



Extrait du Accompagnement vers l'emploi

<http://emploi.spf75.org/Lettres-types-concernant-les-conditions-generales-de-travail>

Lettres-types concernant les conditions générales de travail

- Droits des salariés
- Conditions générales de travail : Lettres-types

Date de mise en ligne : lundi 6 juin 2016

Copyright © Accompagnement vers l'emploi - Tous droits réservés

Contrat de travail

- ▶ [Contestation d'une sanction disciplinaire](#)
- ▶ [Démission sans préavis pour élever son enfant](#)
- ▶ [Inspection du travail : demande de constat d'infraction](#)
- ▶ [Priorité de réembauchage après congé postnatal](#)
- ▶ [Reconnaissance d'un usage](#)
- ▶ [Refus d'une modification du contrat de travail](#)
- ▶ [Réintégration après l'accouchement](#)
- ▶ [Réintégration après un congé parental ou d'activité à mi-temps pour élever un enfant](#)

Hygiène et condition de travail

- ▶ [Boissons à l'entreprise](#)
- ▶ [Chômage-intempéries dans la construction](#)
- ▶ [Chômage-intempéries et danger grave](#)
- ▶ [Demande de mise en demeure à l'Inspecteur du Travail](#)
- ▶ [Écrans de visualisation](#)
- ▶ [Les cabinets d'aisances](#)
- ▶ [Non respect de l'affichage](#)
- ▶ [Prévention des incendies](#)
- ▶ [Visite médicale de reprise](#)

Apprentissage et travail des jeunes

- ▶ [Apprentissage](#)

Formation

- ▶ [Autorisation d'absence au titre du congé de bilan de compétences](#)
- ▶ [Autorisation d'absence au titre du congé individuel de formation](#)
- ▶ [Congé de cadres et d'animateurs pour la jeunesse](#)
- ▶ [Congé de formation économique](#)
- ▶ [Congé de formation économique, sociale et syndicale](#)
- ▶ [Demande de financement du congé individuel de formation](#)
- ▶ [Financement du congé de bilan de compétences](#)

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

- ▶ [Bâtiment et travaux publics création d'un CHSCT dans une entreprise de cinquante salariés, et plus](#)
- ▶ [Constitution d'un CHSCT dans un établissement inférieur à cinquante salariés](#)
- ▶ [Constitution d'un CHSCT interentreprises](#)
- ▶ [Déclaration des candidatures au CHSCT](#)
- ▶ [Demande d'intervention à l'Inspecteur du travail](#)
- ▶ [Dérogation à la répartition des sièges entre les catégories](#)
- ▶ [Désignation d'un représentant syndical au CHSCT](#)
- ▶ [Mandat pour représenter le CHSCT en justice](#)
- ▶ [Modèle de requête en cas de contestation de la désignation des élus du personnel au CHSCT](#)

À venir...

Représentants du personnel

Vie syndicale
Fonctionnaires

Contrat de travail

Contestation d'une sanction disciplinaire

En cas de sanction disciplinaire, l'employeur doit notifier par écrit la sanction infligée en indiquant les motifs retenus.

Nous vous conseillons de contester cette sanction par lettre recommandée avec accusé de réception selon le modèle ci-dessous.

Si votre employeur n'annule pas la sanction, vous devez vous adresser au Conseil de Prud'hommes.

En effet, celui-ci peut annuler une sanction irrégulière en la forme, injustifiée ou disproportionnée à la faute commise.

Lettre recommandée avec accusé de réception

Nom, Prénom

Adresse

À ..., le ... 20...

Monsieur le Directeur

Établissement

(adresse)

Monsieur le Directeur,

Je vous demande de bien vouloir annuler la sanction disciplinaire que vous m'avez infligée le...

En effet, je n'ai pas commis les fautes qui me sont reprochées car.... (expliquez vos raisons et relatez brièvement les faits).

Des témoins pourront attester la véracité de mes dires.

En espérant que vous voudrez bien revoir votre décision, veuillez agréer, Monsieur le Directeur, mes salutations distinguées.

Signature

[Retour en haut de page](#)

Démission sans préavis pour élever son enfant

Pour élever son enfant, le salarié peut, sous réserve d'en informer son employeur au moins quinze jours à l'avance, rompre son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption ou, le cas échéant, deux mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, sans être tenu de respecter le délai de préavis, ni de devoir de ce fait d'indemnité de rupture.

Article L1225-66 du Code du Travail

Le père ou la mère désirant élever son enfant mais qui ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'un congé parental d'éducation peut rompre son contrat de travail sans respecter de préavis ni payer, de ce fait, une indemnité de rupture.

Aucune condition d'ancienneté ou d'effectif dans l'entreprise n'est exigée.

Toutefois, la mère doit informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception au moins quinze jours avant la fin de son congé maternité ou d'adoption.

Le père doit procéder de la même façon. La rupture de son contrat intervient alors deux mois après la naissance ou l'arrivée de l'enfant au foyer.

Lettre recommandée avec accusé de réception

Nom, Prénom

Adresse

À ..., le ... 20...

Monsieur le Directeur

Établissement
(adresse)

Monsieur le Directeur,

A la suite de la naissance de mon enfant le ... en application de l'article L1225-66 du Code du travail, je vous signifie ma démission sans préavis de l'emploi que j'occupe dans votre société.

Celle-ci prendra effet à la fin de mon congé de maternité.

Veuillez agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de mes sentiments distingués.

Signature

[Retour en haut de page](#)

Inspection du travail : demande de constat d'infraction

Chaque fois qu'un employeur néglige l'application d'une disposition légale en matière sociale, un syndicat, un délégué ou tout salarié peut demander à l'inspecteur du travail de venir constater l'infraction et de dresser procès-verbal.

