
Article L. 1132-1 du code du travail
Articles 225-2 et 225-4 du Code pénal

- Les discriminations fondées sur le sexe sont expressément interdites.
- Dérogation (il existe trois métiers pour lesquels le sexe constitue une exigence professionnelle indispensable) :
 - les artistes appelés à interpréter un rôle ;
 - les mannequins ;
 - les modèles.

Mention(s) à proscrire :

- Recherche candidat (homme uniquement) pour une mission dans un pays « sensible »
- Recherche une femme pour travailler dans un centre de remise en forme dont la clientèle est exclusivement féminine
- Hôtesse d'accueil pour clientèle masculine.

LES DISCRIMINATIONS FONDÉES SUR L'ORIGINE ET LA NATIONALITÉ

Ce que dit le droit :

Article L. 1132-1 du code du travail - Articles 225-2 et 225-4 du Code pénal.
Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.
Décret n° 2010-311 du 22 mars 2010.

- Les discriminations fondées sur l'origine et la nationalité sont expressément interdites.
- Dérogation(s) :
Dans le secteur privé, un texte peut imposer la nationalité d'un Etat membre de l'UE* ou de l'EEE** et, le cas échéant, d'un pays ayant signé un accord de réciprocité avec la France. C'est le cas par exemple pour :
 - les convoyeurs de fonds
 - les agents de sécurité
 - les pharmaciens
 - les gérants d'un débit de tabac
 - les commissaires aux comptes
 - les vétérinaires
 - etc.

Les métiers de la fonction publique permettent généralement d'exiger la nationalité française ou la nationalité d'un Etat de l'Union européenne (UE) et de l'espace économique européen (EEE).

Attention : il n'existe pas de condition de nationalité pour être habilité secret défense (TGI, 16 février 2009, n° 0804445010).

- La nationalité française est impérative pour l'exercice de certains métiers de la fonction publique (loi n° 83-634 du 13 juillet 1983) :
 - les forces armées
 - la police et les autres forces de l'ordre
 - la magistrature
 - l'administration fiscale
 - la diplomatie.

- La nationalité d'un Etat de l'Union européenne (UE) ou de l'espace économique européen (EEE) (décret n° 2010-311 du 22 mars 2010) est exigée pour l'exercice de la quasi-totalité des postes de la fonction publique (sauf quelques exceptions : professeur de l'enseignement supérieur, médecin dans les établissements hospitaliers, ...).

- Dans le secteur privé, il est possible d'exiger la nationalité d'un Etat membre de l'UE* et de l'EEE** et, le cas échéant, d'un pays ayant signé un accord de réciprocité avec la France dès lors qu'un texte prévoit qu'une condition de nationalité est requise pour l'exercice de la profession (ex : convoyeurs de fond, agents de sécurité, vétérinaires, etc.).

Mention(s) à proscrire :

- Nationalité française / européenne
- Alsacien
- Personne non typée
- Expression en français sans accent BBR (bleu-blanc-rouge)

* Union Européenne

** Espace Economique Européen

LES DISCRIMINATIONS FONDÉES SUR LES OPINIONS POLITIQUES, L'APPARTENANCE SYNDICALE OU LES CONVICTIONS RELIGIEUSES

Ce que dit le droit :

Article L. 1132-1 du code du travail - Articles 225-2 et 225-4 du Code pénal.

Les discriminations fondées sur les opinions politiques, l'appartenance syndicales ou les convictions religieuses sont expressément interdites.

Mention(s) à proscrire :

- Une commune recherche un(e) assistant(e) : « vous devez posséder la carte du parti X » ;
- Le syndicat X recherche un juriste : « être membre du syndicat serait un plus » ;
- Une paroisse recherche un professeur de théologie : « les candidats doivent obligatoirement avoir fait leur Confirmation ».
- Boucherie casher : recherche boucher israélite

LES DISCRIMINATIONS FONDÉES SUR L'ÉTAT DE SANTÉ

Ce que dit le droit :

Article L. 1132-1 du code du travail Article L. 1121-1 du code du travail - Articles 225-2 et 225-4 du Code pénal

- Les discriminations fondées sur l'état de santé sont expressément interdites.
- Dérogation : certaines activités peuvent légitimer de recruter des personnes en capacité physique de réaliser certaines tâches à accomplir dans le cadre de l'activité proposée.
- Il faut impérativement que le poste implique des activités physiques (surveillance de lieux à risque nécessitant des interventions, obligation de rester de manière très prolongée debout, ports fréquents et répétitifs de charges lourdes...).

Il convient de rédiger l'offre de la façon suivante :

- « Attention, le poste nécessite de rester longtemps debout (XX heures/jour) ».
- Le poste implique de porter des charges de plus de 15 Kg au moins 4h/jour».

Mention(s) à proscrire :

- Bonne santé
- Absence de maladie
- Personne en bonne condition physique
- Bonne résistance au stress
- Absence de handicap
- Personne valide

LES DISCRIMINATIONS FONDÉES SUR L'ÂGE

Ce que dit le droit :

Article L. 1132-1 du code du travail
Article L. 5331-2 du code du travail
Articles 225-2 et 225-4 du Code pénal

- Il est strictement interdit de mentionner dans les offres d'emploi :
 - une limite d'âge minimum ou maximum ;
 - une fourchette d'âge.
- Seules les notions de « débutant » ou « expérimenté » sont autorisées (les formules « junior » et « senior » doivent être écartées), sauf lorsqu'il s'agit de l'intitulé du poste.
Par exemple : « consultant junior ».

Mention(s) à proscrire :

- 40 ans maximum
- Environ 35 ans
- 30-35 ans

CONTRAT ÉTUDIANT

Ce que dit le droit :

- Il n'existe pas de « contrat étudiant » prévu par les textes. Il est donc discriminatoire de diffuser des offres d'emploi recherchant des « étudiants ».

Mention(s) à proscrire :

- Recherche étudiant
- Contrat étudiant

EMPLOYEURS & ACTIVITES SPECIFIQUES

Une offre doit porter sur un emploi disponible et une activité professionnelle rémunérée. L'emploi proposé doit être réel et l'employeur final doit être connu de Pôle emploi.

