



| RECHERCHER UN EMPLOI |

L'offre d'emploi

Il n'existe aucune définition légale du contenu d'une offre d'emploi. Celle-ci doit être rédigée en langue française et ne doit pas comporter de fausses allégations ou être susceptible d'induire en erreur le candidat sur les principales caractéristiques de l'emploi offert. Par exemple : l'existence réelle du poste, son caractère effectivement disponible, sa nature et la description du travail, la rémunération et avantages annexes proposés, le lieu du travail, doivent être respectés.

Il est interdit de mentionner une limite d'âge maximale pour les candidats, sauf texte législatif ou réglementaire, ainsi que toute mention discriminatoire liée à l'origine, le sexe (sauf si l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante du poste), les mœurs, l'orientation sexuelle, la situation de famille, l'appartenance vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, l'apparence physique... A défaut, l'émetteur de l'offre d'emploi est passible de sanctions pénales. Le Pôle emploi doit refuser toute mention discriminatoire dans une offre d'emploi.

L'entretien

L'employeur est libre du choix des candidats. A cette fin, il peut utiliser différentes techniques (sélection de CV par traitement informatisé, questionnaire d'embauche, entretien, tests professionnels, graphologie, ..). A chaque étape, l'employeur est tenu de respecter trois principes essentiels : transparence, finalité et pertinence de sa méthode de recrutement.

Quel que soit le moyen utilisé pour la sélection du candidat, ce dernier doit être informé au préalable des méthodes d'aide au recrutement.

Exemples de techniques de recrutement :

- L'entretien d'embauche : l'employeur peut poser une série de questions, qui doivent avoir pour finalité d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé et ne pas porter sur des éléments de sa vie privée sans lien direct et nécessaire avec l'emploi.



- Les questionnaires d'embauche : l'employeur peut demander de remplir un questionnaire d'embauche (obligatoirement déclaré à la CNIL). Ce questionnaire d'embauche doit ne comporter que des questions en relation directe avec le poste proposé.
- La sélection par un système informatique : le recours exclusif à un système informatique pour sélectionner un candidat est interdit. Ainsi une candidature doit obligatoirement faire l'objet d'une appréciation humaine.
- Les tests et essais professionnels : il s'agit d'une épreuve de courte durée préalable à l'embauche à ne pas confondre avec la période d'essai. L'essai professionnel n'est pas réglementé par la loi. Il est parfois encadré par les conventions collectives qui peuvent prévoir le versement d'une gratification. Il a pour but de permettre à l'employeur de se rendre compte de la qualification professionnelle du candidat.

L'embauche

Les personnes chargées du recrutement doivent informer le candidat, dans un délai raisonnable, de l'issue donnée à sa candidature. La durée de conservation des informations le concernant (avec possibilité de demander la restitution ou la destruction de ces informations) ne doit pas excéder deux ans après le dernier contact. Les résultats obtenus doivent rester confidentiels.

Le choix définitif de la personne embauchée doit être exempt de toute discrimination, sous peine de sanctions pénales (au maximum, 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende).

Lorsque sa décision est prise, l'employeur doit la notifier au salarié choisi et lui faire connaître la date d'embauche effective. Cette notification pourra être verbale ou écrite.

Attention : L'employeur peut s'engager par écrit à embaucher le futur collaborateur avant de signer le contrat de travail. Pour distinguer une simple offre d'emploi qui n'oblige pas les parties, d'une véritable promesse d'embauche, il faut vérifier si les conditions essentielles (notamment : rémunération, qualification, date d'entrée en fonctions) du contrat y sont bien indiquées. Dans ce cas, il s'agit d'une promesse unilatérale d'embauche créant pour l'entreprise une obligation d'embauche, qui devient définitive par l'acceptation du futur collaborateur. En cas de rétractation par l'employeur, ce dernier s'expose à devoir verser au salarié des dommages intérêts.