

## Exercices sur les relations avec le personnel (Fiche 6)

### Exercices d'entraînement

1. Quelles sont les mentions qu'il est interdit d'inscrire dans une offre d'emploi ?
2. Quelles sont les mentions que doit comporter une lettre d'embauche ?
3. Quelles sont les obligations relatives à la visite médicale ?
4. Quelles sont les procédures à mettre en place pour un licenciement ?

### Corrigé des exercices d'entraînement

#### 1. Quelles sont les mentions qu'il est interdit d'inscrire dans une offre d'emploi ?

L'offre d'emploi doit respecter les conditions suivantes :

- Ne pas fixer de limite d'âge (sauf obligations légale ou réglementaire).
- Ne pas soumettre l'emploi à des conditions discriminatoires fondées :
  - sur l'opinion politique ;
  - sur l'état de santé ;
  - sur la situation de famille ;
  - sur le sexe ;
  - sur les mœurs ;
  - sur la couleur.
- Ne pas comporter d'indication fausse.
- Ne pas être rédigée en langue étrangère.

Pour tous renseignements complémentaires, consulter le site : [www.defenseurdesdroits.fr](http://www.defenseurdesdroits.fr)

#### 2. Quelles sont les mentions que doit comporter une lettre d'embauche ?

Une lettre d'embauche doit être établie en deux exemplaires :

- l'une à conserver par le salarié ;
- l'autre à conserver par l'employeur.

Par ailleurs, les employeurs doivent, selon les directives européennes, informer les salariés dans un document écrit des points suivants :

- identité des parties ;
- lieu de travail ;
- titre du salarié ou description sommaire du travail ;
- date du début de contrat s'il s'agit d'un contrat de travail temporaire ;
- durée prévisible du contrat ;
- durée des congés payés ;
- durée des délais de préavis ;
- rémunération ;
- durée du travail ;
- mention des conventions et accords collectifs régissant les conditions de travail.

Ces informations peuvent être mentionnées dans la lettre d'embauche ou dans un document joint à celle-ci.

#### 3. Quelles sont les obligations relatives à la visite médicale ?

Depuis 2017, l'ancienne visite médicale d'embauche a été remplacée par la VIP (Visite d'Information et de Prévention). Il s'agit dorénavant d'un entretien au cours duquel le salarié est interrogé sur son état de santé et est informé sur les risques liés à son activité ainsi que sur les moyens de prévention à mettre en œuvre. Elle doit avoir lieu dans les 3 mois qui suivent le début du travail. Toutefois, les salariés mineurs et les travailleurs de nuit doivent impérativement passer la visite médicale avant leur affectation.

#### 4. Quelles sont les procédures à mettre en place pour un licenciement ?

Procédure de licenciement : trois étapes

- Convocation à l'entretien préalable : LRE (lettre recommandée électronique) ou convocation remise en main propre contre décharge.
- Entretien préalable en présence d'un délégué du personnel ou syndical ou d'une personne faisant partie du personnel.
- Notification du licenciement.