LES GRANDS PRINCIPES : RESPONSABILITÉS EN CAS DE NON RESPECT

	RESPONSABILITÉ PÉNALE	RESPONSABILITÉ CIVILE	RESPONSABILITÉ ADMINISTRATIVE
L'annonceur	Article L.5334-1 du code du travail : - 37 500 € d'amende. Article R.5334-1 du code du travail : - contravention de 3ème classe.	Article 1382 du code civil : - dommages et intérêts.	Oui
Le rédacteur		Article 1382 du code civil : - dommages et intérêts.	
L'employeur	Article R.5334-1 du code du travail : - 1 an d'emprisonnement ; - 37 500 € d'amende. Article R.5334-1 du code du travail : - contravention de 3ème classe.	Article 1382 du code civil : - dommages et intérêts.	

LES OFFRES DÉPOSÉES PAR DES TIERS HORS ETT (CABINETS DE RECRUTEMENT, ORGANISMES DE PLACEMENT)

Des tiers peuvent être amenés à déposer des offres d'emploi pour un employeur, c'est le cas par exemple :

- dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, un organisme de formation recherche pour le compte d'un client un apprenti boulanger.
- un cabinet de recrutement veut déposer une offre pour le compte d'un client.

Ce que dit le droit :

Article L. 5331-3 du Code du travail

- Il est strictement interdit de diffuser une offre pour laquelle il n'y a pas réellement de poste à pourvoir ou dont l'employeur final n'est pas connu.
- Toutefois, les employeurs peuvent mandater un tiers afin qu'il dépose des offres en son nom et pour son compte auprès de Pôle emploi.

LES ACTIVITÉS NON PROFESSIONNELLES

Ce que dit le droit :

Pôle emploi ne diffuse que les offres qui portent sur une activité professionnelle rémunérée.

Exemples :

- offre comportant de la publicité
- offre ne comportant pas de rémunération
- recherche CDD d'1 jour - 1 heure. Venez faire réparer votre voiture « gratuitement » à concurrence de 100€ au garage X et remplir un questionnaire de satisfaction.
- offre de bénévolat
- offre de volontariat
- offre de service civique

LES OFFRES DÉPOSÉES PAR LES ASSOCIATIONS CULTUELLES

Ce que dit le droit :

Cass. soc., 20 novembre 1986, Caldier c/ Union assoc. cultuelles Église réformée de France

- Les associations cultuelles (Eglise, Mosquée, Synagogue...) peuvent déposer des offres d'emploi dès lors qu'elles bénéficient de la personnalité morale.
- En revanche, il est interdit de diffuser une offre portant sur l'exercice d'un culte (prêtre, rabbin, imam, pasteur, etc.) car il ne s'agit pas d'une activité professionnelle.

En effet, l'activité strictement religieuse exclut la notion de contrat de travail entre les ministres du culte et leurs associations cultuelles (Cass. soc., 20 novembre 1986, Caldier c/ Union assoc. cultuelles Église réformée de France).

Mention(s) à proscrire :

- Recherche prêtre, rabbin, imam, pasteur...
- Eglise recherche professeur de théologie

LES OFFRES IMPOSANT UN STATUT SPÉCIFIQUE

Ce que dit le droit :

C.Constit, 16 janvier 1982, n° 81-132 DC, Loi de nationalisation

En vertu de la liberté d'entreprendre, il est interdit d'imposer un statut juridique (sous réserve des obligations légales et réglementaires) à une personne dans le cadre d'une offre de travail en tant qu'indépendant. En effet, plusieurs statuts coexistent et les demandeurs d'emploi doivent rester libres d'opter pour celui qu'ils estiment le plus avantageux pour eux.

Mention(s) à proscrire :

- Recherche auto-entrepreneur

PROFESSIONS RÉGLÉMENTÉES

Les professions réglementées doivent préciser dans l'offre le diplôme ou la condition formelle de qualification (carte professionnelle, etc.).

LES GRANDS PRINCIPES : RESPONSABILITÉS EN CAS DE NON RESPECT

	RESPONSABILITÉ PÉNALE	RESPONSABILITÉ CIVILE	RESPONSABILITÉ ADMINISTRATIVE
L'annonceur	Article L.5334-1 du code du travail : - 37 500 € d'amende. Article R.5334-1 du code du travail : - contravention de 3ème classe.	Article 1382 du code civil : - dommages et intérêts.	Oui
Le rédacteur		Article 1382 du code civil : - dommages et intérêts.	
L'employeur	Article R.5334-1 du code du travail : - 1 an d'emprisonnement ; - 37 500 € d'amende. Article R.5334-1 du code du travail : - contravention de 3ème classe.	Article 1382 du code civil : - dommages et intérêts.	

DIVERS

Ce que dit le droit :

Les offres d'emploi portant sur une profession réglementée doivent respecter les exigences applicables à ces professions telles que définies par les textes les encadrant.

Les offres doivent donc respecter la correspondance entre l'intitulé du poste, les missions décrites et les qualifications requises.

AGENT IMMOBILIER

Les qualifications requises :

bac+ 3, BTS Professions immobilières et éventuellement la carte professionnelle dite « transactions sur immeubles et fonds de commerce »

Décret n°72-678 du 20 juillet 1972.

Loi n°70-9 dite « HOGUET » du 2 janvier 1970

ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL

Les qualifications requises :

bac +3

Décret n° 2004-533 du 11 juin 2004 relatif au diplôme d'Etat et à l'exercice de la profession d'assistant de service social.

Arrêté du 29 juin 2004 relatif au diplôme d'Etat d'assistant de service social.

CHAUFFEUR DE TAXI

Les qualifications requises :

certificat de capacité professionnelle de conducteur de taxi ou carte professionnelle de chauffeur de taxi

Décret n°95-935 du 17 août 1995 portant application de la loi n° 95-66 du 20 janvier 1995 relative à l'accès à l'activité de conducteur et à la profession d'exploitant de taxi

Arrêté du 3 mars 2009 relatif aux conditions d'organisation de l'examen du certificat de capacité professionnelle de conducteur de taxi.

