

Maître Étienne **RIONDET**

Patrick **LENORMAND**

TOUS
LES **MODÈLES**
DE LETTRES
POUR AGIR

**DÉFENDRE SES DROITS
DE SALARIÉS**



Contester un
licenciement

Demander une
augmentation

Demander un
congé parental

...

EYROLLES

Nous vous remercions pour l'achat de ce livre électronique.

Retrouvez les modèles de lettres présentés dans cet ouvrage au format .rtf en cliquant sur le lien suivant :

http://www.st1.eyrolles.com/9782212868852/86885_Lettres.zip

Pour télécharger ces fichiers dans de bonnes conditions, veillez à le faire depuis un ordinateur de bureau. Évitez tout téléchargement depuis une tablette ou une liseuse.

Pour toute remarque ou suggestion, merci d'écrire à numerique@eyrolles.com

TOUS
LES **MODÈLES**
DE LETTRES
POUR AGIR

Groupe Eyrolles
61, bd Saint-Germain
75240 Paris Cedex 05

www.editions-eyrolles.com

En application de la loi du 11 mars 1957, il est interdit de reproduire intégralement ou partiellement le présent ouvrage, sur quelque support que ce soit, sans autorisation de l'éditeur ou du Centre français d'exploitation du droit de copie, 20, rue des Grands-Augustins, 75006 Paris.

© Groupe Eyrolles, 2012
ISBN : 978-2-212-86885-2

Étienne Riondet & Patrick Lenormand

TOUS
LES **MODÈLES**
DE LETTRES
POUR AGIR

**DÉFENDRE SES DROITS
DE SALARIÉS**

*Contester un licenciement, demander une augmentation,
demander un congé parental...*

Ouvrage coordonné par Jean Fontanieu

EYROLLES



SOMMAIRE

PRINCIPES DE RÉDACTION	1
> CONTRAT DE TRAVAIL	11
1 > Demande de contrat de travail alors que celui-ci ne vous a pas été remis	11
2 > Modèle de contrat de travail pour une jeune fille au pair	11
3 > Réclamation de certificat de travail	12
4 > Demande de requalification d'une prestation de service en contrat de travail (travailleur indépendant)	13
5 > Demande pour bénéficier d'une convention collective	14
6 > Refus d'adhérer à une mutuelle d'entreprise	15
7 > Le principe du contrat d'apprentissage	16
8 > Modèle de contrat à durée déterminée (CDD)	16
9 > Modèle de contrat de mission (COD : contrat à objet défini)	17
10 > Modèle de contrat à durée indéterminée (CDI)	18
11 > Refus de changement de lieu de travail	19
12 > Contestation d'une fin de période d'essai d'un contrat à durée indéterminée : durée excessive (période non prévue au contrat)	20
13 > Contestation d'une fin de période d'essai : rupture abusive de la période d'essai	21
14 > Contestation du renouvellement d'une période d'essai	22
15 > Dénonciation d'affectation de travail non conforme au contrat : demande de requalification (contrat d'accompagnement dans l'emploi [CAE] utilisé comme un emploi normal)	23
16 > Contestation de la qualification d'un CDI en CDD (contrat verbal)	23
17 > Réclamation auprès de l'agence d'intérim de vous trouver une nouvelle mission après que celle-ci a été interrompue avant terme	24
18 > Information à votre employeur que vous êtes en CDI (renouvellement illicite d'un CDD)	25
19 > Demande de requalification d'un contrat d'apprentissage en vrai contrat de travail (engagement de formation non tenu)	26
20 > Demande de modification d'horaires de travail	27
21 > Réclamation de salaires dus (CDD interrompu avant terme)	28
22 > Dénonciation de travail au noir (lettre à l'employeur) et demande de contrat	29
23 > Dénonciation de travail au noir (auprès de l'Urssaf et de l'inspection du travail)	29
> CONGÉS	31
24 > Demande de congé individuel de formation (CIF)	31
25 > Information de votre part d'une prochaine prise de congés de maternité ou d'adoption	32
26 > Information à la Sécurité sociale de votre maternité	33
27 > Demande de report de congés	33
28 > Demande de report de congés restants (après un accident pendant vos vacances)	34
29 > Demande pour bénéficier de l'ouverture d'un compte de crédit temps	35
30 > Contestation du nombre de jours de congé restants	36
31 > Réclamation de jours de congé (après un mauvais calcul)	36
32 > Demande de jours de congé supplémentaires (pour événement familial)	37
33 > Demande de congés d'adoption	38
34 > Demande de congé parental d'éducation	38
35 > Contestation du refus d'accorder un congé parental	39
36 > Demande à votre employeur de bénéficier de jours de RTT	40
37 > Contestation des calculs de jours de RTT	41
38 > Demande de rattachement à votre convention collective (congés)	42
39 > Demande de changement de votre système de comptabilisation du temps de travail	43
40 > Demande de congés pour une création d'entreprise	43
41 > Contestation du refus d'accorder un congé sabbatique	44
42 > Protestation du refus de réintégration après un congé de longue durée (congé sabbatique)	46
43 > Contestation d'une discrimination de promotion suite à des congés de maternité	47

44 > Avertissement à l'employeur de l'impossibilité de vous licencier en raison de vos congés de maladie	48
> SALAIRE	49
45 > Demande d'augmentation de salaire	49
46 > Demande de paiement des heures supplémentaires (35 heures)	50
47 > Demande de respect du Smic et de mise à niveau après valorisation	51
48 > Demande de paiement du 13 ^e mois (son versement a été interrompu après plusieurs années de pratique)	51
49 > Réclamation des salaires dus (contestation de motifs économiques)	52
50 > Demande de corrections à apporter sur le bulletin de salaire	53
51 > Refus de baisse de salaire motivée par les 35 heures	54
52 > Refus de baisse de salaire pour motif économique	54
53 > Refus de mise en place d'un salaire variable (fixe + intéressement)	55
54 > Demande de paiement d'intérêts (salaire payé en retard)	56
55 > Demande de relevé de salaire destiné au Pôle emploi (attestation pôle emploi)	57
> DÉMISSION	58
56 > Lettre de démission (modèles et précautions à prendre avant de démissionner)	58
57 > Information à son employeur de prise de temps pour chercher du travail	58
58 > Demande de réduction de préavis	59
59 > Demande à être accompagné par un employé (entretien de licenciement)	61
> LICENCIEMENT	62
60 > Demande des raisons du licenciement (motif économique, faute grave, faute lourde, autres (incompatibilité)	62
61 > Contestation de l'ordre des licenciements (licenciement économique)	62
62 > Contestation de licenciement : lettre à l'employeur	63
63 > Contestation de licenciement : lettre à l'inspecteur du travail	64
64 > Modèle de reçu pour solde de tout compte	65
65 > Dénonciation du reçu pour solde de tout compte	66
66 > Demande de versement de l'indemnité compensatrice de congés payés	67
67 > Saisine du conseil de prud'hommes	67
68 > Demande du bénéfice de priorité de réembauchage	68
69 > Refus de la proposition de reclassement après licenciement économique (proposition insuffisante)	69
70 > Demande de réintégration après annulation d'un plan de sauvegarde de l'emploi	70
71 > Demande de réintégration après licenciement (délégué du personnel)	71
72 > Demande d'indemnisation après licenciement (délégué du personnel)	72
73 > Réclamation de versement d'une contrepartie financière due	72
74 > Réclamation des droits à la participation	73
75 > Contestation des sommes proposées par l'assurance garantie des salaires (AGS)	74
> CHÔMAGE	75
76 > Demande d'inscription auprès du Pôle emploi	75
77 > Demande d'attestation de salaires	75
78 > Demande de rectification de l'attestation du Pôle emploi auprès de votre ancien employeur	76
79 > Demande d'aide auprès du Pôle emploi pour la reprise ou la création d'entreprise	77
80 > Demande d'indemnisation auprès du Pôle emploi pour frais de recherche d'emploi	77
81 > Demande d'informations sur votre dossier du Pôle emploi	78
82 > Indication de changement de choix de couverture Pôle emploi	79
83 > Refus du poste sous-qualifié et sous-payé proposé par le Pôle emploi	80
84 > Protestation auprès du Pôle emploi après un arrêt ou un refus de versement des prestations	81
85 > Saisie de la commission de recours gracieux après une radiation du Pôle emploi	82
86 > Demande d'aide auprès du fonds d'aide sociale	83
87 > Information au Pôle emploi de votre activité non rémunérée	83
88 > Demande de radiation des fichiers du Pôle emploi	84

