

Cours BSRC

Culture juridique

PARTIE : Droit du Travail

Chapitre 1 : Conclure un contrat de travail

Cours remis à jour en Août 2024

Sources :

- Code du travail
- Tissot
- Légifrance

Chapitre 1 : La formation du contrat de travail

1. Le recrutement

- Principe de liberté d'embauche de l'employeur

Valeur constitutionnelle de la liberté d'entreprendre, ce qui signifie que l'employeur gère l'entreprise comme il l'entend afin d'en assurer son bon fonctionnement. Découle de ce ppe le fait que l'employeur puisse choisir librement ses collaborateurs

- Décide seul de l'opportunité de recruter ou non
- Fixe le profil des candidats recherchés
- Choisit les méthodes de sélection

Ce ppe de liberté d'embauche s'accorde parfaitement avec la nature du contrat de travail qui est conclu intuitu personae cad en considération de la personne et de ses qualités professionnelles et qui s'instaure dans une relation de confiance

- Encadrement du processus de recrutement

Afin de lutter contre les pratiques abusives en matière de recrutement, la loi est intervenue en 1992 (art 1221-6 et s ct)

Ainsi décision en matière d'embauche doit être fondée sur un motif objectif lié à la compétence du candidat et non sur un motif subjectif sans lien avec le poste proposé.

Il découle de la loi 3 principes :

□ Informations demandées pdt entretien et questionnaire d'embauche de pertinentes

. Exigence de pertinence : info demandées et questions posées ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier la capacité à occuper l'emploi proposé ou les aptitudes professionnelles et présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé

. Appréciation de la pertinence en fonction du poste proposé. Pas de question interdite concernant la vie privée du candidat

☐ Techniques de recrutement pertinentes et transparentes

. Exigence de transparence : informer expressément le cdt des méthodes et techniques d'aide au recrutement qui seront utilisées + obligation d'informer le CSE sur les méthodes et techniques

. Exigence de pertinence : les méthodes utilisées doivent avoir pour finalité d'apprécier la capacité du candidat à occuper le poste proposé (mise en situation par ex)

☐ Interdiction des discriminations à l'embauche : art 1132-1 ct

☐ Motif discriminant : état de santé, nationalité, situation familiale, adresse, âge, sexe... ne peuvent être pris en considération par l'employeur pour refuser l'embauche du candidat. L'utilisation d'un de ces critères est autorisée lorsqu'elle répond à une exigence professionnelle essentielle et déterminante

Ex : appartenance à un sexe pour un artiste

2. Offre de travail et promesse d'embauche :

Depuis 2017 on distingue offre de contrat et promesse unilatérale de contrat de travail

- **Offre** : acte par lequel un employeur propose un engagement précisant l'emploi, la rémunération, la date d'entrée en fonction, sa volonté d'être lié en cas d'acceptation.

L'offre peut librement rétractée tant qu'elle est parvenue à son destinataire mais avant l'expiration d'un délai fixé ou délai raisonnable (à défaut) il y aura obstacle au contrat et RC extra-contractuelle.

- **La promesse unilatérale** : contrat par lequel une partie, le promettant accorde à l'autre, le bénéficiaire, le droit d'opter pour la ccl du contrat de travail. La promesse doit contenir : emploi, rémunération et date d'entrée en fonction. La révocation de la promesse pdt le temps laissé n'empêche pas la formation du contrat de travail promis

3. **Formalités d'embauche : les documents**

- DPAE auprès de l'URSSAF
- Inscrire le salarié sur le registre unique du personnel
- Organiser le premier rendez-vous à la médecine du travail

Certains mécanismes visent à simplifier les formalités à accomplir pour certaines catég d'employeurs

Ex : titre emploi-service (TESE) pour les entreprises de moins de 10 salariés ou ent employent des salariés occasionnels

Chèque emploi service universel (CESU) pour les particuliers employeurs rémunérant un salarié à domicile