ENSEIGNANT DE LA CONDUITE/ MONITEUR AUTO-ÉCOLE

Les qualifications requises :

BEPECASER (Brevet pour l'exercice de la profession d'enseignant de la conduite automobile et de la sécurité routière) permis B depuis 2 ans.

Arrêté du 3 mai 2010 relatif aux conditions d'exercice de la profession d'enseignant de la conduite automobile et de la sécurité routière.

EXPERT COMPTABLE**Les qualifications requises :**

bac+ 8

Décret n° 2012-432 du 30 mars 2012 relatif à l'exercice de l'activité d'expertise comptable

Ordonnance n° 45-2138 du 19 septembre 1945 portant institution de l'ordre des experts-comptables et réglementant le titre et la profession d'expert-comptable

MARÉCHAL FERRANT**Les qualifications requises :**

CAPA maréchalerie, le CAPA soigneur d'équidés ou BEPA activités hippiques, option maréchalerie

Loi n° 96-603 du 5 juillet 1996

Décret d'application n° 98-246 du 2 avril 1998

RAMONEUR**Les qualifications requises :**

CQP - ramoneur-fumiste

Loi n° 96-603 du 5 juillet 1996

Décret d'application n° 98-246 du 2 avril 1998

AGENT DE SÉCURITÉ INCENDIE**Ce que dit le droit :**

- Les offres d'emploi portant sur une profession réglementée doivent respecter les exigences applicables à ces professions telles que définies par les textes les encadrant.
- Les offres doivent donc respecter la correspondance entre l'intitulé du poste, les missions décrites et les qualifications requises.
- Les missions pouvant être exercées :
 - la prévention des incendies ;
 - la sensibilisation des employés en matière de sécurité contre les incendies et d'assistance à personnes ;
 - l'entretien élémentaire des moyens concourant à la sécurité incendie ;
 - l'alerte et l'accueil des secours ;
 - l'évacuation du public ;
 - l'intervention précoce face aux incendies ;
 - l'assistance à personnes au sein des établissements où ils exercent ;
 - l'exploitation du PC de sécurité incendie.

Les qualifications requises :

- La personne doit au minimum être titulaire du diplôme d'agent de sécurité incendie et d'assistance à personnes (SSIAP 1).

Toutefois, peuvent aussi être admis à occuper ce type de poste, sous réserve d'avoir suivi les formations adéquates et/ou acquis le diplôme requis dans le respect des dispositions prévues à l'article 4 de l'arrêté du 2 mai 2005 :

- les sapeurs-pompiers professionnels ou volontaires ;
- les pompiers militaires de l'armée de terre, de l'armée de l'air ou les marins-pompiers de la marine nationale ;

- les titulaires du bac professionnel spécialité « sécurité prévention » ;
- les titulaires du brevet professionnel « agent technique de prévention et de sécurité » ;
- les titulaires du certificat d'aptitude professionnelle « agent de prévention et de sécurité » ;
- les titulaires d'une mention complémentaire « sécurité civile et d'entreprise ».

Mention(s) à proscrire :

- Agent de sécurité incendie : carte professionnelle et/ou CQP-APS (Certificat de Qualification Professionnelle - Agent de Prévention Sécurité)

CHEF D'ÉQUIPE DE SÉCURITÉ INCENDIE**Ce que dit le droit :**

- Les offres d'emploi portant sur une profession réglementée doivent respecter les exigences applicables à ces professions telles que définies par les textes les encadrant.
- Les offres doivent donc respecter la correspondance entre l'intitulé du poste, les missions décrites et les qualifications requises.
- Les missions pouvant être exercées :
 - la prévention des incendies ;
 - la sensibilisation des employés en matière de sécurité contre les incendies et d'assistance à personnes ;
 - l'entretien élémentaire des moyens concourant à la sécurité incendie ;
 - l'alerte et l'accueil des secours ;
 - l'évacuation du public ;
 - l'intervention précoce face aux incendies ;
 - l'assistance à personnes au sein des établissements où ils exercent ;
 - l'exploitation du PC de sécurité incendie ;
 - le respect de l'hygiène et de la sécurité du travail dans ses aspects de sécurité incendie ;
 - le management de l'équipe de sécurité ;
 - la formation du personnel en matière de sécurité contre l'incendie ;
 - la prévision technique encadrée par les règlements de sécurité (lecture et manipulation des tableaux de signalisation, délivrance des permis feux...);
 - l'entretien élémentaire des moyens concourant à la sécurité incendie ;
 - l'assistance aux personnes au sein des établissements où elles exercent ;
 - la direction du poste de sécurité lors des sinistres.

Mention(s) à proscrire :

- Chef d'équipe de sécurité incendie, sans diplôme particulier.

Les qualifications requises :

Pour accéder à un poste de chef de service de sécurité incendie, la personne doit au minimum être titulaire du diplôme de chef d'équipe de sécurité incendie et d'assistance à personnes (SSIAP 2).

Toutefois, peuvent aussi être admis à occuper ce type de poste, sous réserve d'avoir suivi les formations adéquates et/ou acquis le diplôme requis dans le respect des dispositions prévues à l'article 5 de l'arrêté du 2 mai 2005 :

- les personnes étant ou ayant été pendant au moins un an, au minimum, sous-officier des sapeurs-pompiers professionnels ou volontaires, des pompiers militaires de l'armée de terre, des pompiers militaires de l'armée de l'air ou des marins-pompiers de la marine nationale ;
- les personnes étant ou ayant été, au minimum, adjudant des sapeurs-pompiers professionnels ou volontaires, des pompiers militaires de l'armée de terre, des pompiers militaires de l'armée de l'air ou des marins-pompiers de la marine nationale ;
- les titulaires du bac professionnel spécialité «sécurité prévention» ayant exercé l'emploi d'agent de sécurité pendant 1 607 heures durant les 24 derniers mois ;
- les titulaires du brevet professionnel d'agent technique de prévention et de sécurité ayant exercé l'emploi d'agent de sécurité pendant 1 607 heures durant les vingt-quatre derniers mois.

