



ALLUMENS

Des conseils éclairés pour votre entreprise

RECRUTEMENT : N'oubliez pas les préalables

L'embauche est une opération complexe et aux conséquences importantes.

Pourvoir un poste est un acte qui, sous une apparente banalité, est le résultat d'une opération extrêmement complexe faisant intervenir les éléments les plus divers.

Certains de ces éléments tiennent à l'entreprise elle-même et à la politique du personnel, au sens large, qu'elle entend mener : rajeunissement du personnel, politique des salaires..., d'autres tiennent bien sûr à la personne recherchée : aptitude professionnelle au poste à pourvoir, aptitude psychologique à s'intégrer dans un groupe déjà constitué... ; d'autres enfin au contexte légal et administratif dans lequel l'embauche se situe.

Dans ce domaine, si l'embauche est placée pour l'essentiel sous le signe de la liberté contractuelle, du choix réciproque, sa réalisation n'en est pas moins jalonnée de multiples précautions et obligations : priorités d'emplois, formalités.

Des vérifications doivent être opérées préalablement au recrutement

Les caractéristiques du poste à pourvoir

La démarche de recrutement suppose que l'employeur définisse en premier lieu les caractéristiques du poste à pourvoir en fonction de ses besoins.

Plusieurs éléments vont intervenir pour guider son choix notamment :

- ✓ La nature de l'emploi à occuper.
- ✓ Le niveau de compétence et la qualification requis du futur salarié.
- ✓ Les éventuelles modalités particulières d'organisation du temps de travail.

ALLUMENS CONSULTANTS - SAS au capital de 5000 € - Siège social : 5 Allée de la Boursaudière. 89000 AUXERRE

Tél. : 03.86.41.43.42 - Fax : 03.86.51.06.21 - Email : contact@allumens.fr - Site web : www.allumens.fr

SIRET : 801 890 427 00017 - RCS : 801 890 427 AUXERRE - Code APE : 7022Z - N° de TVA Intracommunautaire : FR 55 801 890 427

- ✓ L'existence éventuelle de dispositifs d'incitations ou d'aides à l'embauche.

Il peut aussi être envisagé dans les petites entreprises de recourir à un salarié mis à disposition par un groupement d'employeurs ou pour celles qui ne peuvent recruter pour des raisons de taille ou de moyens, aux entreprises de travail à temps partagé

Par ailleurs et d'une façon générale, on n'aborde pas de la même façon un recrutement selon que le poste à pourvoir correspond à un emploi permanent ou à un emploi provisoire, même s'il doit être de longue durée.

Ceci est d'autant plus vrai que sur le plan strictement juridique, le futur contrat de travail dépendra du caractère permanent ou non de l'emploi. C'est ainsi que :

- ✓ À une vacance de poste définitive, consécutive à un départ (démission, licenciement, décès) ou à une création de poste, correspondra un contrat à durée indéterminée.
- ✓ À un remplacement ou à un surcroît de travail ponctuel correspondra un contrat à durée déterminée, ou un recours au travail temporaire.

L'employeur doit aussi définir si le poste à pourvoir est un temps plein ou un temps partiel.

Pour les secteurs professionnels subissant de fortes fluctuations d'activités sur l'année (notamment les activités saisonnières), il peut être envisagé de recourir au travail intermittent. Ce dispositif permet de conclure des contrats de travail à durée indéterminée prévoyant des périodes travaillées et non travaillées sur une année pour pourvoir des emplois permanents sous réserve qu'une convention ou un accord collectif l'autorise expressément.

Autre élément intervenant d'emblée : le niveau de compétence requis pour occuper le poste. Ce niveau devra être atteint soit rapidement par un salarié diplômé ou (et) expérimenté, soit à terme dans le cadre d'une des formations en alternance mises en place pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes ou la réinsertion des chômeurs.

À la définition du niveau de compétence requis s'ajoute la nécessité de fixer le niveau de qualification du salarié (ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise ou cadre).

En outre, l'employeur doit déterminer si le poste à pourvoir compte des modalités particulières d'organisation du temps de travail (travail de nuit, horaires continus...) ou des contraintes particulières du poste (déplacements fréquents par exemple).

Pour prendre sa décision, l'employeur peut aussi tenir compte de l'existence d'aides financières. L'embauche de certaines catégories de personnes peut en effet donner lieu, sous certaines conditions, au bénéfice pour l'employeur d'aides financières qui peuvent prendre des formes variées (primes à l'emploi, exonérations de charges patronales, aide à la formation).

