

Nos 10 modèles utiles pour faire face à l'actualité du moment

Juin 2023



Sommaire

1/ Mise en demeure suite à un abandon de poste (modèle de courrier)	3
Quelle actualité ?	3
Notre modèle de document à personnaliser	3
2/ CDD conclu pour le remplacement d'un/de plusieurs salarié(s) absent(s) (modèle de contrat).....	4
Quelle actualité ?	4
Notre modèle de document à personnaliser	5
3/ Réponse à une demande d'autorisation d'absence suite à l'annonce d'une pathologie chronique ou d'un cancer chez un enfant (modèle de courrier).....	11
Quelle actualité ?	11
Notre modèle de document à personnaliser	12
4/ Note d'information sur la gestion de l'eau.....	13
Quelle actualité ?	13
Notre modèle de document à personnaliser	13
5/ Contrat d'apprentissage (nouveau modèle CERFA)	14
Quelle actualité ?	14
Notre modèle de document à personnaliser	14
6/ Proposition de reclassement d'un salarié inapte à son poste (modèle de courrier)	17
Quelle actualité ?	17
Notre modèle de document à personnaliser	17
7/ Prime de bienvenue (modèle de clause)	18
Quelle actualité ?	18
Notre modèle de document à personnaliser	18
8/ Clause d'exclusivité (modèle de clause).....	20
Quelle actualité ?	20
Notre modèle de document à personnaliser	20
9/ Attestation de témoin (modèle CERFA)	21
Quelle actualité ?	21
Notre modèle de document à personnaliser	21
10/ Convocation à entretien dans le cadre d'une enquête interne pour harcèlement à destination du salarié potentiellement victime (modèle de courrier)	25
Quelle actualité ?	25
Notre modèle de document à personnaliser	25

1/ Mise en demeure suite à un abandon de poste (modèle de courrier)

Quelle actualité ?

Loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi, article 4, Jo du 22 décembre 2022 (Code du travail, art. L. 1237-1-1)

Décret n° 2023-275 du 17 avril 2023 sur la mise en œuvre de la présomption de démission en cas d'abandon de poste volontaire du salarié, Jo du 18 avril 2023 (Code du travail, art. R. 1237-13)

Le Code du travail prévoit désormais que tout salarié qui a abandonné volontairement son poste et ne reprend pas le travail après avoir été mis en demeure de le faire est présumé démissionnaire. Sauf s'il produit un motif légitime dans le délai exigé (situation de danger, état de santé notamment). Vous devez accorder à votre salarié un délai de 15 jours minimum.

Pour utiliser cette procédure, il faut donc mettre en demeure son salarié.

Notre modèle de document à personnaliser

(sur papier à en-tête de l'entreprise)

Nom du salarié

Adresse

À (lieu), le (date)

Lettre recommandée avec accusé de réception n°

Objet : Mise en demeure suite à un abandon de poste

Mme/M.,

Vous ne vous êtes pas présenté(e) à votre travail depuis le

Facultatif

Nous vous avons adressé un premier courrier en date du (indiquez la date du premier courrier) pour vous rappeler vos obligations en matière de justification de votre absence. Nous n'avons pas reçu de réponse de votre part.

À ce jour, vous n'avez toujours pas repris le travail et n'avez pas communiqué de justificatif pour votre absence. Nous considérons dès lors que vous avez abandonné votre poste.

Nous vous prions donc de bien vouloir nous indiquer les raisons de votre absence et de transmettre les justificatifs liés ou, à défaut, de réintégrer votre poste de travail à réception de la présente.

Dans le cas contraire, et sous réserve du respect d'un délai de jours calendaires (au minimum 15 jours), vous serez présumé démissionnaire de notre entreprise. Vous serez alors contraint de respecter un préavis de démission de qui débutera le À l'issue de ce préavis, nous vous remettons l'ensemble des documents de fin de contrat.

Variante

Nous vous dispensons d'effectuer le préavis de démission de qui débutera le et vous verserons en conséquence une indemnité afférente.

Pour information, dans une telle situation, la rupture de votre contrat de travail à l'issue de cette procédure ne vous permet pas d'obtenir de droit une prise en charge financière de votre chômage par Pôle emploi.

Signature de l'employeur

2/ CDD conclu pour le remplacement d'un/de plusieurs salarié(s) absent(s) (modèle de contrat)

Quelle actualité ?

Décret n° 2023-263 du 12 avril 2023 définissant les secteurs autorisés à mettre en œuvre l'expérimentation prévue par la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi sur le remplacement de plusieurs salariés par un seul salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire, Jo du 13

Vous pouvez conclure un CDD pour le remplacement d'un salarié absent. Jusqu'il y a peu, un CDD ne pouvait permettre de remplacer qu'un seul salarié absent. Mais certains secteurs sont désormais autorisés à titre expérimental (du 13 avril 2023 au 13 avril 2025) à conclure un seul CDD (ou contrat de mission) pour remplacer plusieurs salariés.

Plus de 60 conventions collectives sont concernées notamment la branche de la plasturgie, de la boulangerie-pâtisserie ou encore des transports routiers.

Nous vous proposons un modèle utile pour conclure un tel CDD multi-remplacement.

Notre modèle de document à personnaliser

(sur papier à en-tête de l'entreprise)

Entre les soussignés :

– la société (dénomination sociale)
 adresse :
 immatriculation au RCS :
 numéro URSSAF :
 représentée par M^{me}/M.
 agissant en qualité de

et, d'autre part :

– M^{me}/M.
 demeurant à
 de nationalité

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 – Engagement

M^{me}/M. est engagé(e) par la société à compter du

La déclaration préalable à l'embauche a été communiquée à l'URSSAF de (département) située (adresse de l'URSSAF de déclaration) qui transmettra les informations à la caisse primaire d'assurance maladie du domicile de M^{me}/M.