CHEF DE SERVICE DE SÉCURITÉ INCENDIE

Ce que dit le droit :

- Les offres d'emploi portant sur une profession réglementée doivent respecter les exigences applicables à ces professions telles que définies par les textes les encadrant.
- Les offres doivent donc respecter la correspondance entre l'intitulé du poste, les missions décrites et les qualifications requises.
- Les missions pouvant être exercées :
 - la prévention des incendies ;
 - la sensibilisation des employés en matière de sécurité contre les incendies et d'assistance à personnes ;
 - l'entretien élémentaire des moyens concourant à la sécurité incendie ;
 - l'alerte et l'accueil des secours ;
 - l'évacuation du public ;
 - l'intervention précoce face aux incendies ;
 - l'assistance à personnes au sein des établissements où ils exercent ;
 - l'exploitation du PC de sécurité incendie,
 - le respect de l'hygiène et de la sécurité du travail dans ses aspects de sécurité incendie ;
 - le management de l'équipe de sécurité ;
 - la formation du personnel en matière de sécurité contre l'incendie ;
 - la prévision technique encadrée par les règlements de sécurité (lecture et manipulation des tableaux de signalisation, délivrance des permis feux...);
 - l'entretien élémentaire des moyens concourant à la sécurité incendie ;
 - l'assistance aux personnes au sein des établissements où ils exercent ;
 - la direction du poste de sécurité lors des sinistres,
 - le management du service de sécurité ;
 - le conseil du chef d'établissement en matière de sécurité incendie ;
 - l'assistance à personnes au sein des établissements où ils exercent ;
 - le suivi des obligations de contrôle et d'entretien (tenue des registres et de divers documents administratifs concourant à ce service).

Mention(s) à proscrire :

- Chef de service de sécurité incendie, sans diplôme particulier.

Les qualifications requises :

Pour accéder à un poste de chef de service de sécurité incendie, la personne doit au minimum être titulaire du diplôme de chef de service de sécurité incendie et d'assistance à personnes (SSIAP 3).

Toutefois peuvent aussi être admis à occuper ce type de poste, sous réserve d'avoir suivi les formations adéquates et/ou acquis le diplôme requis dans le respect des dispositions prévues à l'article 6 de l'Arrêté du 2 mai 2005 :

- les personnes étant ou ayant été, pendant au moins un an, adjudant ou titulaire d'un grade supérieur des sapeurs-pompiers professionnels ou volontaires, des pompiers militaires de l'armée de terre, des pompiers militaires de l'armée de l'air ou des marins-pompiers de la marine nationale ;
- les titulaires du DUT « hygiène et sécurité », options « protection des populations - sécurité civile », « protection civile » ou « hygiène et sécurité publique » ;
- les titulaires de l'AP 2.

AGENT DE SÉCURITÉ PRIVÉ

Ce que dit le droit :

- Les offres d'emploi portant sur une profession réglementée doivent respecter les exigences applicables à ces professions telles que définies par les textes les encadrant.
- Les offres doivent donc respecter la correspondance entre l'intitulé du poste, les missions décrites et les qualifications requises.

Mention(s) à proscrire :

- Agent de sécurité privé, sans diplôme particulier

Les qualifications requises :

CQP-APS (certification de qualification professionnelle d'agent de prévention et de sécurité) dédié à la surveillance générale.

Il est possible d'exiger en plus une des cartes professionnelle de :

- « Surveillance humaine ou surveillance par des systèmes électroniques de sécurité ou de gardiennage ».
- « Protection physique de personnes ».

TRANSPORTEUR DE FONDS

Ce que dit le droit :

- Les offres d'emploi portant sur une profession réglementée doivent respecter les exigences applicables à ces professions telles que définies par les textes les encadrant.
- Les offres doivent donc respecter la correspondance entre l'intitulé du poste, les missions décrites et les qualifications requises.

Mention(s) à proscrire :

- Transporteurs de fonds, CQP-APS

Les qualifications requises :

CQP « Transports de fonds » et, éventuellement l'une des cartes professionnelle suivantes :

- « métiers du convoyage de fonds et valeurs et activités assimilées »,
- « métiers d'opérateur de traitement des valeurs »,
- « métiers de la gestion et maintenance des installations bancaires automatisées ».

AGENT DE SÛRETÉ AÉROPORTUAIRE

Ce que dit le droit :

- Les offres d'emploi portant sur une profession réglementée doivent respecter les exigences applicables à ces professions telles que définies par les textes les encadrant.
- Les offres doivent donc respecter la correspondance entre l'intitulé du poste, les missions décrites et les qualifications requises.

Mention(s) à proscrire :

- Agent de sûreté aéroportuaire, CQP-APS

Les qualifications requises :

- le CQP « Agents de sûreté aéroportuaire »
- loi n° 83-629 du 12 juillet 1983 réglementant les activités privées de sécurité et loi n° 2003-239 du 18 mars 2003 pour la sécurité intérieure
- décret n°2007-1181 du 3 août 2007
- décret n° 2009-137 du 9 février 2009, les salariés exerçant une activité de surveillance et gardiennage, transport de fonds et protection physique des personnes

LES PROFESSIONS DU SPORT ET DES LOISIRS 1/3

Ce que dit le droit :

- Les offres d'emploi portant sur une profession réglementée doivent respecter les exigences applicables à ces professions telles que définies par les textes les encadrant.
- Les offres doivent donc respecter la correspondance entre l'intitulé du poste, les missions décrites et les qualifications requises.

ÉDUCATEUR SPORTIF

Articles L212-1 à L212-8 du code du sport

Les qualifications requises :

- BPJEPS (Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport) : enseignement, organisation, gestion des activités physiques et sportives.
- Article A. 212-171 et suivants du code du sport
- DE JEPS (Diplôme d'Etat de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport) – bac+ 2 : perfectionnement technique, coordinateur-technicien, entraîneur, encadrement et formation de cadres.
- Article D. 212-51 du code du sport
- Arrêté du 23 novembre 2007 portant organisation du diplôme d'Etat de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « perfectionnement sportif » et du diplôme d'Etat supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « performance sportive » délivrés par le ministère chargé de la jeunesse et des sports.
- DES JEPS (Diplôme d'Etat supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport) – bac +3 : directeur de projet, directeur de structure ou directeur sportif dans le champ de la mention obtenue.
- Article A. 212-76 du code du sport

- Arrêté du 23 novembre 2007 portant organisation du diplôme d'Etat de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « perfectionnement sportif » et du diplôme d'Etat supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « performance sportive » délivrés par le ministère chargé de la jeunesse et des sports.

