

<https://emploi.spf75.org/Lettres-type-Conditions-de-travail>



Lettres-type : Conditions de travail

- Droit du travail - Lettres-type -



Date de mise en ligne : lundi 6 juin 2016

Copyright © Secours populaire Français Accompagnement vers l'emploi -

Tous droits réservés

Sommaire

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

Conditions 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

[<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006900954&dateTexte=&categorieLien=cid>]

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.

Veillez 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

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
[http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=FE3E5B766078D889FC952F689C587783.tpdjo12v_2?idArticle=LEGIARTI000006900955&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20081228]

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

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

[http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=EB7E323C06F0494D2462A1B81CEF6BFD.tpdjo12v_2?idArticle=LEGIARTI000006900940&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20081228]

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](#)

