



REPÈRES JURIDIQUES SUR LES OFFRES D'EMPLOI

Mars 2024



Rédiger une offre d'emploi est une étape essentielle d'un recrutement réussi. C'est aussi un exercice parfois délicat dans un environnement juridique en constante évolution.

France Travail a conçu le présent document pour vous accompagner dans la publication d'offres d'emploi conformes au cadre légal en vigueur.

Cette synthèse documentée et illustrée d'exemples concrets et de conseils pratiques, vous permettra de rédiger des offres plus fiables pour plus de sécurité juridique.

Chaque rubrique reprend la même présentation et illustre par des exemples les mentions ne devant pas figurer sur une offre d'emploi en les distinguant de la manière suivante :

Mentions à proscrire :

- D'un point de vue légal, les mentions contraires aux dispositions applicables à la diffusion des offres (discrimination, propos diffamatoires, absence d'une mention obligatoire...)
- D'un point de vue exigence de qualité, les éléments du contrat de travail figurant sur l'offre doivent être conformes au droit du travail.

Ex. : Si le salaire figure sur l'offre, il doit être au moins égal au SMIC.

Mentions à vérifier :

- Les situations où vous entrez dans le champ de dérogations légales (vous devez être en mesure de nous fournir le texte vous autorisant à déroger à une disposition du droit du travail)

Ex. : durée du temps partiel inférieure à 24h pour les activités périscolaires.

- Les situations où il convient de vérifier le caractère proportionné de l'exigence.

Ex. : Exigence du permis de conduire pour certaines professions.

Si vous le souhaitez, vous pourrez aussi bénéficier de l'expertise d'un conseiller entreprise dans votre démarche de recrutement. Retrouvez ses coordonnées dans votre Compte entreprise ou au téléphone au 3995.

✓ **Document complémentaire :**

La vidéo « pas-à-pas » vous explique en 3 minutes comment publier une offre d'emploi (<https://www.youtube.com/watch?v=OiUtRoykyj4>)

SOMMAIRE

- 01 -

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

- 02 -

DISCRIMINATION

- 03 -

EMPLOYEURS & ACTIVITÉS SPÉCIFIQUES

- 04 -

PROFESSIONS RÉGLEMENTÉES

- 05 -

LIBERTÉS DES CANDIDATS

- 06 -

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). Plusieurs conditions doivent être remplies 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.

Il est aussi strictement interdit de diffuser des offres avec des mentions comportant des allégations fausses ou susceptibles d'induire en erreur le candidat (articles L.5331-3 et L.5331-5 du code du travail) :

- L'offre d'emploi doit correspondre à un réel besoin de recrutement
- Le descriptif de l'offre doit être en cohérence avec les autres éléments mentionnés (par exemple sur la durée de l'expérience, sur la nature du contrat du travail proposé ou sur le salaire)

LES GRANDS PRINCIPES : 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 des offres ou des demandes d'emploi quel que soit le support utilisé, 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

I Les offres d'emploi doivent être rédigées en français.

II Il est possible de diffuser une offre dont une partie du descriptif est rédigée dans une langue étrangère ou régionale si :

- La 1^{ère} 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



À noter :

L'employeur : ce terme désigne celui qui est à l'origine de la proposition de l'emploi.

Le rédacteur : ce terme désigne celui qui a reçu délégation en interne ou en externe pour rédiger l'offre d'emploi.

Le diffuseur : ce terme désigne celui qui est responsable de la publication ou qui fournit le service de communication de l'offre.

LES RESPONSABILITÉS

	RESPONSABILITÉ PÉNALE	RESPONSABILITÉ CIVILE	RESPONSABILITÉ ADMINISTRATIVE
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 3 ^{ème} classe.	Article 1240 du code civil : - dommages et intérêts.	
Le rédacteur		Article 1240 du code civil : - dommages et intérêts.	
Le diffuseur	Article L.5334-1 du code du travail : - 37 500€ d'amende. Article R.5334-1 du code du travail : - contravention de 3 ^{ème} classe.	Article 1240 du code civil : - dommages et intérêts.	Oui



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 le texte sont :

- le sexe
- l'orientation sexuelle
- l'identité de genre
- 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 prétendue 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
- le lieu de résidence
- la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique apparente ou connue de son auteur
- la perte d'autonomie
- la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français
- la domiciliation bancaire

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.