> ACCIDENT DU TRAVAIL	86
89 > Accident du travail : déclaration à l'employeur	86
90 > Attestation de témoin	87
> DIVERS	88
91 > Excuses pour une absence du lieu de travail	88
92 > Demande de modification de certaines conditions de travail	88
93 > Dénonciation d'un travail dangereux	89
94 > Dénonciation d'une pratique dangereuse de la part de son employeur (chimiste, lanceur d'alerte)	90
95 > Demande d'intervention de l'inspecteur du travail	91
96 > Dénonciation de pression psychologique (harcèlement moral)	92
97 > Contestation d'un avertissement	94
98 > Refus de rétrogradation (refus de modification de contrat de travail)	94
99 > Demande d'annulation d'une sanction	95
100 > Demande de promotion après une formation ou un succès au travail	96

Principes de rédaction

Ayez toujours à l'esprit que l'on voit une lettre avant de la lire...

Très souvent, vos interlocuteurs n'auront pas le temps d'accorder à votre lettre une lecture attentive : ils la « scanneront » de haut en bas en quelques secondes. Cette lecture-balayage doit être facilitée par la mise en forme et rien ne doit perturber le parcours de l'œil, ni donner l'impression que votre lettre sera pénible à lire. Ces critères, empruntés aux techniques de la presse et du Web, correspondent au comportement du lecteur aujourd'hui. Avant d'être lu, il faut être lisible !

Soignez la présentation

Respectez les usages de la correspondance professionnelle

- Indiquez vos coordonnées personnelles en haut justifiées à gauche (collées à la marge gauche).
- Indiquez celles du destinataire une ou deux lignes en dessous justifiées à droite (collée à la marge de droite).
- Indiquez le lieu et la date une ligne en dessous justifiés à droite.
- Si possible, précisez l'objet de la lettre (c'est son titre) et, dans le cas d'une suite de courriers administratifs, ajoutez les références des courriers précédents.

Adoptez les principes d'édition professionnelle

- Dynamisez votre mise en page : le début de chaque paragraphe sera marqué par un alinéa. L'alternance de cette ligne décalée avec le reste du paragraphe collé à la marge de gauche rendra ce bloc texte moins figé, plus dynamique.
- Morcelez votre texte : arrangez-vous pour rédiger des paragraphes assez courts (4-5 lignes maximum) et de taille sensiblement égale. Le contenu de votre texte paraîtra d'emblée plus « digeste ».
- Essayez de faire des phrases courtes. Toutes les études le montrent : les phrases de 13-14 mots sont les plus faciles à mémoriser. Au-delà de cette limite, on se souvient de moins en moins du début de la phrase. Dans les faits, l'alternance phrases courtes/phrases un peu plus longues sera la plus dynamique.

Soignez la langue

Construisez votre texte

avant de l'écrire...

PENSEZ AU DESTINATAIRE DE VOTRE LETTRE

Vous n'écrivez pas cette lettre pour vous mais pour un destinataire précis, sensibles à des faits, des arguments. Pensez à votre « cible » : quels sont les mots, les arguments les plus susceptibles de convaincre votre interlocuteur ? Vous n'êtes pas là pour raconter votre vie mais pour convaincre.

ÉLABOREZ UN PLAN

Pour tout texte, plusieurs plans sont possibles. Le plus efficace est souvent le plus logique :

- l'objet de la lettre : exposé général du problème ;
- le corps de la lettre : informations détaillées, chronologie, justification et arguments de la démarche ;
- la conclusion de la lettre : la demande ;
- la formule de politesse.

Quelques règles

de base

RESPECTEZ LA GRAMMAIRE ET LE STYLE ÉCRIT

- Rien ne sera plus lisible qu'une phrase Sujet + Verbe + Compléments. Évitez de vous « prendre les pieds » dans la langue française en employant des tournures alambiquées, plus indiquées pour la littérature et qui demandent un effort de concentration.

RESPECTEZ L'ORTHOGRAPHE

- Si vous avez un doute sur un mot, prenez le temps d'aller vérifier son orthographe et, éventuellement, de vous assurer de son sens. Il existe aujourd'hui suffisamment de dictionnaires d'orthographe, notamment en ligne, pour procéder rapidement à ce genre de vérification. On a le droit de ne pas savoir, on n'a pas le droit de ne pas chercher... surtout s'il en va de votre image ou du bon déroulement d'une démarche !

RESPECTEZ LA TYPOGRAPHIE

- Il s'agit là de veiller à bien utiliser les espaces (quand on tape une lettre à l'ordinateur, l'espace en trop est vite arrivé...), et d'employer à bon escient les capitales et les minuscules d'une part, la ponctuation d'autre part.

L'emploi des capitales et des minuscules

LES CAPITALES

On met des capitales :

- au premier mot de chaque phrase (et donc de chaque paragraphe), après les points d'interrogation, d'exclamation et de suspension quand ces points terminent une phrase :
Je vous prie d'agréer...
Comment peut-on faire ? Votre aide serait la bienvenue.
Cela n'est plus possible ! Vous devez effectuer ces travaux au plus vite.
- au commencement d'une citation après les guillemets ouvrants :
« Vous êtes licencié pour faute grave », m'a-t-il déclaré.
- pour certains noms employés dans un sens absolu :
J'ai travaillé vingt-cinq ans au service de l'État.
- pour certaines institutions à caractère unique :
la Cour de cassation, le Conseil constitutionnel.
- au nom des points cardinaux quand ils désignent une région ou un bloc spécifique :
L'Est de la France, les relations Nord-Sud.
- aux noms des peuples (d'un pays, d'une région, d'une ville) lorsqu'ils désignent une personne et ont valeur de nom :
les Français, les Bretons, les Parisiens.

