



Embauche & contrat de travail

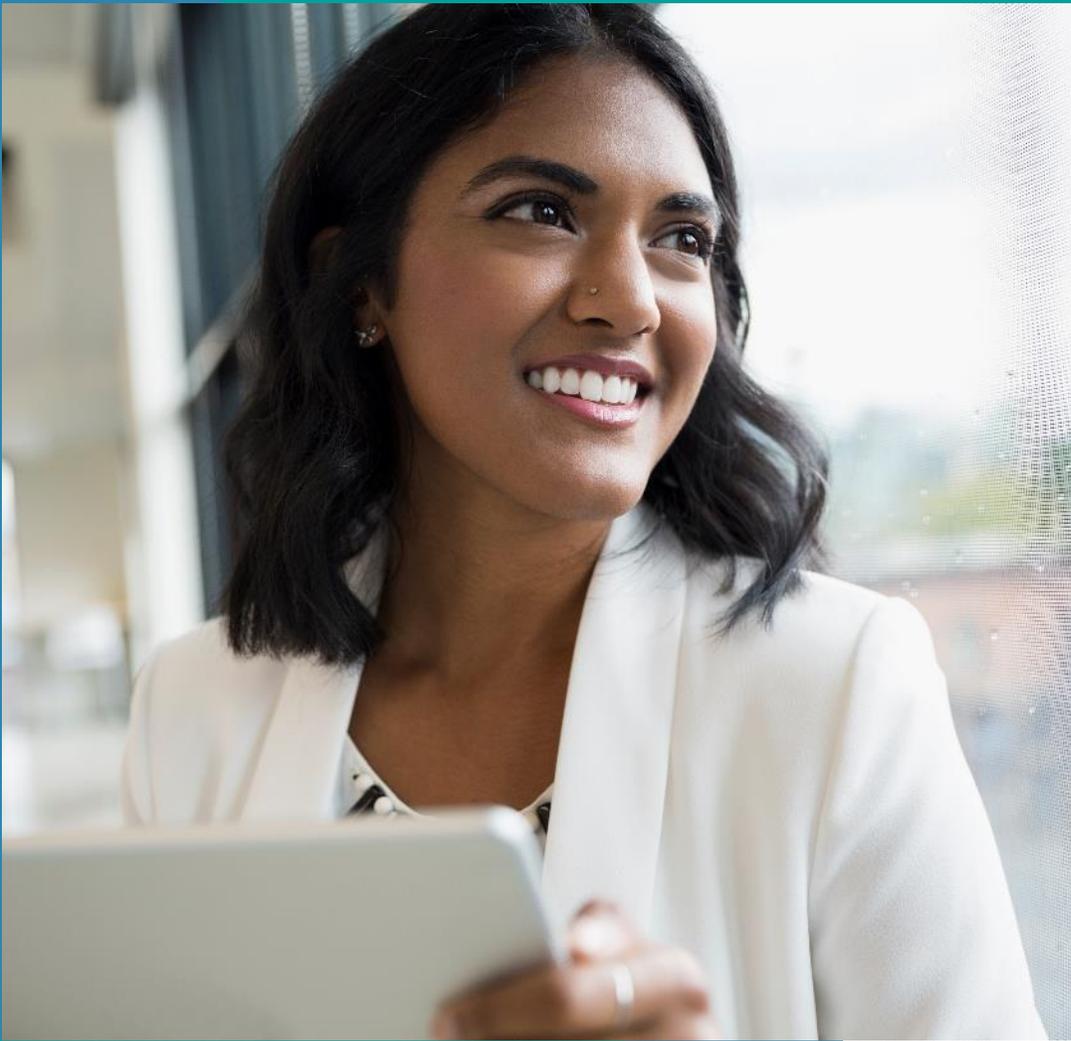


Gautier vous demande s'il a le droit d'appeler l'employeur et les anciens employeurs d'un candidat qu'il vient de recevoir lors d'un entretien d'embauche

- Oui
- Non

oui

- vous pouvez contacter l'employeur d'un candidat qui postule à un emploi dans votre entreprise à condition que ce dernier ait donné son accord exprès. Pour des raisons de preuve, nous vous conseillons d'obtenir une autorisation écrite du candidat.
- En effet, le recruteur doit porter à la connaissance du candidat, les dispositifs mis en place pour collecter les informations le concernant personnellement (Code du travail, art. L. 1221-9).

