

Charte FIGARO CLASSIFIEDS

PARTIE 1 : NOTRE ENGAGEMENT

1. Notre engagement

Leader privé du marché des annonces d'emploi sur Internet en France, FIGARO CLASSIFIEDS a développé une offre Emploi unique sur le marché, fondée sur une approche multi-marques et multi-produits, lui permettant d'être à tous les carrefours de rencontres entre candidats et recruteurs. Pour FIGARO CLASSIFIEDS, la lutte contre les pratiques discriminatoires lors de l'accès à l'emploi est à la fois un devoir et une conviction. Dans le domaine de l'emploi, le critère décisif devant être les compétences.

Ainsi toute offre d'emploi publiée sur les sites du groupe FIGARO CLASSIFIEDS : Cadremploi.fr, Keljob.com, CadresOnline.com et Cmonjob.fr, doit respecter les principes destinés à protéger les droits du candidat à l'embauche.

Afin de vous guider dans la rédaction de vos offres d'emploi, FIGARO CLASSIFIEDS a créé sa charte. Toute offre diffusée sur les sites précédemment cités se doit de répondre aux critères définis par la Charte FIGARO CLASSIFIEDS.

En choisissant nos marques, vous devenez ainsi un acteur de la lutte pour la diversité.

2. Qu'appelle-t-on discrimination ?

La sélection de candidats à un emploi ne doit en aucun cas s'opérer sur un critère sur lequel la loi interdit de fonder des distinctions.

Constitue une discrimination au sens juridique, le fait d'écarter une personne d'une procédure de recrutement – donc de traiter celle-ci de manière défavorable – en se fondant sur un motif prohibé par la loi.

Il existe 18 critères de discriminations prohibés : les mœurs, l'orientation sexuelle, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, le sexe, l'état de grossesse, l'origine, le patronyme, l'appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race, l'âge, le handicap, l'état de santé, l'apparence physique, les opinions politiques, les convictions religieuses, les activités syndicales.

3. Nos partenaires pour la diversité :

PARTIE 2 :

LA DIFFUSION DES OFFRES D'EMPLOI SUR LES SITES D'FIGARO CLASSIFIEDS

I. Rappel des fondamentaux :

1. L'offre d'emploi doit respecter et protéger les droits du candidat à l'embauche, selon les critères suivants :

- a. L'offre d'emploi doit être datée
- b. L'offre d'emploi doit être rédigée en français (article L.5331-1 du code du travail)

Même si la maîtrise d'une langue étrangère est nécessaire pour le poste à pourvoir, l'offre d'emploi doit impérativement être rédigée en français pour les services à exécuter sur le territoire français, quelle que soit la nationalité de l'employeur ou du cabinet de recrutement.

- c. L'offre d'emploi ne doit pas induire le candidat en erreur sur :

- ✓ L'existence, l'origine, la nature, la description de l'emploi ou du travail à domicile offert
- ✓ La rémunération et les avantages annexes proposés
- ✓ Le lieu de travail
- ✓ La date de l'offre d'emploi
- ✓ La durée des contrats à durée déterminée.

De ce fait, les champs suivants doivent être stipulés : description de l'entreprise, description détaillée du poste, profil recherché.

La durée des contrats à durée déterminée doit être indiquée. La mention « poste en vue d'un CDI » doit être proscrite.

- d. L'offre d'emploi doit comporter le nom de l'employeur

Toute offre d'emploi publiée ou diffusée doit mentionner le nom de l'employeur (article L 5332-2 du Code du travail)

Une exception est faite pour les offres anonymes. L'employeur ou l'intermédiaire agissant en son nom doit alors faire connaître son nom ou sa raison sociale ainsi que son adresse au directeur de la publication ou au responsable du moyen de communication (article L 5332-2 du Code du travail).

- e. L'offre d'emploi ne doit pas comporter de mentions discriminatoires

L'annonce doit exclure toute référence à la vie privée, le genre, l'origine, l'âge, l'état de santé et le handicap, l'apparence et les convictions politiques, syndicales ou religieuses du candidat. (article L.1132-1 du code du travail et l'article 225-1 du code pénal).

