

L'EMBAUCHE, MOMENT CRUCIAL POUR TON ENTREPRISE

Charlène
@jaimelacompta



Moi c'est Charlène,

Je suis *business coach et expert comptable* depuis plus de 10 ans.

Mon objectif, accompagner les entrepreneurs dans toutes leurs démarches, de la mise en place au développement de leur business.

EMBAUCHER : QUEL CONTRAT ?

PLUSIEURS POSSIBILITES :

- **CDI** : *Contrat à durée indéterminée* - sans date de fin
- **CDD** : *Contrat à durée déterminée* - n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire
- **Contrat de travail à temps partiel** : la durée du travail est inférieure à la durée légale ou conventionnelle
- **Contrat saisonnier** : "exécution de tâches appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes en fonction du rythme des saisons"
- **TESE** : *Titre emploi-service entreprise* : permet aux employeurs qui remplissent les conditions de s'acquitter simplement des principales obligations administratives
- **CESU** : *Chèque emploi service universel* : dispositif permettant à un particulier de déclarer et rémunérer des activités de services à la personne

JE CHERCHE LA PERLE RARE! (1)

- **Je définis mon besoin** : C'est la base !

Il est généralement impossible de trouver le "mouton à 5 pattes"... Donc on essaie de déterminer le besoin et préparer LA "Fiche de poste" qui va décrire les contours du job

- **Je définis la cadence** :

Ai je besoin de quelqu'un en temps plein ? Ou à temps partiel ? ou sur une période de l'année (pour un pic ou une saison récurrente ?)

Cela va nous aider à définir le type de contrat proposé.

- **Je définis le profil** :

Expérimenté ou moins, en faisant attention à ne pas mentionner de critères discriminatoires.

- **Je définis le salaire** :

Il dépend bien sûr du budget, du marché mais aussi de la convention collective !

- **Je publie mon offre** :

Il faut qu'elle soit claire et sur une durée précise pour donner toutes les chances aux candidats

JE CHERCHE LA PERLE RARE! (2)

- **Je reçois et trie les candidatures** : Il faut que ça matche !

Avoir un salarié, même pour quelques mois, ça prend du temps et de l'énergie alors le feeling est selon moi essentiel.

- **Je fais passer des entretiens** : Peu importe le nombre, il faut être sûr.e de soi !
- **Je lui fais une promesse d'embauche** : Idéalement par écrit à contre-signer mais ne rêvons pas, l'envoi du contrat sera déjà pas mal
- **Je prépare son contrat** (si pas déjà fait) : Attention ! il vaut mieux se faire aider pour éviter les risques juridiques !!
- **J'attends son arrivée et je prépare son onboarding** : Etape trop souvent oubliée mais essentielle pour que le/la salarié.e se sente bien !

J'AI TROUVÉ LA PERLE RARE - JE FAIS QUOI ?

- Je déclare mon salarié auprès des organismes de protection sociale, en général l'URSSAF via la **DPAE dans les 8 jours avant son entrée**
- Je l'affilie à la **retraite, prévoyance et mutuelle** (sauf s'il justifie déjà son affiliation)
- J'organise sa **visite médicale**
- Je prépare son **contrat de travail**
- Je lui remets tous les mois son **BP**
- Je suis sa **période d'essai**: laps de temps durant lequel l'employeur OU le salarié peut rompre le contrat avec une période de préavis.
- Je lui remets son **STC** à la fin de son contrat

INFO/INTOX

- **Un.e salarié.e ne peut pas travailler plus de 6 heures de suite dans une journée : il doit bénéficier d'une pause d'au moins 20 minutes consécutives.**

Mais attention à la convention collective qui peut prévoir + de temps et le temps de dej est considéré comme une pause

- **Quel que soit le contrat, le/la salarié.e cumul des jours de CP ! et même si il travaille à temps partiel !**

Oui en général le saisonnier ne les prend pas, et dans ce cas, il aura droit à une indemnité de CP = 10% du salaire brut

Le CDD lui a droit à une prime de précarité = 10% du salaire brut

- **C'est à l'employeur de fournir et payer la tenue de travail si son poste le requiert. Mais cette obligation est liée à l'activité et aux objectifs de l'entreprise.**

**TU AS DES QUESTIONS ?
C'EST MAINTENANT !**

[@jaimelacompta](#)