



# OFFRE D'EMPLOI, RESTEZ EN RÈGLE

## Fiche 2

PAR CAROLE SOMMER

[www.artmonie-impuls.com](http://www.artmonie-impuls.com)

# Recrutement, vous n'avez pas besoin d'être une licorne pour attirer des talents, il vous faut une **stratégie RH** et **une dose de savoir-faire** !

- Pour un dirigeant, le recrutement est l'activité RH la plus stratégique et la plus complexe. Entre définir ses réels besoins et ceux exprimés par vos collaborateurs, choisir la formule de recrutement la plus adaptée, rédiger les contrats juridiquement sécurisés, naviguer dans le labyrinthe des aides. Nous avons décidé pour vous accompagner de consacrer plusieurs mensuels au recrutement : de la définition des besoins à la fidélisation.
- Ce **2ème épisode** vise à vous accompagner dans la rédaction d'une offre d'emploi qui respecte les règles légales en termes d'obligations et d'interdictions.





# PRINCIPAUX POINTS

Les obligations à respecter lors de la rédaction de vos annonces ne cessent de s'allonger. En tant que dirigeant, non professionnel du recrutement, vous pouvez rapidement être hors cadre. Ce que vous croyez être une bonne pratique ne l'est pas même si « tout le monde le fait ». C'est le moment d'acquérir les bonnes pratiques.

L'offre d'emploi est un **outil de communication** qui va permettre de se représenter le poste, de s'y projeter et de susciter l'acte de candidature. Elle doit donc être attractive, mettre en valeur votre entreprise.

1

## LES MENTIONS INTERDITES

Toutes mentions qui entraînent une discrimination directe ou indirecte. Points de vigilance sur la rédaction de certaines mentions.

2

## LES MENTIONS OBLIGATOIRES

Les mentions qui doivent impérativement figurer dans une offre d'emploi et comment les rédiger.

3

## LA TRANSPARENCE DES RÉMUNÉRATIONS

Le 7 juin 2026 au plus tard, le salaire et sa composition devront obligatoirement être mentionnés dans l'offre d'emploi. L'employeur devra être en mesure d'expliquer les critères de détermination de la rémunération et d'évolution de la rémunération. Il sera également interdit de demander la rémunération actuelle ou passée du candidat.

## LES MENTIONS INTERDITES

### Non-discrimination

L'offre ne doit pas être discriminatoire (article L.1132-1 du code du travail), sauf cas exceptionnel (exigence du poste, public spécifique du fait du contrat ou profession réglementée). Au-delà des discriminations que nous connaissons tous, certaines méritent notre attention parce qu'elles sont fréquentes dans les offres d'emploi.

### Compétences linguistiques

Exiger la maîtrise d'une langue étrangère est discriminatoire si elle n'est pas directement liée au poste. Seules les mentions "*Bilingue*", "*Courant*", "*Notions*" et "*Technique*" sont autorisées. Les termes connaissances linguistiques « Souhaitées » et non « Exigées » sont discriminatoires. Enfin le niveau exigé doit être proportionnel aux besoins du poste.

### Mention de sexe

Sauf exception (artiste, modèle et mannequin), la mention d'un sexe est discriminatoire. La mention H/F est insuffisante.

Rédiger l'intitulé du poste au masculin ET au féminin (exemple : directeur(trice) H/F ; ingénieur (e) H/F, conducteur (trice) H/F).

### L'âge

Sauf exceptions réglementées, il est interdit de mentionner un âge ou une tranche d'âge ou de mentionner les termes « junior » ou « sénior », sauf si ces deux dernières correspondent à une classification liée à l'expérience.

**Attention** : une personne dite « sénior » peut se présenter à un poste de junior si son expérience est récente notamment suite à une reconversion.

### Contrat étudiant

Ce contrat n'existe pas. Vous ne pouvez donc pas mentionner « contrat étudiant » ou « recherche étudiants » dans votre annonce.



# Point 2

## LES MENTIONS OBLIGATOIRES

### Ce que dit la loi

La rédaction et la publication d'une annonce d'emploi sont régis par les articles L. 5331-1 et suiv. et R. 5332-1 et suiv. du code du travail.

### Rédaction en français

Pour un poste ouvert en France, l'annonce est obligatoirement rédigée en français. Même si l'entreprise est à l'étranger, même si le poste a une dimension internationale.

**Alternative** : vous pouvez rédiger une offre dans une langue étrangère sous réserve qu'elle soit à l'identique de l'offre rédigée en français.

### Mentions obligatoires

#### Date de la publication de l'offre

**Nom de l'entreprise** : celui-ci peut exceptionnellement rester anonyme mais l'information doit être transmise notamment si elle est demandée par un candidat.

**Intitulé et description précise du poste** : l'intitulé doit être en français (ex : Business developer doit être remplacé par Commercial). Si l'entreprise a une implantation internationale, l'intitulé en langue étrangère peut être mis entre parenthèse.