2. Les acteurs concernés :

- a. Les entreprises quelle que soit leur nationalité et la localisation de leur siège social (y compris les agences de travail temporaire), les particuliers, les collectivités locales et associations à la recherche d'un salarié.
- b. Les intermédiaires mettant en œuvre la politique de recrutement de l'employeur final, c'est-à-dire les cabinets de recrutement, les agences de publicité et les publications d'offres d'emploi.

3. Les peines encourues :

En cas de mentions discriminatoires : 3 ans d'emprisonnement et 45.000 € d'amende ;
En cas d'inexactitude ou manquement des informations obligatoires devant figurer dans une annonce : 1 an d'emprisonnement et 37.500 € d'amende.

II. LES CRITERES DE DISCRIMINATION

1. Les critères de discrimination prohibés par la loi :

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

2. Rappel des bases légales pour les critères concernant :

a. La vie privée

Article L.1132-1 du code du travail

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou faire l'objet d'une procédure discriminatoire **en raison de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de sa vie de famille.** »

Il est donc interdit d'exiger dans une offre d'emploi, les informations suivantes :

- Numéros d'immatriculation ou d'affiliation aux régimes de sécurité sociale
- Détail de la situation militaire
- Entourage familial du candidat
- Conditions de logement
- Appartenance ou non appartenance à une association
- Domiciliation bancaire
- Emprunts souscrits

De même, on ne peut pas exiger le permis de conduire ou la pratique d'une langue si ce n'est pas indispensable pour le poste ou l'évolution dans l'entreprise.

Il ne peut être fait mention du lieu de résidence d'un candidat.

La graphologie n'étant pas une technique d'évaluation autorisée, on ne peut imposer à un candidat de postuler avec lettre manuscrite.

Sont donc à proscrire des offres d'emploi diffusées sur les sites FIGARO CLASSIFIEDS :

- Toute mention portant sur la situation familiale du candidat :
« Célibataire » / « sans enfants » / « en couple »
- Toute mention sur le caractère impératif de « bonnes » mœurs
- Toute mention faisant référence au lieu de résidence du candidat « réside idéalement » ou « réside impérativement » ou « Nous recherchons idéalement une personne dans un rayon de X km » (sauf postes d'astreinte ou d'expatriation)

b. Le Genre :

Article L.1132-1 du code du travail

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou faire l'objet d'une procédure discriminatoire **en raison de son sexe ou de sa grossesse.** »

Autre article : Article 225-1 du code pénal

Sont donc à proscrire des offres d'emploi diffusées sur les sites FIGARO CLASSIFIEDS :

- Toute mention dans le profil recherché, d'une préférence pour un « homme » ou pour une « femme »
- Toute expression renvoyant au genre féminin : « assistante » / « infirmière » ...
- Toute expression du type « les candidatures féminines sont souhaitées / préférées / bienvenues »
- Les mentions ambiguës, du type « homme de terrain » / « homme de la situation » / « homme de conviction »

A l'inverse, il est conseillé de :

- Neutraliser les offres d'emploi ou d'ajouter « H/F » ou « homme/femme » à l'intitulé du poste.
- Féminiser l'ensemble des annonces : « Directeur(trice) » / « Chargé(e) » / « Homme – Femme de terrain »

c. L'Origine :

Article L.1132-1 du code du travail

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou faire l'objet d'une procédure discriminatoire **en raison de son origine, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de son nom de famille.** »

Autre article : Article 225-1 du code pénal

Sont donc à proscrire des offres d'emploi diffusées sur les sites FIGARO CLASSIFIEDS :

- Une origine requise pour occuper le poste :
« De préférence originaire du pays » / « Poste destiné à un candidat d'origine... » / « Idéalement originaire du pays où le poste est situé » / « Candidat né en Bretagne » /
- Une nationalité requise pour occuper le poste même s'il s'effectue à l'étranger :
« Poste ouvert aux personnes de nationalité... » / « Langue maternelle »

Cependant, la connaissance d'un pays, d'une région peut-être demandée ainsi que la maîtrise ou la pratique d'une langue.

d. L'Age :

Article L.1132-1 du code du travail

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou faire l'objet d'une procédure discriminatoire **en raison de son âge.** »

Il est interdit de mentionner une limite d'âge dans une offre d'emploi, sauf si un âge minimum est requis pour le poste, fixé par les textes législatifs et réglementaires.