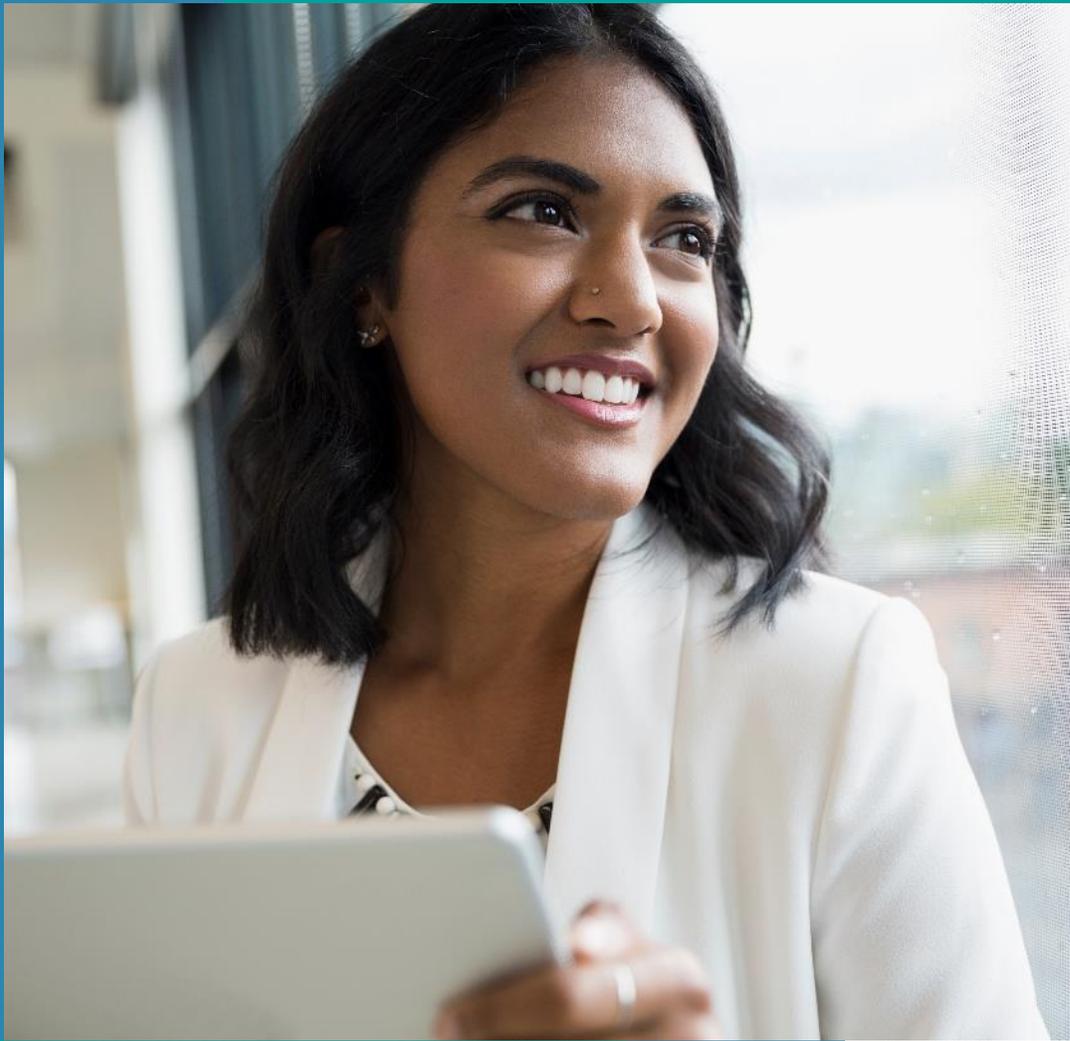


Laetitia vous demande s'il est autorisé de rechercher et vérifier des informations sur les réseaux sociaux, sur un candidat qu'elle vient de recevoir lors d'un entretien d'embauche

- Oui
- Non

oui

- **Oui**, vous pouvez le faire.
- Mais attention, il convient de rechercher sur des réseaux professionnels avec une forte vigilance en raison des risques d'homonymie et profils non mis à jour.



