

# Le régime juridique du salarié de droit privé

## Droit du recrutement

- En principe, l'employeur est libre d'embaucher le candidat de son choix. Il existe, cependant des exceptions
  - Un employeur ne peut pas embaucher des travailleurs étrangers extracommunautaires qui ne possèdent pas un titre les autorisant à exercer une activité salariée en France
  - Un employeur ne peut pas embaucher un enfant de moins de 16 ans
  - Il a l'obligation d'embaucher des handicapés dans la proportion de 6% de l'effectif si l'entreprise compte au moins 20 salariés
  - Il doit accorder la priorité de réembauchage des salariés licenciés pour cause économique
- Principes
- Non discrimination** → Une candidature ne peut être écartée du fait de certains critères (sexe, âge, appartenance syndicale..)
  - Pertinence** → Les informations demandées aux candidats doivent présenter un lien direct avec l'emploi proposé  
→ Les méthodes de recrutement doivent être pertinentes par rapport à l'emploi proposé
  - Transparence** → Les résultats doivent rester confidentiels  
→ Le candidat à l'embauche doit être informé à l'avance des méthodes et techniques de recrutement

« Convention par laquelle une personne, le salarié, s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre, l'employeur, sous la subordination juridique de laquelle elle se place, moyennant rémunération »

- Caractéristiques
- Une activité** → Le salarié s'engage à fournir des prestations de travail
  - Une rémunération** → Le salarié échange ses prestations contre une rémunération
  - Un lien de subordination** → Le salarié est placé sous l'autorité de son employeur  
→ L'employeur donne les instructions, contrôle le travail effectué et sanctionne le résultat

- Typologie
- CDI** → C'est le contrat de travail de droit commun, conclu sans précision de durée
  - CDD** → Le salarié est recruté pour une durée limitée
  - CTT** → L'intérimaire conclue un contrat de mission avec une entreprise de travail temporaire
- CDD et CTT sont autorisés dans des cas précis
- L'entreprise fait face à un surcroît d'activité ou doit remplacer un salarié absent
  - La durée prévue est 18 mois
  - Le remplacement de salariés grévistes ou l'exécution de travaux dangereux sont interdits par la loi

- Règles
- Consentement** → Le consentement doit exister et doit être exempt de vices (dol, violence, erreur)
  - Cause** → La cause (les raisons qui conduisent les parties à s'engager) doit exister, être licite et certaine
  - Objet** → L'objet (la prestation du travail) doit exister, être licite et certain
  - Capacité** → Les parties doivent être capables (le mineur non émancipé, âgé de plus de 16 ans peut conclure un contrat de travail avec l'autorisation de ses parents)
  - Preuve** → Celui qui invoque l'existence ou l'absence de contrat de travail doit en établir la preuve
  - Convention collective** → Si un employeur est lié par une convention collective (ou un accord), il doit l'appliquer aux contrats de travail, sauf dispositions plus favorables du contrat
  - Principe de bonne foi** → Le salarié est tenu à une obligation de collaboration et à une obligation de loyauté vis-à-vis de son employeur  
→ L'employeur ne doit pas faire un usage abusif des clauses qui figurent au contrat

- Clauses particulières
- Clause de mobilité** → Cette clause prévoit la possibilité que l'employeur se réserve de modifier le lieu de travail du salarié  
→ Cette clause est valable à trois conditions:
    - Répondre à l'intérêt de l'entreprise
    - Ne pas modifier la rémunération du salarié
    - Préciser une zone géographique précise
  - Clause de non-concurrence** → Elle a pour objet d'interdire au salarié l'exercice d'une activité professionnelle concurrente pendant un certain temps après la rupture du contrat de travail  
→ Cette clause est soumise à trois conditions:
    - Répondre aux intérêts légitimes de l'entreprise
    - Être limitée dans le temps et dans l'espace
    - Comporter une contrepartie financière non dérisoire

- Droits du salarié
- Individuels** → Smic  
→ Congés payés  
→ Indemnités en cas de licenciement...
  - Collectifs** → Droit de grève  
→ Droit d'expression...

- Obligations du salarié
- Exécuter le travail convenu
  - Respecter le règlement intérieur, les horaires et les outils de travail
  - Se conformer aux ordres reçus
  - Respecter le secret professionnel