Syndicat ... ou Monsieur ...
(qualité : délégué du personnel, membre du CE, etc.)

À ..., le ... 20...

Monsieur l'Inspecteur du travail
(région & adresse)

Monsieur l'Inspecteur du travail,

Je suis salarié de l'entreprise (société, établissement ou chantier, adresse, téléphone).

Malgré plusieurs observations du personnel, l'employeur persiste à refuser d'appliquer la réglementation.

En effet (énumérer ici les diverses infractions par exemple : salaire en dessous du SMIC, entrave à l'exercice du droit syndical, etc.).

Je vous prie en conséquence de bien vouloir venir constater ces infractions, de dresser procès-verbal et de m'informer de sa transmission au parquet.

Comptant sur votre célérité, je vous prie d'agréer, Monsieur l'Inspecteur du travail, l'expression de ma considération distinguée.

Signature

[Retour en haut de page](#)

Priorité de réembauchage après congé postnatal

Dans l'année suivant la rupture de son contrat, le salarié peut solliciter sa réembauche.

Le salarié bénéficie alors pendant un an d'une priorité de réembauche dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre.

L'employeur lui accorde, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Article L1225-67 du Code du travail

Dans l'année suivant la rupture de son contrat de travail pour élever un enfant, le salarié peut solliciter son réembauchage par lettre recommandée avec accusé de réception.

Cette formalité est réputée accomplie au jour de l'expédition de la lettre recommandée.

Les propositions d'embauchage par priorité doivent être envoyées au salarié par lettre recommandée avec A.R.

_ En cas de réembauchage, le salarié (mère ou père) bénéficie de tous les avantages qu'il avait acquis au moment du départ.

Précisons que le réembauchage n'est pas automatique sur une simple demande du salarié. Il faut qu'il y ait un poste libre correspondant à la qualification professionnelle de l'intéressé.

Lettre recommandée avec accusé de réception

Nom, Prénom

Adresse

À ..., le ... 20...

Monsieur le Directeur

Établissement

(adresse)

Monsieur le Directeur,

A la suite de ma démission donnée le.../.../20.. au moins quinze jours avant la fin de mon congé de maternité, en application de l'article L1225-67 du Code du travail, je vous prie de bien vouloir me réembaucher par priorité dans les emplois auxquels ma qualification me permet de prétendre pendant un an suivant la présente demande.

Veillez agréer, Monsieur le Directeur, mes salutations distinguées.

Signature

[Retour en haut de page](#)

Reconnaissance d'un usage

Créant des droits nouveaux ou attribuant des avantages supérieurs à ceux prévus par la loi ou les accords collectifs applicables, les usages sont nombreux et variés et doivent être respectés.

Si l'employeur refuse de respecter l'usage, un salarié concerné ou le syndicat peut envoyer la lettre ci-dessous.

Nom, Prénom

Adresse

À ..., le ... 20...

Monsieur le Directeur

Établissement

(adresse)

Monsieur le Directeur,

Vous refusez de nous payer cette année le treizième mois que vous aviez l'habitude de verser depuis cinq ans.

Selon vous, rien ne vous oblige à continuer de verser une prime octroyée la première fois en vertu d'une décision

unilatérale.

Pourtant, la prime de treizième mois était devenue, par ses caractères de généralité de constance et de fixité, un élément de rémunération sur le versement duquel les salariés de l'entreprise pouvaient compter et qui était donc, selon une jurisprudence bien établie, obligatoire pour vous.

Veillez, agréer, Monsieur le Directeur, mes salutations distinguées.

Signature

[Retour en haut de page](#)

Refus d'une modification du contrat de travail

Lorsqu'un employeur modifie de façon substantielle ou non le contrat de travail d'un salarié, ce dernier peut contester cette modification et la refuser. Le refus manifesté, par écrit n'équivaut pas à une démission et il permet de se ménager un moyen de preuve pour l'avenir.

En tout état de cause, le salarié a intérêt à soutenir que la modification envisagée est substantielle car les employeurs ont souvent tendance à considérer qu'elle est en réalité mineure.

Nom, Prénom

Adresse

À ..., le ... 20...

Monsieur le Directeur

Établissement

(adresse)

Monsieur le Directeur,

Vous m'avez notifié le .../.../20.. un changement des mes conditions de travail (indiquez les changements litigieux).

Vous n'ignorez pas qu'un tel changement constitue une modification substantielle de mon contrat de travail que je ne peux que refuser.

En effet, ... (précisez les conséquences de la décision de l'employeur).

Je vous serais reconnaissant de bien vouloir revenir sur votre décision.

Faute de quoi, je pourrais considérer mon contrat de travail comme rompu, cette rupture vous étant imputable et me donnant donc droit aux versements d'une indemnité de licenciement et d'une indemnité compensatrice de préavis, dans la mesure où celui-ci ne pourrait être effectué aux conditions antérieures.

En vous remerciant de votre compréhension, je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, l'assurance de ma considération distinguée.

Signature

[Retour en haut de page](#)

Réintégration après l'accouchement

A l'issue du congé de maternité, la femme doit être réintégrée dans son emploi. Si de nouvelles conditions de travail lui sont imposées sans justification, elle peut les refuser et faire juger qu'elle fait l'objet d'un licenciement.

Lettre recommandée avec accusé de réception

Nom, Prénom

Adresse

À ..., le ... 20...

Monsieur le Directeur

Établissement

(adresse)

Monsieur le Directeur,

Conformément à la loi, j'ai l'honneur de vous informer que j'ai cessé (ou je vais cesser) mon travail à partir du... en raison de mon état de grossesse.

Je le reprendrai, sauf imprévu, dix semaines après mon accouchement dont la date présumée est fixée au.....

Veuillez agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de mes sentiments distingués.

