

E comme ... Embauche

L'embauche d'un salarié dans une entreprise est l'acte qui consiste à initier une relation contractuelle entre deux parties : l'employeur représentant l'entreprise et le salarié.

Par ce contrat, le salarié va devoir exécuter certaines tâches à la demande de son employeur et recevoir en contrepartie une rémunération.

L'embauche est donc un acte important pour l'entreprise car elle l'engage.

Embaucher dans l'entreprise qu'est ce que c'est ?

Concrètement, pour l'entreprise cela signifie qu'elle ajoute une personne à ses effectifs et qu'elle va donc devoir assumer financièrement la charge financière qui en découle. En principe cette charge financière est compensée par la valeur créée par le salarié ce qui permet à l'entreprise de ne pas dégrader sa situation économique.

En contrepartie, dans la mesure où l'embauche d'un salarié le lie à l'entreprise, cela signifie qu'en cas de baisse d'activité dans l'entreprise, l'employeur devra suivre une procédure précise pour se séparer du salarié.

Cas pratique

Tout d'abord, il faut être conscient du fait qu'embaucher un salarié engage l'entreprise. Qu'il s'agisse d'un Contrat à Durée Déterminée ou Indéterminée, l'embauche du salarié va conduire à son arrivée au sein du personnel de l'entreprise.

Cela signifie que cette embauche doit être préparée et anticipée au mieux afin de permettre au reste du personnel de s'y préparer. Il ne s'agit pas en effet de mettre l'ensemble du personnel face au fait accompli et leur imposer la présence d'une personne.

ABECEDAIRE PRATIQUE DE L'ENTREPRENEUR

L'embauche devra par ailleurs suivre certaines règles pour être conforme : il ne s'agit pas en effet d'embaucher une personne sans la déclarer ou en refusant de la payer au motif qu'elle ne travaille pas correctement.

L'embauche engageant l'entreprise, elle doit être faite en tenant compte du futur. C'est un exercice délicat car personne n'étant devin, il est difficile de prévoir l'activité de l'entreprise dans deux ou trois ans. C'est la raison pour laquelle il existe des CDD, mais attention car l'usage de ceux-ci est réglementé.

Enfin, dans la mesure où une embauche va conduire à une charge financière supplémentaire pour l'entreprise, il est important de bien s'assurer au préalable qu'elle est vraiment nécessaire. En effet, dans beaucoup d'entreprises, les salariés en place ont tendance à demander à leur direction que des embauches supplémentaires soient faites pour leur permettre de travailler moins (c'est rarement formulé de la sorte, mais c'est souvent la raison réelle ...). Avant de céder aux demandes des salariés, il est nécessaire de regarder au préalable si l'organisation de l'entreprise ne peut pas être optimisée de sorte à ce que tout le monde y trouve son compte, sans pour autant qu'une embauche soit réalisée.

Alors, comment gérer ses embauches ?

Pour bien gérer ses embauches, un chef d'entreprise va devoir d'abord commencer par regarder si elles sont vraiment nécessaires. Pour cela, il devra s'assurer au préalable que l'organisation actuelle ne peut être améliorée pour éviter lesdites embauches.

Si l'embauche s'avère nécessaire, il faudra clairement définir les missions qui seront confiées à l'embauché et bien entendu avertir les futurs collègues de la personne de l'arrivée prochaine d'un salarié.

Ensuite, et dans la mesure où une embauche conduit à la rédaction d'un contrat de travail, il conviendra de prendre le contrat le plus adapté à la situation. Par exemple, si une embauche est nécessaire pour gérer un pic de commandes, un CDD sera plus adapté qu'un CDI ... Le contrat en question devant être rédigé par un professionnel pour éviter tout litige futur.