Jean vous demande s'il est possible de demander à un candidat s'il est lié par une clause de non-concurrence

- Oui
- Non

oui

- **Oui**, vous avez même fortement intérêt à vérifier ce point avant de prendre votre décision. En cas de non-respect de cette clause, l'ex-entreprise peut engager une action contre le salarié et son nouvel employeur pour faire cesser la relation de travail et la compensation du préjudice.



« Je viens de m'apercevoir que Maxine a menti sur son CV ; pourrait-on la licencier ? »

- Oui
- Non

oui

- **Oui**, vous pouvez procéder au licenciement d'un salarié qui a menti sur son CV. Mais attention, mentir sur son curriculum vitae n'est pas en soi un motif de licenciement, sauf si cet élément mensonger a été déterminant dans votre décision de recruter.
- Par exemple, si la personne ment plusieurs fois sur son expérience professionnelle, dissimule volontairement la réalité de sa situation professionnelle, invente une fonction chez un concurrent en sachant que cela peut faciliter son recrutement... Ces manœuvres dolosives justifient un licenciement pour faute grave car l'expérience professionnelle, malheureusement mensongère, a été déterminante dans le recrutement du salarié.

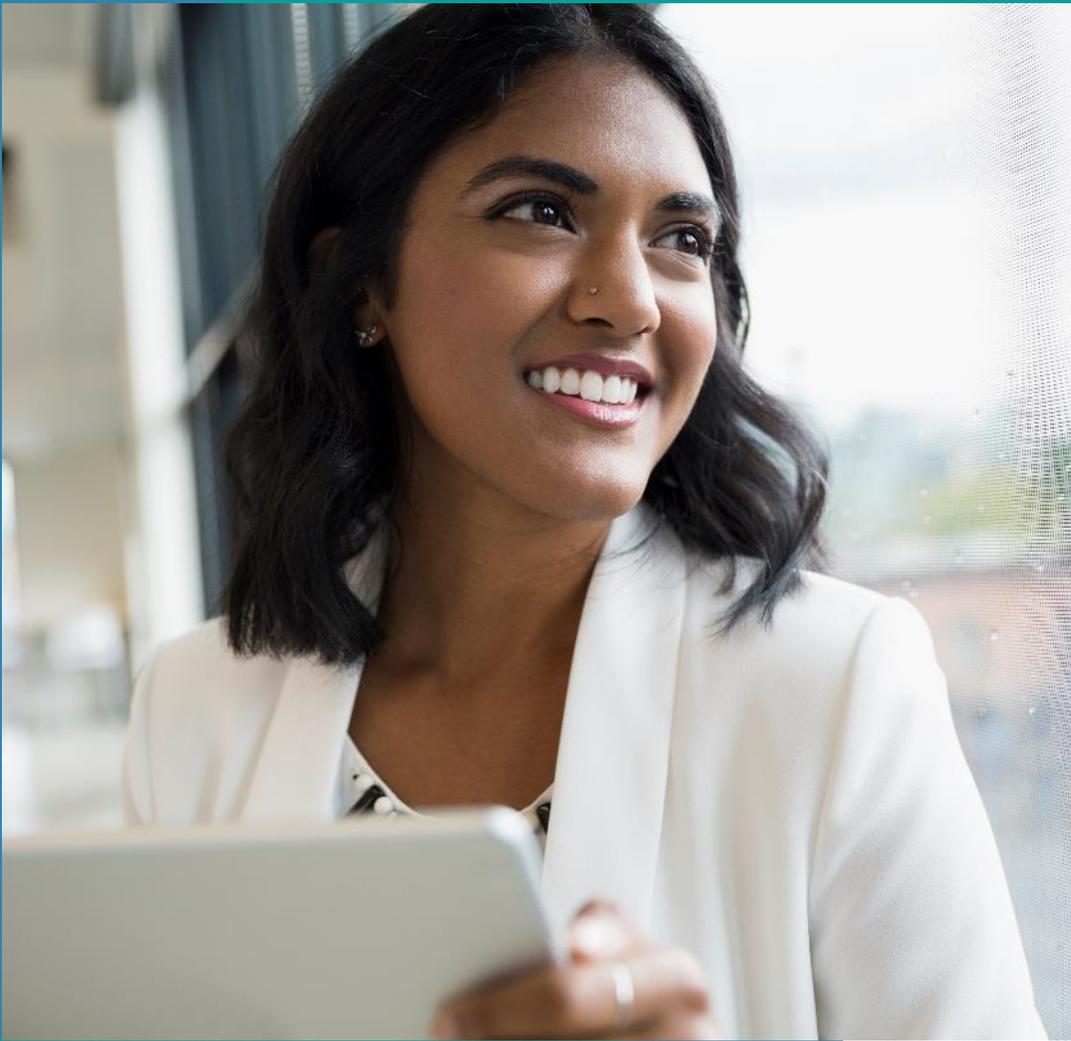


« Boris refuse le renouvellement de sa période d'essai. Puis-je le contraindre ? »

- Oui
- Non

Non

- **Non**, le renouvellement de la période d'essai ne peut se faire qu'avec l'accord exprès du salarié. Ce dernier doit être clair et non équivoque. La rupture du contrat de travail, pendant le renouvellement de la période d'essai, peut être requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse s'il n'y a pas eu accord exprès du salarié.
- La faculté de renouveler la période d'essai ne se présume pas. Le renouvellement doit être expressément stipulé dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement (Code du travail, art. L. 1221-23). Le contrat de travail ne peut qu'envisager le renouvellement. Le renouvellement ne peut pas être prévu dès la conclusion du contrat.

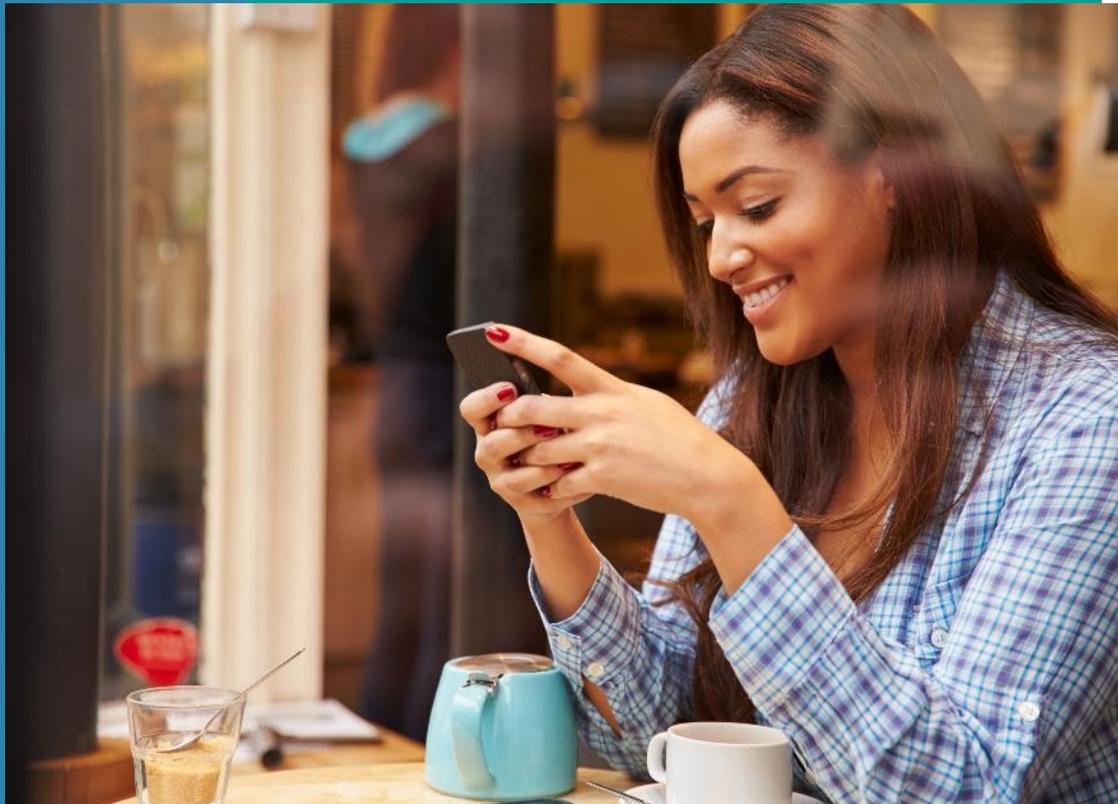


« Blanche m'a proposé la candidature de la fille d'une de ses amies pour un job d'été ; je lui ai répondu que nous réservons ces emplois aux enfants des salariés ; elle soutient que c'est illégal et discriminatoire. Qu'en pensez-vous ?

