

TRAVAILLER DIPLOME
LICENCIEMENT ENTREPRISE
PRIMES QUALIFICATION
CONGES SMIC CHARGES
SALARIE
EMPLOI
SALAIRE
REVENU NEGOCIER
CDI ARGENT PATRONAT SYNDICAT
POSTE HAUSSE INTERIMAIRE
FORMATION TRAVAIL PARCOURS
STAGE HANDICAP ALTERNANCE
CONTRACTUEL

CHAPITRE 1 : LE CONTRAT DE TRAVAIL

Introduction

Objectifs :

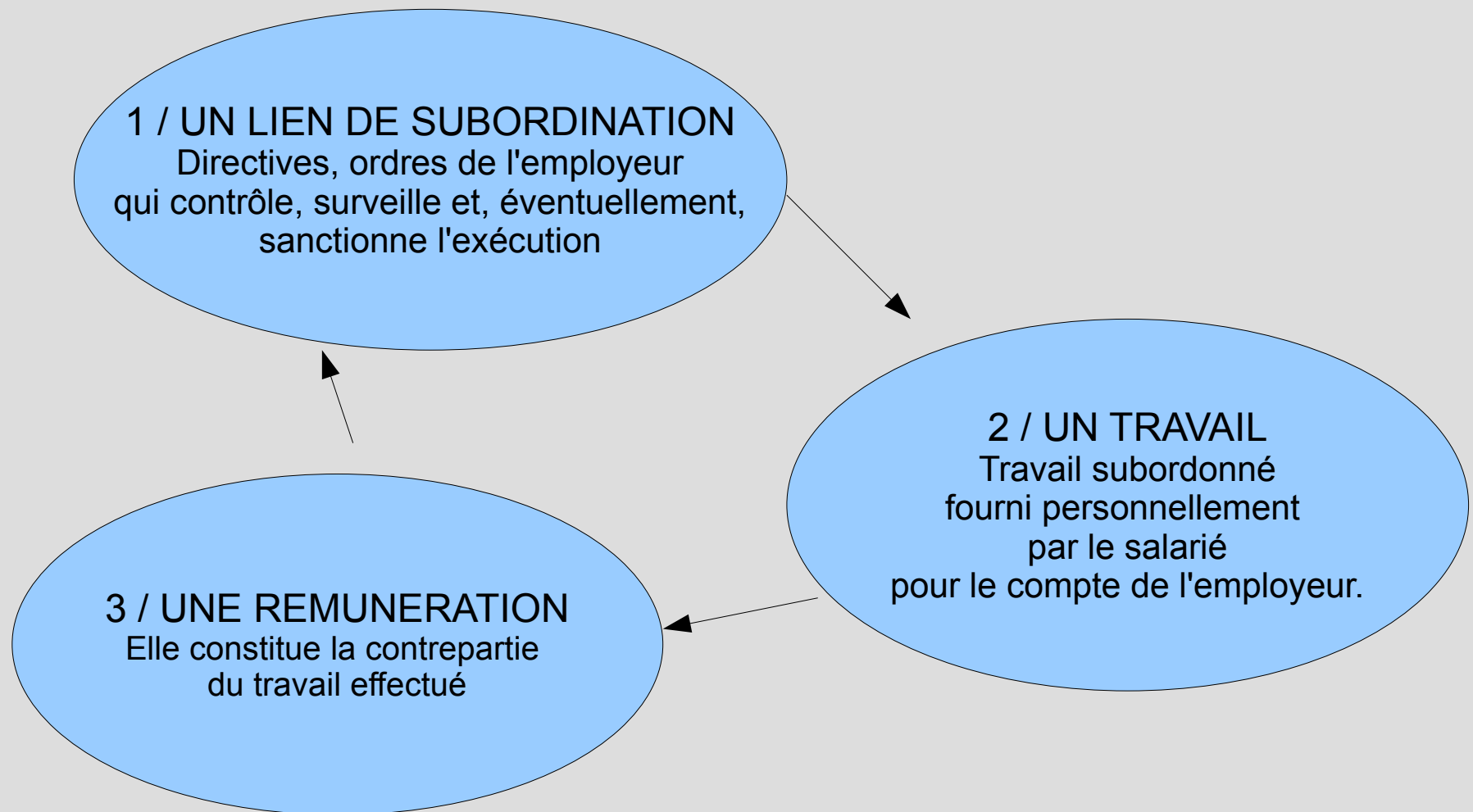
Formaliser la relation de travail entre les parties