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).



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.

LES GRANDS PRINCIPES : 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
Article L.5111-1 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 :

-Vous faites 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 (entreprises de + de 20 salariés pour les boeth, entreprises signataires du plan sénior ou du plan pour l'égalité professionnelle)

-Le contrat est destiné à un public spécifique notamment dans le cadre des contrats aidés (contrat unique d'insertion, contrat à durée déterminée d'insertion)

Si vous souhaitez préciser dans votre offre que celle-ci ne s'adresse qu'aux candidats éligibles au contrat aidé que vous souhaitez conclure, il est uniquement possible de mentionner : " Ouvert au public éligible au contrat " de...

Vous pouvez accorder une attention particulière à une personne issue d'un public cible à condition que celle-ci possède des compétences égales aux autres candidats.

La description de l'offre d'emploi doit

être rédigée de la façon suivante : " Dans le cadre du plan sénior, à compétences égales, une attention particulière sera accordée aux candidatures des personnes âgées de 50 ans et plus ", " À compétences égales, une attention particulière sera accordée 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
- 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 pour l'activité économique

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 L. 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 pharmaciens
- les gérants d'un débit de tabac
- les commissaires aux comptes
- les vétérinaires
- les dirigeants de société de gardiennage et desécurité
- les dirigeants d'entreprise de transport de fonds
- 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 : Dirigeants d'entreprises de transport de fond, vétérinaires, etc.).

Mention(s) à proscrire :

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

* 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 israéliite.

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

LES DISCRIMINATIONS FONDÉES SUR LE LIEU DE RÉSIDENCE

Ce que dit le droit :

Article L. 1132-1 du code du travail
Article L. 1133-5 du code du travail
Articles 225-2 et 225-4 du Code pénal

Il est strictement interdit d'imposer un lieu de résidence pour candidater à une offre ou de refuser les candidatures des

personnes résidant dans un endroit géographique spécifique.

Dérogation :

Il est possible d'accorder une attention particulière aux personnes issues de certains quartiers, à compétences égales avec les autres candidats, dans le cadre du recrutement d'un public cible (Par ex Emplois francs ; Voir les mentions pour viser un public cible).

Mention(s) à proscrire :

- habitants de [nom d'un quartier prioritaire de la politique de la ville] merci des'abstenir
- le candidat doit résider à Avignon
- les candidatures à proximité de la gare seront étudiées en priorité

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 & activités spécifiques

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 France Travail.

LES GRANDS PRINCIPES : LES OFFRES DÉPOSÉES PAR DES TIERS HORS ET (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. 5331-2 et L. 5332-2 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 France Travail.

LES ACTIVITÉS NON PROFESSIONNELLES

Ce que dit le droit :

France Travail ne diffuse que les offres qui portent sur une activité professionnelle rémunérée

Mention(s) à proscrire :

- Offre comportant de la publicité
- Offre ne comportant pas de rémunération
- Recherche CDD d'1 jour - 1h
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. culturelles 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...
- Église 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 qui peuvent exiger un statut particulier comme par exemple le statut d'agent commercial pour exercer la profession de négociateur immobilier H/F) 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 autoentrepreneur
- Candidatures des personnes en EURL appréciées.