Autres articles de loi : Article 225-1 et 255-2 du code pénal

Sont donc à proscrire des offres d'emploi diffusées sur les sites FIGARO CLASSIFIEDS :

- La mention d'un âge requis pour occuper le poste : un âge souhaité, une tranche d'âge « 35/40 ans », une fourchette basse comme haute
- Les mentions qui peuvent implicitement orienter une annonce :
« junior » / « entreprise jeune » / « équipe jeune » / « profil senior » /
- Les fourchettes hautes d'expérience :
« Vous avez de 5 à 10 ans d'expérience » laisse entendre qu'un profil plus expérimenté ne sera pas retenu. Il est préférable de nuancer en utilisant « idéalement »

e. La Santé et le Handicap :

Article L.1132-1 du code du travail

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou faire l'objet d'une procédure discriminatoire **en raison de son état de santé ou de son handicap.** »

Autre article : Article 225-1 du code pénal

Sont donc à proscrire des offres d'emploi diffusées sur les sites FIGARO CLASSIFIEDS :

- Les mentions liées à l'aptitude physique du candidat ou à son état de santé
« De bonnes conditions physiques... » / « Candidat en bonne santé physique et mentale »
- Le fait que le poste soit « exclusivement » réservé à une personne handicapée.

Attention :

Malgré les obligations légales d'embauche imposées par les Lois du 10/07/1987 et 11/02/2005, l'employeur ne peut cependant pas demander à recruter exclusivement des personnes bénéficiaires de l'obligation de l'emploi (Cf. article L5212-3 du Code du Travail). Une offre ne peut ainsi être réservée aux personnes en situation de handicap, ou entrant dans le champ d'application de cet article.

Il est conseillé d'inscrire :

« Comme tous les postes de l'entreprise, ce poste est ouvert aux personnes en situation de handicap »

f. L'Apparence :

Article L.1132-1 du code du travail

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou faire l'objet d'une procédure discriminatoire **en raison de son apparence physique.** »

Autre article : Article 225-1 du code pénal

Sont donc à proscrire des offres d'emploi diffusées sur les sites FIGARO CLASSIFIEDS :

- Toute mention portant sur l'apparence physique du candidat
- Exclure les mentions du type : « bonne présentation exigée »
- Toute demande de photographie

Nous vous conseillons de préférer la formulation « présentation soignée »

g. Les convictions politiques et religieuses :

Article L.1132-1 du code du travail

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou faire l'objet d'une procédure discriminatoire **en raison de son opinion politique, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses.** »

Autre article : Article 225-1 du code pénal

Sont donc à proscrire des offres d'emploi diffusées sur les sites FIGARO CLASSIFIEDS :

- Toute mention portant sur l'opinion politique du candidat
- Toute mention portant sur les activités syndicales ou mutualistes du candidat
- Toute mention aux convictions religieuses du candidat

III. CONDITIONS DE LA CHARTE FIGARO CLASSIFIEDS

FIGARO CLASSIFIEDS se réserve le droit de suspendre toute annonce qui serait contraire aux dispositions législatives et à la Charte FIGARO CLASSIFIEDS.

Dans ce cas, FIGARO CLASSIFIEDS alertera le client qui disposera d'un délai de 72 heures afin de corriger son annonce. A défaut, à l'issue de ce délai, l'annonce ne sera pas diffusée.

Les informations de la charte sont susceptibles d'être modifiées en fonction d'ajouts ou de modifications de la loi sur l'égalité des chances