Les priorités d'embauche

Avant d'entamer la procédure de recrutement, l'employeur devra vérifier qu'il n'existe pas sur le poste à pourvoir de salariés à réembaucher, ou à réintégrer, voire à reclasser. Il s'agit des personnes suivantes :

- 1° Salariés bénéficiant d'une obligation d'emploi.
- 2° Salariés bénéficiant d'un droit à réintégration. Il s'agit le plus souvent de salariés bénéficiant, à l'issue d'une absence, d'un droit à réintégration dans le poste précédant ou, à défaut, dans un poste similaire. Ce droit à réintégration fait suite à une suspension du contrat de travail ou à la nullité d'un licenciement.
- 3° Salariés avec une priorité d'embauche ou de réembauche. La priorité d'embauchage vise des salariés dont le contrat a été rompu dans des circonstances limitativement énumérées.
- 4° Salariés avec une priorité d'accès à l'emploi.
- 5° Salariés bénéficiant d'un droit à reclassement.
- 6° Salariées enceintes. Un poste différent peut être proposé, à titre provisoire, à une salariée enceinte dont l'état de santé l'exige, ceci en dehors de toute considération disciplinaire ou discriminatoire.

Il ne faut pas oublier également que toute personne occupant au moins 20 salariés est tenue d'employer un certain pourcentage de personnes handicapées. Même si elle peut s'acquitter de cette obligation par d'autres moyens, notamment en payant une contribution, l'entreprise a un intérêt financier à proposer certains postes vacants à des handicapés.

Les « interdictions » d'embauche

Dans le cadre des vérifications préalables au recrutement, l'employeur doit veiller à ne pas contrevenir à certaines mesures protectrices concernant notamment différentes catégories de salariés (femmes, jeunes, stagiaires).

Dispositions spécifiques aux femmes :

- 1° Femmes enceintes ou en couches :

Il est interdit d'occuper :

- ✓ Des femmes enceintes pendant une période de huit semaines au total avant et après leur accouchement dont nécessairement les six semaines qui suivent leur délivrance sauf report d'une partie du congé dans les limites autorisées.
- ✓ Des femmes enceintes pour certains travaux.

Le travail de nuit des femmes enceintes est possible mais est très réglementé.

- 2° Travaux interdits :

Le code du travail interdit, sous peine de sanctions pénales, de faire exécuter certains travaux par des femmes.

Dispositions restrictives concernant les jeunes :

Si l'employeur envisage de pourvoir le poste par un jeune, il est tenu de respecter des dispositions spécifiques.

- 1° Age d'admission au travail :

Les mineurs non émancipés, de l'un ou l'autre sexe, ne peuvent être ni employés ni admis dans aucun

établissement avant l'âge de 16 ans au moins (date de la libération de leurs obligations scolaires).
Des dérogations sont toutefois prévues pour :

- ✓ Des travaux ponctuels ou de courte durée dans les établissements où ne sont employés que des membres de la famille.
- ✓ Les jeunes en apprentissage ou effectuant des stages en entreprises. A noter que les jeunes atteignant l'âge de 15 ans au cours de l'année civile peuvent conclure un contrat d'apprentissage s'ils ont achevé leur scolarité au collège ou s'ils ont suivi une formation dans le cadre d'un dispositif d'initiation aux métiers de l'alternance (Dima).
- ✓ Les travaux légers pendant les vacances scolaires (jeunes de 14 à 16 ans) sous réserve d'en informer préalablement l'inspecteur du travail.
- ✓ Pour les jeunes dans les spectacles, cinéma, radio et télévision, les professions ambulantes ou les mannequins dans la publicité ou la mode.

2° Travaux interdits ou réglementés :

Il s'agit de travaux dangereux, des emplois aux étalages extérieurs de magasins, dans les débits de boissons ou nécessitant le port de charges.

Interdictions spécifiques aux contrats précaires :

Un employeur n'a pas le droit de conclure un CDD ou un contrat de travail temporaire pour :

- ✓ Pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.
- ✓ Remplacer un salarié gréviste.
- ✓ Effectuer des travaux particulièrement dangereux figurant sur la liste établie par arrêté ministériel.
- ✓ Un motif d'accroissement temporaire d'activité de plus de 3 mois lorsqu'un licenciement économique a eu lieu depuis moins de 6 mois.

Interdictions spécifiques aux stagiaires

Il ne peut pas être recouru à une convention de stage pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'organisme d'accueil, pour occuper un emploi saisonnier ou pour remplacer un salarié ou un agent en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail (C. éducation, art. L. 124-7).

Dans tous ces cas, le recours au stage étant exclu, les entreprises sont donc obligées de conclure un contrat de travail.

Cumuls d'emplois

Nul ne peut recourir aux services d'une personne occupant par ailleurs :

- ✓ Soit un emploi dans le secteur public sauf exceptions (secteur de l'enseignement par exemple).
- ✓ Soit un emploi à temps plein dans le secteur privé si cet emploi conduit à dépasser la durée maximale du travail.

Anciens fonctionnaires

Les conditions d'exercice d'une activité professionnelle dans une entreprise par d'anciens fonctionnaires sont régies par des dispositions particulières.