Signature

[Retour en haut de page](#)

Réintégration après un congé parental ou d'activité à mi-temps pour élever un enfant

A l'issue du congé parental d'éducation ou de la période de travail à temps partiel ou dans le mois qui suit la demande motivée de reprise de l'activité initiale mentionnée à l'article L. 1225-52, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article L1225-55 du Code du travail

A la fin de son congé ou de son activité à mi-temps ou dans le mois qui suit la demande motivée de reprise anticipée du travail, le salarié doit retrouver son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Si l'employeur ne respecte pas cette obligation, il est passible d'une condamnation à dommage-intérêts ; et sus, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement.

Nom, Prénom

Adresse

À ..., le ... 20...

Monsieur le Directeur

Établissement

(adresse)

Monsieur le Directeur,

J'ai l'honneur de vous rappeler que mon congé parental d'éducation (ou mon activité à mi-temps) prend fin le.../.../20..

Conformément à l'article L1225-55 du Code du travail, je reprendrai donc, à compter du.../.../20..., l'emploi que j'occupais dans votre société au moment de mon départ en congé (ou la réduction à mi-temps de ma durée de travail) pour élever mon enfant.

Veuillez agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de mes sentiments distingués.

Signature

[Retour en haut de page](#)



Hygiène et conditions de travail

Boissons à l'entreprise	<i>Les chefs d'établissements doivent mettre à la disposition du personnel de l'eau potable et fontaine pour la boisson.</i>
--------------------------------	--

Syndicat ... ou Monsieur ...

(qualité : délégué du personnel, membre du CHSCT, etc.)

À ..., le ... 20...

Inspection du Travail

(adresse)

Monsieur l'Inspecteur du travail,

Je suis salarié de l'entreprise (société, établissement ou chantier, adresse, téléphone).

Malgré nos observations, l'employeur persiste à refuser d'appliquer la réglementation concernant les postes de distribution de boissons.

En effet, il ne met pas d'eau potable et fraîche à la disposition du personnel. De plus, il ne distribue aucune boisson non alcoolisée notamment aux salariés exposés à une sudation intense.

En conséquence, je vous demande de bien vouloir venir constater ces infractions et de dresser procès verbal.

.

Comptant sur votre célérité, je vous prie d'agréer, Monsieur l'Inspecteur du Travail, l'expression de ma considération distinguée.

Signature

P.S. Conformément à l'article 15 de la convention internationale du travail n° 81, je vous demande de ne pas révéler mon nom à l'employeur.

[Retour en haut de page](#)

Chômage-intempéries dans la construction

*Selon le Code du travail, sont considérées comme
intempéries
les conditions atmosphériques et les inondations lorsqu'elles
rendent l'accomplissement du travail dangereux ou
impossible eu égard soit à la santé ou à la sécurité des
travailleurs, soit à la technique du travail à accomplir.*

Délégué du personnel de l'entreprise
(adresse)

À ..., le ... 20...

Monsieur l'Inspecteur du Travail

Monsieur le Contrôleur de la Caisse Régionale de chômage-intempéries

Messieurs,

Nous avons l'honneur de porter à votre connaissance que notre employeur (nom, adresse et numéro de téléphone de l'entreprise) nous a fait signer un bordereau pour la mise aux intempéries de... salariés.

Nous avons constaté que certains salariés, notamment M.M... figurant sur le bordereau, étaient maintenus au travail, dans le cadre de l'affectation à un poste temporaire.

En application des articles R 731-5 et R. 731-13 du Code du travail, nous sollicitons votre intervention afin que cesse ce détournement de la réglementation.

Vous en souhaitant bonne réception. nous vous adressons, Messieurs. nos salutations distinguées.

Les délégués

Signatures

[Retour en haut de page](#)

Chômage-intempéries et danger grave

Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

Il peut se retirer d'une telle situation.

L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent ...

article L4131-1 du Code du travail

En cas d'intempéries, si l'employeur s'oppose à l'arrêt de travail, les salariés peuvent signaler à l'employeur cette situation grave pour leur vie et leur santé et refuser de travailler dans ces conditions atmosphériques dangereuses.

Dans ce cas, l'employeur devra payer l'intégralité des salaires aux personnes qui ont exercé leur droit de retrait.

Il est prudent de signaler cette situation, notamment à l'Inspecteur du Travail.

Nom, Prénom

Adresse

À ..., le ... 20...

Monsieur l'Inspecteur du travail

Monsieur l'Ingénieur du Service de prévention du BTP de la Caisse Régionale de Sécurité Sociale

Lettres-types concernant les conditions générales de travail

Messieurs,

A... heures, nous avons fait constater par le représentant de notre employeur sur le chantier (adresse et n° de téléphone) que les conditions atmosphériques rendaient le travail dangereux pour la santé et la sécurité du personnel (planchers glissants, vent violent, inondations, neige et verglas...) et nous lui avons demandé de décider d'arrêter le chantier pour cause d'intempéries.

Il s'y est opposé. Conformément à l'article L4131-1 du Code du travail, nous nous sommes retirés de cette situation dangereuse.

En outre, nous sollicitons l'intervention de vos services afin de faire cesser les risques d'accidents que comporte la poursuite du travail dans de telles conditions.

Comptant sur votre célérité, veuillez agréer, Messieurs, nos salutations distinguées.

Signature

P.S. Nous remettons un double de ce courrier à notre employeur (ou à son représentant sur le chantier).

[Retour en haut de page](#)

Demande de mise en demeure à l'Inspecteur du Travail	<p><i>La violation de certains articles du Code du travail ne peut pas être sanctionnée, immédiatement, en matière d'hygiène et parfois de sécurité.</i></p> <p><i>Dans ce cas, l'Inspecteur du Travail doit donner un délai à l'employeur pour qu'il se mette en conformité et ne peut relever l'infraction que si celle-ci n'a pas cessé à l'expiration du délai fixé.</i></p>
---	--

Syndicat ... ou Monsieur ...
(qualité : délégué du personnel, membre du CHSCT, etc.)