LES MINUSCULES

On met des minuscules :

- après deux-points, à l'intérieur d'une phrase, après un point-virgule :
Il ne me reste qu'une solution : porter plainte.
Il était sur le point de partir ; il ne lui restait plus que trois semaines de travail.
- aux noms de jours et de mois :
Nous sommes le mercredi 13 janvier 2010.
- aux noms de divisions administratives, de juridictions civiles ou militaires :
le département de la Creuse, la cour d'appel de Paris, le 3^e tribunal militaire.
- aux titres de fonction :
le président de la République (mais Monsieur le Président).
- aux adjectifs accompagnant un nom géographique :
l'Afrique noire, le Massif central.
- aux noms propres qui deviennent un nom commun comme un nom de produit :
un camembert, un bordeaux.

CAS PARTICULIERS

a) Le nom des saints et saintes

- le mot de saint ou sainte est en minuscules quand il désigne le saint originel, la personne :
Ce jour-là, saint Denis n'avait pas la tête sur les épaules...
- le mot de saint ou sainte prend une capitale et est suivi d'un trait d'union quand ce nom est utilisé pour désigner autre chose que la personne :
une ville (Saint-Denis), un endroit (la basilique Saint-Denis), une fête (les feux de la Saint-Jean)...
- si le nom du saint sert à désigner un produit générique, on retombe dans la règle des noms de produits (voir plus haut) :
un saint-émilion, un saint-nectaire...
- l'abréviation St et S^{te} ne s'utilise que pour les noms de communes.

b) Les sigles et acronymes

Les sigles et acronymes ont un point commun : ils désignent une formule, une expression en indiquant seulement les premières lettres de chaque mot important.

- Sigle** : 4 lettres ou moins devant être prononcées lettre par lettre (l'ANPE, le TGV, CQFD). La règle : chaque lettre est en majuscule, sans point ;
- Acronyme** : 4 lettres ou plus pouvant être prononcées comme un nouveau mot (l'Urssaf, la Drass...). La règle : une majuscule au début, le reste en minuscule.

Les abréviations courantes

LES TITRES DE CIVILITÉ

M. = Monsieur (attention : Mr = Mister)	M ^{mes} = Mesdames
MM. = Messieurs	M ^e = maître
M ^{lle} = Mademoiselle (attention : Melle n'existe pas)	D ^r = docteur
M ^{me} = Madame	Pr = professeur

LES UNITÉS DE MESURE

min = minute	m ² = mètre carré	cm = centimètre
mm = millimètre	h = heure	km = kilomètre
m = mètre	g = gramme	kg = kilo

AUTRES ABRÉVIATIONS

etc. (attention : etc... n'existe pas)	P-DG ou p-dg
cf. = conférer (reportez-vous à...)	NB = <i>nota bene</i>

L'emploi de la ponctuation

- Le point** : c'est une longue pause de respiration dans la lecture. Elle marque la fin d'une phrase. Il sert aussi à marquer une abréviation. On ne met plus de points dans les successions de chiffres (numéros de téléphone, par exemple) ou dans les sigles et acronymes.
- Le point-virgule** : c'est une pause intermédiaire dans la lecture. Elle permet de séparer deux phrases : la deuxième est directement liée à la première, on doit la séparer car sinon elle serait trop longue, trop complexe et donc difficile à lire. On l'utilise également dans les énumérations dans lesquelles il y a déjà des virgules.
- La virgule** : c'est une pause légère dans la phrase. Elle marque la juxtaposition et la coordination des éléments dans la phrase : éléments de temps, de lieu, etc., éléments de même valeur (succession de noms, d'adjectifs...).
- Le point d'exclamation** : il termine des phrases et sert à exprimer l'admiration, l'indignation, le soulagement. Il suit les interjections, les impératifs et les apostrophes.
- Le point d'interrogation** : il termine toutes les phrases interrogatives (question classique, tournure interrogative avec interrogation).
- Les deux-points** : on l'utilise pour introduire une citation, avant une énumération, pour amener une explication, un exemple, une description, une conclusion.
- Les points de suspension** : ils terminent une phrase inachevée (pour cause d'interruption, d'hésitation, d'émotion, d'ironie).
- Les guillemets** : ils marquent les paroles d'une personne ou des mots dont on ne veut pas prendre la responsabilité (mots argotiques ou grossiers, incorrects, trop techniques...).
- Les parenthèses et crochets** : les parenthèses encadrent des éléments secondaires, des compléments d'informations ajoutés aux informations principales contenues dans la phrase. Elles marquent notamment le sigle ou acronyme employé pour la première fois, la traduction d'un terme, les notations et références... Les crochets s'emploient uniquement dans la presse pour donner des informations complémentaires à un article.
- Les tirets** : il existe trois types de tirets. Le tiret court (-) est le trait d'union unissant deux mots existant isolément. Le tiret moyen (–) ou tiret d'impression permet, comme la parenthèse, de donner une information secondaire ; il permet aussi d'indiquer les éléments d'une liste. Enfin, le tiret long (—) ou tiret d'édition n'est utilisé que dans les livres pour marquer une succession de répliques.

Les césures

À la fin d'une ligne, on ne coupe pas (césure impossible symbolisée ici par X) :

- un chiffre de son unité de mesure :
550Xmillions, 30XjanvierX2010, 22XhX30...
- la ponctuation du mot qui la précède :
Il déclaraX:
- avant ou après une syllabe de deux lettres en fin de ligne :
patinoiXre, adXministration...
- entre deux voyelles :
MonsieXur, créXancier...
- avant et après une apostrophe :
c'Xest, l'Xadministration...
- les noms propres, les prénoms et les sigles :
DuXrand, PaXtrick, AnXpe...
- les abréviations dans les titres de civilité :
M.XDurand, M'XLajou...

Les formules de politesse

Elles se caractérisent par certaines tournures employées au début de la lettre, dans le corps de celle-ci ou à la fin, juste avant la signature. Ces formules varieront principalement en fonction du rapport de force entre le rédacteur de la lettre et son destinataire, il peut s'agir :

- d'un rapport d'égal à égal ;
- d'un rapport d'inférieur à supérieur (quand vous écrivez à une autorité administrative ou judiciaire, par exemple) ;
- d'un rapport de supérieur à inférieur (dans les lettres que vous recevez des impôts et des administrations, par exemple).

AU DÉBUT D'UNE LETTRE

a) D'inférieur à supérieur :

J'ai l'honneur de solliciter de votre bienveillance...
Je vous serais reconnaissant(e) de...
Je vous prie de bien vouloir...

b) D'égal à égal :

J'ai l'honneur de solliciter (de vous) un entretien...
J'ai l'honneur de vous accuser réception de...
J'ai l'honneur de vous faire savoir que...
J'ai l'honneur de vous signaler que...
J'ai l'honneur de vous faire connaître que...
Permettez-moi de vous exprimer mon regret/ma sympathie...
Je serais heureux/enchanté si...
J'ai le plaisir de vous faire connaître que...

c) De supérieur à inférieur :

J'ai l'honneur de porter à votre connaissance que...
J'ai l'honneur de vous aviser que...
J'ai l'honneur de vous prier de...
Je suis au regret de ne pouvoir répondre favorablement/accepter...
Je regrette de devoir vous informer que...
Je me vois dans l'obligation de...
J'ai le plaisir de vous apprendre...

d) Formules générales :

En réponse à votre lettre du...
Suite à votre lettre du...
À la suite de notre entretien du...
Nous avons pris bonne note de...
Nous vous accusons réception de...