MAÎTRE NAGEUR SAUVETEUR

- L'activité des maîtres nageurs sauveteurs est réglementée. Les qualifications requises pour accéder à ces emplois sont définies aux articles 3, 4, 5 et 6 de l'arrêté du 2 mai 2005.
- Les offres d'emploi doivent respecter la correspondance entre l'intitulé du poste, les missions décrites et les qualifications requises.
- Les missions pouvant être exercées :
 - L'enseignement et l'animation de toutes les activités aquatiques (natation, aquagym, etc.),
 - L'entraînement des nageurs dans des groupes de compétition (uniquement les titulaires du BEESAN),
 - Assurer la sécurité et la surveillance de l'ensemble des baignades d'accès payant ou non (piscines municipales, clubs sportifs, organismes de rééducation spécialisés, centres de vacances, de loisirs, ou de remise en forme, campings, hôtels, etc.).

Les qualifications requises :

- BEESAN (à partir de 2013, ce diplôme est complètement remplacé par le BPJEPS),
- BPJEPS activités aquatiques,
- Licence Professionnelle Gestion et Animation des Structures Aquatiques,
- Licence STAPS «entraînement sportif»,
- La licence professionnelle «animation, organisation des activités physiques ou sportives» (à condition que la mention «activités aquatiques et surveillance»),
- La licence générale «entraînement sportif» (à condition que la mention «activités aquatiques et surveillance»).

SURVEILLANT DE BAINNADE

Les activités pouvant être exercées :

- la surveillance des baignades ouvertes gratuitement au public (plage, lac, etc.),
- la surveillance des baignades d'accès payant uniquement si la personne assiste un maître nageur sauveteur,
- la surveillance des baignades d'accès payant sans la présence maître nageur sauveteur dans le cadre d'une dérogation préfectorale (le préfet peut autoriser, par arrêté, les titulaires du BNSSA à surveiller un établissement de baignade d'accès payant lorsque l'exploitant de l'établissement concerné a préalablement démontré qu'il n'a pu recruter du personnel portant le titre de maître nageur sauveteur. Cette autorisation ne peut être inférieure à un mois ni supérieure à quatre mois et peut être retirée à tout moment).

Les qualifications requises :

- BNSSA

SURVEILLANT DE BAINNADE DANS LES CENTRES DE VACANCES ET DE LOISIRS

Les activités pouvant être exercées :

- la surveillance des baignades uniquement en centre de vacances ou de loisirs.

Les qualifications requises :

- Brevet de surveillant de baignade (SB)

LES PROFESSIONS MÉDICALES ET PARAMÉDICALES

Ce que dit le droit :

- Les offres d'emploi portant sur une profession réglementée doivent respecter les exigences applicables à ces professions telles que définies par les textes les encadrant.
- Les offres doivent donc respecter la correspondance entre l'intitulé du poste, les missions décrites et les qualifications requises.

AIDE-SOIGNANT

Les qualifications requises :

Diplôme d'Etat d'aide-soignant (Niveau 5)
Article L. 4391-1 et D. 4391-1 du code de la santé publique
Arrêté du 22 octobre 2005 relatif à la formation conduisant au diplôme d'Etat d'aide-soignant (AS).

AMBULANCIER

Les qualifications requises :

Diplôme d'ambulancier + permis de conduire et attestation préfectorale d'aptitude à la conduite de véhicules sanitaires
Article L. 4393-2 et D. 4393-1 du code de la santé publique
Arrêté du 26 janvier 2006 relatif aux conditions de formation de l'auxiliaire ambulancier et au diplôme d'ambulancier (DEA ex CCA).

AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE

Les qualifications requises :

Diplôme d'Etat d'aide-soignant (Niveau 5)
Article L. 4392-1 et D. 4392-1 du code de la santé publique
Arrêté du 16 janvier 2006 relatif à la formation conduisant au diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture (DEAP).

CHIROPRACTEUR / CHIROPRACTICIEN

Les qualifications requises :

Bac +6
Décret n° 2011-32 du 7 janvier 2011 relatif aux actes et aux conditions d'exercice de la chiropraxie
Article 75 du 4 mars 2002 relative aux droits des malades et à la qualité du système de santé.

DIÉTÉTIEN

Les qualifications requises :

Bac +2
Article L. 4371-3 et D. 4371-1 du code de la santé publique
Décret n°95-665 du 9 mai 1995 portant règlement général du brevet de technicien supérieur (BTS).

ERGOTHÉRAPEUTE

Les qualifications requises :

Bac +3
Article L. 4331-2 du code de la santé publique
Arrêté du 5 juillet 2010 relatif au diplôme d'Etat d'ergothérapeute (DEE).

INFIRMIER

Les qualifications requises :

Bac +3
Article L. 4311-3 et D. 4311-17 du code de la santé publique
Arrêté du 31 juillet 2009 relatif au diplôme d'Etat d'infirmier (DEI).

KINÉSITHÉRAPEUTE

Les qualifications requises :

Bac +3
Article L.4321-1 et D. 4321-15 du code de la santé publique
Arrêté du 5 septembre 1989 relatif aux études préparatoires et au diplôme d'Etat de masseur-kinésithérapeute. (DEMK).

OPTICIEN-LUNETIER

Les qualifications requises :

Bac +2
Article L. 4362-2, 4363-3 et D4362-1 du code de la santé publique
Décret n°95-665 du 9 mai 1995 portant règlement général du brevet de technicien supérieur (BTS).

ORTHOPHONISTE

Les qualifications requises :

Bac +4
Article L. 4341-3 du code de la santé publique
Arrêté du 16 mai 1986 relatif aux études en vue du certificat de capacité d'orthophoniste. (CCO).