À ..., le ... 20...

Monsieur l'Inspecteur du Travail
(adresse)

Monsieur l'Inspecteur du Travail,

J'attire votre attention sur le fait que, dans l'établissement (chantier ou société)...adresse..., les règlements en matière d'hygiène ne sont pas respectés.

Lettres-types concernant les conditions générales de travail

En effet, (énoncer les anomalies, par exemple : le vestiaire collectif n'est pas pourvu d'armoires individuelles ininflammables).

Je vous prie, en conséquence, de bien vouloir venir constater ces infractions et d'appliquer la procédure de mise en demeure.

Comptant sur votre célérité, je vous prie d'agréer, Monsieur l'Inspecteur du Travail, l'expression de ma considération distinguée.

Signature

[Retour en haut de page](#)

<h1>Écrans de visualisation</h1>	<p><i>Si votre employeur ne respecte pas les dispositions relatives à la prévention, notamment des risques visuels liés au travail sur écrans de visualisation, vous pouvez vous adresser à l'Inspection du travail.</i></p>
----------------------------------	--

Nom, Prénom

Adresse

À ..., le ... 20...

Monsieur l'Inspecteur du travail

((adresse))

Monsieur l'Inspecteur du travail,

Salarié(e) à la société (nom, adresse, téléphone) et travaillant sur « micro-ordinateur », mon employeur enfreint la réglementation applicable depuis le 1er janvier 1993 relative à la prévention des risques liés au travail sur des équipements comportant des écrans de visualisation.

Il m'interdit d'interrompre périodiquement mon travail par des pauses.

De plus, un ophtalmologue m'ayant prescrit des lunettes spéciales pour travailler sur écran, mon employeur refuse de me les rembourser.

Je vous prie, en conséquence, de bien vouloir venir constater ces infractions.

Comptant sur votre célérité, je vous prie d'agréer, Monsieur l'Inspecteur du Travail, l'expression de ma considération

distinguée.

Signature

P ;S. : Conformément à l'article 15 de la convention internationale du travail n081, je vous demande de ne pas révéler mon nom à l'employeur.

[Retour en haut de page](#)

Les cabinets d'aisances

L'employeur doit prévoir des cabinets d'aisances satisfaisants aux conditions d'hygiène.

Il doit y avoir un cabinet et un urinoir pour vingt hommes et deux cabinets pour vingt femmes.

Section syndicale (nommer le syndicat)

ou CHSCT de la Société

Adresse

À ..., le ... 20...

Monsieur le Chef d'établissement

Société

(adresse)

Monsieur le Chef d'Établissement,

Dans votre établissement, les installations sanitaires et notamment les cabinets d'aisances ne correspondent pas aux dispositions du Code du travail.

En effet. le nombre de cabinets et urinoirs est insuffisant.

Les cabinets réservés au personnel féminin ne sont pas conformes à la réglementation. En outre, ils ne sont pas quotidiennement nettoyés et désinfectés.

Face à ces conditions d'hygiène indignes de notre époque, le personnel de l'établissement exige des installations sanitaires réglementaires.

Copie de cette lettre est adressée à M. l'Inspecteur du travail.

Recevez, Monsieur le Chef d'Établissement, mes salutations distinguées.

Signature

[Retour en haut de page](#)

Non respect de l'affichage	<p><i>Tout employeur soumis au Code du travail doit procéder, obligatoirement, un certain nombre d'affichages dans les locaux de l'entreprise.</i></p> <p><i>Cette obligation a pour but : d'informer les salariés sur leurs droits et sur les règles d'hygiène, de sécurité, à respecter ; de faciliter le contrôle de l'application des lois sociales par l'Inspecteur du Travail.</i></p>
-----------------------------------	--

Nom, Prénom
ou section syndicale ...
Adresse

À ..., le ... 20...

Monsieur l'Inspecteur du travail
(adresse)

Monsieur l'Inspecteur du travail,

Dans l'entreprise où je travaille (Éts ou société, adresse), l'employeur ne respecte pas la réglementation relative aux affichages obligatoires.

En effet, (énumérer ici les diverses infractions patronales telles que, par exemple : l'absence d'affichage de l'avis de l'existence de la convention collective applicable, de l'horaire de travail et de repos, des textes sur les conditions de travail des jeunes et des femmes, etc...).

En conséquence. je vous demande de bien vouloir venir sur place constater ces infractions et dresser procès-verbal.

Veuillez agréer, Monsieur l'Inspecteur du Travail, l'expression de mes sentiments distingués.

Signature

[Retour en haut de page](#)

Prévention des incendies

Les chefs d'établissements doivent prendre les mesures nécessaires pour que tout commencement d'incendie puisse être rapidement et efficacement combattu, dans l'intérêt du sauvetage du personnel.

Syndicat CGT ou ... ou Monsieur ...
(qualité : délégué syndical, délégué du personnel, etc.)

À ..., le ... 20...

Monsieur l'Inspecteur du travail
(adresse)

Monsieur l'Inspecteur du Travail,

Délégué syndical CGT à la société (nom, adresse, téléphone), au mépris de mes observations, mon employeur persiste à refuser d'appliquer la réglementation en vigueur depuis le 1er avril 1992 concernant notamment les moyens de prévention et de lutte contre l'incendie.

En effet, le nombre d'extincteurs est insuffisant.

De plus, aucune consigne ne prévoit des exercices pour apprendre au personnel à se servir des moyens de premier secours.

Je vous prie, en conséquence, de bien vouloir venir constater ces infractions et de dresser procès-verbal.

Comptant sur votre célérité, je vous prie d'agréer, Monsieur l'Inspecteur du Travail, l'expression de ma considération distinguée.

