

# Elaboration de l'offre d'emploi

## Les Règles de base

Voici les clés pour que l'offre soit attractive et réglementaire.

- S'assurer que le poste proposé correspond à un besoin réel au sein de l'entreprise.
- L'offre doit être rédigée dans le respect du code du travail. Saviez-vous pourtant que la mention « CDI possible à l'issue du CDD » est à proscrire ? Car comme son nom l'indique, le contrat à durée déterminée n'a pas pour but de pourvoir durablement un poste mais correspond à un motif précis : remplacement, surcroît de travail...

## Les Mentions Obligatoires

La loi impose au recruteur l'indication de mentions obligatoires dans le contenu de l'offre d'emploi :

- Une date de publication ou de mise en ligne
- Une référence/numéro d'offre
- Un intitulé de poste
- La description du poste
- La localisation du poste
- L'expérience requise pour le poste (débutant, expérimenté...)
- Le type de contrat (CDI, CDD, contrat de professionnalisation, d'apprentissage...) et sa durée
- Une adresse de contact, de réception des CV ou un formulaire pour postuler à l'offre.
- À ces mentions obligatoires de base s'ajoute le diplôme ou la qualification pour les professions réglementées.

## Les Interdits

Pour rappel, la référence au genre, à l'âge, à la situation familiale, à l'origine et aux caractéristiques physiques est discriminatoire et donc interdite par la loi. Pour en savoir plus, consultez l'article [Recruter sans discriminer](#).

## Les Sanctions Pénales Encourues

En cas d'infraction, les contrevenants s'exposent à des sanctions pénales et civiles. Selon l'article L.5334-1 du code du travail, l'employeur risque une amende de 37 500 euros et un an d'emprisonnement pour le non-respect des grands principes comme la datation ou la gratuité de l'offre.

**VOIR MODELE OFFRE EMPLOI**