Article 2 – Convention collective

L'ensemble des dispositions de la convention collective nationale de (mentionnez le cas échéant la convention collective départementale et/ou régionale) s'applique au présent contrat, et ceci, tant que ces dernières resteront opposables de droit à l'entreprise.

Un exemplaire de la présente convention collective est à la disposition de M^{me}/M. au sein de l'établissement (précisez le service ou le bureau).

Article 3 – Objet du contrat

M^{me}/M. est engagé(e) en vue d'assurer le remplacement de M^{me}/M. actuellement absent(e) (**facultatif** : pour cause de), occupant la fonction de, avec la qualification, au coefficient

Variante en cas de remplacement en cascade

M^{me}/M. est engagé(e) en vue d'assurer le remplacement de M^{me}/M. occupant la fonction, avec la qualification, au coefficient, qui est appelé(e) à assumer provisoirement les missions de M^{me}/M. occupant la fonction, avec la qualification, au coefficient, absent(e) de l'entreprise.

Variante CDD multi-remplacement

Mme/M. est engagé(e) afin de de pourvoir au remplacement de :

- Mme/M. actuellement absent(e) pour une durée (**facultatif** : minimale) de , occupant la fonction de , avec la qualification , au coefficient ;
- Mme/M. actuellement absent(e) pour une durée (**facultatif** : minimale) de , occupant la fonction de , avec la qualification , au coefficient ;
- etc.

Article 4 – Durée du contrat

Le présent contrat est conclu pour une durée déterminée qui débute le et prendra automatiquement fin le , sans aucune formalité.

Il pourra être renouvelé, au maximum deux fois, par accord entre les parties, dans la limite de la durée (précisez conventionnelle ou légale) de (précisez, sachant que la durée légale est de 18 mois) autorisée pour ce contrat.

Variante pour un CDD à terme imprécis

Le présent contrat est conclu pour la durée prévisible de l'absence de M^{me}/M. et prendra donc fin au retour de celle-ci/celui-ci (**facultatif** : de son absence du fait de).

Il prend effet à compter du et est conclu pour une durée minimale de (précisez le nombre de jours, semaines ou mois).

Variante CDD multi-remplacement

Le présent contrat est conclu pour une durée déterminée de (facultatif : minimum). Il débute à compter du et prendra automatiquement fin à l'issue du dernier remplacement (précisez la date en cas de multiples CDD à terme précis). Etant entendu que la durée maximale autorisée pour ce contrat est de

Article 5 – Période d'essai

La présente embauche sera soumise à une période d'essai de (précisez le nombre de jours, semaines ou mois), pendant laquelle chacune des parties pourra rompre le contrat de façon unilatérale sans indemnité (**si la durée de la période d'essai est égale ou supérieure à 1 semaine, ajoutez : en respectant un délai de prévenance. La durée de l'essai est de 1 jour par semaine de travail, dans la limite de 2 semaines pour un contrat de travail d'une durée au plus égale à 6 mois, et au maximum de 1 mois pour les autres cas. Pour un CDD à terme imprécis, la durée de l'essai est calculée au regard de la durée minimale prévue en contrat.**)

Article 6 – Fonction

M^{me}/M. exercera la fonction de avec la qualification au coefficient (vérifiez les dispositions de la convention collective).

En cette qualité, M^{me}/M. devra assumer les tâches suivantes, sous la responsabilité de M^{me}/M., sa/son supérieur(e) hiérarchique, ou de toute autre personne désignée par elle/lui :

- ;
- ;
-

Article 7 – Lieu de travail

M^{me}/M. exercera ses missions sur le site situé : En fonction des nécessités de service, le lieu de travail de M^{me}/M. pourra être modifié de manière temporaire ou définitive à l'intérieur du secteur géographique d'implantation de la société.

Variante CDD multi-remplacement

Mme/M. exercera ses missions sur le(s) site(s) situé(s) à :

-
- etc.

En fonction des nécessités de service, le lieu de travail de Mme/M. pourra être modifié de manière temporaire ou définitive à l'intérieur du secteur géographique d'implantation de la société.

Ajoutez si nécessaire

Il est précisé que M^{me}/M. pourra être amené(e) à se déplacer si les nécessités de son travail l'exigent.

Article 8 – Horaires et durée du travail

(précisez pour chaque salarié remplacé en cas de CDD multi-remplacement)

M^{me}/M. est assujetti(e) à l'horaire collectif applicable au sein de l'établissement.

La durée hebdomadaire de travail sera de heures.

M^{me}/M. pourra être amené(e) à effectuer des heures supplémentaires à la demande de la direction, qui seront rémunérées conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Variante en cas de travail à temps partiel

La durée du travail de M^{me}/M. sera de heures par semaine (*minimum 24 heures sauf cas de dérogation autorisée*).

Cette durée sera répartie de la façon suivante entre les jours de la semaine :

- lundi : heures ;
- mardi : heures ;
- mercredi : heures ;
- jeudi : heures ;
- vendredi : heures ;
- samedi : heures.

La répartition de la durée du travail de M^{me}/M., telle que sus-indiquée, pourra être modifiée comme suit : (*précisez*).

Cette modification pourra intervenir dans les cas suivants : (*précisez les nouvelles répartitions prévues*).

Elle sera notifiée à l'intéressé(e) au moins 7 jours avant son entrée en vigueur, par lettre recommandée avec avis de réception (*sauf dispositions conventionnelles réduisant ce délai, qui doit être alors au minimum de 3 jours ouvrés*).

Les horaires de travail, pour chaque journée travaillée, seront communiqués par écrit à la/au salarié(e) selon les modalités et délais de prévenance suivants : (*précisez*).

M^{me}/M. pourra être amené(e) à effectuer des heures complémentaires au-delà du temps de travail fixé initialement, dans la limite de heures par semaine, conformément aux dispositions conventionnelles ou, à défaut, aux dispositions légales (*10 % de la durée prévue au contrat ; jusqu'à 1/3 si un accord collectif d'entreprise ou de branche le prévoit*).

