

Accueil > Juridique

Opération recrutement : quelles précautions prendre ?

Publié par Florent Millot, avocat, membre d'Avosial le 13 nov. 2019 - mis à jour à 00:00



Le recrutement est une opération délicate du point de vue humain, mais qui peut également le devenir du point de vue juridique si quelques précautions ne sont pas observées. Attention à la discrimination, au débauchage et à la concurrence déloyale.

Les notions telles que la discrimination, le débauchage ou la concurrence déloyale doit être gardées à l'esprit à chaque étape du parcours de recrutement.

Comment rédiger mon annonce ?

L'enjeu de la rédaction de l'annonce est avant tout celui de la **discrimination**. Cela suppose de **réfléchir aux termes utilisés** afin que ceux-ci ne puissent pas être sujets à interprétation.

L'article L.1332-1 du Code du travail vise toutes les causes de discrimination et indique notamment qu'aucune personne ne peut être écartée d'un processus de recrutement pour ces raisons. Le texte comporte également des articles spécifiques sur les **mentions interdites dans une offre d'emploi** (article L.1142-1 et L.5332-1 et suivants).

En synthèse :

- L'offre doit s'adresser **aussi bien aux hommes qu'aux femmes** ;
- L'offre doit être orientée vers **l'emploi proposé uniquement** ;
- Il faut **bannir les mentions sur la disponibilité** (qui peut interférer avec la notion de situation de famille), **l'implantation géographique** du candidat (qui peut interférer avec la discrimination en raison du lieu de résidence), **l'âge du candidat**.

Dès le stade de l'annonce, il faut systématiquement solliciter CV et lettre de motivation pour préparer l'entretien, car c'est ce qui permettra également de justifier un refus ou le choix entre plusieurs candidats.

Quelles précautions lors de l'entretien d'embauche ?

L'entretien d'embauche doit se focaliser sur ce qui est attendu dans l'emploi, les compétences, le parcours du candidat.

Les questions sur la situation de famille, les opinions (politiques, religieuses), la nationalité, l'état de santé sont à proscrire, ces thématiques faisant partie de la liste des discriminations visées à l'article L.1332-1 du Code du travail.

Puis-je prendre directement contact avec des salariés en poste ?

La prise de contact directe avec une personne que l'on souhaiterait voir intégrer l'entreprise n'est pas interdite. Mais il faut être vigilant car la prise de contact directe, éventuellement via les réseaux sociaux, ce qui laisse une trace, peut mener plus directement à une **situation de débauchage**. Cela autoriserait alors l'ex-employeur à agir contre l'entreprise auteure du débauchage afin que soit indemnisé le préjudice en découlant.

On observe que ce qui est sanctionné par les tribunaux est le fait d'initier une action ou une manoeuvre ciblée en direction d'un salarié afin de susciter sa démission, avec pour conséquence une désorganisation chez l'employeur initial (l'entreprise n'est plus en mesure d'honorer les obligations qu'elle avait contractées, de mettre en oeuvre la stratégie qu'elle avait conçue ...).

Il est donc important, en cas de prise de contact directe, de bien connaître le **profil de l'entreprise** dans laquelle travaille le candidat afin de pouvoir estimer si un départ aura ou pas un **effet de désorganisation**. Certains renseignements pourront être recueillis directement auprès de la future recrue, lors de l'entretien d'embauche.

Et si un candidat est lié par une clause de non-concurrence ?

La clause de non concurrence est une clause par laquelle un salarié s'engage, en cas de rupture de son contrat de travail, à **ne pas se mettre au service d'une entreprise concurrente de celle de son employeur**, en contrepartie d'une indemnité versée pendant la durée d'application de la clause.

Si le salarié se met au service d'une entreprise concurrente, son ex-employeur est fondé à agir contre ce salarié et également contre le nouvel employeur qui, informé de la situation, aurait poursuivi la relation de travail et ce afin d'obtenir la **cessation de la relation de travail et l'indemnisation de son préjudice**.

Il est donc important de questionner le candidat sur l'existence d'une clause de non-concurrence dans son contrat de travail actuel. Par ailleurs, en cas de recrutement, il est fréquent d'indiquer dans le contrat de travail que le salarié recruté **se déclare libre de tout engagement, notamment de non-concurrence**.

En présence d'une obligation de non-concurrence liant le candidat ou la recrue, le premier réflexe doit être de vérifier qu'elle s'applique à la situation et également sa validité (nécessité de la clause, existence d'une limitation géographique, temporelle, d'une contrepartie financière).

En présence d'une clause manifestement valable et trouvant à s'appliquer, sauf à obtenir une levée de la clause, le recrutement sera risqué et s'il a déjà été opéré, il y aura tout lieu de songer à rompre le contrat de travail de la récente recrue, dès lors que la connaissance de la clause aura été acquise (souvent lorsque l'ex-employeur se manifeste).

Pour en savoir plus



Membre d'Avosial, Florent Millot est avocat, associé du cabinet Norma Avocats, cabinet conseil des entreprises en droit social et droit du travail.

*Florent Millot, avocat,
membre d'Avosial*