

CLUB RH

Jeudi 22 Juin 2023

**Venir travailler en France :
Quelles règles pour embaucher ?**



1) **Mot des Présidents et météo des entreprises**

Christophe CHARIOT
(GCCP)

Audrey OUVRARD
(OUVRARD - CSEEE)

2) **L'actualité sociale**

→ **Point APAS**

→ **Enquête salaires**

→ **Apprentissage**
Marie-Pierre GAGNY (GCCP)

→ **Abandon de poste**
Sabrina BOUTABET (SEC)

→ **Retraites**
Arthur OLIVIE (CSEEE)

→ **Introduction**
Daila RENIA (GCCP)

3) **Intervention de Maitre Benjamin BRAME**

**L'embauche d'un
travailleur étranger
hors Union
Européenne**

APAS : Qu'est ce qu'il se passe ?



Enquête salaires : Répondez nombreux !

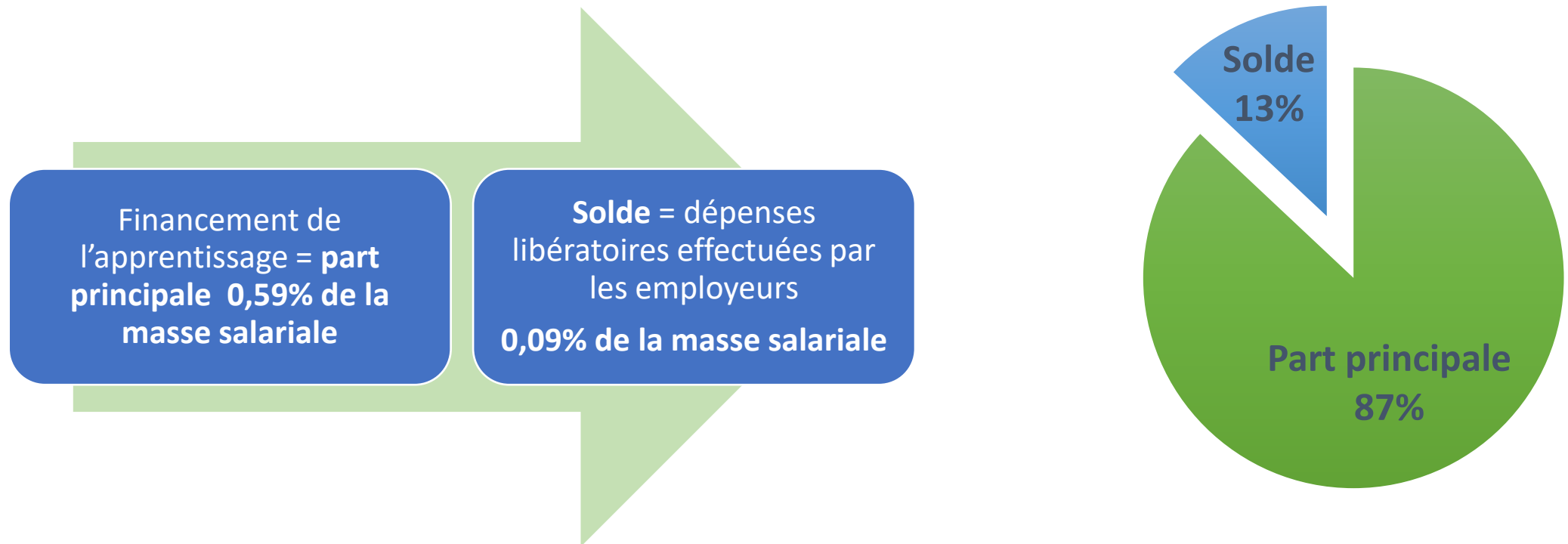


Apprentissage : du nouveau sur la taxe et les contrats




LA TAXE D'APPRENTISSAGE FINANCE LES CONTRATS

Contribution versée par les **entreprises** pour favoriser l'égal accès à l'apprentissage et contribuer au financement du développement de l'apprentissage.




LA COLLECTE DE LA TAXE A PARTIR DE 2022

Collecte de la taxe par les URSAAF et non plus par les OPCO sur la masse salariale 2022. Versements mensuels pour la part principale (quota) via la DSN