La/le salarié(e) en sera informé(e), le cas échéant, au minimum 3 jours ouvrés à l'avance.

M^{me}/M. ne pourra pas refuser d'effectuer des heures complémentaires qui lui seront demandées dans la limite et les conditions fixées à l'alinéa précédent (sans jamais pouvoir atteindre la durée légale de travail sur la semaine).

Au-delà de cette limite, son refus ne pourra constituer ni une faute ni un motif de licenciement.

Chacune des heures complémentaires effectuées au-delà de la durée contractuelle de travail sera majorée au taux conventionnel ou, à défaut, au taux légal.

M^{me}/M. aura droit à tous les avantages, de quelque nature qu'ils soient, d'un salarié à temps complet occupant un emploi identique avec le même niveau de qualification et calculés proportionnellement à son temps de travail.

Article 9 – Rémunération et frais professionnels

La rémunération mensuelle brute sera de euros pour un horaire mensualisé de heures (*ces mentions doivent respecter le coefficient hiérarchique et les minima conventionnels*).

Variante CDD multi-remplacement

La rémunération mensuelle brute sera de :

- euros pour le remplacement de Mme/M. , (ces mentions doivent respecter le coefficient hiérarchique et les minima conventionnels) ;
- euros pour le remplacement de Mme/M. , (ces mentions doivent respecter le coefficient hiérarchique et les minima conventionnels) ;
- etc.

ou

- euros (si rémunération supérieure à la somme des rémunérations perçues au titre de chaque poste remplacé)

Ajoutez si nécessaire

À cette rémunération s'ajoutera la prime suivante :, pour un montant de, versée selon les modalités suivantes :

Variante pour une prime de panier

Compte tenu des conditions particulières de travail (précisez : chantier, travail d'équipe, etc.) la société s'engage à verser à Mme/M. une prime de panier conformément aux dispositions conventionnelles applicables.

Dans l'hypothèse où M^{me}/M. serait amené(e) à effectuer des déplacements professionnels, elle/il bénéficiera d'une prise en charge par l'employeur dans les conditions suivantes : (*vérifiez les dispositions de la convention collective*).

Article 10 – Indemnité de fin de contrat

À l'expiration de son contrat de travail, M^{me}/M. percevra une indemnité de fin de contrat égale à 10 % (*ou 6 % si cette possibilité est prévue par la convention collective, en contrepartie d'un accès privilégié à la formation professionnelle*) du montant total des rémunérations qu'elle/il aura perçues (sauf faute grave).

Article 11 – Discipline et sécurité

M^{me}/M. reconnaît avoir pris connaissance du règlement intérieur (*à ajouter le cas échéant : et de la charte informatique*) en vigueur dans l'établissement. Tout manquement à ces dispositions pourrait donner lieu à des poursuites disciplinaires et à un éventuel licenciement pour faute.

M^{me}/M. exercera ses missions sous l'autorité et dans le cadre des instructions données par son responsable hiérarchique ou par toute personne habilitée à cet effet.

M^{me}/M. s'engage à respecter les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur dans l'entreprise et à observer toutes les instructions et consignes particulières de travail qui lui seront données.

Article 12 – Congés payés

M^{me}/M. bénéficiera de jours de congés payés conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Si, au terme de son contrat de travail, M^{me}/M. n'a pas épuisé tous ses droits à congés payés, elle/il bénéficiera d'une indemnité compensatrice de congés payés.

Article 13 – Avantages sociaux

La caisse de retraite complémentaire à laquelle M^{me}/M. est affilié(e) est

Par ailleurs, elle/il bénéficiera du régime de prévoyance souscrit par l'entreprise et géré par les organismes suivants :

Pour les prestations de mutuelle, l'organisme en charge de la couverture obligatoire et collective de l'entreprise est (*indiquez le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et de la caisse gérant la prévoyance*).

Article 14 – Règlement intérieur, charte informatique, (à ajouter si nécessaire)

M^{me}/M. s'engage à respecter les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur dans l'entreprise et déclare avoir pris connaissance du règlement intérieur.

M^{me}/M. s'engage également à respecter les dispositions de la charte informatique, dont un exemplaire est porté à sa connaissance au moment de son arrivée.

Article 15 – Obligations professionnelles

M^{me}/M. s'engage à informer la société de toute modification la/le concernant, notamment en cas de changement de domicile. La nouvelle adresse sera transmise dès que possible au service assurant la gestion du personnel.

M^{me}/M. s'engage à déclarer tout accident du travail survenu sur les lieux de travail ou tout accident survenu sur le trajet dans les 48 heures à l'autorité hiérarchique.

M^{me}/M. s'engage à informer sans délai la société de toute absence et à justifier des raisons de celle-ci dans les 48 heures par tout justificatif utile (*certificat médical le cas échéant*).

M^{me}/M. s'engage par ailleurs à apporter tous ses soins dans l'utilisation et l'entretien du matériel qui lui sera confié.

Article 16 – Discretion (ajoutez le cas échéant : et protection des données informatiques)

Du fait de ses missions et dans l'intérêt légitime de l'entreprise, M^{me}/M. devra conserver pendant l'exécution du présent contrat une discrétion et une confidentialité absolues, notamment sur tous les faits, documents, plans, fichiers, tarifs internes à l'entreprise, vis-à-vis de toute personne étrangère à l'entreprise.

Il en est de même quant aux méthodes, secrets de fabrication et procédés techniques propres à l'entreprise et ceux dont M^{me}/M. aura pu avoir connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Ajoutez le cas échéant

Eu égard au caractère confidentiel des données exploitées par M^{me}/M., cette dernière/ce dernier s'engage à respecter l'ensemble des procédures de protection des données qui lui seront transmises par le service informatique de la société

M^{me}/M. veillera en particulier à ne transmettre aucune information à des tiers et à verrouiller l'accès de son matériel informatique afin de s'assurer qu'elle/il en est le seul utilisateur.