- Oui
- Non

Non

- **Non**, vous n'avez pas le droit de réserver les jobs d'été aux enfants des salariés de l'entreprise. Cette pratique qui peut être vue de façon très positive par les salariés et l'employeur, n'est pourtant pas autorisée par le Code du travail.
- En application du principe de non-discrimination, vous ne pouvez pas écarter d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise une personne en raison de sa situation de famille (Code du travail, art. L. 1132-1).



Véronique refuse de signer son CDI car il comporte une période d'essai, non prévue dans sa promesse d'embauche. Que répondez-vous ?

- Oui, elle est dans son droit
- Non

Oui

- **C'est vrai** selon la jurisprudence.
- Si la promesse d'embauche ne contient pas de période d'essai, rien n'empêche d'en prévoir une au contrat de travail. (cass. soc. 12 juin 2014, n° 13-14258).
- Mais attention : jusqu'à un arrêt de la Cour de cassation du 21.09.2017, les juges considéraient qu'une promesse d'embauche valait contrat de travail dès lors qu'elle était ferme et précise et en précisait les éléments essentiels.
- Suite à cet arrêt, il faut distinguer l'offre de contrat de travail de la promesse unilatérale de contrat de travail, seule cette dernière valant contrat de travail
- L'offre de contrat de travail est l'acte par lequel un employeur propose un engagement précisant l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction et exprime sa volonté d'être lié en cas d'acceptation.
- La promesse unilatérale de contrat de travail est un contrat où le candidat à l'emploi a la possibilité d'opter pour la conclusion d'un contrat de travail, avec un emploi, une rémunération et une date d'entrée en fonction déterminés, s'il donne son consentement : la promesse unilatérale de contrat de travail vaut contrat de travail et engage l'employeur.
- Ainsi, la promesse d'embauche n'existe plus en tant que telle, les juges établissant une distinction entre l'offre de contrat de travail et la promesse unilatérale de contrat : l'incidence du défaut de mention de la période d'essai n'a pas encore été tranchée s'agissant de l'une ou de l'autre.
- Conseil : inclure l'existence de la période d'essai dès les premiers échanges avec le candidat au poste.

