

## Rêves de jardins (1)

<b>Thème 1</b>	<b>l'individu au travail</b>  121 Les régimes juridiques de l'activité professionnelle 121-2 Régime juridique du salarié de droit privé
<b>Compétences</b>	Analyser tout ou partie d'un engagement professionnel  Vérifier la légalité des formalités et des conditions d'accès à une profession et d'une procédure de recrutement

RÉVES DE JARDINS est une entreprise familiale installée depuis 10 ans sur la côte landaise. Son gérant, M. LABORDE, a su exploiter le dynamisme du secteur du paysage pour développer des activités liées à la création, l'aménagement et à l'entretien des jardins.

Les services administratif, commercial et technique de l'entreprise emploient 25 personnes à temps plein. Un bureau d'études composé de deux salariés permet de travailler sur les projets définis avec une clientèle de particuliers et d'entreprises. Pour accompagner le développement de l'entreprise, M. LABORDE a misé sur l'utilisation massive des TIC ; il a pu ainsi réduire le délai de réponse aux clients, augmenter la productivité et rester en contact permanent avec les équipes de terrain.

Malgré le ralentissement de la croissance, M. LABORDE veut saisir les opportunités liées à la protection de l'environnement et à l'engouement des Français pour les espaces verts. Il envisage de développer un nouveau secteur d'activité, celui des « bassins écologiques »<sup>1</sup>.

M. LABORDE souhaite recruter pour la nouvelle activité « bassins écologiques » un commercial paysagiste.

Etant donné l'importance des missions qui seront confiées à ce salarié et l'autonomie dont il disposera dans son travail, M. LABORDE veut éviter toute erreur de recrutement. Il vous transmet ses exigences par note (annexe 1).

M. LABORDE veut pouvoir accorder toute sa confiance au salarié qui sera recruté. Or, des études très récentes<sup>2</sup> sur les CV l'inquiètent. En effet, les statistiques sont alarmantes : plus de 70 % des CV seraient « faussés ».

En tant qu'assistant(e), vous conseillez M. LABORDE sur ce dossier juridique.

<sup>1</sup> Le "**bassin écologique**", encore appelé bassin naturel, fonctionne sur le principe du lagunage (lagune) basé sur la filtration de l'eau par les plantes aquatiques et divers organismes vivants.

<sup>2</sup> Etudes « Processus de recrutement et chasse aux CV truqués » de Financial Careers avril 2011 6<sup>e</sup> édition de l'étude du cabinet de Florian Mentione —article Ouest-France- septembre 2011.

## **Annexe 1**                    **Les exigences de M. LABORDE**

### **1. L'offre d'emploi (presse spécialisée et Internet)**

Je souhaite recruter un commercial paysagiste capable de concevoir et de réaliser tout travail d'aménagement paysager sur des sites très divers. Il sera également responsable d'un secteur de 30 km autour de Mont-de-Marsan.

Il devra :

- être jeune (entre 25 et 35 ans), de sexe masculin de préférence (ou de sexe féminin mais sans obligation familiale)
- être titulaire d'un BTSA (aménagements paysagers) au minimum
- posséder une expérience de 3 ans minimum dans les fonctions demandées
- avoir des connaissances particulières dans les bassins écologiques

Il présentera les qualités suivantes :

- être créatif,
- avoir le sens de l'organisation,
- être très autonome (télétravail proposé sur 4 jours par semaine)
- avoir des qualités relationnelles et commerciales
- être capable de diriger une équipe sur le terrain
- être résistant physiquement.

Contrat proposé : CDI à temps complet dont 4 jours en télétravail, 2 000 € brut.

### **2. Méthodes et techniques utilisées au cours du recrutement**

Le candidat devra :

- remplir un questionnaire (détails de sa formation, de ses expériences, projets menés, raisons du choix de l'entreprise REVES DE JARDIN, projet de carrière)
- répondre à des questions orales sur sa vie privée, sa santé et ses projets personnels réaliser des tests professionnels (simulations, questions techniques, de management) se soumettre à un examen graphologique.

## **Annexe 2**                    **Extraits du Code du travail**

### **Article L 1132-1 du Code du travail**

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise (...) en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-

appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

### **Article L. 1221-6 du Code du travail**

Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles.

Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles.

Le candidat est tenu de répondre de bonne foi à ces demandes d'informations.

### **Annexe 3                      Article 1109 du Code civil**

Il n'y a point de consentement valable si le consentement n'a été donné que par erreur ou s'il a été extorqué par violence ou surpris par dol.

### **Travail à faire :**

- 1. Apprécier la légalité de la procédure de recrutement définie par M.LABORDE**
- 2. Identifier le principe général auquel les candidats sont soumis lors d'un processus de recrutement. Préciser le risque encouru en cas de non respect de ce principe.**