À LA FIN D'UNE LETTRE

a) D'inférieur à supérieur :

Veillez agréer/Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes sentiments respectueux/dévoués.
Veillez agréer/Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mon profond respect.
Veillez agréer/Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ma gratitude.
Veillez agréer/Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mon entier dévouement/de mon dévouement respectueux.
Recevez, Madame, Monsieur, mes salutations respectueuses/mes sincères salutations/mes plus vives félicitations.
Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, mes sentiments respectueux.

b) D'égal à égal :

Si l'on connaît peu ou pas du tout son correspondant :

Veillez agréer/Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, mes meilleures salutations.
Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, à mes sentiments dévoués.
Croyez, Madame, Monsieur, à mes meilleurs sentiments.
Veillez recevoir/Je vous prie de recevoir, Madame, Monsieur, l'assurance de ma considération distinguée/de mes salutations distinguées/de mes sentiments les meilleurs.
Recevez, Madame, Monsieur, l'assurance de mes sentiments distingués.
Je vous prie de recevoir, Madame, Monsieur, mes salutations attristées.
Recevez, Madame, Monsieur, nos sincères condoléances et l'assurance de notre sympathie.

Si l'on connaît bien son correspondant :

Veillez croire, Madame, Monsieur, à mon meilleur souvenir.
Veillez trouver ici, Madame, Monsieur, l'assurance de mon amitié/de ma cordiale sympathie.
Veillez agréer, Madame, Monsieur, l'assurance de mes sentiments distingués.
Croyez, Madame, Monsieur, à l'expression de mes/nos sentiments de profonde amitié.
Avec nos condoléances émues.
Avec mes sentiments les plus affectueux.
Sincèrement vôtre.
(Très) amicalement.
(Bien) cordialement.
Toutes mes amitiés.

c) De supérieur à inférieur :

*Veillez croire, Madame, Monsieur, à mes sentiments les meilleurs.
 Recevez, Madame, Monsieur, l'assurance de ma considération distinguée.
 Je vous prie d'agréer, Madame, mes respectueux hommages.
 Je vous prie, Madame, de bien vouloir accepter l'hommage de mes respectueux sentiments.
 Veillez recevoir, Madame/Mademoiselle, l'expression de mes sentiments respectueux.
 Recevez, Monsieur, mes salutations (distinguées).
 Acceptez, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.*

LES FORMULES À ÉVITER

a) Les formules trop alambiquées et souvent incorrectes :

Dans l'attente de votre réponse, veuillez agréer...

Cette formule est incorrecte, car il y a deux sujets différents dans la phrase.
 Écrivez plutôt :

Dans l'attente de votre réponse, je vous prie...

b) Les formules excessives :

Croyez à l'expression de mes sentiments les meilleurs.

On ne peut croire qu'à des sentiments, pas à l'expression de ceux-ci. Écrivez plutôt :

Croyez à mes sentiments les meilleurs.

(Évitez également d'utiliser l'expression « croire en », qui fait trop religieux.)

De même, évitez des formules désuètes et un peu ridicules telles que :

Salutations empressées.

Écrivez plutôt :

Salutations distinguées.

c) Les formules toutes faites, approximatives ou réservées à l'oral :

Au jour d'aujourd'hui, en quelque sorte, en tout état de cause, comme prévu, au niveau de..., disons que...

Attention aux paronymes

Les paronymes sont des mots très proches par leur prononciation (session/cession) ou par leur orthographe (affleurer/effleurer). Leur sens est pourtant très différent. Voici la liste des paronymes les plus courants :

A

*Acception (le sens d'un mot, d'une notion)/acceptation (le fait d'accepter)
 Affection (le fait d'avoir des sentiments pour quelqu'un)/affection (manquer de naturel)
 Affirmer (avancer une thèse)/infirmer (ne pas confirmer)
 Affleurer (être très près de la surface)/effleurer (frôler)
 Affliger (faire de la peine)/infliger (faire subir)
 Agonir (accabler quelqu'un d'injures)/agoniser (être près de mourir)
 Alternance (succession)/alternative (choix entre deux solutions)
 Amener (faire venir)/emmener (faire partir)*

Amoral (qui ignore les principes de la morale)/immoral (qui est contraire à la morale)
Apurer (vérifier l'exactitude d'un compte)/épurer (rendre pur)
Arborer (porter avec fierté)/abhorrer (détester)
Attention (concentration)/intention (désir, volonté)
Avènement (arrivé)/événement (fait)

B

Bimensuel (tous les quinze jours)/bimestriel (tous les deux mois)
Blanchiment (blanchir au sens propre ou figuré)/blanchissage (nettoyage du linge)

C

Cession (l'action de céder, de donner)/session (une séance)/scission (une séparation)
Circonscrire (limiter)/circoncire (couper une partie du sexe masculin)/circonvenir (agir avec ruse pour contraindre ou corrompre quelqu'un)
Cohésion (union des idées, des membres)/cohérence (logique, homogénéité)
Collision (choc)/collusion (entente secrète)
Conjecture (suppositions, hypothèses)/conjoncture (environnement)
Consommer (user, manger)/consumer (brûler)
Contacter (entrer en relation)/contracter (attraper une maladie/prendre un contrat)
Continuation (action de continuer)/continuité (caractère de ce qui est continu, sans limites)

D

Décade (période de dix jours)/décennie (période de dix ans)
Décerner (attribuer)/discerner (distinguer, apercevoir)
Déchirement (action de déchirer un tissu, rupture morale)/déchirure (rupture d'un tissu)
Dédicacer (mettre sa signature)/dédier (consacrer)
Démystifier (détromper)/démystifier (enlever le caractère mythique)
Détoner (montrer une valeur, une idée)/détoner (qui n'est pas assorti, dans le ton)/détonner (qui fait retentir un bruit)
Donation (le fait de donner)/dotation (verser des revenus, des fonds à une personne ou sur un compte)

E

Effraction (le fait de casser)/infraction (le fait d'enfreindre une règle, une loi)
Effusion (manifestation de tendresse)/infusion (une tisane)
Émerger (sortir d'un liquide)/immerger (plonger dans un liquide)
Éminent (important)/imminent (sur le point d'arriver)
Éruption (jaillissement, sortie violente)/irruption (pénétrer de manière brusque dans un espace)
Évoquer (rappeler à la mémoire)/invoquer (appeler comme aide)
Exprès (de manière formelle et officielle)/express (rapidement)

F

Faction (parti, mouvement)/fraction (part, partie)
Falloir (idée d'obligation)/valoir (idée d'importance, de valeur)

G

Goulet (passage étroit en montagne)/goulot (col d'un récipient, d'une bouteille)
Gradation (accroissement progressif)/graduation (action de graduer)

H

Habilité (adresse)/habilité (avoir l'aptitude, l'autorisation)

I

Inclinaison (pente)/inclination (goût pour quelque chose)

Induire (tirer des conclusions)/enduire (recouvrir d'un enduit)

Infecter (se dit pour une maladie)/infester (se dit pour des individus ou animaux nuisibles)

Inculper (mettre une personne présumée coupable en examen)/inculquer (imprimer une chose dans l'esprit de quelqu'un)

Importun (qui dérange)/opportune (qui vient au bon moment)

Imprudent (qui ne fait pas attention)/impudent (malpoli)

L

Libération (le fait de libérer)/libéralisation (rendre plus libéral, moins réglementé)

Luxeux (très riche)/luxurieux (débauché)/luxuriant (nature abondante)