Signature

P.S. : Conformément à l'article 15 de la convention internationale du travail n° 81, je vous demande de ne pas révéler mon nom à l'employeur.

[Retour en haut de page](#)

Visite médicale de reprise

Consciemment ou par ignorance, les employeurs font rarement bénéficier les salariés d'un examen par le médecin du travail après certaines absences. L'ignorance par l'employeur de la réglementation n'est pas de nature à faire disparaître sa responsabilité pénale.

Syndicat CGT ou ... ou Monsieur ...
(qualité : délégué syndical, délégué du personnel, etc.)

À ..., le ... 20...

Monsieur l'Inspecteur du travail
(adresse)

Monsieur l'Inspecteur du travail,

Je suis salarié(e) de l'entreprise... (société. établissement ou chantier, adresse, téléphone).

Malgré nos observations, l'employeur s'obstine à violer la réglementation concernant les visites médicales de reprise.

Par exemple, les femmes ne bénéficient pas d'un examen par le médecin du travail, après une interruption du travail pour cause de congé de maternité.

En conséquence, je vous demande de bien vouloir venir constater ces infractions et de dresser procès-verbal.

Nous adressons un double de ce courrier à M. le Procureur de la République et à M. le médecin du travail.

Comptant sur votre promptitude, je vous prie d'agréer, Monsieur l'Inspecteur du travail, mes salutations distinguées.

Signature

P.S. : Conformément à l'article 15 de la convention internationale du travail n° 81, je vous demande de ne pas révéler mon nom à l'employeur.

[Retour en haut de page](#)



Apprentissage et travail des jeunes

Apprentissage	<p><i>Pour obtenir un contrat d'apprentissage lequel comporte des mentions obligatoires, il faut avoir au moins seize ans ou vingt au plus.</i></p> <p><i>Pour le moins de dix-huit ans, l'autorisation du père, de la mère ou du tuteur est indispensable.</i></p> <p><i>Il faut se renseigner auprès de la chambre de commerce et l'industrie, de la Chambre des métiers ou de la Chambre d'agriculture de sa circonscription, ou auprès de l'Agence nationale pour l'emploi.</i></p>
----------------------	---

Nom, Prénom

Adresse

À ..., le ... 20...

Chambre de commerce et de l'industrie
(adresse)

Monsieur,

Étant sur le point de terminer ma scolarité, je désirerais commencer mon apprentissage de ...

Auriez-vous l'obligeance de m'indiquer comment je dois procéder.

Avec mes remerciements, je vous prie de croire, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

Signature

[Retour en haut de page](#)



Formation

**Autorisation
d'absence au
titre du
congé de
bilan de
compétences**

Le salarié désirant bénéficier d'un congé de bilan de compétences doit adresser à son employeur une demande d'autorisation d'absence au moins soixante jours avant la date à laquelle doit débiter le bilan.

Article R6322-40 du Code du travail

S'il ne respecte pas ce délai, l'employeur est en droit de ne pas autoriser l'absence.

Par contre, l'employeur doit répondre à la demande du salarié dans les 30 jours et par écrit. Article R6322-41 du Code du travail

Le défaut de réponse vaut autorisation d'absence.

Nom, Prénom

Adresse

À ..., le ... 20...

Monsieur le Directeur des Établissement
(adresse)

Monsieur,

Je désire suivre un bilan de compétences d'une durée totale de (indiquer le nombre d'heures), qui doit être effectué (indiquer les dates de début et de fin) par (indiquer l'organisme qui doit réaliser le bilan).

Ayant l'ancienneté requise par la loi pour pouvoir suivre le bilan dans le cadre d'un congé, je vous demande de bien vouloir m'accorder l'autorisation d'absence prévue par l'article R6322-40 du Code du travail.

Veuillez agréer, Monsieur le Directeur, mes salutations distinguées.

Signature

[Retour en haut de page](#)

Autorisation d'absence au titre du congé individuel de formation

Code du Travail : Conditions d'ouverture d'une
demande de congé pour formation

La demande d'autorisation d'absence, au titre du congé individuel, doit être formulée par écrit à l'employeur au plus tard :

- ▶ *cent vingt jours avant le stage lorsque l'interruption de travail est de plus de six mois.*
- ▶ *soixante jours à l'avance lorsque le stage est d'une durée de moins de six mois ou si l'absence concerne la préparation ou le passage d'un examen.*

Lettre recommandée avec accusé de réception

Nom, Prénom

Adresse

À ..., le ... 20...

Monsieur le Directeur des Établissement

(adresse)

Monsieur,

Je désire suivre un stage de... (indiquer la nature du stage : conversion, perfectionnement, etc.) à temps (plein du partiel) d'une durée de... jours (ou heures), selon les modalités suivantes (préciser, le cas échéant, les heures du cours).

Pour me permettre d'assister aux cours (ou au stage) qui ont lieu à... (désignation et adresse du centre), à partir du .././ 20..., je vous demande, conformément à l'article R6322-3 du Code du travail, de bien vouloir m'accorder l'autorisation d'absence prévue par la loi.

Veuillez agréer, Monsieur le Directeur, mes salutations distinguées.

Signature

[Retour en haut de page](#)

Congé de cadres et d'animateurs pour la jeunesse

Le congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse permet de suivre des stages de formation à l'animation sportive, culturelle ou sociale. La durée est de six jours ouvrables par an.

Le jeune salarié ou l'apprenti (moins de 25 ans), désireux de bénéficier de ce congé doit présenter, par écrit, sa demande à son employeur trente jours au moins à l'avance en précisant la date et la durée de l'absence ainsi que la désignation de l'organisme responsable du stage ou de la session.

Article L3142-43 et suivants du Code du Travail sur Légifrance

Nom, Prénom

Adresse

À ..., le ... 20...