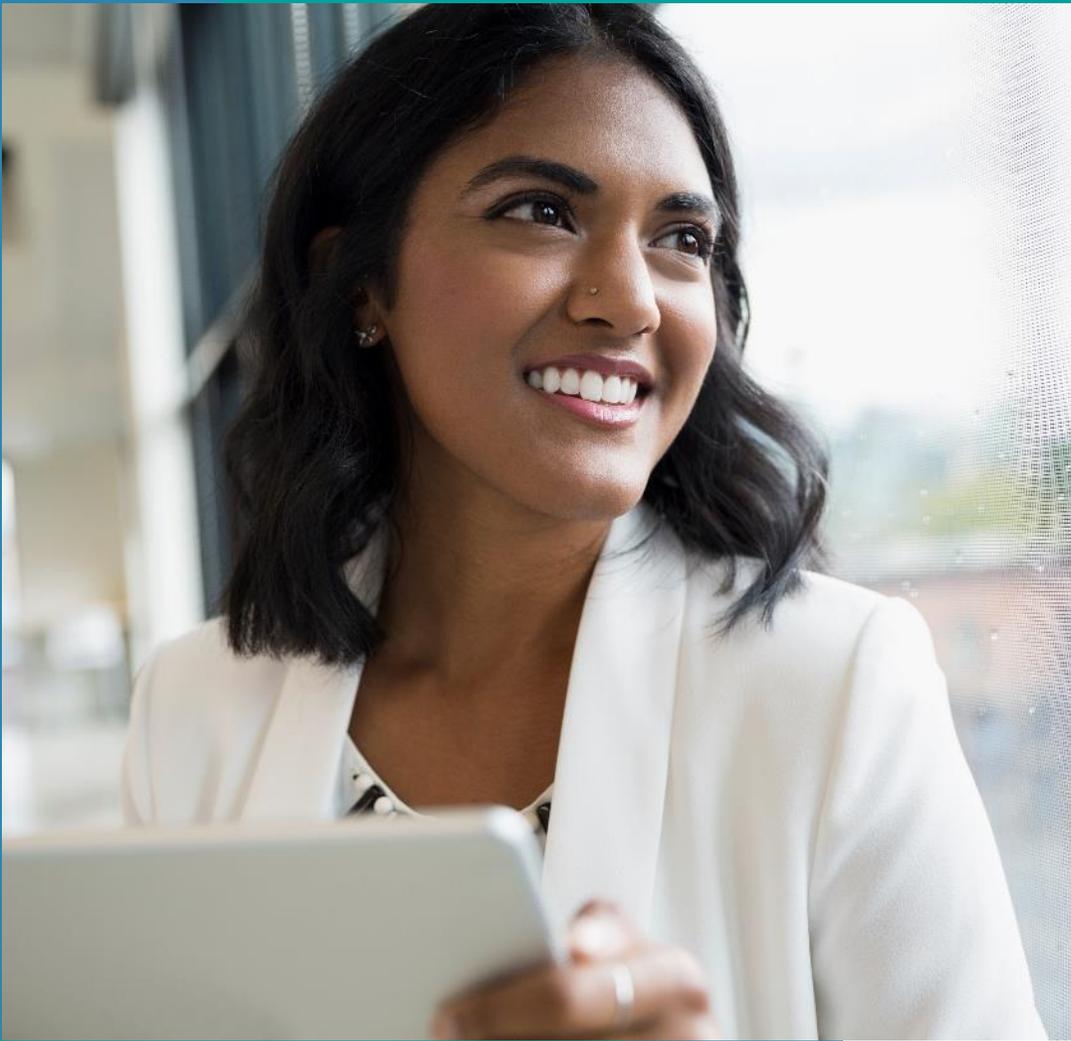


Vous mettez à jour le dossier de Jean-Paul ; celui-ci conduit des véhicules appartenant à l'entreprise et s'il accepte que son manager fasse une photocopie de son permis de conduire il refuse d'indiquer le nombre de points lui restant. Il peut refuser ?

- Oui
- Non

Oui

- **Oui**, vous ne pouvez donc pas demander à un salarié le nombre de points détenus sur son permis de conduire. Ce sont des données personnelles auxquelles vous ne pouvez pas avoir accès.
- Néanmoins, un véhicule d'entreprise doit être conduit par une personne compétente, détentrice du permis adéquat.
- Vous devez donc vérifiez lors de l'affectation du véhicule que le salarié détient bien un permis de conduire et qu'il est adapté au véhicule confié. Cette vérification doit être effectuée régulièrement au cours d'exécution du contrat de travail. En effet, le permis de conduire d'un salarié peut faire l'objet d'un retrait ou d'une suspension suite à des infractions au Code de la route.