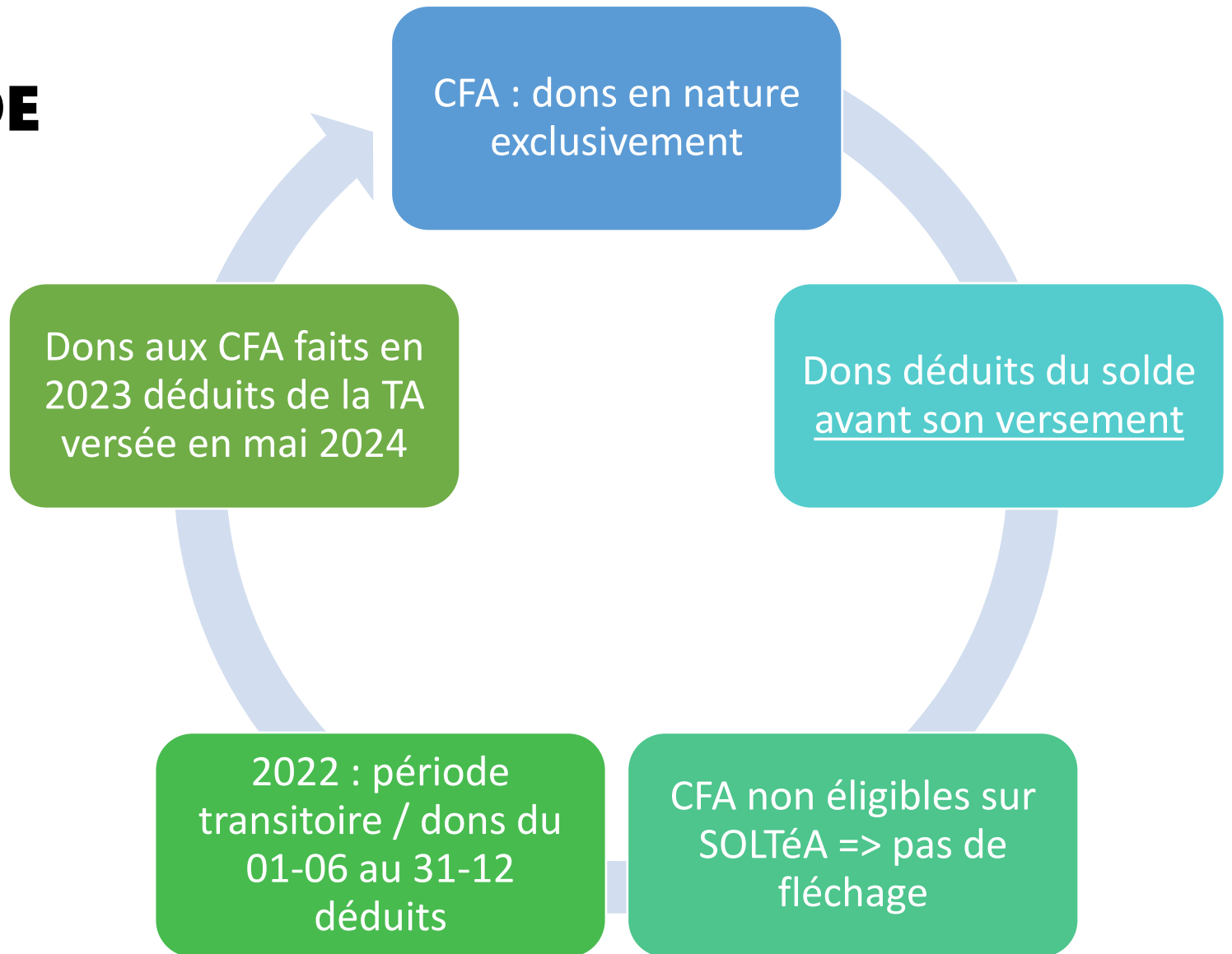
Le solde de la taxe est versé annuellement en exercice décalé / le 5 ou le 15 du mois de mai de l'année N+1, sur la DSN de la période d'activité d'avril



De mai à septembre, les entreprises affectent les sommes versées au titre de leur solde aux établissements éligibles choisis par elles via la plateforme SOLTÉA

LA GESTION DU SOLDE A PARTIR DE 2022

Des
dispositions
spécifiques
aux CFA



Campagne de recrutement des apprentis 2023

Le nouveau Cerfa n° 10103*10

- IDCC des conventions collectives nationales du bâtiment (1596/1597 – 2609 – 2420)
- Précisions sur l'état civil et les coordonnées de l'apprenti et du tuteur
- Equipe tutorale : 2 maîtres d'apprentissage au contrat (évite un avenant en cas d'absence)
- Date de début de la formation pratique et théorique

