



La **CPRIA** vous rappelle que la rédaction des offres d'emploi est soumise à **une réglementation stricte** afin d'écartier toute discrimination lors du processus de recrutement.

L'offre d'emploi

Lors de la rédaction de l'offre d'emploi, il ne peut être mentionné de critère relatif à :
Ces discriminations sont également prohibées durant le processus de recrutement.

L'origine ; le sexe ; l'âge; l'orientation ou l'identité sexuelle; la situation familiale ou la grossesse ; le patronyme.

L'opinion politique ; les caractéristiques génétiques ; l'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une race.

Aux convictions religieuses ; aux activités syndicales ou mutualistes ; à l'apparence physique ; à l'état de santé ou au handicap.



SANCTIONS

L'employeur ayant commis des actes de discrimination à l'embauche est passible d'une amende pouvant aller jusqu'à 45 000 euros et de 3 ans de prison.

Mention de l'âge :

La référence à l'âge dans une offre d'emploi est autorisée par le code du travail lorsqu'une limite d'âge est objectivement nécessaire pour le poste. Il faut qu'un texte législatif ou réglementaire l'autorise. Des limites d'âges sont autorisées lorsque la loi l'impose. Ex : certains métiers interdits aux moins de 18 ans.

Les exceptions possibles :

Mention du sexe :

Autorisée pour des professions bien déterminées (les artistes et mannequins), mais également lorsque la nature de l'activité ou les conditions de l'exercice l'exigent.

Les mentions obligatoires dans l'offre d'emploi :



Une date de publication, une référence unique, un intitulé du poste

Une description claire, l'expérience requise (sans mention de l'âge), le type de contrat et sa durée éventuelle (CDI, CDD, alternance...)

Le lieu d'exercice et les modalités du recrutement (adresse de contact et responsable).
Pour les professions réglementées : le diplôme requis.