PÉDICURE-PODOLOGUE

Les qualifications requises :

Bac +3
Article L. 4322-3 et D. 4322-3 et suiv. du code de la santé publique
Arrêté du 2 octobre 1991 relatif aux études préparatoires et aux épreuves du diplôme d'Etat de pédicure-podologue. (DEP).

PHARMACIEN**Les qualifications requises :**

Bac +6 & casier judiciaire
Article L. 4221-2 et D. 4331-3 du code de la santé publique
Arrêté du 17 juillet 1987 relatif au régime des études en vue du diplôme d'Etat de docteur en pharmacie.

PSYCHOMOTRICIEN**Les qualifications requises :**

Bac +3
Article L. 4332-2 du code de la santé publique
Arrêté du 7 avril 1998 relatif aux études préparatoires au diplôme d'Etat de psychomotricien.

PSYCHOLOGUE**Les qualifications requises :**

Bac +5
Article 44 de la loi n° 85-772
Article 433-17 du Code pénal
Diplôme d'Etat de psychologie scolaire ;
Diplôme de psychologue du travail délivré par le Conservatoire national des arts et métiers ;
Diplôme de psychologue délivré par l'école des psychologues praticiens de l'institut catholique de Paris ;
Diplôme d'Etat de conseiller d'orientation - psychologue.

Pour en savoir plus :

Article 44 de la loi n° 85-772
Article 433-17 du Code pénal
Instruction n° 2012-37 du 13 février 2012 relative aux offres d'emploi de psychologues.

TECHNICIEN DE LABORATOIRE MÉDICAL**Les qualifications requises :**

Bac +3
Article L. 4352-2 et 4353-1 du code de la santé publique
Arrêté du 21 août 1996 relatif aux études préparatoires au diplôme d'Etat de technicien de laboratoire médical.

SAGE-FEMME**Les qualifications requises :**

Bac +4 & casier judiciaire
Article L. 4151-5, L. 4161-3 et L. 4162-1 du code de la santé publique
Arrêté du 11 décembre 2001 relatif au contrôle des connaissances et des aptitudes des étudiants sages-femmes et à l'organisation des examens.

LIBERTÉS DES CANDIDATS

Une offre d'emploi ne peut imposer des critères de sélection ou exiger des renseignements portant atteinte au droit à la vie privée des demandeurs d'emploi. Seuls les éléments ayant un lien direct et strictement nécessaire à l'exercice de la profession en cause sont admis.

LES GRANDS PRINCIPES : RESPONSABILITÉS EN CAS DE NON RESPECT

	RESPONSABILITÉ PÉNALE	RESPONSABILITÉ CIVILE	RESPONSABILITÉ ADMINISTRATIVE
L'annonceur		Article 1382 du code civil : - dommages et intérêts.	Oui
Le rédacteur		En cas de faute personnelle détachable des fonctions : Article 1382 du code civil : - dommages et intérêts.	
L'employeur		Article 1382 du code civil : - dommages et intérêts.	

LES MENTIONS RELATIVES AU CASIER JUDICIAIRE

Ce que dit le droit :

Articles L. 1121-1 et L.1132-1 du Code du travail
Il est interdit d'exiger dans une offre que les candidats possèdent un casier judiciaire vierge ou qu'ils doivent se présenter à l'entretien avec un extrait de leur casier judiciaire.

Mention(s) à proscrire :

- Recherche boulanger H/F : casier judiciaire vierge
- Serveur/serveuse : production d'un extrait du bulletin n°2 du casier judiciaire

Cas spécifiques

1. Le contrôle du casier judiciaire est obligatoire pour certaines professions. C'est le cas notamment pour les métiers de la sécurité privée, pour de nombreuses professions du secteur médical...
Dans ce cas, l'offre peut exiger que le candidat présente un extrait du bulletin n°2 de son casier judiciaire.

2. Les caractéristiques spécifiques de certains emplois peuvent justifier ce contrôle (cette exigence doit être « justifiée par la nature de la tâche à accomplir » et « proportionnée au but recherché »).

Il faut que le poste nécessite de s'assurer que la personne n'ait pas commis d'infraction. Par exemple : pour un travail effectué sur un site d'armement, sur un site classé secret défense, pour la garde d'enfants, etc.

Si votre employeur est habilité par les textes à obtenir la communication des bulletins n°2, l'offre peut exiger que le candidat en présente un extrait.

A défaut, seule la production du bulletin n°3 peut être demandée.

Exemples de professions qui nécessitent un contrôle du bulletin n°2 du casier judiciaire :

- Agent de change,
- Agent de sûreté aéroportuaire
- Agent de service de sécurité incendie/ Chef d'équipe de sécurité incendie/ Chef de service de sécurité incendie
- Agent de sécurité privée
- Agent immobilier
- Aide-soignant
- Ambulancier
- Auxiliaires de puériculture
- Comptable
- Chauffeur de taxi
- Éducateur sportif
- Enseignant de la conduite/ moniteur auto-école
- Infirmier
- Expert comptable
- Pharmacien
- Personnel des banques
- Sage-femme
- Etc.

Il n'est pas interdit à un employeur de réclamer la production du bulletin n° 3 du casier judiciaire lors de la procédure de recrutement. Toutefois, ce contrôle étant facultatif, le candidat peut décider librement de le produire ou non, notamment au vu de son contenu.

Le bulletin n°1 comporte l'ensemble des condamnations et décisions contenues dans le casier judiciaire (réservé aux autorités judiciaires).

Le bulletin n°2 comporte la plupart des condamnations pour crimes et délits, sous réserve de quelques exceptions (ne peut être communiqué qu'aux autorités administratives ou à certains organismes en charge du contrôle de l'accès à certaines professions).

Le bulletin n°3 comporte les condamnations les plus graves ainsi que des peines privatives de droit.

LES MENTIONS RELATIVES AU PERMIS DE CONDUIRE

Ce que dit le droit :

Il est interdit d'exiger dans une offre que les candidats possèdent le permis de conduire.