Quelques rappels utiles

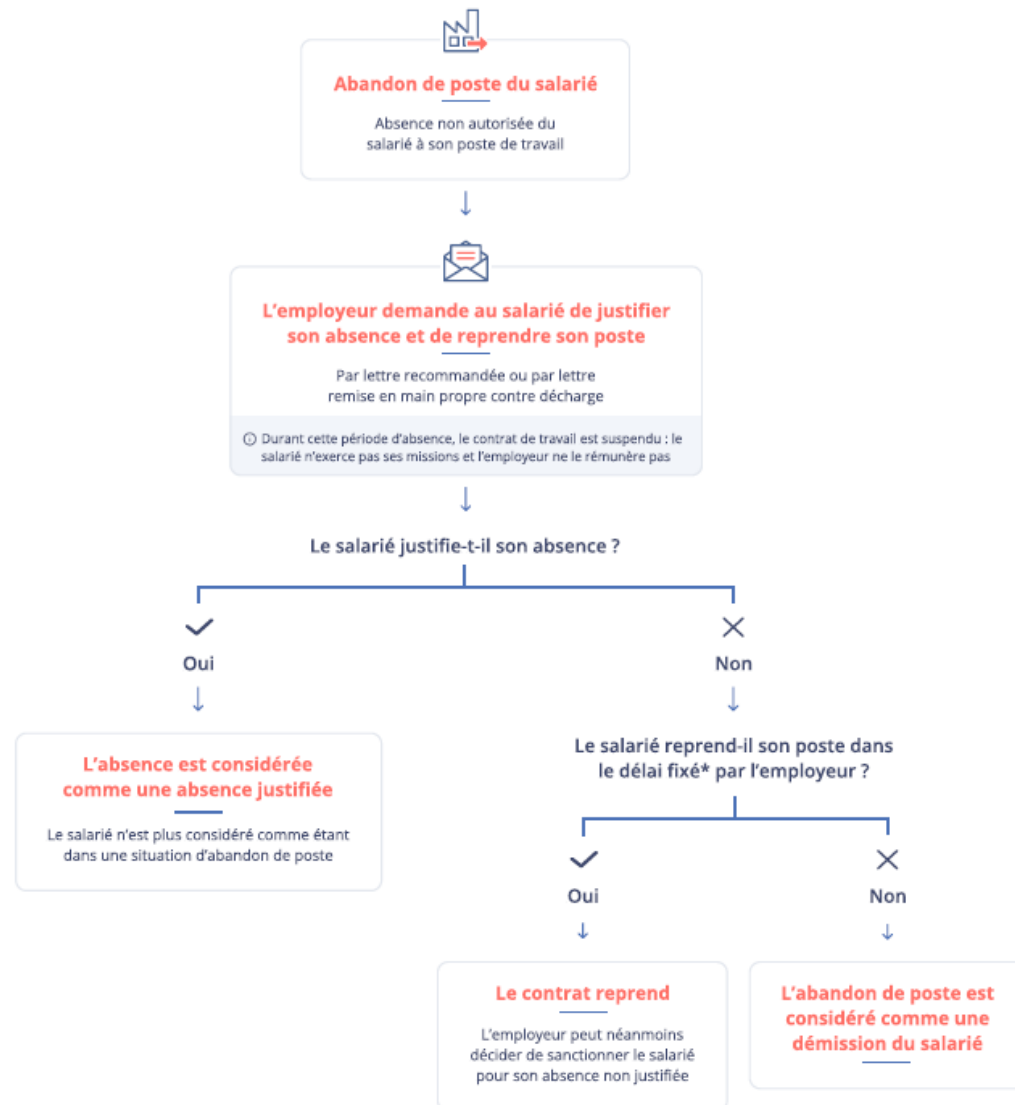
- Début d'exécution < 3 mois avant ou 3 mois après le début du cycle de formation théorique >
- Fin d'exécution < dernier jour de la dernière épreuve d'examen + 2 mois >
- Signature du contrat d'apprenti mineur par le représentant légal (parent ou tuteur légal)
- Apprenti étranger hors UE : l'enregistrement par l'OPCO vaut autorisation de travail mais ne dispense pas de détenir un titre de séjour valable
- A plus de 21 ans, la référence de rémunération n'est plus le SMIC mais le SMC de l'emploi occupé ou du diplôme bâtiment déjà obtenu

La procédure d'abandon de poste

Depuis le 19 avril 2023, les employeurs peuvent utiliser une procédure de présomption de démission lorsqu'un salarié en CDI abandonne volontairement son poste et ne reprend pas le travail.

La mise en place de ce dispositif suppose le respect d'une procédure très précise.

Que se passe-t-il en cas d'abandon de poste ?



CLUB RH - 22 JUIN 2023

* Ce délai ne peut être inférieur à un délai minimum de 15 jours calendaires (week-ends et jours fériés compris)



De nombreuses questions soulevées ...

Lorsque le salarié abandonne son poste, l'employeur est-il contraint de mettre en œuvre la présomption de démission ?

Pas d'obligation pour l'employeur d'envoyer une mise en demeure pour abandon de poste.

Dans ce cas, l'employeur conserve le salarié dans ses effectifs. Le contrat de travail du salarié n'est pas rompu mais seulement suspendu ; la rémunération du salarié n'est donc pas due.

- **Un employeur peut-il continuer à licencier pour faute un salarié qui a abandonné son poste ?**
- Le Questions-Réponses ministériel indiquait que « si l'employeur désire mettre fin à la relation de travail avec le salarié qui a abandonné son poste, il doit mettre en œuvre la procédure de mise en demeure et de présomption de démission. Il n'a plus vocation à engager une procédure de licenciement pour faute »

- **Attention**

Le ministère du travail a supprimé son Questions-Réponses en affirmant qu'il maintient sa position. Celle-ci n'a été confirmée par aucune juridiction. Il conviendra donc d'attendre de voir si elle est confirmée par les juges et si la Cour de cassation fait évoluer sa jurisprudence.