Tout manquement à l'obligation résultant du présent article au cours de l'exécution du contrat de travail pourrait être considéré comme une faute susceptible de justifier une sanction pouvant aller jusqu'à la rupture des relations contractuelles.

En outre, M^{me}/M. devra, après la rupture du contrat de travail, respecter la discrétion la plus totale sur l'ensemble des informations et des procédés recueillis pendant toute la durée de son emploi au sein de l'entreprise. Cette obligation s'appliquera sans limitation de temps.

Tout manquement pourra entraîner une action en justice à l'encontre de M^{me}/M. et la condamnation au paiement de dommages-intérêts en faveur de l'entreprise.

Article 17 – Déclaration sociale nominative (DSN)

Conformément aux dispositions légales en vigueur, chaque mois, mais également à chaque événement (arrêt de travail, fin de contrat de travail), la société transmettra par le dispositif de la déclaration sociale nominative (DSN) toutes les informations sociales nécessaires à l'exercice des droits de M^{me}/M.

Article 18 – Droits liés au traitement des données à caractère personnel

M^{me}/M. bénéficie d'un droit d'accès et de rectification des données à caractère personnel, conformément à la loi n° 78-17, du 6 janvier 1978, dite « Informatique et Libertés », et au règlement européen n° 2016/679, du 27 avril 2016, relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données.

M^{me}/M. peut également, sous certaines conditions, bénéficier d'un droit à l'effacement des données personnelles transmises à l'employeur et d'un droit à la portabilité de ces données.

Un document d'information complémentaire détaillant les données collectées, la finalité et les traitements qui en sont effectués est mis à disposition des salariés auprès de (*indiquez les coordonnées de la personne ou du service concerné[e]*).

Variante

Un document d'information détaillant les données collectées, la finalité et les traitements qui en sont effectués est diffusé auprès des salariés au moyen de : (*précisez : affichage, intranet, remise en main propre, etc.*).

Ajoutez en présence d'un délégué à la protection des données

Le délégué à la protection des données (DPD) désigné par l'entreprise est l'interlocuteur de référence pour toute information complémentaire concernant le traitement des données personnelles de la/du salarié(e). Ses coordonnées sont les suivantes : (*indiquez le nom, le numéro de téléphone et l'adresse mail du DPD salarié ou prestataire externe*).

Fait en double exemplaire à (*lieu*), le (*date*)

(*Signature des parties précédée de la mention « Lu et approuvé »*)

Signature du salarié

Signature de l'employeur

3/ Réponse à une demande d'autorisation d'absence suite à l'annonce d'une pathologie chronique ou d'un cancer chez un enfant (modèle de courrier)

Quelle actualité ?

Décret n° 2023-215 du 27 mars 2023 fixant la liste des pathologies ouvrant droit à un congé spécifique pour les parents lors de l'annonce de la maladie chronique de leur enfant, Jo du 29

Le cadre du congé sur l'annonce d'une pathologie chronique ou un cancer d'un enfant a été précisé. Si ce congé s'applique depuis une loi du 17 décembre 2021 s'agissant d'un cancer, un décret manquait en cas de pathologie chronique et empêchait la mise en œuvre. La liste des maladies chroniques a enfin été fixée par décret et ce dispositif s'applique donc depuis le 30 mars 2023.

En pratique cela concerne :

- les maladies particulièrement coûteuses et nécessitant un traitement long (prises en charge au titre des articles D. 160-4 et R. 160-12 du Code de la Sécurité sociale), comme par exemple la mucoviscidose, le diabète type 1 et type 2, l'épilepsie grave ou tumeur maligne, ;
- les maladies rares répertoriées dans la nomenclature Orphanet ;
- les allergies sévères donnant lieu à la prescription d'un traitement par voie injectable.

Il s'agit d'un congé pour événement familial. Ce type de congé n'entraîne donc aucune réduction de la rémunération et est également assimilé à du temps de travail effectif pour la durée des congés payés.

Pour en bénéficier un salarié doit vous en faire la demande et présenter un justificatif. Le congé doit en principe être pris au moment des événements en cause.

Notre modèle de document à personnaliser

(sur papier à en-tête de l'entreprise)

Nom du salarié

Adresse

À (lieu), le (date)

Lettre simple

Objet : Votre demande d'autorisation d'absence suite à l'annonce d'une maladie chronique ou d'un cancer de votre enfant

M^{me}/M.,

Vous nous avez informés, le....., de votre souhait de vous absenter de votre poste de travail du au, suite à l'annonce de la maladie de votre enfant. Le diagnostic d'un cancer ou d'une pathologie chronique visée par le décret n° 2023-215 du 27 mars 2023 ouvre en effet droit à une autorisation d'absence de (2 jours en l'absence d'accord collectif)

Nous vous informons, par la présente, que nous acceptons votre demande d'absence.

Les jours concernés ne feront l'objet d'aucune déduction de votre rémunération mensuelle, et seront comptabilisés pour l'attribution des congés payés et pour le calcul de votre ancienneté.

Facultatif

Nous vous prions, à votre retour dans l'entreprise, de nous faire parvenir un justificatif de l'état de santé de votre enfant.

Nous vous prions d'agréer, M^{me}/M., l'expression de nos salutations distinguées.

Signature de l'employeur

4/ Note d'information sur la gestion de l'eau

Quelle actualité ?

Décret n° 2023-310 du 24 avril 2023 relatif à la faculté de déroger jusqu'au 30 juin 2024 à l'obligation de mettre à disposition des travailleurs de l'eau à température réglable sur les lieux de travail, Jo du 27

Vous devez mettre à disposition des travailleurs un certain nombre d'installations sanitaires notamment des lavabos à eau potable. L'eau est à température réglable et est distribuée à raison d'un lavabo pour 10 travailleurs au plus.

Par exception, un décret permet de supprimer l'eau chaude sanitaire des lavabos dans les bâtiments à usage professionnel. C'est possible jusqu'au 30 juin 2024 dans un but de sobriété énergétique.

