

NOVATECH

L'entreprise NOVATECH a été créée en 2015 à Saint Jean de Védas (Sud de la France), par Madame DUPOND, dans le secteur des services à la personne : aide au ménage et aide à la personne dépendante. Elle a fait le choix de s'associer par la suite, pour constituer une SARL dont elle est gérante majoritaire (elle possède plus de 50 % des parts sociales).

La croissance de son entreprise a été rapide : la taille actuelle de sa société atteint un effectif de 50 salariés à temps plein ou partiel. Madame DUPOND considère qu'il est temps de recruter davantage de personnel afin de faire face au besoin de la population.

Par ailleurs, différentes manifestations de violences verbales se sont multipliées, à la fois dans un cadre hiérarchique et entre collègues de même niveau. Madame DUPOND, consciente que cette situation présente des risques, souhaite réagir.

En tant qu'assistant(e), vous conseillez Madame DUPOND sur ces deux dossiers. Vous traiterez ces deux dossiers à partir des annexes et de vos connaissances personnelles.

Dossier N° 1 : Les principes du Recrutement

Madame DUPOND souhaite recruter du personnel de ménage.

Après avoir défini ses besoins, elle a rédigé une annonce d'emploi pour recruter un agent d'entretien sur Montpellier.

Toutefois elle se pose des questions sur la validité du contenu de son annonce et les règles encadrant le recrutement.

Dans une note structurée, vous présenterez à Mme DUPOND les principes d'accès à une activité professionnelle et les obligations du recruteur.

Dossier 2 : La prévention des risques liés à la santé et à la sécurité des salariés

L'un des salariées de l'entreprise NOVATECH, Monsieur MARTIN, se plaint régulièrement de violences morales (humiliations devant les clients, réduction non justifiée des heures d'intervention,...) exercées par son supérieur hiérarchique, Monsieur THOMAS. Monsieur MARTIN a obtenu plusieurs fois des arrêts de travail et la médecine du travail a établi qu'il souffrait de dépression post-traumatique. Madame DUPOND est pourtant intervenue en rappelant à Monsieur THOMAS les règles élémentaires de courtoisie. Elle l'a mis en garde sur les effets de ces violences. Les faits n'ont pas cessé et Madame DUPOND, malgré les précautions qu'elle a prises, craint des poursuites judiciaires à son encontre. Elle vous demande de l'aider dans la conduite future à mener.

3. Précisez à Madame DUPOND la nature juridique de l'obligation qui pèse sur l'employeur en matière de prévention des risques liés à la santé et à la sécurité des salariés et déterminez s'il a manqué à cette obligation.

4. En cas de manquement à cette obligation, informez Madame DUPOND sur les conséquences juridiques auxquelles il s'expose.

ANNEXES

ANNEXE 1 : Extrait de l'annonce de recrutement

Recherche pour la ville de Montpellier : un agent d'entretien

NOVATECH, société spécialisée dans le service à la personne, recherche dans le cadre du développement de ses activités un agent d'entretien pour faire le ménage chez des personnes dépendantes.

Mission

Ménage

Profil

- Qualités relationnelles indispensables
- Homme jeune et dynamique âgé de 25 à 35 ans,
- De nationalité française et sans enfants,
- Expérience dans l'aide aux personnes dépendantes.

ANNEXE 2 : L'accès à l'activité professionnelle

Sources communautaires

Article 15 Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne :

- « 1. Toute personne a le droit de travailler et d'exercer une profession librement choisie ou acceptée.
2. Tout citoyen de l'Union a la liberté de chercher un emploi, de travailler, de s'établir ou de fournir des services dans tout État membre.
3. Les ressortissants des pays tiers qui sont autorisés à travailler sur le territoire des États membres ont droit à des conditions de travail équivalentes à celles dont bénéficient les citoyens de l'Union. »

Sources nationales

Le principe de la liberté du commerce et de l'industrie (Décret d'ALLARDE, 2-17 mars 1791 et Loi Le Chapelier, 14-17 juin 1791) a aujourd'hui une valeur constitutionnelle.

Le principe de liberté du commerce et de l'industrie regroupe 3 types de libertés :

- la liberté d'entreprendre;
- la liberté d'exploitation;

- la liberté de la concurrence.

Le Conseil Constitutionnel dans une décision de 1988 (décision n.88-244 DC: JO 21 juillet 1988, p.9449) a déduit de la liberté d'entreprendre que l'employeur, responsable de l'entreprise, peut choisir librement ses collaborateurs.

ANNEXE 3 : Les principes de recrutement

Article L1132-1 du Code du travail modifié par LOI n°2017-256 du 28 février 2017

« 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, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte,(...) en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français. »

ANNEXE 4 - Extraits du Code du travail

Article L1152-1 Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Article L1152-4 L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.

Article L4121-1 L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

ANNEXE 5 - Jurisprudence de la Cour de cassation Chambre sociale. 21 novembre 2012

ALORS, ENFIN, QUE l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime, sur son lieu de travail, de violences physiques ou morales exercées par l'un de ses salariés, même s'il a pris des mesures pour faire cesser ces agissements ; qu'en retenant, pour juger que LA POSTE n'avait pas manqué à son obligation de sécurité de résultat, qu'elle avait diligenté une enquête et constaté qu'aucun élément ne laissait présumer l'existence d'un harcèlement moral, la cour d'appel a violé les articles L. 1152-1, L. 1154-1, L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail.