

Article L1142-1 du Code du travail

Date de mise à jour : 1 Juin 2022

Notre analyse

Les offres d'emploi ne peuvent en aucun cas mentionner le sexe ou la situation familiale (célibataire, marié etc.) du candidat recherché. L'employeur peut refuser d'embaucher une personne, la muter, résilier ou refuser de renouveler son contrat de travail seulement s'il se base sur des critères objectifs. Il ne peut prendre en compte son sexe, sa situation familiale ou sa grossesse comme critère de recrutement. De plus, aucune différence de traitement selon le sexe ou l'éventuelle grossesse d'un salarié ne doit être faite en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation. La prise en compte d'une de ces caractéristiques dans le processus de recrutement ou dans la relation de travail (par exemple pour décider d'une mutation ou d'un refus de renouvellement de contrat) constituerait une discrimination.

Article L1142-1 du Code du travail

Sous réserve des dispositions particulières du présent code, nul ne peut :

1° Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché. Cette interdiction est applicable pour toute forme de publicité relative à une embauche et quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé ;

2° Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse ;

3° Prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Des outils utiles à la mise en oeuvre



Discrimination au travail

Cliquez ici pour accéder à cet outil