



Les pièges d'une procédure de recrutement :

L'employeur, s'il dispose d'une liberté de choix presque totale pour recruter le salarié de son choix, ne doit pas oublier que la réglementation ne lui donne pas tous les droits. Certains pièges doivent être évités.

L'annonce :

Si l'employeur décide de passer une annonce, cette dernière doit respecter certaines règles:

- Être rédigée en français
- Ne pas mentionner le sexe (sauf pour les artistes ou les mannequins !) ou la situation de famille du candidat
- Ne pas indiquer de limite d'âge (supérieure ou inférieure)
- Ne pas contenir de mentions discriminatoires (voir ci-après)

L'interdiction des discriminations :

Ce sujet est particulièrement sensible et s'invite régulièrement dans l'actualité. La non discrimination est un principe général qui s'applique aussi lors d'un recrutement.

En conséquence, il est interdit à l'employeur de fonder sa décision de recrutement sur :

- le sexe
- l'apparence physique
- l'âge
- la situation de famille ou l'état de grossesse
- les mœurs ou l'orientation sexuelle
- l'état de santé ou le handicap
- l'appartenance à une ethnie, une nation ou une race
- les convictions religieuses ou les activités syndicales ou politiques.

Tout en préservant sa liberté de choix, l'employeur doit donc veiller à ne pas opérer de discrimination lors d'un recrutement.

réalisé en partenariat avec

L'Entreprise

