



ASSEMBLÉE NATIONALE

10ème législature

Recrutement

Question écrite n° 42535

Texte de la question

M. Jean Urbaniak attire l'attention de M. le ministre du travail et des affaires sociales sur les méthodes de recrutement qui seraient mises en oeuvre par certaines entreprises. Il s'avère en effet que, pour des raisons liées à la pression économique actuelle, les pratiques de recrutement utilisées par ces sociétés lors des procédures d'embauche ne prennent plus en compte la dimension humaine des relations qui doivent prévaloir entre les entreprises et les demandeurs d'emplois. Ainsi les déplacements des chercheurs d'emplois ne seraient pas systématiquement pris en charge par l'entreprise qui les a convoqués aux fins d'entretiens. De même, la période qui s'écoule entre le premier entretien et la décision finale du recruteur peut durer plusieurs mois. Enfin, en dehors de l'usage fréquent des contrats à durée déterminée, les périodes d'essais seraient souvent rallongées ou les contrats résiliés avant la fin de cette période probatoire, les contrats à durée indéterminée devenant dans ce cas nettement plus flexibles que les contrats à durée déterminée. En conséquence, il lui demande s'il est dans ses intentions de demander à ses services une étude générale de ces pratiques afin de rechercher les mesures pouvant, le cas échéant, conduire les entreprises concernées à un meilleur respect de la personne humaine.

Texte de la réponse

L'honorable parlementaire attire l'attention du ministre du travail et des affaires sociales sur les méthodes de recrutement discutables utilisées par certaines sociétés. Il relève trois séries de pratiques pour lesquelles il demande que soient recherchées les mesures pouvant conduire les entreprises concernées à un meilleur respect de la personne humaine. Il ne paraît pas possible de mettre à la charge des entreprises les frais de déplacement des demandeurs d'emploi. Cependant, l'Agence nationale pour l'emploi dispose chaque année de moyens budgétaires intégrés à sa subvention, destinés à faciliter la mobilité des demandeurs d'emploi. L'attribution d'une aide à la mobilité géographique n'est toutefois pas un droit ; elle constitue une participation forfaitaire aux frais engagés par le candidat pour sa recherche d'emploi. Sa prescription relève de la responsabilité du directeur d'agence locale, qui apprécie au cas par cas, préalablement à chaque déplacement, en fonction de la situation particulière de l'intéressé et des crédits disponibles. Par ailleurs, le ministre du travail et des affaires sociales attache un intérêt tout particulier au respect des dispositions destinées à protéger le candidat à un emploi tout au long des opérations de recrutement, introduites dans le code du travail par le titre V de la loi du 31 décembre 1992. Les employeurs sont tenus d'appliquer ces dispositions relatives à la collecte et à l'utilisation des informations concernant le candidat, aux méthodes et techniques de recrutement utilisées, et à l'interdiction de toute discrimination à l'embauche. Toutefois, il ne paraît pas envisageable, sans porter atteinte aux pouvoirs et à la liberté de l'employeur, d'imposer un délai entre les entretiens ou tests de sélection et l'embauche effective d'un salarié. En effet, le contrat de travail repose sur le principe de la commune intention des parties. Des lors, l'employeur est libre de décider à quel moment et avec qui il désire contracter. En outre, pour que s'instaurent dans l'entreprise de bonnes relations entre employeurs et salariés, il importe de laisser au recruteur les moyens et le temps de trouver la personne la mieux adaptée au poste de travail disponible. La période d'essai a pour objet d'une part de permettre à l'employeur d'apprécier les qualités professionnelles du

salarie et d'autre part de permettre au salarie de verifier que la mission et les conditions de travail qui lui sont offertes lui conviennent. Elle se caracterise par la possibilite, pour l'une ou l'autre partie, de mettre un terme a la relation de travail sans avoir a respecter les delais et la procedure normalement applicable a la rupture du contrat. Dans un souci de protection du salarie, cette periode est limitee par le code du travail pour les contrats a duree determinee. En revanche, aucune disposition legale ou reglementaire ne limite la duree de la periode d'essai applicable aux contrats a duree indeterminee. Cette duree est fixee par les conventions collectives, les usages de la profession ou le contrat de travail lui-meme. Toutefois, le juge encadre strictement l'utilisation par l'employeur de la periode d'essai et veille a ce que cette derniere ne soit pas detournee de son projet. Dans des arrets recent, la Cour de cassation a notamment rappele que si l'employeur peut discretionnairement mettre fin aux relations contractuelles, avant l'expiration de la periode d'essai, ce n'est que sous reserve de ne pas faire degenerer ce droit en abus (Cass. soc. 6 decembre 1995). Ainsi, la rupture du contrat par l'employeur pendant la periode d'essai a ete jugee abusive des lors que le salarie a etabli que l'intention de l'employeur etait des l'origine, de limiter l'emploi a la periode d'essai (Cass. soc. 5 octobre 1993). Il ressort clairement de cette jurisprudence que le juge, lorsqu'il est saisi de litiges relatifs a la rupture du contrat de travail pendant la periode d'essai, veille au respect du principe selon lequel cette periode ne doit en aucun cas etre un moyen pour l'employeur d'eluder les regles applicables en matiere de licenciement et de contrat a duree determinee.

Données clés

Auteur : [M. Urbaniak Jean](#)

Circonscription : - RL

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 42535

Rubrique : Entreprises

Ministère interrogé : travail et affaires sociales

Ministère attributaire : travail et affaires sociales

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 26 août 1996, page 4568

Réponse publiée le : 3 février 1997, page 586