#### Localisation du poste.

**Expérience professionnelle requise** : elle doit être justifiée par la réalité des missions à réaliser.

**Nature du contrat** : si le contrat est un CDD le motif du recours doit être légal.

**Attention** : la mention qu'un « CDI est possible à l'issue du CDD » ne respecte pas les conditions du recours au CDD. Par conséquent, le recours au CDD est illicite.

**Durée du travail** : les mentions « Temps plein ou 35 heures » ou « Temps partiel et la durée » doivent être indiquées.

**Adresse de contact ou moyen pour postuler** (formulaire en ligne, etc.)

**Diplôme ou qualification requise** (obligatoire uniquement pour une profession réglementée).

**Rémunération** : facultative à ce jour, mais vivement conseillée car cette information permet de mieux cibler les candidats.

Pensez à respecter la protection des données (RGPD) lors de la collecte des informations lors du recrutement.

Rappelez vous que toutes les informations fournies doivent être vraies et vérifiables, correspondant à un besoin réel de l'entreprise.

**TRANSPARENCE DES  
RÉMUNERATIONS**

1

**REDEFINIR LA GRILLE DE SALAIRE**

Elle doit être basée sur des critères objectifs et clairs. Analyser les salaires en fonction des profils, fixer des critères transparents et équitables. Prendre en compte tous les aspects de chaque métier, type de métier, compétences, expérience, ancienneté).

2

**REVOIR LES OFFRES D'EMPLOI**

Analyser le salaire moyen, les salaires proposés sur le marché pour des postes similaires. Garder en tête que les candidats recherchent des entreprises soucieuses de transparence et de clarté en matière de politique salariale.

3

**ANTICIPER LES FRUSTRATIONS INTERNES**

Si la transparence met en évidence des disparités, construire des explications claires et précises de ces écarts, basées sur des motifs objectifs.

4

**MISER SUR LA COMMUNICATION**

Proposer aux collaborateurs de participer à la définition de la grille des salaires pour favoriser leur implication. Faire évoluer la politique salariale, dans un sens d'amélioration continue, en tenant compte de l'évolution du coût de la vie.

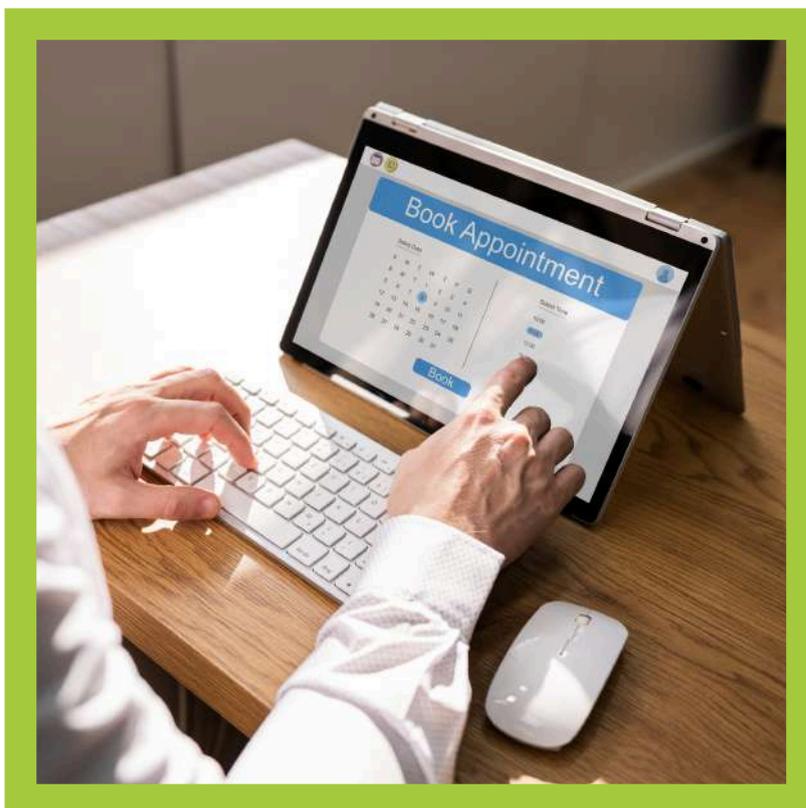
5

**RESPECTER L'ÉGALITÉ SALARIALE**

A travers la grille des salaires. Cela n'exclut pas de prévoir une rémunération variable : celle-ci récompense la performance individuelle sans discriminer, si elle est accordée sur des critères objectifs.



# POSEZ VOS QUESTIONS A NOS EXPERTS



## CONSEIL OFFERT JUSQU'AU 14 AVRIL 2025 POUR NOS ABONNES

Vous avez des questions sur la mise en oeuvre de ces règles.

Vous avez des besoins en recrutement, des questions sur la rédaction de vos offres, **contactez-nous** pour en discuter. Prenez aussi le temps de lire les autres articles qui abordent des points rarement traités en recrutement.

[\*\*PRENDRE RENDEZ-VOUS\*\*](#)