M

Matériau (matière pour travailler)/matériel (outils, équipement)

Maudire (jeter une malédiction)/médire (dire du mal)

Médical (lié à la médecine)/médicinal (lié à un remède)

Mettre au jour (révéler)/mettre à jour (actualiser)

N

Notable (remarquable)/notoire (connu de tous)

O

Oiseux (vain, inutile)/oisif (qui ne travaille pas)

Original (finéit, unique)/originel (initial)/originnaire (tissu d'un endroit)

Oppresser (étouffer)/opprimer (soumettre à une autorité excessive)

P

Perpétuer (prolonger, continuer)/perpétrer (commettre)

Prescrire (recommander)/proscrire (interdire)

Prodige (extraordinaire)/prodigue (généreux)

Prolongation (prolonger dans le temps)/prolongement (prolonger dans l'espace)

R

Reconduction (renouvellement d'un contrat)/reconduite (action de raccompagner quelqu'un)

Recouvrer (retrouver, récupérer)/recouvrir (mettre par-dessus)

S

Sceptique (qui doute)/septique (qui produit une infection)

T

Teindre (changer la couleur)/teinter (poser une teinte légère)

Temporaire (provisoire)/temporel (du domaine matériel)

U

Usagé (qui a beaucoup servi)/usé (qui est abîmé)

V

Vénéneux (plante qui empoisonne)/venimeux (qui contient du venin)

Viable (qui a les forces pour vivre)/vivable (où l'on peut vivre, avec qui l'on peut vivre)

1 > DEMANDE DE CONTRAT DE TRAVAIL ALORS QUE CELUI-CI NE VOUS A PAS ÉTÉ REMIS

Vous avez été engagé mais vous n'avez pas de contrat de travail. Vous voulez absolument avoir une trace écrite des conditions de cet engagement.

Sur le plan légal, le contrat de travail écrit n'est pas obligatoire lorsqu'il s'agit d'un contrat de travail à durée indéterminée. L'écrit est obligatoire seulement dans certains cas :

- contrat à durée déterminée ;
- contrat de travail temporaire ;
- contrat d'apprentissage ;
- contrat d'insertion en alternance ;
- contrat unique d'insertion...

Même lorsque l'écrit n'est pas nécessaire, vous êtes fondé à demander la signature d'un contrat écrit ou à tout le moins d'une lettre d'engagement claire et complète.

Invoquez dans votre demande les termes spécifiques de vos accords oraux, que vous souhaitez voir confirmés.

M. Fabrice DECONCHE
17, rue des Cimes
74000 Annecy

Station des Chamois
BP 18
74220 La Clusaz

Annecy, le 17 décembre 2012

Madame, Monsieur,

Employé dans votre station depuis une semaine comme moniteur de ski, je n'ai pas à ce jour reçu de contrat de travail.

Mon engagement ayant été fait sur des bases complètement orales, vous comprendrez sans peine qu'il serait plus rassurant, pour vous comme pour moi, de formaliser ces conditions par écrit pour éviter tout malentendu.

Je vous remercie par avance de bien vouloir établir ce contrat dès que possible et vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes sincères salutations.

Fabrice DECONCHE

2 > MODÈLE DE CONTRAT DE TRAVAIL POUR UNE JEUNE FILLE AU PAIR

Vous souhaitez engager une jeune fille au pair. Vous voulez respecter les accords européens (NB : les États membres du Conseil de l'Europe ont signé un accord européen sur le placement au pair).

Le jargon administratif désigne les travailleurs au pair sous le vocable de « stagiaires aides familiaux ». La réglementation applicable figure au décret 71-797 du 20 septembre 1971 (*Journal officiel* du 26 septembre 1971) qui a adapté le droit européen :

- la durée du placement doit être d'au moins trois mois et d'au plus un an, avec possibilité de prolongation jusqu'à dix-huit mois ;
- un contrat écrit doit être signé ;
- la personne placée au pair doit avoir 18 ans au moins (17 si l'un de ses parents réside en France) et 30 ans au plus. Cette personne :
- participe aux tâches familiales courantes pendant cinq heures par jour et trente heures par semaine au maximum ;
- est nourrie et logée ;
- doit disposer de temps suffisant pour suivre ses cours ;
- doit percevoir une somme allant de 230 à 285 euros par mois ;
- doit être déclarée à la Sécurité sociale.

Pour plus de renseignements, le site www.aupair-world.net.

M. et M^{me} LEBIHAN
17, allée des Myosotis
78100 Rambouillet

M^{lle} Julia WINSTON
Cité universitaire
75014 Paris

Rambouillet, le 12 juin 2012

Mademoiselle,

Nous avons le plaisir de vous confirmer l'attribution dans notre famille d'un placement au pair. Comme prévu par le décret 71-797 du 20-9-71 (*Journal officiel* du 26-9-71), les conditions de ce placement sont les suivantes :

- nous avons noté que vous aviez 18 ans ; merci de nous le confirmer par l'envoi d'une copie de votre pièce d'identité ;
- vous bénéficierez d'un placement de six mois à compter du 1^{er} juillet, éventuellement renouvelable ;
- vous participerez aux tâches familiales courantes pendant cinq heures par jour, soit trente heures par semaine. Vous aurez particulièrement en charge le retour d'école de Benjamin (6 ans) et de Julie (9 ans), soit entre 16 heures et 21 heures ;
- vous serez nourrie et logée ;
- le reste du temps, vous pourrez suivre vos cours à l'Alliance française ou dans d'autres universités, selon l'emploi du temps qu'il vous plaira ;
- vous percevrez une somme de 250 euros par mois ;
- vous serez couverte par le système français de Sécurité sociale (assurance-maladie).

Vous voudrez bien, pour la bonne forme, nous retourner ce courrier muni de votre signature et de la mention manuscrite « bon pour accord ».

Nous vous souhaitons la bienvenue dans notre pays et vous prions de croire, Mademoiselle, à l'expression de nos sentiments les meilleurs.

M. et M^{me} LEBIHAN

M^{lle} Julia WINSTON

3 > RÉCLAMATION DE CERTIFICAT DE TRAVAIL

Vous avez quitté définitivement votre emploi et vous souhaitez obtenir un certificat de travail.



L'employeur est tenu de vous le délivrer (article L. 1234-19 du Code du travail).

Ce certificat doit contenir exclusivement :

- la date d'entrée du salarié ;
- la date de sortie ;
- la nature de l'emploi ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus ;
- le solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation (DIF) et non utilisées ainsi que la somme correspondant à ce solde ;
- l'organisme collecteur paritaire agréé pour verser la somme prévue au 2^e alinéa de l'article L. 632-3-18 du Code du travail.

Toutes autres mentions relatives par exemple à la façon de travailler ou de se comporter sont prohibées.

M. Patrick OR PAILLEUR
67, rue des Canonnières
44000 Nantes

Mairie de Nantes
BP 33
44000 Nantes

Nantes, le 23 décembre 2012

Madame, Monsieur,

J'ai assuré les fonctions d'acheteur au sein de votre mairie du 17 septembre 1999 au 17 décembre 2012, date de ma démission.

Désirant m'inscrire au Pôle emploi, je vous serais très reconnaissant de bien vouloir m'établir le certificat de travail qui conclut obligatoirement toute période de travail (article L. 1234-19 du Code du travail).

Salutations distinguées.