LES RESPONSABILITÉS

	RESPONSABILITÉ PÉNALE	RESPONSABILITÉ CIVILE	RESPONSABILITÉ ADMINISTRATIVE
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 3 ^{ème} classe.	Article 1240 du code civil : - dommages et intérêts.	
Le rédacteur		Article 1240 du code civil : - dommages et intérêts.	
Le diffuseur	Article L.5334-1 du code du travail : - 37 500€ d'amende. Article R.5334-1 du code du travail : - contravention de 3 ^{ème} classe.	Article 1240 du code civil : - dommages et intérêts.	Oui



Professions réglementées

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

La liste ci-dessous n'est pas exhaustive. Pour retrouver toutes les professions réglementées, cliquez sur le lien suivant : <https://www.inpi.fr/annuaire-activites-professions-reglementees>

LES GRANDS PRINCIPES 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

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. Loin°70-9 dite "HOGUET" du 2 janvier 1970

• Assistant du services social

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

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

Qualifications requises : Titre professionnel d'enseignement de la conduite automobile et de la sécurité routière

Permis B depuis 3 ans. Décret n°2016-381 du 30 mars 2016 relatif aux modalités d'accès à la profession d'enseignant de la conduite automobile et de la sécurité routière. Articles R.212-1 et suivants du code de la route

• Expert-comptable

Qualifications requises : bac+ 8

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

COMPARATIF CHAUFFEURS DE TAXI - VTC

	CHAUFFEURS DE TAXI	VTC (VOITURE DE TRANSPORT AVEC CHAUFFEUR)
Qualifications requises	Certificat de capacité professionnelle de conducteur de taxi ou carte professionnelle de chauffeur de taxi	Carte professionnelle VTC
Statut	Indépendant	ou salarié
Véhicule exigé	Non possibilité de prêt de voiture	
Permis exigé	Oui (cf. Liberté des candidats/ les mentions relatives au permis de conduire).	
Autres exigences	Autorisation de stationnement sur la voie publique Possibilité pour le passager de payer par carte bancaire	A la fin de sa mission le VTC doit retourner au lieu d'établissement de l'exploitant de cette voiture ou dans un lieu, hors de la chaussée, où le stationnement est autorisé, sauf s'il justifie d'une réservation préalable ou d'un contrat avec le client final.
Textes	Articles L. 3120-1 et suivants	du code des transports

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

Qualifications requises :
CAPA maréchalerie, le CAPA soigneur d'équidés ou BEP activités hippiques, option maréchalerie

Loi n° 96-603 du 5 juillet 1996
Décret d'application n° 98-246 du 2 avril 1998

• Ramoneur

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

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-pompier professionnels ou volontaires
- les pompiers militaires de l'armée de terre, de l'armée de l'air ou les marins-pompier 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.

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-pompier professionnels ou volontaires, des pompiers militaires de l'armée de terre, des pompiers militaires de l'armée de l'air ou des marins-pompier 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.

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

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"
- "Agent cynophile"
- "Opérateur de vidéo protection"
- "Recherches privées"

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.

Mention(s) à proscrire :

- Transporteurs de fonds, CQP-APS

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

Qualifications requises :
le CQP " Agents de sûreté aéroportuaire "

LES PROFESSIONS DU SPORT ET DES LOISIRS

Ce que dit le droit :

I 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.

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

• Educateur sportif

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

Décret en Conseil d'état n°2015-1527 du 24 novembre 2015 et arrêté cadre du 21 décembre 2015 relatif au brevet professionnel, au diplôme d'Etat et au diplôme d'Etat supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport

Qualifications requises :

- BPJEPS (Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport) : enseignement, organisation, gestion des activités physiques et sportives. Article D. 212-20 et suivants du code du sport
- DEJEPS (Diplôme d'Etat de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport) – Bac+2 : perfectionnement technique, coordinateur-technicien, entraîneur, encadrement et formation des cadres Articles D.212-35 et suivants du code du sport
Arrêté du 2 mai 2016 (relatif à la spécialité " Perfectionnement sportif " du diplôme d'Etat de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport et à la spécialité " Performance sportive " du diplôme d'Etat supérieur de

- DESJEPS (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. Articles D.212-51 et suivants du code du sport

• Maître-nageur sauveteur

Arrêté du 23 octobre 2015 relatif au certificat d'aptitude à l'exercice de la profession de maître-nageur sauveteur

I Plusieurs diplômes permettent d'accéder à cette profession

I 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 BPJEPS)

- 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..)