De nombreuses questions en suspens

Tout « abandon de poste » permet-il la mise en œuvre de la présomption de démission ?

Le nouvel [article R. 1237-13, alinéa 2 du Code du travail](#) dispose : « Dans le cas où le salarié entend se prévaloir auprès de l'employeur d'un **motif légitime** de nature à faire obstacle à une présomption de démission, tel que, notamment, des raisons médicales, l'exercice du droit de retrait prévu à l'article L. 4131-1, l'exercice du droit de grève prévu à l'article L. 2511-1, le refus du salarié d'exécuter une instruction contraire à une réglementation ou la modification du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, le salarié indique le motif qu'il invoque dans la réponse à la mise en demeure [...] ».

En d'autres termes, le fait que le salarié justifie d'un **motif légitime** ayant mené à un « abandon de poste » fait obstacle à la mise en œuvre de la présomption de démission.

Un modèle proposé par la FFB nationale

Objet : Mise en demeure de justifier son absence

Madame/Monsieur

Vous êtes **absent de l'entreprise depuis le** < date >, **sans justifications** [ajouter le cas échéant : malgré une (ou plusieurs) relance(s) précédente(s) de notre part < préciser la ou les dates ainsi que le contenu et la nature de cette(ces) **relance(s)** : appel téléphonique, mail... >].

Ou alors : Le < date >, après < décrire succinctement les circonstances de l'événement ayant entraîné l'abandon de poste >, **vous avez quitté l'entreprise et n'êtes pas revenu à votre poste depuis** cette date [ajouter le cas échéant : malgré une (ou plusieurs) **relance(s)** précédente(s) de notre part < préciser la ou les dates ainsi que le contenu et la nature de cette(ces) relance(s) : appel téléphonique, mail... >].

Compte tenu de ces circonstances, **nous vous mettons en demeure** [ajouter le cas échéant : à nouveau] par la présente lettre :

- de nous transmettre les éléments de nature à **justifier des raisons de votre absence**,
- ou à défaut de **reprendre votre travail**,

au plus tard dans les 15 jours suivant la première présentation de cette lettre.

Faute de réponse de votre part dans ce délai, vous serez présumé avoir donné votre démission au terme des 15 jours, en application de l'article L. 1237-1-1 du Code du travail.

A compter de cet instant, vous serez redevable d'un **préavis de démission** d'une durée de < x semaines ou mois > conformément aux dispositions de < préciser l'intitulé de la convention collective nationale applicable au salarié ainsi que l'article relatif au préavis de démission > .

C'est au terme de ce préavis, que nous souhaitons que vous exécutiez, que vous seront remis l'ensemble des documents de rupture du contrat de travail (certificat de travail, reçu pour solde de tout compte, attestation Pole emploi...).

[Clause facultative qui peut permettre la sortie du salarié des effectifs de l'entreprise avant la fin du préavis de démission : Si vous ne souhaitez pas exécuter le préavis, il vous appartiendra de nous en demander la dispense par écrit].

Point retraites



CARRIERES LONGUES

Bénéfice du **dispositif pour carrière longue** soumis à deux conditions :

- Avoir cotisé 5 trimestres (ou 4 si né en fin d'année civile) avant la fin de ses :
 - 58 ans pour un début d'activité avant 16 ans
 - 60 ans pour un début d'activité avant 18 ans
 - 62 ans pour un début d'activité avant 20 ans
 - 63 ans pour un début d'activité avant 21 ans

- Justifier de 43 annuités de cotisation

DÉPART ANTICIPÉ EN RAISON DE LA SANTÉ

- ❑ En cas d'inaptitude reconnue, départ à 60 ans à taux plein

- ❑ Si incapacité, départ dès :
 - 60 ans pour un taux d'incapacité d'au moins 20%
 - 62 ans pour un taux d'incapacité entre 10 et 19%

LE COUT DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

A compter du 1^{er} septembre 2023 :

- ❑ Cotisation patronale de **30%** due sur les indemnités de **rupture conventionnelle** (contre 20% aujourd'hui)
- ❑ Cotisation patronale de 30% due en cas de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur (contre 50% aujourd'hui)