Patrick OR PAILLEUR

4 > DEMANDE DE REQUALIFICATION D'UNE PRESTATION DE SERVICE EN CONTRAT DE TRAVAIL (TRAVAILLEUR INDÉPENDANT)

Vous êtes travailleur indépendant et vous collaborez avec une entreprise. La répétition et la pratique des travaux qui vous sont confiés vous amènent à demander à bénéficier d'un contrat de travail. Le lien de subordination est, en droit, le critère qui distingue le contrat de travail d'une prestation indépendante de service.

Dès lors que vous exercez une mission sous le contrôle et les ordres stricts d'un tiers (entreprise, société), vous pouvez considérer qu'il existe un contrat de travail. Il y a donc lieu d'analyser, avant toute chose, la nature de la relation qui vous unit au prescripteur des tâches. Faites-vous votre travail en toute liberté et indépendance ? Êtes-vous subordonné aux ordres, directives et instructions d'un tiers ?

Selon la réponse, vous pouvez revendiquer la qualité de travailleur salarié et demander un contrat de travail ; l'obtenir est cependant une autre affaire, qui met en jeu la relation « commerciale » entre vous et votre client. Celui-ci n'a peut-être pas envie de recruter en ce moment...

M^{me} Irène SOISSON
34, rue de la Pompe
75016 Paris

Agence Publicior
76, avenue des Champs-Élysées
75008 Paris

Paris, le 3 mars 2012

Madame, Monsieur,

Intervenant dans les projets de votre agence en tant que rédactrice, je collabore avec Publicior depuis six années maintenant sous un statut officiel d'indépendant.

Je crois avoir fait la preuve, tout au long de ces années, de mes compétences comme de ma volonté de participer au développement de l'agence par mes idées, mon dynamisme et un engagement constant. J'ai suivi à la lettre les instructions de M. LESPARD, qui m'indiquait chaque semaine les travaux à accomplir. Aujourd'hui, je considère que mon statut d'indépendant n'est plus adapté à mes conditions de travail.

Je souhaite formaliser cet engagement en quittant mon statut d'indépendant et en sollicitant

.../...

.../... aujourd'hui mon intégration à Publicor en tant que salariée en contrat à durée indéterminée.
 Certaine que la logique de ma demande vous apparaîtra avec la même évidence qu'à moi-même, je vous prie de croire, Madame, Monsieur, à l'expression de mes sincères salutations.
 Irène SOISSON

5 > DEMANDE POUR BÉNÉFICIER D'UNE CONVENTION COLLECTIVE

La convention collective qui est applicable à votre entreprise est bien plus avantageuse que les règles suivies par votre employeur, qui se contente de respecter simplement le Code du travail. Vous agissez.



Sachez qu'aux termes de la loi, le bulletin de paie doit mentionner l'intitulé de la convention collective applicable à l'entreprise.

Pratiquement toutes les branches bénéficient d'une convention collective, car l'article L. 2211-1 du Code du travail soumet au droit des conventions collectives :

- les employeurs de droit privé ;
- les établissements publics à caractère industriel et commercial ;
- les établissements à caractère administratif lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé.

D'autre part, votre employeur doit toujours afficher dans les locaux de l'entreprise un avis récapitulant la totalité des conventions et accords collectifs en vigueur dans l'établissement.

Ainsi, vous pouvez connaître la convention applicable et vérifier si ses dispositions sont correctement appliquées. Si l'employeur traîne les pieds, n'hésitez pas à avertir l'inspecteur du travail.

M. Gérard LELIÈVRE
 89, avenue de Paris
 45000 Orléans

Établissements Maciass
 Direction du Personnel
 65, rue des Victoires
 45000 Orléans

Orléans, le 5 octobre 2012

Madame, Monsieur,

Notre société de transports touristiques appartient à la branche professionnelle des activités de tourisme, restauration et hôtellerie et relève de la convention collective du même nom.

Pourtant, les établissements Maciass n'ont pas, à ce jour, appliqué cette convention alors que cette application aurait pour mérite de poser, pour l'employeur comme pour les salariés, un certain nombre de règles de fonctionnement utiles et souhaitables.

Comme la majorité des employés, je serai heureux de voir cette convention collective enfin en usage dans notre entreprise et vous prie en conséquence de l'appliquer dès à présent.

Certain que vous saurez être sensible à ce besoin ressenti par tout le personnel, je vous prie de croire, Madame, Monsieur, à l'expression de mes sincères salutations.

Gérard LELIÈVRE

6 > REFUS D'ADHÉRER À UNE MUTUELLE D'ENTREPRISE

Vous travaillez dans une entreprise qui propose à ses salariés une mutuelle particulière. Vous ne souhaitez pas y souscrire car vous êtes, de longue date, adhérent d'une mutuelle plus performante. La mutuelle d'entreprise, aussi appelée « mutuelle groupe » ou « mutuelle collective », est une assurance complémentaire. Elle vous rembourse la part de dépenses de santé non prises en charge par votre régime de Sécurité sociale (le « ticket modérateur »). Légalement, elle est prévue par l'article L. 911-1 du Code de la Sécurité sociale.

Les cotisations sont principalement assumées par l'entreprise ; le reliquat est imputé sur le salaire. Pouvez-vous vous dispenser d'adhérer à la mutuelle de l'entreprise ?

Deux situations sont à distinguer :

- vous êtes engagé dans une entreprise déjà affiliée à une mutuelle : vous n'avez pas le choix, vous devez adhérer d'office en signant votre contrat de travail et vous êtes obligé de cotiser !
- vous êtes salarié depuis plusieurs mois ou années dans l'entreprise quand celle-ci décide d'adhérer à une mutuelle : vous n'êtes pas tenu d'adhérer à la mutuelle dès lors que cette mesure résulte d'une décision unilatérale de votre entreprise ou d'une décision émanant du comité d'entreprise.

En revanche, si l'adhésion à la mutuelle résulte d'un accord collectif d'entreprise ou de branche, vous ne pouvez pas y échapper.

La voie est donc étroite pour conserver la liberté du choix de la mutuelle.

Sachez que l'employeur devra vous faire signer un avenant relatif aux conditions de cette mutuelle devenue obligatoire.

M. Stéphane LEMERCIER
32, rue Mabillon
76600 Le Havre

Société Tréfi métaux
Direction des Ressources humaines
56, boulevard des Alliés
76600 Le Havre

Le Havre, le 10 octobre 2012

Madame, Monsieur,

Employé dans l'entreprise depuis maintenant cinq ans, j'ai reçu comme tous les salariés votre courrier m'informant de la possibilité de souscrire à une mutuelle santé recommandée par vos soins.

Il se trouve que je suis déjà couvert par une mutuelle personnelle dont je suis entièrement satisfait. J'ai constaté en outre, en comparant les prestations proposées et les barèmes de remboursement, que la mutuelle que vous proposez est moins avantageuse sur certains points (frais dentaires et optiques).

Comme le prévoit la loi en pareil cas, je ne suis pas tenu d'accepter la souscription à cette nouvelle mutuelle puisque votre proposition intervient après mon entrée dans la société. Je souhaite donc la décliner pour les raisons évoquées plus haut.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes sentiments respectueux.