Monsieur le Directeur des Établissement
(adresse)

Monsieur le Directeur,

J'ai l'honneur de vous demander l'autorisation de m'absenter de l'entreprise du... au..., conformément aux dispositions prévues par l'article L3142-43 et suivants du Code du travail, en vue de participer à un stage de formation de cadres et animateurs pour la jeunesse.

Je vous précise qu'il s'agit d'une session organisée par (nom et adresse de l'organisme).

Dans l'attente de votre réponse, jf ! vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de mes sentiments distingués.

Signature

[Retour en haut de page](#)

Congé de formation économique

Article Article L2325-44 du Code du travail sur Légifrance

Les membres titulaires du comité d'entreprise bénéficient d'un stage de formation économique d'une durée maximum de 5 jours par an.

Le temps consacré à cette formation est rémunéré par l'employeur. Le financement de la formation est assuré par le comité.

Nom, Prénom

Adresse

À ..., le ... 20...

Monsieur le Directeur des Établissement ...
(adresse)

Monsieur le Directeur,

Conformément à l'article Article L2325-44 et suivants du Code du travail, j'ai l'honneur de vous demander l'autorisation de m'absenter de l'entreprise du .. au,... en vue de participer à un stage de formation économique organisé par le Centre confédéral d'éducation ouvrière (CCEO-CGT) (ou l'institut de...) qui est un organisme agréé.

Je vous rappelle que le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel.

Dans l'attente d'une réponse favorable, je vous prie de bien vouloir agréer, Monsieur le Directeur, l'assurance de mes salutations distinguées.

Signature

[Retour en haut de page](#)

Congé de formation économique, sociale et syndicale

Formation économique, sociale et syndicale des salariés appelés à exercer des fonctions syndicales ; Code du travail sur le site de Légifrance

Le congé de formation économique, sociale et syndicale, est accordé sur demande des salariés, pour une durée qui ne peut excéder 18 jours par an.

Il est de droit, sauf si l'employeur estime, après avis du comité d'entreprise, que l'absence est préjudiciable à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

Tout refus doit être motivé et notifié à l'intéressé dans les huit jours.

En cas de litige, le salarié peut saisir le conseil des prud'hommes, statuant en référé.

Nom, Prénom

Adresse

À ..., le ... 20...

Monsieur le Directeur des Établissement

(adresse)

Monsieur le Directeur,

J'ai l'honneur de vous demander l'autorisation de m'absenter de l'entreprise du... au.... conformément aux dispositions prévues par l'article L2145-1 et suivants du Code du travail, en vue de participer à un stage de formation économique, sociale et syndicale.

Je vous précise qu'il s'agit d'une session organisée par le Centre confédéral d'éducation ouvrière de la Confédération Générale du travail (CGT) (adresse)... (ou l'Institut de) (adresse), organisme agréé.

Dans l'attente d'une réponse favorable. je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de mes sentiments distingués.

Signature

[Retour en haut de page](#)

Demande de financement du congé individuel de formation

Le salarié bénéficiaire d'un congé individuel de formation a droit, dès lors qu'il a obtenu l'accord de l'organisme collecteur paritaire agréé pour la prise en charge de sa formation, à une rémunération...

Article L6322-17 du Code du travail sur le site de Légifrance

Une fois obtenue l'autorisation d'absence pour-bénéficiaire du congé individuel de formation, le salarié doit ensuite demander la prise en charge financière du congé (rémunération, frais de formation, frais de transport et d'hébergement à l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (OPACIF) auquel cotise son employeur.

Nous conseillons d'effectuer la demande le plus tôt possible car il faut un minimum de deux à trois mois pour avoir une réponse de l'OPACIF.

Nom, Prénom

Adresse

À ..., le ... 20...

Monsieur le Directeur de

(nom de l'organisme paritaire agréé dont dépend l'employeur et adresse)

Monsieur le Directeur,

Je désire suivre un stage de ... (indiquer la nature du stage : conversion, perfectionnement, etc.) à temps (plein ou partiel) au titre du congé individuel de formation.

En effet je choisis cette formation car (donner les raisons qui ont poussé à ce choix).

Pouvez-vous me faire parvenir votre formulaire de demande de prise en charge du congé individuel de formation prévu par l'article L6322-17 du code du travail, afin que je puisse le remplir le plus tôt possible.

Veillez agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de mes sentiments distingués.

Signature

[Retour en haut de page](#)

Financement du congé de bilan de compétences

Article L6322-47 du Code du travail, sur le site de Légifrance

Lorsque l'employeur a accordé l'autorisation d'absence au titre du congé de bilan de compétences. le salarié doit obtenir la prise en charge des 'dépenses afférentes à ce congé (rémunération, frais de bilan, etc.).

Cette demande doit être adressée à l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (O.P.A.C.I.F.) auquel cotise son employeur.

Les salariés des entreprises de moins de dix salariés doivent adresser leur demande à l'organisme paritaire de la branche ou du secteur professionnel dont relève leur entreprise. S'il n'en existe pas. à l'organisme régional interprofessionnel (F.O.N.G.E.C.I.F.) correspondant à l'implantation géographique de l'entreprise

Nom, Prénom

Adresse

À ..., le ... 20...

Monsieur le Directeur de

(nom de l'organisme paritaire agréé dont dépend l'employeur et adresse)

Monsieur le Directeur,

Je désire suivre un bilan de compétences (indiquer date, durée) car (indiquer vos motivations).

Ce bilan doit être fait par (nom et adresse de l'organisme chargé de réaliser le bilan).

J'ai obtenu l'autorisation d'absence de mon employeur (joindre cette autorisation).

Pouvez-vous me faire parvenir votre formulaire de demande de prise en charge financière du congé de bilan de compétences prévue par l'article L6322-47 du Code du travail, afin que je puisse le remplir le plus tôt possible.

