Murillo Arthur

TD2 | TP4

***Contrat de travail – TP4***

**Droit du recrutement et respect des droits fondamentaux**

***L’encadrement du droit du recrutement***

1. Oui, mais ce choix ne doit pas être discriminatoire (en fonction d’une ethnie, religion, sexe, orientation sexuelle, âge, situation physique, etc.…). (Article L1132-1 du code du travail)
2. Non, l’employeur doit informer le candidat au préalable des techniques de recrutement prises à son égard. (Article L1221-8 du code du travail)
3. Pour s’assurer qu’aucune discrimination n’est commise à l’encontre de l’employé lors du recrutement, ou du licenciement.

***Respect de l’égalité de traitement***

1. La discrimination à l’embauche consiste à écarter d’une procédure de recrutement une personne physique en fonction de son origine, situation familiale, opinion politique, âge, orientations sexuelle, sexe, …
2. Cette annonce n’est pas conforme à la loi car elle demande un âge, un sexe, et une situation familiale particulière.
3. Il existe des conséquences juridiques : 3 ans d’emprisonnement et 45 000 euros d’amende selon l’article 225-2 du code pénal.

**Le contrat de travail et le régime du salarié**

***Définition, droits et obligations des parties***

1. Les éléments qui définissent le régime juridique du salarié sont le versement d’une rémunération et l’existence d’un lien de subordination.
2. Oui.

***Le choix du contrat de travail***

1. Voir feuille.
2. Les parties concernées par le CTT sont : l’intérimaire, l’entreprise d’intérim ainsi que l’entreprise utilisatrice (de l’intérimaire). L’intérimaire est lié à l’entreprise d’intérim par un contrat de mission, et l’agence d’intérim à l’entreprise utilisatrice par un contrat de vente de service.
3. L’employeur du salarié intérimaire est donc l’employé de l’entreprise d’intérim.
4. Les entreprises ont recours aux services d’une agence d’intérim lorsqu’elles ont besoin rapidement et pour une courte période d’un ou plusieurs employés qualifiés.
5. Contrats le mieux adapté :
   1. Chef d’atelier : CDI (car remplacement permanent).
   2. Ouvrière : CDD (car remplacement temporaire).
   3. Ouvrier doreur : Contrat d’alternance (pour former l’employé au métier, rare).
   4. Secrétaire : CDI (car remplacement permanent).
6. Un CTT permettrait d’augmenter la main d’œuvre le temps de l’inventaire. Un CDD serait inadapté car la durée est trop courte, et ce poste ne requiert pas de grandes compétences.

***L’analyse des clauses du contrat de travail***

1. Les points abordés par le contrat sont la durée du contrat, la période d’essai, la rémunération et le temps de travail, le lieu de travail et la mobilité, l’absentéisme et les congés de l’employé.
2. Une période d’essai de 1 mois est prévu durant laquelle les deux parties peuvent mettre fin au contrat sans préavis et sans indemnités.
3. La période d’essai permet de à l’entreprise de vérifier que l’employé est conforme à ses attentes, et permet à l’employé de s’assurer que cet emploi lui convient.
4. Tout changement de lieu de travail est possible sans demander l’avis de Mlle Parti, car la clause « Lieu de travail et mobilité » stipule que « celle-ci pourra être amenée à se déplacer partout où les nécessités de son travail l’exigent. »
5. L’écrit est nécessaire car il fait foi (avec la signature des deux parties) en cas de litige.

**La modification de la relation de travail**

***La modification du contrat de travail et la modification des conditions de travail du salarié du secteur privé***

1. Il s’agit d’une modification du contrat de travail si le nouveau lieu est situé dans un secteur géographique différent, ou s’il n’est pas précisé dans le contrat de travail pour l’employé un lieu de travail fixe. Pour l’horaire, le changement doit être important pour être considéré comme modification du contrat de travail.
2. S’il s’agit d’une modification des conditions de travail, ce changement peut se faire à l’amiable entre les deux parties. S’il s’agit d’une modification du contrat de travail, ce changement doit être rédigé et signé par les deux parties.
3. Un salarié peut refuser un changement de ses horaires si celles-ci empiètent trop sur sa vie privée, et refuser un changement de lieu si le contrat initial ne prévoit pas une clause de mobilité.