

LES PREALABLES A L'EMBAUCHE

La promesse d'embauche :

Lorsque l'employeur envisage d'embaucher une personne déterminée, il peut lui faire ce que l'on appelle une promesse d'embauche (écrite ou bien orale).

En cas de non respect de la promesse, la partie lésée peut prétendre à des dommages et intérêts.

La déclaration unique d'embauche (DUE):

Adressée à l'URSSAF, elle doit être remplie obligatoirement avant toute embauche d'un salarié, au plus tôt 8 jours avant. Ce document permet la déclaration du salarié auprès des organismes sociaux, et permet d'éviter le travail illégal.

CARACTERISTIQUES DU CONTRAT

Forme du CDI :

L'écrit n'est pas obligatoire (mais fortement recommandé), sauf dans quelques cas particuliers : notamment le contrat de travail à temps partiel.

Contenu :

Sauf dispositions contraires à la loi, le contrat peut comporter les clauses les plus variées :

- celles afférentes aux éléments essentiels de la relation de travail (classification, fonction, durée du travail, rémunération...)
- celles spécifiques à l'emploi occupé (clause de non concurrence, mobilité, d'exclusivité...).

CONVENTION COLLECTIVE

On applique la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise.

De ce fait tous les salariés de l'entreprise même relevant d'une activité secondaire sont soumis aux dispositions de cette convention.

PERIODE D'ESSAI

Définition : phase initiale du contrat de travail durant laquelle celui-ci peut être rompu à tout moment par les parties sans préavis ni indemnités sauf stipulations conventionnelles contraires.

NB : Il convient toutefois de respecter un délai de prévenance fonction de l'auteur de la rupture et de l'ancienneté du salarié.

Conditions d'existence :

L'essai doit être prévue par le contrat de travail tant s'agissant de son principe que de sa durée et ceci dès l'engagement du salarié.

Durée :

La période d'essai a une durée maximale de :

- 2 mois pour les ouvriers et les employés
- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens
- 4 mois pour les cadres

Les conventions collectives peuvent prévoir sous certaines conditions des délais plus courts ou plus longs.

Le renouvellement de la période d'essai est possible. Il ne peut intervenir qu'une seule fois et à la condition d'être prévu par un accord de branche étendu et par le contrat de travail. L'accord de branche détermine les modalités (durées...) de ce renouvellement qui ne saurait excéder les limites énoncées précédemment pour la période d'essai initiale.

RUPTURE DU CONTRAT

Les modalités

- *A l'initiative du salarié :* il s'agit alors d'une démission qui doit être un acte clair et non équivoque.
- *A l'initiative de l'employeur :* il s'agit alors d'un licenciement qui peut avoir soit un motif personnel (faute ou non faute) soit un motif économique.
- *D'un commun accord :* on parle alors de rupture conventionnelle, acceptée par les deux parties, elle doit être homologuée par la direction départementale du travail.

Les documents remis à la rupture du contrat

- *Le certificat de travail :* attestation de la réalité de l'emploi du salarié.
- *L'attestation Assedic :* document nécessaire pour faire valoir les droits au chômage.
- *Le reçu pour solde de tout compte (pas obligatoire) :* document listant l'ensemble des sommes versées par l'employeur à l'issue de la rupture.