

Diffusion d'offre de stage ou d'emploi : quelques principes

La diffusion d'offre doit respecter un certain nombre de principes destinés à protéger les droits des candidats, en conformité avec la législation en vigueur, notamment le code du travail.

Quelques principes généraux

Les offres d'emploi ou de stage paraissent sous la seule responsabilité de l'annonceur. Elles doivent être en conformité avec la législation en vigueur (art. L. 122-45 et 311-4 du Code du travail).

Toute annonce doit être impérativement rédigée en langue française pour une entreprise française pour une offre de poste à l'étranger. La rédaction peut cependant être bilingue.

Toute annonce ne doit en aucune manière comporter d'affirmation fautive ou pouvant induire le candidat en erreur.

Toute annonce doit respecter le principe général de non discrimination inscrit dans le code pénal et le code du travail.

Toute annonce doit donner lieu à une réponse adressée à tous les contacts que vous avez des candidats.

Quelques mentions interdites

- Sexe : l'intitulé du poste est écrit au masculin suivi de « H/F ».
- Nationalité : exemple de mention interdite "Allemand de langue maternelle"
- Age (cf. ci-après)
- Situation de famille
- Etat de santé
- Convictions religieuses

A propos de l'âge : le code du travail prohibe la mention d'âge maximale dans la description de votre offre. Exceptions : certaines exceptions légales sont prévues. Elles permettent de prendre en compte des offres mentionnant le sexe de la personne recherchée concernant les artistes, les mannequins et les modèles masculins et féminins.

A propos des stages

Depuis 2006, l'entreprise, le stagiaire et l'établissement d'enseignement sont soumis à une nouvelle réglementation en matière de stage. Convention de stage obligatoire, gratification obligée pour les missions de plus de deux mois...

- Convention de stage obligatoire :
Attention : Aucune convention de stage ne peut être conclue pour remplacer un salarié en cas d'absence, de suspension du contrat de travail ou de licenciement, pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ou pour occuper un emploi saisonnier. En l'absence de convention ou si le stagiaire est considéré comme une ressource à part entière de l'entreprise, les sommes versées seront assujetties selon les règles de droit commun applicables aux salariés.

Source site Urssaf

- Gratification obligatoire pour les missions de plus de 2 mois :
Le stagiaire n'est pas un salarié de l'entreprise. La rémunération versée par l'employeur est donc une gratification et non un salaire. Le gouvernement oblige dorénavant les structures d'accueil privées et publiques à **rémunérer les stages supérieurs à 2 mois** à hauteur de 12,5% du plafond horaire de la sécurité sociale.

"Guide des stages des étudiants en entreprise"
[Télécharger le "Guide des stages des étudiants en entreprise"](#)

Guide "Bien rédiger vos annonces" du Pôle Emploi
[Consulter la page "Bien rédiger vos annonces"](#)

www.travail.gouv.fr
www.social.gouv.fr
www.halde.fr