LES AUTRES IMPACTS

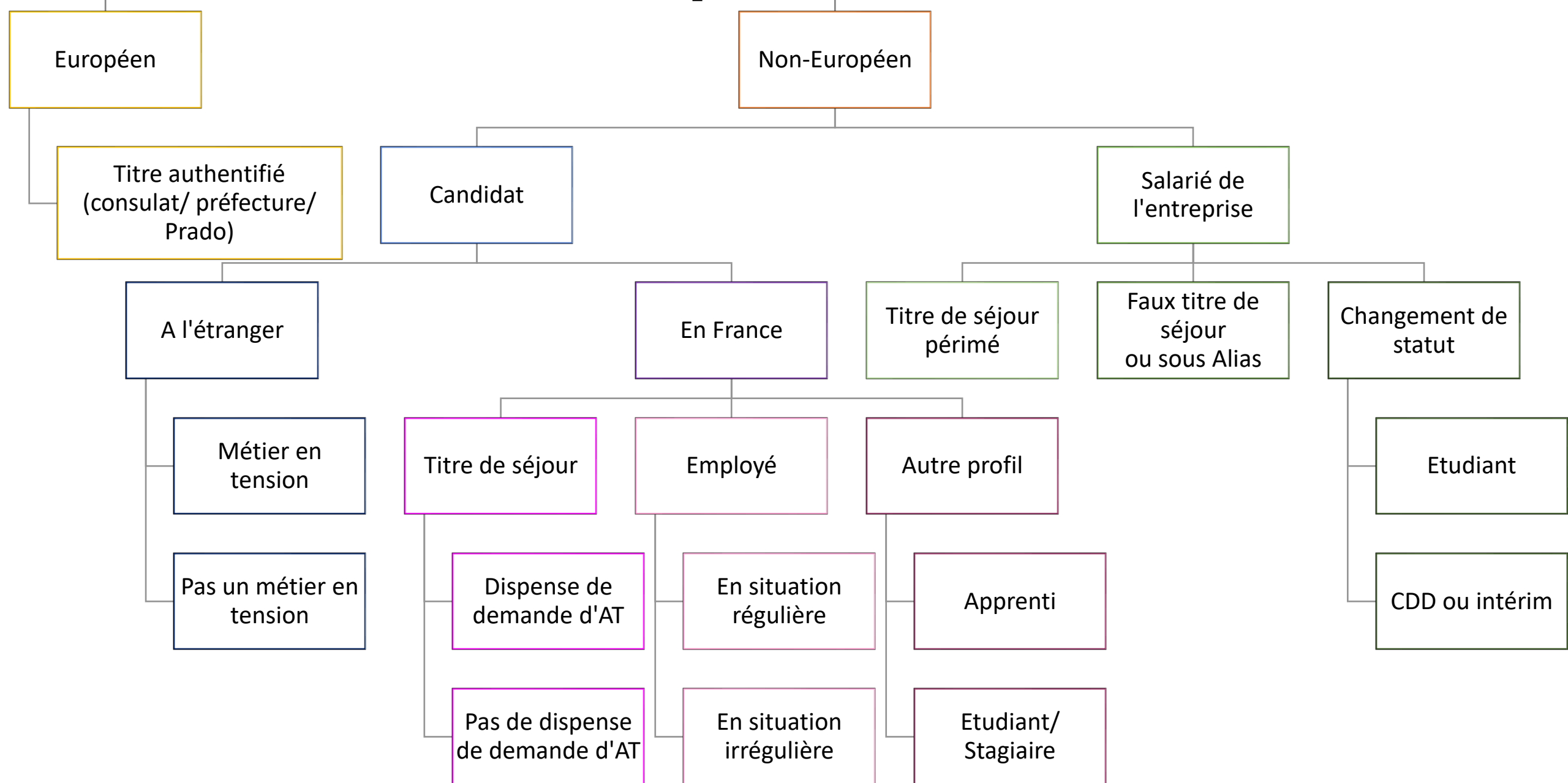
- ❑ **Facilitation de la retraite progressive** : le refus de l'employeur devra être motivé
- ❑ **Création de droit pour le cumul emploi-retraite** : la reprise d'activité pourra créer de nouveaux droits

L'embauche d'un travailleur étranger

Hors Union Européenne



Quelle est la situation de la personne ?





Ces informations concernent le recrutement d'un collaborateur étranger, hors Union européenne et hors Espace économique européen.

Quelles sont les étapes à suivre ?

- ➡ Vérifier qu'il détient un titre de séjour en cours de validité et que ce titre l'autorise à travailler.
- ➡ Cette vérification peut être faite auprès de votre préfecture (selon des modalités accessibles sur le site internet de la préfecture).
- ➡ Certains documents de séjour nécessitent au préalable une autorisation de travail. Il s'agit :
 - de la carte de séjour temporaire travailleur temporaire
 - de la carte de séjour temporaire ou pluriannuelle salarié
 - de la carte de séjour pluriannuelle saisonnier
 - de l'attestation de demandeur d'asile de plus de 6 mois
 - du titre étudiant (autorisation provisoire de travail pour travailler au-delà de ce que prévoit la détention de ce titre.

- ➡ Dans ce cadre, afin de réaliser votre projet de recrutement, il vous appartient de solliciter cette autorisation de travail :
 - ➡ Vérifier au préalable si votre projet de recrutement relève de la liste des métiers en tension.
 - ➡ Si c'est le cas, vous pouvez effectuer votre demande d'autorisation de travail.
 - ➡ Si ce n'est pas le cas, vous devez publier au préalable votre offre d'emploi auprès du service public de l'emploi pendant 3 semaines.