+

Préciser les obligations réciproques

« Le Droit ne domine pas la société, il l'exprime » *Jean CRUET*

La relation de travail



PARTIE 1 – LE RECRUTEMENT

1 – Identification du besoin / Activités et finalités du poste
Niveau de responsabilité

2 - Définition du profil / Exigences et qualités requises pour tenir le poste

3 - Recherche des candidats

- * interne / rapidité, coût, évolution de carrières (motivation)
Mais problème de professionnalisme et d'entropie

- * externe /

 - Organismes de placement : public (pôle emploi, maison de l'emploi)
ou privé

 - Petites annonces : presse + sites internet

 - Réseaux sociaux (MonsterJobs, Linked.in, ...)

 - Cabinets spécialisés

PARTIE 1 – LE RECRUTEMENT

4 - Sélection /

Instruments classiques :

Curriculum Vitae + lettre de candidature

Tests d'aptitude : Tests de connaissances,

Tests de personnalité (collectifs ou individuels)

Tests de motivation

Tests d'intelligence émotionnelle

Mise en situation

Entretiens (souvent avec DRH + responsable « utilisateur »)

+

Instruments plus discutables : graphologie, astrologie, numérologie,...

Nouveaux outils :

chatbots,

recrutement prédictif (comparaison à un portrait-robot),

mise en situation numérique (*cf Codimgame en informatique*)

serious games ou business games (escape game -mener une enquête en commun)

PARTIE 1 – LE RECRUTEMENT

4 - Sélection / *Compléments*

Curriculum Vitae

Pour faire face aux CV falsifiés, depuis 2018, la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV) met en ligne un service gratuit permettant de faire certifier le CV des assurés (potentiels candidats).

A partir des données possédées par la CNAV sur le parcours professionnel du candidat, ce dernier sélectionne les informations qu'il souhaite faire certifier. Cela génère un QR code que le candidat intègre sur son CV. Seuls les noms des employeurs et les périodes d'activité peuvent être vérifiés.

PARTIE 1 – LE RECRUTEMENT

4 - Sélection (suite)

Les exigences du recrutement

Transparence

- * le candidat à l'emploi doit être informé préalablement des méthodes d'aide au recrutement qui vont être utilisées*

Pertinence

- * interdiction des méthodes « charlatanesques ».*

Finalité

- * les informations demandées doivent avoir un rapport direct avec l'emploi sollicité*

Non-discrimination

- * préservation de l'anonymat (dans les entreprises de plus de 50 salariés)*

PARTIE 2 – L'EMBAUCHE

Introduction

- * 40 % des entreprises recrutant des cadres mettent plus de 9 semaines pour boucler une embauche

- * trois entretiens en moyenne (quelquefois 6 !!!).

PARTIE 2 – L'EMBAUCHE

1 – Règles sur les procédures d'embauche

=> Interdiction de vente des offres et des demandes d'emplois

On ne paie pas pour obtenir un job (même pour un « book » dans le mannequinat)

=> offres datées et emplois effectivement disponibles

Obligation : la transparence

Interdiction : toute discrimination

Egalité des chances

=> emploi des jeunes réglementé (- de 16 ans, - de 18 ans)

=> attention au débauchage (concurrence déloyale) et au cumul d'emploi

PARTIE 2 – L'EMBAUCHE

2 – Règles sur les formalités

=> Prévenir les services administratifs (Pôle emploi, Sécurité Sociale,...

* Déclaration Préalable A l'Embauche DPAE

À faire dans les 8 jours avant l'arrivée de la personne (possibilité de télé-déclaration)

1-déclaration de première embauche dans un établissement-

2 immatriculation de l'employeur au régime général de sécurité sociale et au régime d'assurance chômage, en cas d'embauche d'un premier salarié ;

3 -demande d'immatriculation du salarié à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) ;

4 -adhésion de l'employeur à un service de santé au travail ;

5 - demande d'examen médical d'embauche du salarié, pour la visite médicale obligatoire ;

6 - pré-établissement de la déclaration annuelle des données sociales (DADS).