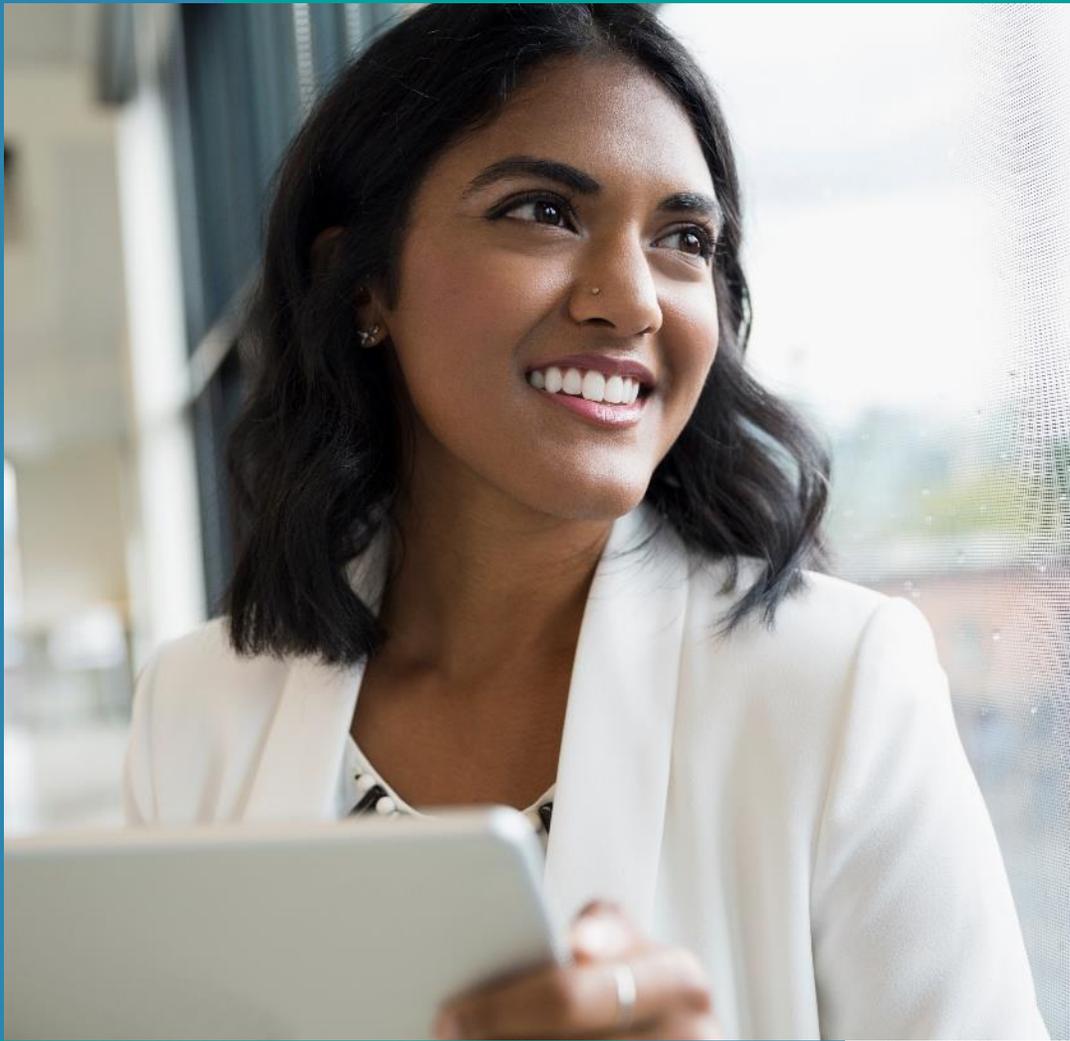


Le CDD de Cathy se termine vendredi ; je souhaiterais l'embaucher. Faut-il respecter un délai de carence ?

- Oui
- Non

Non

- **Non** vous pouvez recruter en CDI un salarié qui vient de finir son contrat à durée déterminée sans appliquer un délai de carence.
- Les règles du délai de carence ne s'appliquent pas si le CDD est suivi d'un contrat à durée indéterminée (CDI). Les dispositions relatives au délai de carence ne concernent que les contrats à durée déterminée (et les contrats de mission d'intérim) sous certaines conditions.



Aurore qui est entrée il y a 15 jours, est malade depuis une semaine ; pendant ce temps-là le « compteur tourne » et je ne peux pas voir ce qu'elle sait faire. Peut-on prolonger la période d'essai ?

- Oui
- Non

Oui

- **Oui**, la période d'essai est prolongée en cas d'arrêt maladie. La date de fin de la période d'essai est repoussée de la durée exacte de l'absence pour maladie, dans la limite de la durée de l'essai restant à courir (non exécutée).