Dès le 6 avril 2021, la demande d'autorisation de travail s'effectue en ligne sur :

administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr

Vous n'avez plus besoin de vous déplacer auprès du service de main d'œuvre étrangère.

Le service en ligne fonctionne depuis un ordinateur, une tablette ou un smartphone.



Votre démarche en ligne se fera en 4 étapes:

1. Identification de l'entreprise.
2. Nature du recrutement envisagé (résident en France, hors de France, saisonnier, détenteur d'une attestation de demandeur d'asile, étudiant).
3. Identification du futur salarié.
4. Fourniture des pièces jointes associées dont le nombre est désormais réduit : copie du titre de séjour en cours de validité, si l'emploi n'est pas un métier en tension, offre d'emploi déposée auprès du service public de l'emploi et document attestant la clôture de l'offre et de l'absence de candidat¹.

À l'issue de votre demande en ligne, vous recevrez une confirmation de dépôt.

Dès que votre demande est validée, vous recevez de manière dématérialisée une autorisation de travail sécurisée. Votre futur collaborateur devra la joindre à sa demande de titre de séjour professionnel auprès de la préfecture.

Les étudiants munis d'un mandat peuvent aussi faire leur demande d'autorisation provisoire de travail en ligne.

¹ En cas de détachement, il convient de joindre la déclaration préalable de détachement et si la demande est réalisée par un mandataire, le mandat lui permettant d'agir pour votre compte (modèle de mandat type mis à disposition sur le site et à télécharger).

La demande d'autorisation de travail

Les conditions à remplir

Service en ligne de demande d'autorisation de travail

The screenshot shows the homepage of the 'Étrangers en France' website. The header includes the logo of the 'MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR ET DES OUTRE-MER' and the 'DIRECTION GÉNÉRALE DES ÉTRANGERS EN FRANCE'. Navigation links include 'Accueil', 'Démarches', 'NOUS CONTACTER', 'BESOIN D'AIDE?', 'Français', and 'SE CONNECTER'. The main content area features seven service tiles with icons and text:

- Je valide mon VLS-TS** (Icon: Checkmark)
- Je demande ou renouvelle un titre de séjour** (Icon: Person with ID card)
- Je demande un premier titre -sans numéro étranger, sans visa-** (Icon: ID card)
- Je demande la nationalité française** (Icon: French flag)
- Demander une autorisation de travail** (Icon: Briefcase)
- Je déclare un changement de situation** (Icon: Document with pencil)
- Je demande un document de voyage** (Icon: Airplane)

<https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr/particuliers/#/>

La demande d'admission exceptionnelle au séjour (AES)

Quelles sont les conditions à remplir ?

Pour tous les étrangers

La demande d'admission exceptionnelle au séjour (AES)

Qui doit faire la demande ?

La demande d'admission exceptionnelle au séjour (AES)

Etape 1 :

Remplir le [formulaire de demande d'AES](#)

Etape 2 :

Déposer le formulaire rempli et les pièces demandées sur la [plateforme de la préfecture de police](#)

Etape 3 :

Faire une demande d'AT ([Cerfa n°15186*03](#))

Verser la taxe due pour l'embauche d'un salarié étranger



DEMANDE D'AUTORISATION DE TRAVAIL POUR CONCLURE UN CONTRAT DE TRAVAIL
AVEC UN SALARIÉ ÉTRANGER RÉSIDANT EN FRANCE

(Art. L.5221-1 et suiv. et R.5221-1 et suiv. du code du travail)

Rappel : Article L.8256-1 du code du travail : le fait de se rendre coupable de fraude ou fausse déclaration pour obtenir, faire obtenir ou tenter de faire obtenir à un étranger le titre mentionné à l'article L.8251-1 est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3000 €.

(Réserve administration) N° de Dossier : Reçu le :

1-MOTIF DE LA DEMANDE

1.1 première demande d'autorisation de travail

1.2 Renouvellement de l'autorisation de travail n° _____ date de la décision :

dispositifs particuliers : jeune professionnel travailleur saisonnier
autres salarié sous contrat de travail temporaire renseigner le feuillet 3

1.3 Autorisation provisoire de travail pour activité salariée à titre accessoire au motif du séjour :
étudiants autres

2- EMPLOYEUR ou entreprise française d'accueil

SIRET : _____ Dénomination : _____
Activité (NAF) : _____ Convention collective applicable n° IDCC : _____
Intitulé : _____

Activité réglementée : _____ Formalité : licence
auprès de : autre organisme le : _____ N° : _____

Particulier Employeur : _____ N° (URSSAF, MSA, CESU) : _____

Adresse : _____
Complément : _____ Code postal : _____

3-SALARIE

Nom(s) d'usage : _____ Nom(s) de famille : _____
Prénom(s) : _____ Sexe M F Né(e) le : _____ Nationalité : _____
Code postal de la commune de résidence en France : _____