Vous pouvez ainsi mettre à disposition des travailleurs, sur leur lieu de travail, de l'eau dont la température n'est pas réglable (sauf exceptions), mais :

- après avoir demandé l'avis du CSE ;
- et sous réserve que l'évaluation des risques, mise à jour préalablement, n'ait révélé aucun risque pour la sécurité et la santé des travailleurs du fait de l'absence d'eau chaude sanitaire et en tenant compte des besoins liés à l'activité éventuelle de travailleurs d'entreprises extérieures. Concrètement, il faut donc remettre à jour le document unique de l'entreprise.

Pour mettre en œuvre cette possibilité, voici une note d'information :

Notre modèle de document à personnaliser

(sur papier à en-tête de l'entreprise)

Objet : Gestion de la température de l'eau dans l'entreprise

Compte tenu des possibilités offertes par le décret n° 2023-310 du 24 avril 2023, notre entreprise a décidé d'adapter la température de l'eau au sein de ses locaux.

Nous vous prions d'accepter ce changement qui répond aux demandes nationales d'actions en faveur de la sobriété énergétique et qui vient compléter les autres mesures mises en place actuellement dans l'entreprise en matière climatique.

En pratique, les lavabos mis à disposition dans l'entreprise ne fourniront que de l'eau à température ambiante.

Par exception, les points d'eau suivants ne sont pas concernés par cette mesure et continueront à fournir de l'eau à température réglable :

- les douches ;
- le local de restauration ;
- le local d'allaitement.

Cette mesure prend effet à compter du (*précisez*) et pour une durée indéterminée.

Note portée à la connaissance des salariés par (*précisez le mode de communication : voie d'affichage, intranet, etc.*).

Fait à, le

Signature de l'employeur

Variante si la note est remise en main propre contre décharge

Fait en double exemplaire, à, le

Remise en main propre le

Signature du salarié
(précédée de la mention manuscrite
« Bon pour accord »)

Signature de l'employeur

5/ Contrat d'apprentissage (nouveau modèle CERFA)

Quelle actualité ?

Le contrat d'apprentissage est nécessairement écrit et comporte un certain nombre de mentions obligatoires comme la date de début de contrat, le diplôme ou titre préparé, ou encore l'effectif de l'entreprise.

Ce contrat doit être conclu en 3 exemplaires : 1 pour vous, 1 pour l'apprenti et 1 pour l'organisme en charge du dépôt du contrat (l'OPCO).

Pour rédiger un contrat d'apprentissage, un CERFA type à compléter est disponible.

Vous pouvez utiliser ce CERFA en version papier ou le remplir en ligne sur le portail de l'alternance.

Un nouveau CERFA est paru le 20 avril dernier, le n° 10103*10.

Notez que la notice d'utilisation a également été mise à jour. Elle précise que pour les contrats conclus depuis le 1er janvier 2023 le CERFA doit être conservé par l'employeur (original signé par les parties) et l'opérateur de compétences pendant 5 ans à compter de sa conclusion.

Notre modèle de document à personnaliser

Mode contractuel de l'apprentissage

L'EMPLOYEUR

employeur privé

employeur « public »*

Nom et prénom ou dénomination :

N°SIRET de l'établissement d'exécution du contrat :

Adresse de l'établissement d'exécution du contrat :

Type d'employeur :

N° : Voie :

Employeur spécifique :

Complément :

Code activité de l'entreprise (NAF) :

Code postal :

Effectif total salariés de l'entreprise :

Commune :

Téléphone :

Code IDCC de la convention collective applicable :

Courriel :

@

*Pour les employeurs du secteur public, adhésion de l'apprenti au régime spécifique d'assurance chômage :

L'APPRENTI(E)

Nom de naissance de l'apprenti(e) :

Nom d'usage :

Le premier prénom de l'apprenti(e) selon l'état civil :

NIR de l'apprenti(e) :

Date de naissance :

Adresse de l'apprenti(e) :

Sexe : M F

N° Voie :

Département de naissance :

Complément :

Commune de naissance :

Code postal :

Commune :

Nationalité : Régime social :

Téléphone :

Déclare être inscrit sur la liste des sportifs de haut niveau : oui non

Courriel :

@

Déclare bénéficiaire de la reconnaissance travailleur handicapé : oui non

Représentant légal (à renseigner si l'apprenti est mineur non émancipé)

Nom de naissance et prénom :

Situation avant ce contrat :

Adresse du représentant légal :

Dernier diplôme ou titre préparé :

N° Voie :

Dernière classe / année suivie :

Complément :

Intitulé précis du dernier diplôme ou titre préparé :

Code postal :

Diplôme ou titre le plus élevé obtenu :

Commune :

Déclare avoir un projet de création ou de reprise d'entreprise : oui non

Courriel :

@

LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

Maître d'apprentissage n°1

Maître d'apprentissage n°2

Nom de naissance :

Nom de naissance :

Prénom :

Prénom :

Date de naissance :

Date de naissance :

NIR :

NIR :

Courriel : @

Courriel : @

Emploi occupé :

Emploi occupé :

Mode contractuel de l'apprentissage

L'EMPLOYEUR

employeur privé

employeur « public »*

Nom et prénom ou dénomination :

N°SIRET de l'établissement d'exécution du contrat :

Adresse de l'établissement d'exécution du contrat :

Type d'employeur :

N° : Voie :

Employeur spécifique :

Complément :

Code activité de l'entreprise (NAF) :

Code postal :

Effectif total salariés de l'entreprise :

Commune :

Téléphone :

Code IDCC de la convention collective applicable :

Courriel :

@

*Pour les employeurs du secteur public, adhésion de l'apprenti au régime spécifique d'assurance chômage :

L'APPRENTI(E)

Nom de naissance de l'apprenti(e) :

Nom d'usage :

Le premier prénom de l'apprenti(e) selon l'état civil :

NIR de l'apprenti(e) :

Date de naissance :

Adresse de l'apprenti(e) :

Sexe : M F

N° Voie :

