

Glossaire -Je recrute -



Accord Collectif

Un accord collectif est un accord conclu entre les représentants des salariés et l'employeur pour régir des conditions de travail spécifiques au sein d'une entreprise, d'un secteur d'activité ou d'un groupe d'entreprises.

Cause Réelle et Sérieuse

Motif de licenciement reposant sur des faits objectifs, réels et suffisamment importants pour justifier la rupture du contrat de travail.

Clause d'Exclusivité

Clause obligeant le salarié à se consacrer exclusivement à son employeur et à ne pas exercer d'autre activité pendant son contrat de travail.

Clause de Mobilité

Clause permettant à l'employeur de modifier le lieu de travail du salarié.

Clause de Non-Concurrence

Clause interdisant au salarié d'exercer une activité concurrentielle préjudiciable à l'employeur après son départ de l'entreprise.

Code du Travail

Ensemble des lois et règlements qui régissent les relations de travail entre employeurs et salariés.

Comité Social et Économique (CSE)

Le Comité Social et Économique est une institution obligatoire dans les entreprises de 11 salariés et plus, composée de représentants élus par les salariés pour traiter des questions sociales, économiques et de santé au travail.

Conseil de prud'hommes

Juridiction compétente pour juger des litiges individuels entre employeurs et salariés, notamment en cas de contestation d'une sanction disciplinaire ou d'un licenciement.

Contrat de Travail

Accord par lequel le salarié s'engage à travailler pour un employeur en échange d'une rémunération, sous sa direction et conformément à ses instructions.

Contrat à Durée Indéterminée

Forme normale du contrat de travail sans limitation de durée préalablement fixée.

Convention Collective

Une convention collective est un accord conclu entre les organisations syndicales et les employeurs pour régir les conditions de travail et les droits des salariés au sein d'une branche professionnelle ou d'une entreprise.

Démission

Action par laquelle un salarié met fin de sa propre initiative à son contrat de travail en manifestant clairement sa volonté de quitter son poste.

Indemnité Compensatrice de Congé Payé

Indemnité versée au salarié n'ayant pas pu bénéficier de la totalité de ses congés payés, en compensation des jours non pris.

Indemnité Compensatrice de Préavis

Indemnité versée au salarié dispensé de réaliser son préavis, en compensation de la période non travaillée.

Indemnité Légale de Licenciement

Somme versée au salarié en cas de licenciement, dont le montant varie en fonction de l'ancienneté du salarié.

Licenciement

Décision prise par l'employeur de mettre fin au contrat de travail d'un salarié pour des motifs réels et sérieux, reposant sur des faits objectifs et vérifiables.

Licenciement Injustifié

Licenciement jugé non conforme par le Conseil de prud'hommes, donnant droit au salarié à une indemnité pour licenciement injustifié.

Licenciement d'Ordre Personnel

Licenciement basé sur le comportement fautif du salarié ou sur des événements liés à sa personne, distinct du licenciement économique.

Licenciement Économique

Licenciement motivé par des difficultés économiques de l'entreprise, des mutations technologiques, une réorganisation nécessaire à la compétitivité ou la cessation d'activité de l'entreprise.

Lien de Subordination

Situation où le salarié doit se conformer aux directives de l'employeur, caractérisant le contrat de travail.

Modification Unilatérale du Contrat

Changement apporté par l'employeur aux conditions de travail sans l'accord du salarié, soumis à certaines règles selon l'importance de la modification.

Ordre Public

L'ordre public en droit du travail désigne les règles et principes qui ne peuvent être dérogés par des conventions ou accords collectifs, car ils sont considérés comme essentiels pour protéger les intérêts des salariés et assurer l'équité (exemple du smic)

Période d'Essai

Période pendant laquelle les aptitudes du salarié sont évaluées pour le poste pour lequel il a été recruté.

Pouvoir Disciplinaire

Autorité de l'employeur pour prendre des mesures disciplinaires en cas de non-respect des obligations par le salarié.

Principe de Faveur

Le principe de faveur en droit du travail stipule que la norme la plus favorable au salarié prévaut sur les normes moins favorables, permettant ainsi de garantir les droits et avantages des salariés.

Règlement intérieur

Document établissant les règles générales de l'entreprise, y compris celles liées à la discipline, définissant les types de sanctions pouvant être appliquées en cas de faute des salariés.

Rupture Conventionnelle

Mode de rupture du contrat de travail négocié entre l'employeur et le salarié, soumis à des règles strictes définies dans le Code du travail.

Rupture du Contrat de Travail

La fin du lien contractuel entre un employé et un employeur, pouvant se faire par démission, rupture conventionnelle ou licenciement.

Sanction disciplinaire

Une mesure punitive appliquée par l'employeur en cas de faute commise par un salarié, allant du simple avertissement au licenciement, conformément aux dispositions du règlement intérieur.