Veuillez agréer, Monsieur le Directeur, mes salutations distinguées.



Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

<p>Bâtiment et travaux publics création d'un CHSCT dans une entreprise de cinquante salariés, et plus</p> <p>Article article L. 236-1 du Code du travail, sur le site de Légifrance</p>	<p><i>Sous certaines conditions, le Directeur régional du Travail et de l'Emploi peut imposer la création d'un CHSCT</i></p>
---	--

Comité d'entreprise
(ou à défaut les délégués du personnel)
Établissements ...
Activité : bâtiment
À ..., le ... 20...
Monsieur l'Inspecteur du Travail
Adresse

Monsieur l'Inspecteur du Travail,

En vertu des dispositions dernier alinéa de l'article L. 236-1 du Code du travail, nous vous demandons de proposer à Monsieur le Directeur régional du Travail et de l'emploi qu'il impose à notre employeur....(nom, adresse, téléphone, activité), la mise en place d'un comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) :

En effet, lors de vos visites sur les chantiers de l'entreprise, vous et vos collègues, avez constaté les dangers particuliers à notre activité (énoncer ces activités, par exemple travail aux intempéries).

A ces dangers, s'ajoutent les risques engendrés par la violation de la réglementation, notamment du décret du 8 janvier 1965 de la part de notre employeur.

Comptant sur votre célérité, veuillez agréer, Monsieur l'Inspecteur du Travail, l'expression de nos sentiments distingués.

Pour le comité d'entreprise
Signature du mandataire

dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics, employant plus de quarante salariés.

Constitution d'un CHSCT dans un établissement inférieur à cinquante salariés

Article article L. 236-1 du Code du travail, sur le site de Légifrance

L'Inspecteur du Travail peut imposer la création d'un CHSCT dans les établissements occupant un effectif de moins de cinquante salariés lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des travaux, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

Comité d'entreprise
(ou à défaut les délégués du personnel)
Établissements ...
Activité : bâtiment

À ..., le ... 20...
Monsieur l'Inspecteur du Travail
Adresse

Monsieur l'Inspecteur du Travail,

En vertu des dispositions du troisième alinéa de l'article L.236-1 du Code du travail, nous vous sollicitons, pour imposer à notre chef d'établissement....(nom, adresse, téléphone, activité), la mise en place d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

En raison de la nature des travaux, les salariés sont soumis à des risques particuliers (énoncer ces risques, par exemple : exposition des travailleurs à des substances dangereuses, risque d'incendie ou poussières nocives).

Comptant sur votre célérité, veuillez agréer, Monsieur l'Inspecteur du Travail, l'expression de nos sentiments distingués.

Pour le comité d'entreprise
Signature du mandataire

[Retour en haut de page](#)

Constitution d'un CHSCT interentreprises

Article article L. 236-1 du Code du travail, sur le site de Légifrance

L'Inspecteur Travail peut imposer la création d'un CHSCT dans les établissements occupant un effectif de moins de cinquante salariés lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des travaux, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

Lettre recommandée avec accusé de réception

Comité d'entreprise
(ou à défaut les délégués du personnel)
Établissements ...
Activité : bâtiment

À ..., le ... 20...
Monsieur l'Inspecteur du Travail
Adresse

Monsieur le Directeur,

Lettres-types concernant les conditions générales de travail

En vertu du cinquième alinéa de l'article L. 236-1 du Code du travail, les entreprises de moins de cinquante salariés peuvent se regrouper sur un plan professionnel ou interprofessionnel en vue de constituer un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

A cet effet, nous vous proposons de vous rencontrer dans les plus brefs délais, afin de parvenir à un accord avec les entreprises suivantes :

J'adresse un double de la présente à Monsieur l'Inspecteur du Travail.

Veuillez agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de nos salutations distinguées.

Pour le comité d'entreprise
Signature du mandataire

[Retour en haut de page](#)

Déclaration des candidatures au CHSCT

*Le Code du travail est muet sur le mode de
présentation des candidatures au CHSCT*

*Dans la présentation des candidatures la
vigilance doit être de rigueur car,
anormalement, les candidats au CHSCT ne
bénéficient pas de la procédure spéciale
contre les licenciements.*

*Cette procédure s'applique seulement aux
élus ou anciens élus au CHSCT.*

Syndicat CGT de ...
Adresse

À ..., le ... 20...

Monsieur l'Inspecteur du Travail
Adresse

Monsieur le Directeur.

J'ai l'honneur de vous communiquer la liste des candidats présentés par notre Organisation syndicale CGT aux élections prochaines des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Candidats CGT

Personnel non cadre :

Nom	Prénom
...	...
...	...
...	...

Personnel de maîtrise ou cadres :

Nom	Prénom
...	...
...	...
...	...

J'adresse un double de la présente à Monsieur l'Inspecteur du Travail.

Veuillez agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de nos salutations distinguées.

Signature
(cachet facultatif)

[Retour en haut de page](#)

Demande d'intervention à l'Inspecteur du travail

Le CHSCT doit veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires relatives aux conditions de travail.

Si l'employeur ne respecte pas une de ces dispositions, les membres du CHSCT doivent saisir l'Inspecteur du Travail.

M...(nom, prénoms)
Membre du CHSCT de...

À ..., le ... 20...

Monsieur l'Inspecteur du Travail

Adresse

Monsieur l'Inspecteur du Travail,

Je suis salarié dans l'entreprise (société, établissement ou chantier, adresse, téléphone). Malgré plusieurs observations du personnel, l'employeur persiste dans son refus d'appliquer la réglementation.

En effet, (énumérer ici les diverses infractions). Je vous prie, en conséquence, de bien vouloir venir constater ces infractions, de dresser procès-verbal et de m'informer de sa transmission au Parquet.