Stéphane LEMERCIER

7 > LE PRINCIPE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage est un contrat destiné aux jeunes entre 16 et 25 ans. Il s'agit d'un contrat de travail particulier puisque le jeune travailleur (ou la jeune travailleuse) suit une formation à la fois dans l'entreprise et à l'extérieur de celle-ci dans un centre de formation.



Ce contrat est régi par les articles L. 6221-1 et suivants du Code du travail.

Le contrat d'apprentissage doit obligatoirement être écrit.

Il précise :

- la rémunération (selon l'âge, le minimum de la rémunération va de 25 % du Smic pour un jeune de moins de 18 ans à 78 % du Smic pour un jeune de 21 ans et plus) ;
- le partage du temps de travail entre les deux lieux de formation ;
- la responsabilité des formateurs ;
- les diplômes...

Il est signé par l'employeur, l'apprenti et est également contresigné par le centre de formation des apprentis.

Le contrat d'apprentissage est un document administratif (CERFA n° 10103*04) qui doit être utilisé tel quel et qu'il est inutile de reproduire ici, car il serait inexploitable. On peut se le procurer auprès des délégations départementales du travail, ou en le téléchargeant sur Internet : www.service-public.fr. Ce cas ne nécessite pas de modèle de lettre.

8 > MODÈLE DE CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE (CDD)

Le contrat à durée déterminée (CDD) est un contrat enfermé dans des règles juridiques strictes et contraignantes. Il n'est pas possible pour un employeur d'avoir recours à un tel contrat n'importe quand et n'importe comment.



L'article L. 1242-2 du Code du travail précise qu'un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants :

1° Remplacement d'un salarié en cas :

- a) d'absence ;
- b) de passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;
- c) de suspension de son contrat de travail ;
- d) de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe ;
- e) d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;

2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;

3° Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;

4° Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens ou d'une société d'exercice libéral ;

5° Remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise mentionnée aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du Code rural, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint mentionné à l'article L. 722-10 du même code dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise.

Le contrat doit mentionner, notamment, la durée précise pour lequel il est conclu, l'objet pour lequel il est conclu, la rémunération, les congés. Le principe est que la durée maximale des CDD conclus à terme précis est de dix-huit mois, renouvellement(s) inclus. Le renouvellement ou la prolongation du contrat au-delà entraîne automatiquement sa requalification en contrat à durée indéterminée avec les droits qui y sont attachés : rupture avec un préavis, indemnités en cas de licenciement sans cause réelle ou sérieuse...

(Mentions minimales obligatoires)

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

M. (employeur), d'une part,

et M. (employé), d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit : M. ... est engagé pour : *(mentionner ici la cause légale du recours au contrat à durée déterminée ; par exemple : assurer le remplacement temporaire de X absent en raison de... - maladie, maternité...)* et employé en qualité de...

Ce contrat est conclu pour une durée minimale de...

Il prend effet à dater du... à... h.

Si l'absence de X se prolongeait au-delà de la durée minimale envisagée par le présent contrat, celui-ci se poursuivrait jusqu'à la date de retour de X, date qui constituerait alors le terme automatique du contrat.

Période d'essai : le présent contrat ne deviendra ferme qu'à l'issue d'une période d'essai de...

Attributions et emploi : M. est engagé en qualité de... *(description du poste)*

Lieu de travail : M. exercera ses fonctions dans les bureaux situés à...

Rémunération : la rémunération mensuelle brute allouée à M. ... est de... euros

Durée du travail : la durée hebdomadaire de travail est fixée à... heures.

Congés : les congés seront au nombre de X... par mois de travail et pris ou rémunérés selon les règles suivantes...

Indemnité de précarité d'emploi : à la cessation de ses fonctions dans la société, soit, selon le cas, en fin de durée minimale ou au retour de X, salarié remplacé, il sera versé à M. ... en même temps que son dernier salaire une indemnité de précarité d'emploi de 10 %.

Rupture anticipée pour faute grave ou force majeure : chacune des deux parties se réserve mutuellement le droit de mettre fin au contrat immédiatement et sans indemnité en cas de faute grave de l'autre partie, ou de force majeure.

Fait en deux exemplaires originaux dont un pour chacune des parties.

À..., le...

Signatures

9 > MODÈLE DE CONTRAT DE MISSION (COD : CONTRAT À OBJET DÉFINI)

Ce nouveau contrat à durée déterminée applicable depuis la loi du 25 juin 2008 est soumis aux différentes dispositions suivantes :

- il est destiné aux ingénieurs et cadres ;
- il doit être d'une durée minimale de 18 mois et maximale de 36 mois et ne peut être renouvelé ;
- il prévoit une indemnité de précarité à l'expiration du contrat (10 % de la rémunération totale brute du salarié).



Attention : ce contrat doit être prévu par un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise, qui doit notamment préciser :

- les nécessités économiques justifiant le recours à ce type de contrat (il ne peut pas être utilisé pour faire face à un surcroît temporaire d'activité) ;
- les conditions de reclassement, réembauchage, formation professionnelle, accès aux CDI de

l'entreprise ;

- les termes de la fin du contrat : réalisation de l'objet (délai de prévenance : deux mois minimum), rupture anticipée à la date d'anniversaire du contrat ;
- les conditions de fin du contrat par la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

(Mentions minimales obligatoires)

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

M. (employeur), d'une part,

et M. (employé), d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit : M. ... est engagé pour : *(mentionner ici la cause légale du recours au contrat à durée déterminée à objet défini ; par exemple : assurer la réalisation d'un chantier X).*

Ce contrat est conforme à l'accord collectif (convention collective X du...).

Ce contrat est conclu pour une durée minimale de 18 mois et prévisible de... ; en aucun cas il ne pourra être d'une durée supérieure à 36 mois.

Il prend effet à dater du... à... h.

Attributions et emploi : M. est engagé en qualité de... *(description du poste).*

Le résultat objectif suivant déterminera la fin du contrat : ... *(par exemple : réception par le client, dûment signée).*

Lieu de travail : M. ... exercera ses fonctions dans les bureaux situés à...

Rémunération : la rémunération mensuelle brute allouée à M. ... est de... euros

Durée du travail : la durée hebdomadaire de travail est fixée à... heures.

Congés : les congés seront au nombre de x par mois de travail et pris ou rémunérés selon les règles suivantes...

Indemnité de précarité d'emploi : à la cessation de ses fonctions dans la société, il sera versé à M. ... en même temps que son dernier salaire une indemnité de précarité d'emploi de 10 %.

Rupture à date anniversaire : le présent contrat pourra être rompu de façon anticipée, à date anniversaire, sous les conditions suivantes... (deux mois minimum de délai de prévenance), ou à tout autre moment, pour motif réel et sérieux.

Fait en deux exemplaires originaux dont un pour chacune des parties.

À... le...

Signatures

10 > MODÈLE DE CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE (CDI)

Le contrat à durée indéterminée (CDI) est la catégorie la plus courante et la plus normale de contrat de travail.



L'article L. 1221-2 du Code du travail prévoit du reste que « le contrat de travail est conclu pour une durée indéterminée ». C'est donc le contrat de droit commun.

Il doit mentionner au titre des éléments essentiels :

- la période d'essai ;
- les fonctions occupées ;
- le salaire ;
- les avantages annexes ou en nature ;
- etc.