3.1 -Document autorisant le séjour en France ou autres situations de séjour

document de séjour : autorisation pro n° étranger _____ autres situations de séjour

document d'identité : Passeport Carte nationale d'identité : n° du document _____

Délivré le : _____ expirant le : _____ par : _____

4 -Éléments du contrat de travail ou de l'exécution du contrat de travail en cas de détachement

Emploi occupé* : _____ Code ROME : _____
Classification de l'emploi : Niveau* : _____ Coefficient* : _____ * Selon la convention collective applicable

contrat à durée indéterminée
contrat à durée déterminée durée du contrat : _____ mois et _____ jours
motif du recours au contrat à durée déterminée : autre

Temps complet temps partiel : heures et _____ centièmes / hebdomadaire mensuelle annuelle

Salaires brut hors avantage en nature : _____ € / annuel mensuel horaire
Avantages : Nourriture : _____ € / jour ; Logement : _____ € / mois

Logement assuré par l'employeur : collectif individuel

IMPORTANT : Le signataire de la demande reconnaît être informé de son obligation de s'acquitter de la taxe employeur due après accord d'une autorisation de travail pour un contrat de travail de plus de trois mois ou pour tout contrat conclu avec un travailleur saisonnier (Art. L.311-15 et D.311.18-3 du Code de l'entrée, du séjour des étrangers et du droit d'asile)

Signataire : _____ Signature et cachet de l'entreprise : _____
Qualité : _____
Fait le : _____ à : _____

(Réserve administration)
Vu la présente demande et ses annexes, il est accordé à l'employeur signataire, pour l'emploi et les éléments du contrat de travail déclarés,
 une autorisation provisoire de travail pour le(s) salarié(s) désigné(s) de ... mois ... jours
 une autorisation de travail pour le salarié désigné pendant la durée de validité du titre de séjour qui lui sera délivré s'il(elle) remplit les conditions prescrites par le Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.

A _____ le _____



DEMANDE D'AUTORISATION DE TRAVAIL POUR CONCLURE UN CONTRAT DE TRAVAIL
AVEC UN SALARIÉ ÉTRANGER RÉSIDANT EN FRANCE

(Art. L.5221-1 et suiv. et R.5221-1 et suiv. du code du travail)

ANNEXE OBLIGATOIRE hors entreprise de travail temporaire: Informations complémentaires

Rappel : Article L.8256-1 du code du travail : le fait de se rendre coupable de fraude ou fausse déclaration pour obtenir, faire obtenir ou tenter de faire obtenir à un étranger le titre mentionné à l'article L.8251-1 est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3000 €.

(Réserve administration) N° de Dossier : Reçu le :

2.0 - EMPLOYEUR (coordonnées spécifiques pour la gestion de la demande et paiement de la taxe employeur)

Etablissement gestionnaire de la demande

Etablissement ou service : _____ Siret : _____
Contact : _____ Fonction : _____ téléphone : _____
Courriel : _____

Etablissement responsable du paiement de la taxe

Etablissement ou service : _____ Siret : _____
Contact : _____ Fonction : _____ téléphone : _____
Courriel : _____
Adresse Complément : _____ Code postal : _____

3.0 - SALARIÉ (coordonnées en France et parcours professionnel)

Adresse du domicile : _____ Code postal : _____ Commune : _____
Complément : _____ téléphone : _____
Courriel : _____

Diplômes obtenus en France ou préparés pour les étudiants en cours d'étude :

- Master ou équivalent : _____ délivré le : _____ par : (organisme) _____
- autre : _____ délivré le : _____ par : (organisme) _____

Diplôme obtenu à l'étranger : Pays : _____ délivré le : _____ par : _____

Expérience professionnelle dans l'emploi sollicité : Durée : an(s) _____ mois _____
période à _____ (Joindre le curriculum-vitae et la copie des certificats de travail ou la carte d'étudiant)

4.0- Conditions de recrutement

Une offre d'emploi a été déposée à Pôle emploi auprès de : _____
Numéro de l'offre : _____ Nombre de mises en relations ou de candidatures reçues : _____

• description précise de l'emploi occupé :

• spécificité des tâches à effectuer :

• exigences professionnelles déterminantes pour occuper l'emploi :

(à compléter éventuellement par pièce jointe sur papier libre) :

Activité réglementée : _____ Formalité : licence
auprès de : autre organisme le : _____ N° : _____

Date prévisible d'embauche : _____ Salaire brut hors avantage en nature, pratiqué dans l'entreprise après période d'essai, pour un emploi de même qualification et l'exercice de fonctions équivalentes : _____ € / annuel mensuel

4.0 Lieu d'exécution du contrat de travail ou premier lieu d'emploi si différent de l'établissement de rattachement

Dénomination : _____ Activité (NAF) : _____ Siret : _____
Adresse : _____ Code postal : _____
Complément : _____

Signataire : _____ Signature et cachet de l'entreprise : _____



DEMANDE D'AUTORISATION DE TRAVAIL POUR CONCLURE UN CONTRAT DE TRAVAIL
AVEC UN SALARIÉ ÉTRANGER RÉSIDANT EN FRANCE
(Art. L.5221-1 et suiv. et R.5221-1 et suiv. du code du travail)

ANNEXE SPECIFIQUE ENTREPRISE DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Rappel : Article L.8256-1 du code du travail : le fait de se rendre coupable de fraude ou fausse déclaration pour obtenir, faire obtenir ou tenter de faire obtenir à un étranger le titre mentionné à l'article L.8251-1 est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3000 €.