Qualifications requises :

- BPJEPS activités aquatiques et de la natation
- Licence Professionnelle Gestion et Animation des Structures Aquatiques
- Licence STAPS " Entraînement sportif " (avec la mention " Sauvetage et sécurité aquatique ")
- La licence professionnelle " Animation, gestion et organisation des activités physiques ou sportives " (avec la mention " Activités aquatiques et surveillance ")

• Surveillant de baignade

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)

Qualifications requises : BNSSA

• Surveillant de baignade 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.

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

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

• Ambulancier

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

Qualifications requises : Diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture (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.

• Chiropracteur/Chiropraticien

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 de la loi n°2002-303 du 4 mars 2002 relative aux droits des malades et à la qualité du système de santé.

• Ergothérapeute

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

Qualifications requises : Bac +3

Articles L. 4311-3 - L.4311-15 (enregistrement du diplôme et inscription à l'ordre des infirmiers et D.4311-7 du code de la santé publique - Arrêté du 31 juillet 2009 relatif au diplôme d'Etat d'infirmier (DEI).

• Kinésithérapeute

Qualifications requises : Bac +3

Articles L.4321-1 et suivants 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).

• Médecin généraliste ou spécialisé

Qualifications requises : Bac+9 minimum et inscription à l'ordre des médecins.

Article L.632-4 du code de l'éducation relatif au diplôme d'Etat de docteur en médecine.

Décret n°2016-1597 du 25 novembre 2016 relatif à l'organisation du 3e cycle des études de médecine et modifiant le code de l'éducation.

• Opticien-Lunetier

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

Qualifications requises : Bac +4

Article L. 4341-3 du code de la santé publique

• Ostéopathe

Qualifications requises : Bac +5

Décret n°2014-1505 du 12 décembre 2014 relatif à la formation en ostéopathie

Article 75 de la loi n°2002-303 du 4 mars 2002 relative aux droits des malades et à la qualité du système de santé

• Pédiacre-Podologue

Qualifications requises : Bac +3

Article L. 4322-3 et D.4322-3 et suiv. du code de la santé publique

Décret n°2012-848 du 2 juillet 2012 relatif au diplôme d'Etat de pédicure-podologue

• Pharmacien

Qualifications requises : Bac +6 & casier judiciaire

Articles L. 4221-2 et D.4331-3 du code de la santé publique

• Sage-femme

Qualifications requises : Bac +4 & casier judiciaire

Articles L. 4151-5, L. 4161-3 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.

--- -- LES RESPONSABILITÉS --- --

	RESPONSABILITÉ PÉNALE	RESPONSABILITÉ CIVILE	RESPONSABILITÉ ADMINISTRATIVE
L'employeur	Article L.5334-1 du code du travail : - 1 an d'emprisonnement ; - 37 500€ d'amende. Article R.5334-1 du code du travail : - contravention de 3 ^{ème} classe.	Article 1240 du code civil : - dommages et intérêts.	
Le rédacteur		Article 1240 du code civil : - dommages et intérêts.	
Le diffuseur	Article L.5334-1 du code du travail : - 37 500€ d'amende. Article R.5334-1 du code du travail : - contravention de 3 ^{ème} classe.	Article 1240 du code civil : - dommages et intérêts.	Oui



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.

A noter : Concernant le passe vaccinal, en vertu du principe de non-discrimination et du respect des droits et libertés des candidats, les offres pourront mentionner celui-ci, mais devront comporter la mention suivante: « En vertu de (citer la loi), le poste proposé est soumis à l'obligation de présentation du passe vaccinal ».