PARTIE 2 – L'EMBAUCHE

3 – Priorités et incitations

- => Obligation / salariés handicapés (6% de l'effectif si Entreprise > 20 salariés)
- => Priorités / salariés à temps partiel si le poste est à temps complet
 - Salariés licenciés économiques depuis moins d'un an
 - Salariés en congés parental (réintégration dans l'entreprise)
- => Incitations / Contrat d'insertion, RSA, ...

PARTIE 2 – L'EMBAUCHE

4 – Lutte contre le travail dissimulé (loi du 11/03/1997)

- => dissimulation d'activités (omission d'inscription)
- => dissimulation d'emplois salariés (pas de bulletin de paie).

5 – Travailleurs étrangers (hors CEE et Suisse)

- => carte de résident et carte de séjour temporaire

PARTIE 3 – LE CONTRAT

Introduction : Encadrement de la liberté de contracter

1 – Conventions

- => Consentement libre et éclairé
- => Capacité des parties (problème des mineurs – de 16 ans, - de 18 ans)
- => Objet et cause licites
- => Contrat consensuel, ECRIT, en Français

PARTIE 3 – LE CONTRAT

=> Structure du contrat de travail

Clauses déterminantes

Clauses évolutives

Clauses informatives

Clauses implicites

PARTIE 3 – LE CONTRAT

=> exemple de contrat de travail (CDI)

<http://www.legisocial.fr/modele-contrat/contrats-de-travail-duree-indeterminee-cdi/modele-contrat-travail-duree-indeterminee.html>

PARTIE 3 – LE CONTRAT

2 – Les différents contrats

=> Le contrat de droit commun est le

CONTRAT A DUREE INDETERMINEE (CDI)

Qui repose sur 4 piliers

REMUNERATION

QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

DUREE DU TRAVAIL (mais pas les horaires)

LIEU DU TRAVAIL

PARTIE 3 – LE CONTRAT

2 – Les différents contrats (suite)

=> en fonction de la durée

- * temps partiel versus temps complet
- * à durée déterminée versus indéterminée
- * travail intermittent et saisonnier versus travail « permanent »
- +
- * contrat de mission (*CDI particulier – depuis 2018*)

Le contrat est temporaire mais la fin n'est pas définie puisqu'elle interviendra lorsque la mission sera terminée.

=> appel à du personnel extérieur à l'entreprise

- * travail temporaire
- * travail à temps partagé

Exemple du portage salarial

PARTIE 3 – LE CONTRAT

3 – Les obligations des parties

=> L'employeur s'engage :

- * procurer le travail convenu et les moyens pour le réaliser
- * rémunérer le salarié aux taux et aux dates prévues
- * respecter la réglementation
- * s'acquitter de toutes les cotisations obligatoires

=> Le salarié s'engage :

- * Obligation principale : exécution de la prestation de travail

Obligation personnelle

Nécessité de s'adapter professionnellement

Veiller à sa sécurité... (et à celle des autres)

Obligation de moyens (et non de résultats)

Prendre soin du matériel

Respecter la discipline intérieure de l'entreprise

- * Obligations accessoires

Obligation de loyauté (exemple : clause de non-concurrence)

Obligation de discrétion et de réserve (notamment les cadres!)

PARTIE 3 – LE CONTRAT

3 – Les obligations des parties (suite)

=> La responsabilité du salarié :

- * seule une **faute lourde** peut engager la responsabilité du salarié à l'égard de l'employeur

- * la **faute simple** fait partie des risques d'exploitation que l'entreprise doit supporter (responsabilité de l'employeur)

=> irresponsabilité de principe du salarié à l'égard des tiers.

PARTIE 3 – LE CONTRAT

4 – L'insertion de clauses spécifiques

=> La clause de non-concurrence = après rupture du contrat, interdiction d'exercer dans une entreprise concurrente (secteur d'activité et zone géographique)

- * inscrite dans le contrat, elle doit faire l'objet d'une contrepartie financière payable à la rupture.