(Réservé administration) N° de Dossier :		Reçu le :	
2.0. ENTREPRISE DE TRAVAIL TEMPORAIRE			
SIRET :	Dénomination :		
Adresse :			
Complément :			
Code postal :	Commune :		
2.1. Etablissement responsable du paiement de la taxe employeur			
Etablissement ou service :	Fonction :	Siret :	
Contact :		téléphone :	
Courriel :			
Adresse :			
Complément :	Code postal :	Commune :	
3- SALARIÉ			
Nom(s) d'usage :	Nom(s) de famille :		
Prénom(s) :	Sexe M <input type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/>	Né(e) le :	Nationalité :
Code postal de la commune de résidence en France :			
3.1 - Document autorisant le séjour en France ou autres situations de séjour			
document de séjour :	n° étranger	autres situations de séjour <input type="checkbox"/>	
document d'identité : Passeport <input type="checkbox"/> Carte nationale d'identité <input type="checkbox"/> n° du document			
4.0 engagement de l'entreprise temporaire			
contrat proposé : <input type="checkbox"/> CDI <input type="checkbox"/> contrat(s) de mission représentant une durée cumulée de mois sur 12 mois * * la durée cumulée ne peut pas être inférieure à 8 mois			
Emploi(s) susceptible(s) d'être proposé(s) : Code ROME : ; Code ROME : ; Code ROME : Temps complet <input type="checkbox"/> temps partiel <input type="checkbox"/> : heures et centièmes / hebdomadaire <input type="checkbox"/> mensuelle <input type="checkbox"/> Salaire moyen brut proposé hors avantage en nature : € / mensuel <input type="checkbox"/> horaire <input type="checkbox"/>			
4.1 dernier contrat de mission déjà effectué ou en cours			
Emploi occupé	Code ROME :		
Salaire brut hors avantage en nature :	€ / mensuel <input type="checkbox"/> horaire <input type="checkbox"/>		
Date de début :	Date de fin :		
4.2 entreprise utilisatrice du dernier contrat de mission déjà effectué ou en cours			
Dénomination :	Activité (NAF) :	Siret :	
Adresse :			
Complément :	Code postal :	Commune :	
signature du représentant de l'entreprise de travail temporaire			
Signataire : NOM Prénom		Signature et cachet de l'entreprise :	
qualité :			

07/05/2018



DEMANDE D'AUTORISATION DE TRAVAIL POUR CONCLURE UN CONTRAT DE TRAVAIL
AVEC UN SALARIÉ ÉTRANGER RÉSIDANT EN FRANCE
(Art. L.5221-1 et suiv. et R.5221-1 et suiv. du code du travail)

ANNEXE spécifique : liste des lieux d'emploi successifs du salarié

Rappel : Article L.8256-1 du code du travail : le fait de se rendre coupable de fraude ou fausse déclaration pour obtenir, faire obtenir ou tenter de faire obtenir à un étranger le titre mentionné à l'article L.8251-1 est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3000 €.

(Réservé administration) N° de Dossier :		Reçu le :	
autre lieu d'emploi			
Dénomination :	Activité (NAF) :	Siret :	
Adresse :	Code postal :	Commune :	
Complément :	Date de début prévisible :	Date de fin prévisible :	
autre lieu d'emploi			
Dénomination :	Activité (NAF) :	Siret :	
Adresse :	Code postal :	Commune :	
Complément :	Date de début prévisible :	Date de fin prévisible :	
autre lieu d'emploi			
Dénomination :	Activité (NAF) :	Siret :	
Adresse :	Code postal :	Commune :	
Complément :	Date de début prévisible :	Date de fin prévisible :	
autre lieu d'emploi			
Dénomination :	Activité (NAF) :	Siret :	
Adresse :	Code postal :	Commune :	
Complément :	Date de début prévisible :	Date de fin prévisible :	
autre lieu d'emploi			
Dénomination :	Activité (NAF) :	Siret :	
Adresse :	Code postal :	Commune :	
Complément :	Date de début prévisible :	Date de fin prévisible :	
autre lieu d'emploi			
Dénomination :	Activité (NAF) :	Siret :	
Adresse :	Code postal :	Commune :	
Complément :	Date de début prévisible :	Date de fin prévisible :	
Signataire :			
		Signature et cachet de l'entreprise :	
qualité :			

07/05/2018

Merci pour votre attention !

**Poursuivons nos échanges
au Club des Entrepreneurs
(2eme étage)**