Département de naissance :

Complément :

Commune de naissance :

Code postal :

Commune :

Nationalité : Régime social :

Téléphone :

Déclare être inscrit sur la liste des sportifs de haut niveau : oui non

Courriel :

@

Déclare bénéficiaire de la reconnaissance travailleur handicapé : oui non

Représentant légal (à renseigner si l'apprenti est mineur non émancipé)

Nom de naissance et prénom :

Situation avant ce contrat :

Adresse du représentant légal :

Dernier diplôme ou titre préparé :

N° Voie :

Dernière classe / année suivie :

Complément :

Intitulé précis du dernier diplôme ou titre préparé :

Code postal :

Diplôme ou titre le plus élevé obtenu :

Commune :

Déclare avoir un projet de création ou de reprise d'entreprise : oui non

Courriel :

@

LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

Maître d'apprentissage n°1

Maître d'apprentissage n°2

Nom de naissance :

Nom de naissance :

Prénom :

Prénom :

Date de naissance :

Date de naissance :

NIR :

NIR :

Courriel : @

Courriel : @

Emploi occupé :

Emploi occupé :

Diplôme ou titre le plus élevé obtenu : Diplôme ou titre le plus élevé obtenu :
Niveau de diplôme ou titre le plus élevé obtenu : Niveau de diplôme ou titre le plus élevé obtenu :
 L'employeur atteste sur l'honneur que le maître d'apprentissage répond à l'ensemble des critères d'éligibilité à cette fonction.

LE CONTRAT

Type de contrat ou d'avenant : Type de dérogation : à renseigner si une dérogation existe pour ce contrat
Numéro du contrat précédent ou du contrat sur lequel porte l'avenant :
Date de conclusion : Date de début d'exécution du contrat : Date de début de formation pratique chez l'employeur :
(Date de signatures du présent contrat)
Si avenant, date d'effet : Durée hebdomadaire du travail : heures minutes
Date de fin du contrat ou de la période d'apprentissage :
Travail sur machines dangereuses ou exposition à des risques particuliers : oui non
Rémunération * Indiquer SMIC ou SMC (salaire minimum conventionnel)
1^{re} année, du au : % du * ; du au : % du *
2^{ème} année, du au : % du * ; du au : % du *
3^{ème} année, du au : % du * ; du au : % du *
4^{ème} année, du au : % du * ; du au : % du *
Salaire brut mensuel à l'embauche : € Caisse de retraite complémentaire :
Avantages en nature, le cas échéant : Nourriture : , € / repas Logement : , € / mois Autre :

LA FORMATION

CFA d'entreprise : oui non Diplôme ou titre visé par l'apprenti :
Dénomination du CFA responsable : Intitulé précis :
N° UAI du CFA : Code du diplôme :
N° SIRET CFA : Code RNCP :
Adresse du CFA responsable : **Organisation de la formation en CFA :**
N° Voie : Date de début de formation en CFA :
Complément : Date prévue de fin des épreuves ou examens :
Code postal : Durée de la formation : heures
Commune : **Lieu principal de réalisation de la formation si différent du CFA responsable :**
 Si le CFA responsable est le lieu de formation principal cochez la case ci-contre Dénomination du lieu de formation principal :
Visa du CFA (cachet et signature du directeur) : N° UAI :
N° SIRET :
Adresse du lieu de formation principal :
N° Voie :
Complément :
Code postal :
Commune :
 L'employeur atteste disposer de l'ensemble des pièces justificatives nécessaires au dépôt du contrat
Fait à : **Signature du représentant légal de l'apprenti(e) mineur(e)**
Signature de l'employeur **Signature de l'apprenti(e)**

CADRE RÉSERVÉ À L'ORGANISME EN CHARGE DU DÉPÔT DU CONTRAT

Nom de l'organisme : **N° SIRET de l'organisme :**
Date de réception du dossier complet : Date de la décision :
 / / / /
N° de dépôt : Numéro d'avenant :

6/ Proposition de reclassement d'un salarié inapte à son poste (modèle de courrier)

Quelle actualité ?

Cour de cassation, chambre sociale, 29 mars 2023, n° 21-15.472

La Cour de cassation rend très fréquemment des décisions sur l'obligation de reclassement en cas d'inaptitude. L'une des plus notables date de mars dernier. Elle a considéré que dès lors que le médecin du travail précise qu'un salarié déclaré inapte pourrait occuper un poste en télétravail à son domicile avec aménagement de poste, cet aménagement doit être réalisé dès lors que les tâches du salarié sont réalisables pour l'essentiel à domicile. A défaut, l'employeur ne remplit pas son obligation de reclassement.

Pour vous aider à remplir votre obligation de reclassement sans impair, vous pouvez utiliser notre modèle de document.

Notre modèle de document à personnaliser

(sur papier à en-tête de l'entreprise)

Nom du salarié

Adresse

À (*lieu*), le (*date*)

Lettre recommandée avec accusé de réception n°

Objet : Proposition de reclassement

M^{me}/M.,

À l'issue de la visite médicale de reprise du vous avez été déclaré(e) inapte à votre poste de par le docteur

Conformément à nos obligations, nous avons recherché avec le médecin les possibilités de reclassement existant dans notre entreprise (**variante si l'entreprise appartient à un groupe** : existant dans notre entreprise et au sein des autres entités du groupe situées en France), conformément à ses indications et compte tenu de vos possibilités actuelles.

Nous vous avons aussi interrogé(e) sur vos souhaits en matière de propositions de reclassement.

Après étude et après consultation des représentants du personnel (*s'ils existent dans votre entreprise*), nous sommes en mesure de vous proposer une affectation au poste de (*intitulé du poste*) à (*lieu/service auquel est rattaché le poste*) avec maintien de vos avantages salariaux antérieurs.

Si vous acceptez cette proposition de reclassement, vous bénéficierez d'une formation complémentaire adaptée à vos nouvelles fonctions.