Mention(s) à proscrire :

- Recherche vendeur/vendeuse sur paris 15ème : permis B exigé
- Hôte-hôtesse d'accueil H/F : permis de conduire

Cas spécifiques

1. La vérification de la possession du permis de conduire est obligatoire pour certaines professions. C'est le cas notamment pour : les ambulanciers, les chauffeurs de taxi, les transporteurs de fonds, les enseignants de la conduite/moniteurs auto-école, etc.

2. Les caractéristiques spécifiques de certains emplois peuvent justifier ce contrôle (cette exigence doit être « justifiée par la nature de la tâche à accomplir » et « proportionnée au but recherché »).

C'est le cas par exemple pour les postes qui nécessitent impérativement d'effectuer des déplacements en voiture (commercial, etc.).

LES MENTIONS RELATIVES À LA TENUE VESTIMENTAIRE

Ce que dit le droit :

Articles L. 1121-1 et L.1132-1 du Code du travail

Cass. soc., 12 nov. 2008 n° 07-42220

Le choix des tenues vestimentaires des salariés relève de leur droit à la liberté individuelle. Un salarié doit donc être libre de choisir son habillement.

Une restriction à cette liberté est possible à la condition qu'elle soit justifiée par la nature des tâches à accomplir (par exemple pour des raisons de sécurité ou pour recevoir du public) et à condition d'être proportionnée au but recherché.

Mention(s) à proscrire :

- Recherche hôtesse, le port du pantalon est proscrié.

RESPECT DU DROIT DU TRAVAIL

Le contenu des offres d'emploi doit respecter les règles applicables en matière de droit du travail (temps de travail, nature et clause du contrat, SMIC, etc.). Plus largement, les offres doivent respecter l'ensemble du droit, et notamment, le droit commercial et le droit des sociétés.

LES GRANDS PRINCIPES : RESPONSABILITÉS EN CAS DE NON RESPECT

	RESPONSABILITÉ PÉNALE	RESPONSABILITÉ CIVILE	RESPONSABILITÉ ADMINISTRATIVE
L'annonceur	Article L.5334-1 du code du travail : - 37 500 € d'amende.	Article 1382 du code civil : - dommages et intérêts.	Oui
Le rédacteur		Article 1382 du code civil : - dommages et intérêts.	
L'employeur	<p>1. Responsabilité générale Article R.5334-1 du code du travail : - 1 an d'emprisonnement ; - 37 500 € d'amende.</p> <p>2. Responsabilité spécifique CDD avec possibilité de CDI Article L.1245-1 du code du travail : -requalification du CDD en CDI Rémunération (SMIC) Article R.5334-1 du code du travail : - 1 an d'emprisonnement ; - 37 500 € d'amende.</p> <p>Article R. 3233-1 du code du travail : payer un employé en dessous du SMIC est passible d'une contravention de 5ème classe : 1 500 € d'amende. Rappel de salaire pour le salarié (jusqu'à 5 années) Temps de travail Article R.3124-3 du code du travail : le non respect du temps de travail est passible d'une contravention de 4ème classe : 750 € d'amende. Paiement des heures supplémentaires (jusqu'à 5 années)</p>	Article 1382 du code civil : - dommages et intérêts.	

OFFRE DE CDD AVEC POSSIBILITÉ DE CDI

Ce que dit le droit :

Article L. 5331-3 du code du travail
 Article L.1242-1 du code du travail (Définition du CDD)
 Article L.1242-12 du code du travail (Liste des cas de recours au CDD)
 Article L.1245-1 du code du travail (Requalification)

- Un CDD ne peut être conclu que pour « l'exécution d'une tâche précise et temporaire » et uniquement dans l'un des cas limitativement énumérés à l'article L.1242-12 du code du travail.
- Il ne peut avoir « ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ».
- Par conséquent, une offre d'emploi qui mentionne qu'un CDI est possible à l'issue du CDD proposé ne respecte pas les conditions du recours au CDD.
- Les cas de recours au CDD :
 - en remplacement d'un salarié (en cas d'absence, de passage provisoire à temps partiel, de suspension de son contrat de travail, de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail, d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté en CDI appelé à le remplacer,...) ;
 - pour accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
 - les emplois à caractère saisonnier ;
 - les secteurs d'activité dans lesquels il est d'usage de recourir au CDD (les secteurs du déménagement, de l'hôtellerie, de la restauration, les centres de loisirs et de vacances, l'enseignement, les métiers du spectacle,... : voir article D. 1242-1 du code du travail) ;
 - en remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale
 - etc.

Mention(s) à proscrire :

- Un CDI est possible à l'issue du CDD
- CDD puis CDI

SALAIRE

Ce que dit le droit :

Article L. 5331-3 du Code du travail
 Articles L. 3231-1 et suiv., R. 3231-1 et suiv., et, D. 3231-3 et suiv. du code du travail

- Tous les contrats de travail doivent impérativement prévoir un salaire fixe à un niveau au moins égal au SMIC (horaire ou mensuel).
- Et ce, quel que soit le mode de rémunération prévu au contrat (à la pièce vendue, à la tâche, aux commissions, etc.).

Mention(s) à proscrire :

- Salaire : au nombre de vente d'annuaire + frais de déplacement
- Rémunération à la pièce vendue

Cas spécifiques

Certaines professions ou certains types de contrats de travail peuvent déroger à cette obligation. Par exemple pour les apprentis, les VRP, les contrats de professionnalisation,....

LE TEMPS DE TRAVAIL À TEMPS PLEIN

Ce que dit le droit :

Article L. 5331-3 du Code du travail
 Article L. 3121-10 du code du travail (35h)
 Article L.3121-11 du code du travail (heures supplémentaires)
 Article L. 3121-34 du code du travail (10h maximum par jour)
 Article L. 3121-35 du code du travail (48h maximum par semaine)
 Article L. 3121-36 du code du travail.

- La durée légale de travail effectif pour les personnes salariées est de 35h par semaine.
- Les horaires faits au delà sont considérés comme des heures supplémentaires sauf dérogation spécifique ou cas particulier.
- Sauf dérogation spécifique ou cas particulier, les durées maximales de travail sont fixées à :
 - 10 heures par jour (article L. 3121-34 du code du travail) ;
 - 48 heures par semaine (article L. 3121-35 du code du travail) ;
 - 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.
- Les salariés doivent bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures au minimum et d'un repos hebdomadaire de 24 heures auquel s'ajoutent les heures de repos quotidien (article L. 3121-36 du code du travail).