Comptant sur votre célérité, je vous prie d'agréer, Monsieur l'Inspecteur du Travail, l'expression de ma considération distinguée.

Signature

P.S. : Conformément à l'article 15 de la convention internationale du travail n° 81, je vous demande de ne pas révéler mon nom à l'employeur.

[Retour en haut de page](#)

Dérogation à la répartition des sièges entre les catégories

Article article R. 236-1 du Code du travail, sur le site de Légifrance

La répartition des sièges des représentants du personnel au CHSCT doit tenir compte des sièges réservés au personnel de maîtrise ou aux cadres. Si le ou les sièges réservés restent vacants, l'Inspecteur du Travail peut autoriser des dérogations à la répartition des sièges.

Syndicat CGT ...

ou Union locale CGT ...

À ..., le ... 20...

Monsieur l'Inspecteur du Travail

Adresse

Monsieur l'Inspecteur du Travail,

La désignation des représentants du personnel dans notre établissement (nom, adresse) aura lieu le (date).

En vertu du cinquième alinéa de l'article R.236-1 du Code du travail, nous vous sollicitons pour transférer des sièges de la catégorie maîtrise et cadres dans celle du personnel non cadre (ou solliciter l'inverse).

En effet, (énoncer vos motifs, par exemple : le nombre de salariés dans cette catégorie représente à peine 10% de l'effectif de l'établissement. Malgré nos recherches, nous n'avons pas trouvé un salarié de cette catégorie désirant se présenter).

Comptant sur votre célérité, je vous prie d'agréer, Monsieur l'Inspecteur du Travail, l'expression de nos sentiments distingués.

Signature

[Retour en haut de page](#)

**Désignation d'un
représentant syndical au
CHSCT**

Il n'est pas prévu, dans les dispositions du Code du travail, de représentant syndical au, CHSCT. Cependant, ces dispositions ne font nullement obstacle à la désignation d'un tel représentant, par usage ou par accord collectif.

Syndicat CGT ...

ou Union locale CGT ...

À ..., le ... 20...

Monsieur le Chef d'entreprise

Adresse

Lettres-types concernant les conditions générales de travail

Monsieur le Chef d'entreprise,
(ou Monsieur le Président Directeur Général)

Conformément à l'article 23 de l'accord du 17 mars 1975 (modifié par avenant du 16 octobre 1984) sur l'amélioration des conditions de travail nous vous informons que nous désignons M., Mme ou Mlle... (nom et prénoms), comme représentant syndical CGT au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail pour l'établissement de... (ou pour le CHSCT de la division... (ou département) de l'établissement de...

Nous envoyons un double de cette lettre à l'inspection du travail ainsi qu'à Monsieur... directeur de l'établissement.

Veuillez agréer, Monsieur le Chef d'entreprise, nos salutations distinguées.

Signature
(cachet facultatif)

[Retour en haut de page](#)

Mandat pour représenter le CHSCT en justice	<p><i>Comme toute personne civile, le CHSCT peut, pour accomplir sa mission, engager au nom du comité lui-même, une action en justice devant toutes les juridictions, ou se constituer partie civile.</i></p> <p><i>Pour pouvoir ester en justice, le CHSCT doit mandater un de ses membres pour le représenter.</i></p>
--	--

Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la société (nom de l'établissement) de (adresse), réuni le (date) décide, par délibération régulière, de mandater Monsieur (nom, prénoms et adresse), membre du dit comité, afin de le représenter valablement, en sa constitution de partie civile dans l'affaire (nom du prévenu) qui devrait comparaître le (date) à l'audience du tribunal (de police ou correctionnel) de (ville).

Pour copie conforme du Procès verbal
À..., le... 2...
Les membres du comité
(Signatures)

[Retour en haut de page](#)

Modèle de requête en cas de contestation de la désignation des élus du personnel au CHSCT

Tout salarié de l'entreprise ayant vocation à être membre du CHSCT a qualité pour contester la régularité des opérations électorales en saisissant le tribunal d'instance. Chaque salarié concerné a cette possibilité, peu importe le fait de ne pas être électeur ou candidat.

Toute contestation de la désignation des représentants du personnel au CHSCT doit être déclarée dans les quinze jours au secrétariat-greffe du tribunal d'instance.

Article L. 236-5 du Code du travail et Article article R236-5 du Code du travail
sur le site de LégiFrance.

Monsieur ...
Nom, Prénom, adresse

À ..., le ... 20...
Monsieur le Président du Tribunal d'Instance
(adresse)

Monsieur le Président,

Conformément aux dispositions des articles L. 236-5 et R. 236-5-1 du Code du travail, je soussigné(e), (nom, prénoms... né(e) le... et ... demeurant à ... profession... nationalité... et agissant en tant que salarié de la société (nom et adresse de l'établissement) ai l'honneur de vous solliciter de bien vouloir (par exemple annuler la désignation de la délégation du personnel au CHSCT dans notre établissement qui a eu lieu le date ...).

En effet, des membres du collège désignatif n'ont pas respecté les règles jurisprudentielles relatives au mode de scrutin (par exemple : malgré mon opposition, sept membres sur dix nous ont imposé le mode de scrutin majoritaire. Dans ce type de situation, la délégation du personnel au CHSCT devait être élue au scrutin de liste avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne) (cass. soc. 16 mai 1990 bull. p. 139 n 232).

Dans l'attente de votre convocation, veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma considération distinguée.

Signature

Lettres-types concernant les conditions générales de travail

P.S. Vous trouverez, ci-joint, les noms, prénoms et adresses des personnes à convoquer :

- ▶ Monsieur le Chef d'établissement
- ▶ Monsieur V, W, X, Y, Z, membre du collège désignatif
- ▶ Représentants du personnel au CHSCT

[Retour en haut de page](#)