Nous vous invitons à rencontrer le, à h, à (*adresse*), M^{me}/M. qui vous présentera ce poste, afin de recueillir votre accord, nécessaire pour pouvoir vous faire bénéficier de ce reclassement.

Vous disposez d'un délai de pour nous faire connaître votre réponse.

Veillez agréer, M^{me}/M., l'expression de nos salutations distinguées.

Signature de l'employeur

7/ Prime de bienvenue (modèle de clause)

Quelle actualité ?

Cour de cassation, chambre sociale, 11 mai 2023, n° 21-25.136

Si certaines clauses du contrat de travail sont indispensables (qualification, rémunération, durée du travail, etc.) des clauses facultatives peuvent s'envisager dès lors qu'elles ne sont pas contraires à l'ordre public.

C'est le cas de la clause fixant un prime d'arrivée ou un bonus de bienvenue (parfois appelée « golden hello »).

Une difficulté particulière de recrutement ou la volonté d'attirer un bon profil peut en effet vous pousser à verser une prime lors de l'embauche.

Mais peut-on assortir cette prime d'arrivée à une condition de présence dans l'entreprise pendant une certaine durée pour fidéliser le salarié ?

Oui répond la Cour de cassation. Pour les juges, une clause destinée à fidéliser le salarié avec lequel on veut collaborer dans la durée peut subordonner une prime d'arrivée à une condition de présence (et prévoir un remboursement au prorata du temps qui n'aura pas été passé dans l'entreprise du fait de la démission) sans porter une atteinte injustifiée et disproportionnée à la liberté du travail.

Vous êtes intéressé par cette clause ? Voici un modèle.

Notre modèle de document à personnaliser

La clause peut être insérée dans le contrat de travail du salarié ou faire l'objet d'un avenant réalisé à la prise de poste. Elle doit être utilisée avec précaution, l'encadrement en étant très strictement effectué par la jurisprudence.

Dans le cadre de sa prise de poste, M^{me}/M. bénéficie d'une prime de bienvenue.

Cette prime, qui sera soumise à prélèvements sociaux et fiscaux, sera versée dans un délai de (*précisez*) jours à compter du début du présent contrat, sous réserve de la présence dans les effectifs de M^{me}/M. à la date du versement. Son montant est fixé à (*précisez le montant de la prime*) euros brut.

Dans le cas où le présent contrat de travail viendrait à être rompu pour démission, rupture de la période d'essai à l'initiative de M^{me}/M., départ à la retraite ou rupture conventionnelle à l'initiative de M^{me}/M., M^{me}/M. s'engage à rembourser le montant suivant à l'entreprise.

À savoir, euros en cas de départ intervenant entre la date de versement et mois/an, euros en cas de départ intervenant entre mois/an et mois/an, et euros en cas de départ intervenant entre ... mois/an et ... mois/an. Ce remboursement doit prendre la forme d'un chèque ou d'un virement à l'intention de l'entreprise réalisé dans un délai maximal de (*précisez*) jours à l'issue du terme du présent contrat de travail. À défaut, l'entreprise est fondée à agir en justice pour obtenir l'exécution de la présente clause.

POINTS DE VIGILANCE

Point de vigilance 1

Le versement d'une prime de bienvenue est une possibilité offerte à l'employeur dans le cadre de sa politique salariale. Elle permet de convaincre un salarié de rejoindre l'entreprise, de compenser un salaire proposé inférieur au salaire demandé par le candidat ou de compenser pour le salarié le coût d'une action menée par son ancien employeur pour violation d'une clause de non-concurrence.

Point de vigilance 2

Le montant de la prime est librement fixé par les parties. La prime est considérée en matière sociale et fiscale comme du salaire et est donc entièrement soumise à cotisations.

Point de vigilance 3

Les juges donnent la possibilité de prévoir un mécanisme de remboursement de la prime perçue en cas de démission du salarié dans un certain délai après sa prise de poste.

Notez-le

Aucune décision de justice n'a été rendue à ce jour sur la rupture de la période d'essai, le départ à la retraite ou la rupture conventionnelle. Mentionner l'application du remboursement à ces modes de rupture ne garantit donc pas son effectivité.

Point de vigilance 4

Le montant que doit rembourser le salarié doit être fixé au prorata du temps de présence passé dans l'entreprise. Il ne doit pas constituer une entrave à la liberté de démission du salarié : il est donc conseillé de ne pas fixer un montant de clause disproportionné.

8/ Clause d'exclusivité (modèle de clause)

Quelle actualité ?

Cour de cassation, chambre sociale, 19 avril 2023, n° 21-24.238

Le dépassement de la durée maximale du travail rend le cumul d'emplois irrégulier. Mais cela ne justifie pas à lui seul le licenciement du salarié. La Cour de cassation considère que dans le cadre du cumul d'emplois, le salarié commet une faute de nature à justifier son licenciement uniquement :

s'il refuse de régulariser sa situation ;
ou s'il refuse de transmettre à son employeur les documents lui permettant d'apprécier le respect des durées maximales de travail.

Sachez qu'il est possible d'interdire à votre salarié d'exercer une autre activité professionnelle en insérant une clause d'exclusivité dans son contrat de travail. Une telle clause d'exclusivité ne peut trouver à s'appliquer que sous certaines conditions, notamment si votre salarié est à temps plein au sein de votre entreprise.

Vous pouvez télécharger notre modèle de clause d'exclusivité ci-dessous.

Notre modèle de document à personnaliser

Article X :

Compte tenu de la nature de ses fonctions et notamment des missions suivantes :, l'exercice par M^{me}/M. d'une autre activité professionnelle pendant la relation de travail qui le lie à notre société, serait susceptible de contrevenir à l'intérêt légitime de celle-ci, notamment au regard des activités suivantes :

Par conséquent, M^{me}/M. s'interdit durant toute la durée de son contrat de travail d'exercer une activité professionnelle au bénéfice d'une autre entreprise.

Variante 1

au bénéfice d'une entreprise exerçant une activité susceptible de concurrencer les activités de notre société.