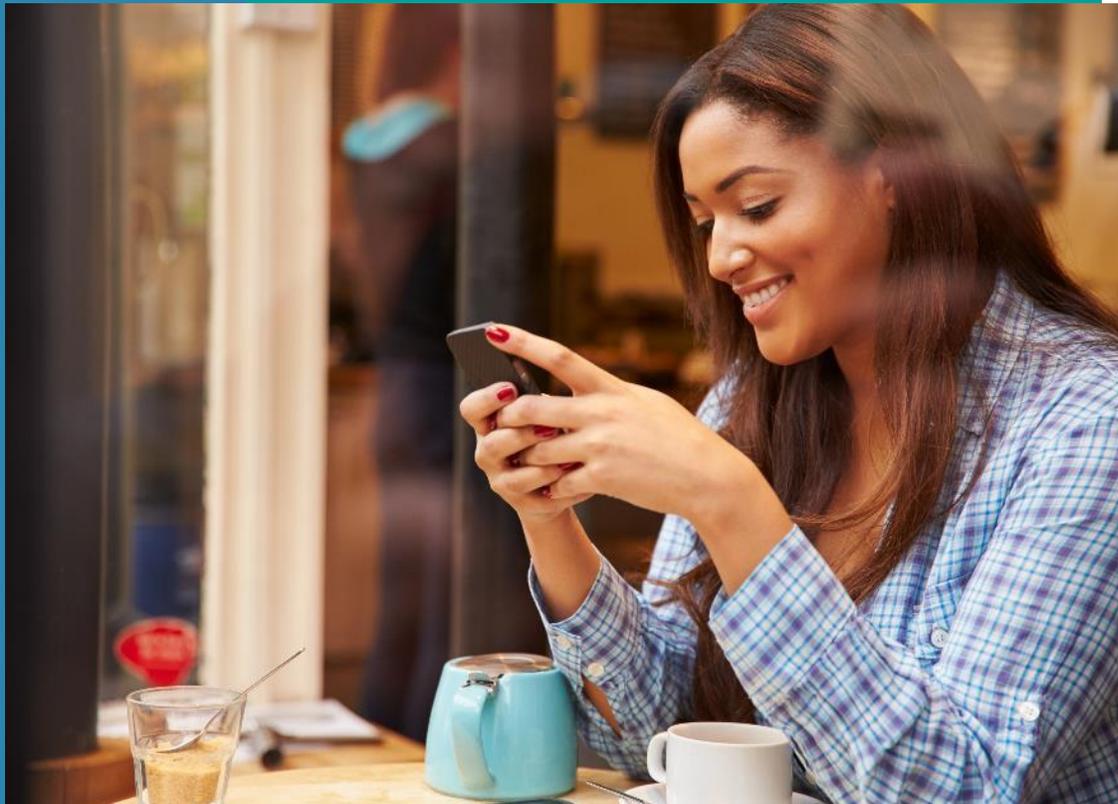


Aurore est encore malade après un retour de 3 jours. Je crois que « ça ne va pas le faire ». Peut-on rompre la période d'essai ?

- Oui
- Non

Oui

- **Oui**, vous pouvez rompre la période d'essai d'un salarié en arrêt maladie (d'origine non professionnelle). Mais attention, cette rupture ne doit pas être liée à l'état de santé du salarié. Si tel est le cas, il s'agira d'une mesure discriminatoire. La rupture doit être uniquement liée aux compétences du salarié.



« Kevin, en période d'essai s'est rendu coupable d'une faute professionnelle grave ; pouvons-nous envisager une rupture de sa période d'essai pour motif disciplinaire » ?

- Oui
- Non

Non

- **Non**, vous ne pouvez pas rompre la période d'essai pour un motif disciplinaire. Dans une telle situation, la rupture de la période d'essai risque d'être déclarée abusive, votre décision n'étant pas motivée par ses capacités professionnelles.
- Si le motif de la rupture est une faute du salarié, vous pouvez mettre fin au contrat de travail. Mais vous devez respecter la procédure disciplinaire :
 - convocation à un entretien préalable
 - entretien préalable
 - notification du licenciement.
- Préférez invoquer tout simplement que la période d'essai ne se révèle pas concluante.



« J'ai oublié que la période d'essai de Victorien prenait fin en fin de semaine ; je crois qu'il faut respecter un délai de prévenance de 15 jours ... alors je pense que ce n'est plus possible de mettre fin à la période d'essai ? »

- Vrai
- Faux

C'est faux

- **C'est faux.** Il est possible de mettre fin à la période d'essai. Mais attention, il ne faut pas que le salarié travaille au-delà de la date de fin de la période d'essai.
- Le délai de prévenance non effectué sera indemnisé par une indemnité compensatrice de délai de prévenance. (Somme à intégrer dans le salaire brute, soumises à toutes les charges et soumises à impôt sur le revenu)