- * limitation raisonnable dans le temps et l'espace

- * principe de proportionnalité : les clauses excessives ne sont pas nulles mais réductibles car elles ne doivent pas empêcher le salarié de retrouver un emploi.

=> Clause d'exclusivité = interdiction de proposer ses services à la concurrence

PARTIE 3 – LE CONTRAT

4 – L'insertion de clauses spécifiques (suite)

=> Clauses relatives aux inventions du salarié

=> Clause de mobilité

* le salarié accepte par avance un changement éventuel de son lieu de travail (acceptation d'une mutation dans l'intérêt du service)

=> Clause du dédit-formation

* le salarié s'engage à rester travailler un certain temps dans l'entreprise en contrepartie du financement d'une formation dont il bénéficie.

=> Clause de tenue vestimentaire

* valable uniquement en cas de respect de règles d'hygiène ou d'image de marque

PARTIE 3 – LE CONTRAT

4 – L'insertion de clauses spécifiques (suite et fin)

=> Clause d'objectifs (contestable !)

* elles transforment une obligation de moyens en obligations de résultat. La non-réalisation d'un objectif ne peut, à elle seule, constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement car elle peut être imputée à des facteurs extérieurs

=> Clause de déficit d'inventaire (contestable !)

PARTIE 4 – LA PERIODE D'ESSAI

Principe : liberté de rupture unilatérale du contrat

(pas de motivation de la rupture)

Période probatoire versus précarité de l'emploi

=> il existe une durée initiale maximale (loi du 25 juin 2008) :

- Ouvrier / 2 mois
- Agent Maîtrise / 3 mois
- Cadres / 4 mois

=> il existe une durée de renouvellement (1 fois) qui suppose l'accord du salarié : Ouvrier / 4 mois

Agent Maîtrise / 6 mois

Cadre / 8 mois

PARTIE 4 – LA PERIODE D'ESSAI

=> Il existe un délai de prévenance :

- * Salarié / 48 heures

- * Employeur / 48 h dans le premier mois

 - 2 semaines après 1 mois de travail

 - 1 mois après 3 mois de travail

=> il existe un abus de droit de rompre en cours d'essai

- Rupture faite dans la précipitation, avec une légèreté blâmable ou avec une intention malveillante.

PARTIE 5 – EVOLUTION DU CONTRAT

=> **Suspension /**

événement ou circonstances

* du fait du salarié

maladie, congé formation, grève

* du fait de l'employeur

mise à pied, force majeure, chômage partiel,
lock out (fermeture en cas de conflit – illicite)

=> **Rupture /**

Voir chapitre 3

PARTIE 5 – EVOLUTION DU CONTRAT

=> **Modification du contrat à l'initiative du salarié**

=> l'employeur n'est pas tenu de l'accepter

Sauf salariée enceinte (nécessité de changer de poste)

Sauf salarié parent désirant un temps partiel

PARTIE 5 – EVOLUTION DU CONTRAT

=> **Modification du contrat à l'initiative de l'employeur**

=> le salarié accepte ou se démet

* modification du contrat de travail (respect de la procédure car modifications essentielles)

Motif personnel (problème de compétences du salarié)

Motif disciplinaire

Motif économique (réorganisation de l'entreprise)

Versus Droit du salarié au maintien du contrat

* modification des conditions de travail

Modalités d'exécution : l'employeur use de son pouvoir de direction

PARTIE 5 – EVOLUTION DU CONTRAT

=> **Modification du contrat à l'initiative de l'employeur**

Exemple du lieu de travail

- * si inscription dans le contrat => modification essentielle sauf si le salarié reste dans le même bassin d'emploi
- * si existence une clause de mobilité => modification non essentielle

COMPLEMENT

=> Ne pas être déclaré comme salarié par un employeur est illégal

Conséquences si vous n'êtes pas déclaré :

- * pas d'assurance en cas d'accident du travail ;
- * pas de droit aux indemnités chômage ;
- * pas de droit pour le calcul de votre retraite ;
- * recours difficile si votre employeur ne vous paie pas la totalité de ce qu'il vous doit.