LES GRANDS PRINCIPES :

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 vérifier :

- Recherche boulanger H/F : casier judiciaire vierge
- Serveur/serveuse : production d'un extrait du bulletin n°3 du casier judiciaire

Cas spécifiques :

- **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'employeur doit s'adresser à l'autorité administrative compétente pour demander la délivrance.
- **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 classé secret défense, pour la garde d'enfants, etc. Si vous êtes 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
- Educateur 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, les peines privatives de droit et les interdictions d'exercer certaines activités professionnelles

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.

Cas spécifiques :

- **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.

- **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.).

Mention(s) à vérifier :

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

LES MENTIONS RELATIVES À LATENUE 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.

LES RESPONSABILITÉS

	RESPONSABILITÉ PÉNALE	RESPONSABILITÉ CIVILE	RESPONSABILITÉ ADMINISTRATIVE
L'employeur		Article 1240 du code civil : - dommages et intérêts.	
Le rédacteur		En cas de faute personnelle détachable des fonctions : Article 1240 du code civil : - dommages et intérêts.	Oui
Le diffuseur		Article 1240 du code civil : - dommages et intérêts.	



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 : 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. 1242-2 du code du travail (Liste des objets et 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. 1242-2 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 :

1. 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,...)

2. Pour accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise

3. Les emplois à caractère saisonnier

4. 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,...
Article D. 1242-1 du code du travail

5. en remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale

Mention(s) à proscrire :

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

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...

Mention(s) à proscrire :

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

LE TEMPS DE TRAVAIL À TEMPS PLEIN

Ce que dit le droit :

Article L. 5331-3 du Code du travail
Article L. 3121-27 du code du travail (35h)
Article L. 3121-28 du code du travail (heures supplémentaires)
Article L. 3121-18 du code du travail (10h maximum par jour)
Article L. 3121-20 du code du travail (48h maximum par semaine)
Article L. 3121-36 du code du travail (majoration des heures supplémentaires)

La durée légale du travail effectif pour les personnes salariées est de 35h par semaine

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.)

I Les horaires faits au-delà sont considérés comme des heures supplémentaires sauf dérogation spécifique ou cas particulier

I Sauf dérogation spécifique ou cas particulier, les durées maximales de travail sont fixées à :

- 10 heures par jour (Article L. 3121-18 du code du travail) ;
- 48 heures parsemaine (Article L. 3121-20 du code du travail) ;
- 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives (Article L. 3121-22 du code du travail).

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

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 du travail**. Par exemple les VRP, les concierges d'immeubles d'habitation au service de particuliers, les employés de maison ou les assistants maternelles.

Mention(s) à vérifier :

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

LE TEMPS DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Ce que dit le droit :

Articles L.3123-1 et suivants du code du travail

I 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.3123-27 du code du travail).

I De plus, l'horaire de travail des salariés à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, qu'une seule interruption. 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 vérifier:

- Offre CDI ou CDD à temps partiel avec horaires suivant vos disponibilités

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

- 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), contrats adulte-relais.

- 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 vérifier:

- 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 vérifier:

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

-- -- -- -- -- LES RESPONSABILITÉS -- -- -- -- --

	RESPONSABILITÉ PÉNALE	RESPONSABILITÉ CIVILE	RESPONSABILITÉ ADMINISTRATIVE
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 Ré-munération (SMIC) Article R.5334-1 du code du travail : - 1 an d'emprisonnement ; - 37 500€ d'amende. Article R. 3233-1 du code du travail : payer un employé en dessous du SMIC est passible d'une contravention de 5^{ème} classe : - 1 500€ d'amende. -Rappel de salaire pour le salarié (jusqu'à 5 années)</p> <p>3. Temps de travail Article R.3124-3 du code du travail : le non-respect du temps de travail est passible d'une contravention de 4^{ème} classe : - 750€ d'amende. -Païement des heures supplémentaires (jusqu'à 5 années)</p>	Article 1240 du code civil : - dommages et intérêts.	
Le rédacteur		Article 1240 du code civil : - dommages et intérêts.	
Le diffuseur	Article L.5334-1 du code du travail : - 37 500€ d'amende.		Oui