Mention(s) à proscrire :

- Recherche assistant de direction (H/F) : 42h
- Vendeur/vendeuse : 50h

Cas spécifiques

- Dans certains secteurs s'applique une durée dite « d'équivalence ». Une durée de travail supérieure (par exemple : 38 heures) est considérée comme équivalente à la durée légale (35 heures).
- Les secteurs d'activité concernés sont divers (agriculture, transports routiers, entreprises de travail maritime, hôtellerie et restauration,...).
- Certains métiers ne sont pas soumis à la durée légale de travail. Par exemple les VRP, les concierges d'immeubles d'habitation au service de particuliers, les employés de maison ou les assistants maternelles.

LE TEMPS DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Ce que dit le droit :

Article L.3123-14-1 du code du travail (principe)
Articles L.3123-14-2 à L.3123-14-5 du code du travail (exceptions)

Sauf dérogation spécifique ou situation particulière du salarié*, la durée minimale du travail à temps partiel est fixée à :

- 24 heures par semaine ou 104 heures par mois (article L.3123-14-1 du code du travail).

De plus, l'horaire de travail des salariés à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, qu'une seule interruption d'activité et celle-ci ne peut être supérieure à deux heures. Des dérogations à cette obligation sont possibles à condition qu'elles soient prévues par :

- une convention ou un accord collectif de branche étendu ou agréé ;
- une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

Mention(s) à proscrire :

Offre CDI ou CDD à temps partiel sans volume horaire spécifiée

Situations dérogatoires :

- Dérogations prévues par une convention ou un accord de branche

Une convention ou un accord de branche étendu peut fixer une durée inférieure à la durée minimale de 24 heures par semaine.

- Dérogations pour l'ensemble des recrutements des particuliers employeurs
- Dérogations pour les salariés des ETTI et des associations intermédiaires

Les salariés des entreprises de travail temporaire d'insertion et des associations intermédiaires peuvent bénéficier d'un aménagement de leurs horaires lorsque leur parcours d'insertion le justifie.

- Dérogations pour les professions soumises à une durée du travail spécifique

Les salariés dont la durée du travail est régie par un texte spécifique, et non par les articles L. 3111-1 et suivants du code du travail, sont également exclus de l'encadrement de la durée du travail à temps partiel (il s'agit par exemple des agents contractuels de la fonction publique, des cadres, des VRP, des concierges et employés d'immeubles d'habitation, des employés de maison, des assistants maternelles agréés, employés du spectacle, de la publicité et de la mode, etc.).

- Dérogations pour les contrats aidés

Les contrats aidés doivent respecter la durée du travail qui leur est propre : contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE), contrat initiative emploi (CUI - CIE), contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI), contrat d'insertion par l'activité (CIA), contrats adulte-relais et emploi d'avenir conclu - à titre dérogatoire - à temps partiel.

- Dérogations sur demande expresse du salarié

Préalablement à l'embauche ou à la conclusion d'un avenant au contrat de travail, le salarié peut présenter une demande de dérogation expresse (par écrit) sur la durée minimale de travail de 24 heures hebdomadaires.

- Dérogations pour les jeunes de moins de 26 ans ayant le statut d'étudiant

Les étudiants de moins de 26 ans qui ont besoin d'une durée de travail compatible avec leurs études peuvent bénéficier de plein droit d'un aménagement de leurs horaires.

LES DEMANDES D'ACHAT DE MATÉRIEL

Ce que dit le droit :

Cass. soc., 15 mars 1957, Bull. civ. 1957, IV, n° 327
Cass. soc., 14 septembre 2005, n° 03-40180
Cass. soc., 11 janvier 2006, n° 03-43587

Lorsqu'un employeur exige dans une offre que les candidats aient leur matériel, la légalité de cette exigence va dépendre du statut de la personne.

Travailleur salarié

L'employeur doit fournir à ses salariés les instruments (outils, matériaux, bureaux,...) nécessaires à l'exécution de leur prestation de travail.

Cas spécifiques

Il existe des dérogations à cette interdiction. Par exemple, pour les apprentis.

Travailleur indépendant

- Un travailleur indépendant peut être tenu de posséder son propre matériel.

Mention(s) à proscrire :

- Recherche jardinier H/F (avec son matériel)
- Serveur/serveuse : vous devrez acheter une chemise blanche et un pantalon de la marque X

LES DEMANDES DE CHÈQUE DE CAUTION POUR LA MISE À DISPOSITION DE MATÉRIEL

Ce que dit le droit :

Articles L.3251-1 et -2 du code du travail
Cass. soc., 14 septembre 2005, n° 03-40180
Cass. soc., 11 janvier 2006, n° 03-43587

- Lorsqu'un employeur exige un chèque de caution, la légalité de cette exigence va dépendre du statut de la personne.

Travailleur salarié

- Un employeur ne peut en aucun cas exiger une caution en échange de la fourniture des instruments nécessaires à l'exécution du contrat de travail.

En effet, un employeur ne peut pas se prémunir d'un vol ou d'une détérioration du matériel qu'il met à disposition de ses salariés. Il ne peut agir que si une faute est réellement commise en opérant une compensation (entre le coût du matériel et le salaire) ou en engageant une action en justice contre son salarié.

Travailleur indépendant

- Il est possible de demander un chèque de caution pour garantir le prêt de matériel.
- La caution exigée doit être proportionnelle à la valeur réelle du matériel.
- La caution exigée doit être proportionnelle à la valeur réelle du matériel. Toute disproportion doit être légitimée et démontrable.

Mention(s) à proscrire :

- Coiffeur/coiffeuse : un kit (shampooing, soin, brosses, etc.) vous sera remis contre un chèque de caution (450 €).

MAI 2014

Pôle emploi - Direction de la Communication - Le Cinéfic - 1, avenue du Docteur Cléy - 75987 Paris cedex 20 - Com 807