Variante 2

au bénéfice d'une entreprise exerçant l'une des activités suivantes :, susceptible de concurrencer les activités de notre société.

9/ Attestation de témoin (modèle CERFA)

Quelle actualité ?

Cour de cassation, chambre sociale, 19 avril 2023, n° 21-20.308 et n° 21-20.310

Vous pouvez demander à vos salariés ou à un tiers de remplir une attestation dans la perspective d'un éventuel prud'hommes, par exemple pour attester du comportement violent ou d'actes de harcèlement du salarié que vous souhaitez sanctionner.

Une telle attestation doit remplir certaines conditions pour être valable. Un modèle officiel prévoit notamment que cette attestation soit écrite, datée et signée par le témoin lui-même.

Notre modèle de document à personnaliser

Attestation de témoin

(Articles 200 à 203 du code de procédure civile, article 441-7 du code pénal)

Votre identité :

Madame

Monsieur

Votre nom de famille (nom de naissance) : _____

Votre nom d'usage (exemple : nom d'époux / d'épouse) : _____

Vos prénoms : _____

Vos date et lieu de naissance : |_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|

à _____

Votre profession : _____

Votre adresse : _____

Complément d'adresse : _____

Code postal |_|_|_|_|_|_|_|_|_|_| Commune : _____

Pays : _____

Lien de parenté, d'alliance, de subordination, de collaboration ou de communauté d'intérêts avec les parties : Oui non

Si oui, précisez lequel : _____

Sachant que l'attestation sera utilisée en justice et connaissance prise des dispositions de l'article 441-7 du code pénal réprimant l'établissement d'attestation faisant état de faits matériellement inexacts ci-après rappelés :

« Est puni d'un an d'emprisonnement et de 15000 euros d'amende le fait d'établir une attestation ou un certificat faisant état de faits matériellement inexacts ».

(cette phrase doit être écrite, ci-dessous, entièrement de votre main) :

Pièce à joindre :

- Un original ou une photocopie d'un document officiel justifiant de votre identité et comportant votre signature.

ATTESTATION SUR L'HONNEUR

Je soussigné(e) (prénom, nom) : _____
certifie sur l'honneur que les renseignements portés sur ce formulaire sont exacts.

Fait à : _____ Le |_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|

Signature

La loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative aux fichiers nominatifs garantit un droit d'accès et de rectification des données auprès des organismes destinataires de ce formulaire.

10/ Convocation à entretien dans le cadre d'une enquête interne pour harcèlement à destination du salarié potentiellement victime (modèle de courrier)

Cour de cassation, chambre sociale, 19 avril 2023, n° 21-21.053

Quelle actualité ?

Un salarié qui dénonce des faits de harcèlement moral est en principe protégé contre toute sanction. Mais jusqu'à présent, les juges exigeaient que le salarié ait bien qualifié les faits de harcèlement moral pour appliquer cette protection. La Cour de cassation vient de changer d'avis ! Elle considère désormais que le salarié qui dénonce des faits de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif (sauf mauvaise foi), peu important qu'il n'ait pas qualifié lesdits faits de harcèlement moral lors de leur dénonciation.

Notre modèle de document à personnaliser

(sur papier à en-tête de l'entreprise)

Nom du salarié
Adresse
À (lieu), le (date)

Lettre recommandée avec accusé de réception n° ou lettre remise en main propre contre décharge

Objet : Convocation à un entretien dans le cadre d'une enquête interne

M^{me}/M.,

Nous faisons suite à des agissements portés à notre connaissance le *(précisez la date)* dans le cadre de *(précisez de manière factuelle le contexte de l'ouverture de l'enquête interne)*. Les faits qui nous ont été rapportés pourraient être associés à une forme de harcèlement moral/sexuel.

En vue de vérifier la véracité des faits allégués et de prendre les mesures appropriées, nous souhaitons vous rencontrer le *(précisez la date)* à *(précisez l'heure)* au sein de nos locaux situés *(précisez le lieu)*. Afin de garantir l'impartialité d'une telle enquête, l'entrevue sera réalisée en présence de *(indiquez la ou les personnes chargées de réaliser l'enquête. Il est recommandé de ne pas confier l'enquête au supérieur hiérarchique direct des personnes impliquées et d'associer des personnes qui pourront avoir un regard neutre tel que médecin du travail, personne extérieure, membre du CSE, référent harcèlement, DRH, etc.)*.

Variante si l'enquête est réalisée à l'aide d'un questionnaire

À titre informatif, un questionnaire signé par l'ensemble des membres de la commission d'enquête viendra en appui d'une telle démarche.

Nous vous informons que vous avez la possibilité de vous faire accompagner d'un observateur de votre choix parmi les représentants du personnel, les salariés de l'entreprise ou une personne extérieure à l'entreprise dès lors que la confidentialité des échanges pourra être garantie. Pour ce faire, nous vous remercions de bien vouloir nous indiquer dans les meilleurs délais si vous souhaitez être accompagné(e) et nous informer de l'identité de cette personne.

Nous vous rappelons que vous avez la possibilité de recourir aux services de la médecine du travail dont les coordonnées sont les suivantes (précisez l'adresse et le numéro de téléphone du médecin du travail).

Variante en cas de recours à un prestataire en matière d'accompagnement psychologique ou psychologue du travail

Nous vous rappelons que vous avez la possibilité de recourir aux services de la médecine du travail dont les coordonnées sont les suivantes (précisez l'adresse et le numéro de téléphone du médecin du travail) et de bénéficier d'un accompagnement auprès de (précisez les coordonnées de l'organisme ou psychologue habilité).

Nous vous prions d'agréer, M^{me}/M., nos salutations distinguées.

Signature de l'employeur

Variante si le courrier est remis en main propre contre décharge

Fait en double exemplaire, à, le

Remise en main propre le

Signature du salarié
(précédée de la mention manuscrite
« Bon pour accord »)

Signature de l'employeur