(Mentions minimales obligatoires)

ENTRE LES SOUSSIGNÉS : M. ... (l'employeur) d'une part,

et

M. ... (l'employé) d'autre part,

La Société..., code NAF n° ...

Il a été convenu ce qui suit :

Le contrat de travail de M. ... est régi par les dispositions de la convention collective de... applicables à l'activité de l'entreprise, ainsi que par les dispositions particulières du présent contrat.

- M. ... devra en outre se conformer aux dispositions du règlement intérieur, dont un exemplaire lui est remis ce jour.

M. ... est engagé... à compter du... et pour une durée indéterminée.

- Emploi et qualification : M. ... occupera un emploi de...

Son coefficient hiérarchique est de...

- Durée du travail : M. ... sera soumis à la durée légale du travail applicable dans l'entreprise.

- Rémunération : M. ... percevra un salaire mensuel brut de... euros

- Lieu de travail : M. ... exercera ses fonctions dans les bureaux de l'entreprise située à...

- Période d'essai : l'engagement de M. ... ne deviendra définitif qu'à l'expiration d'une période d'essai de...

Toute suspension qui se produirait pendant la période d'essai (maladie, congés...) prolongerait d'autant la durée de cette période.

Pendant cette période, chaque partie pourra mettre fin au contrat, à tout moment, sans indemnité d'aucune sorte.

À..., le...

Signature des deux parties

11 > REFUS DE CHANGEMENT DE LIEU DE TRAVAIL

Votre employeur vous demande de changer de lieu de travail ; vous refusez car votre temps de transport sera multiplié par deux.

Tout contrat de travail est convenu par deux parties, l'employeur et l'employé.

En vertu du principe juridique du parallélisme des formes, il ne peut être modifié que de l'accord commun de l'un et de l'autre même si des modifications mineures peuvent être apportées au contrat de travail par l'employeur sans que l'employé ne puisse s'y opposer.

La jurisprudence de la Cour de cassation distingue en effet les modifications mineures des modifications essentielles du contrat :

- les premières doivent être acceptées par le salarié car elles sont sans incidence sur le contrat de travail. Si elles sont refusées, l'employé se met en tort et peut faire l'objet d'un licenciement ;
- les secondes (modifications essentielles) exigent l'accord express du salarié.

S'agissant du lieu de travail, la modification pourra être jugée essentielle si elle vous contraint à accomplir un trajet beaucoup plus long et bien plus pénible que celui que vous suiviez jusqu'alors. Dans un tel cas, vous pouvez valablement refuser.



Attention : si vous rejetez la proposition de votre employeur et que le conseil de prud'hommes considère que vous n'auriez pas dû agir ainsi (la modification est considérée comme mineure), vous ne pourrez pas bénéficier de dommages et intérêts.

Relisez bien votre contrat. S'il contient une clause de mobilité, c'est-à-dire une clause par laquelle vous avez accepté à l'avance que votre lieu de travail puisse être modifié, vous êtes obligé d'accepter les décisions de votre employeur quant à votre lieu d'affectation.

M. Stéphane MARCOVIK
2, passage des Bleuets
35300 Fougères

Le Quotidien de l'Ouest
Service du Personnel
ZI Nord-Ouest
35000 Rennes

Rennes, le 6 septembre 2012

Madame, Monsieur,

J'ai reçu il y a deux jours une lettre de nouvelle affectation me demandant de prendre mes fonctions à la rédaction locale de Brest.

Mon actuelle affectation à Fougères ne date pourtant que d'un an et m'avait été présentée comme une mission de longue haleine afin de favoriser mon implantation locale. J'ai, dans cette perspective, acquis une maison dont nous venons ma femme et moi de terminer l'installation. Vous me demandez maintenant d'interrompre le travail en profondeur déjà engagé.

Cette nouvelle affectation constitue de toute évidence une charge beaucoup trop lourde sur un plan personnel comme professionnel : il nous est impossible de déménager de Fougères après cette trop brève période, d'autant que ma femme vient d'obtenir sa mutation dans la ville. En outre, la perspective de faire tous les jours l'aller-retour Fougères-Brest (580 kilomètres, soit six heures de route) est inenvisageable et constituerait, au regard de la loi, une modification substantielle des termes de mon contrat de travail qui ne prévoit pas de clause de mobilité.

Je me vois donc dans l'obligation de refuser cette nouvelle affectation mais reste ouvert à toute proposition dans les années à venir.

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

Stéphane MARCOVIK

12 > CONTESTATION D'UNE FIN DE PÉRIODE D'ESSAI D'UN CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE : DURÉE EXCESSIVE (PÉRIODE NON PRÉVUE AU CONTRAT)

Votre employeur vous considère toujours en période d'essai alors que, pour vous, celle-ci est terminée.

La durée maximale de la période d'essai en matière de contrat à durée indéterminée est fixée par la loi (article L. 1221-19 du Code du travail) et prévoit :

- deux mois pour les ouvriers et les employés ;
- trois mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- quatre mois pour les cadres.

Toute prolongation de la période d'essai n'est possible qu'avec l'accord exprès du salarié ou, selon certaines conventions collectives, après une notification valable faite par lettre recommandée, sous réserve que cette faculté figure dans le contrat de travail dans les limites suivantes, s'agissant de la durée maximale de la période d'essai, renouvellement compris (article L. 1221-21 du Code du travail) :

- quatre mois pour les ouvriers et les employés ;
- six mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- huit mois pour les cadres.

Vérifiez donc, avant toute chose, les dispositions de la convention collective. Si l'employeur est hors des limites, contestez.

Vous pouvez alors légalement vous considérer comme étant engagé à durée indéterminée. La jurisprudence estime que dès la période d'essai échue, et que le salarié a été maintenu à son poste de travail, un contrat à durée indéterminée s'est formé.

M. Pierre YAHIA
89, rue des Nonnes
95200 Sarcelles

Les Magasins réunis
11, rue des Postes
95200 Sarcelles

Sarcelles, le 2 mars 2012

Madame, Monsieur,

Engagé par votre société le 15 janvier dernier en tant qu'employé de bureau, je devais effectuer aux termes de mon contrat une période d'essai d'un mois.

J'ai appris au cours d'une conversation avec mon supérieur hiérarchique direct que j'étais à ce jour toujours en période d'essai et qu'à sa connaissance, celle-ci devait être de trois mois.

Une telle durée pour une période d'essai serait contraire à la fois aux engagements résumés dans mon contrat de travail, aux dispositions de notre convention collective – celle-ci prévoit une période d'essai d'un mois pour les employés – et à la réalité de mon travail pour lequel, aux dires de tous, je donne entière satisfaction. Je n'ai en tout cas reçu aucune notification tant verbale qu'écrite d'un éventuel renouvellement de cette période.

De toute évidence, cette période d'essai est donc bel et bien terminée et mon contrat à durée indéterminée est devenu définitif.

Certain que vous partagerez cette appréciation de ma situation contractuelle, je vous prie de croire, Madame, Monsieur, à l'expression de mes sincères salutations.

Pierre YAHIA

13 > CONTESTATION D'UNE FIN DE PÉRIODE D'ESSAI : RUPTURE ABUSIVE DE LA PÉRIODE D'ESSAI

La période d'essai est une période test au bénéfice tant de l'employeur que de l'employé. Pour autant, peut-elle être rompue de façon discrétionnaire par l'employeur ?



La Cour de cassation, dans des arrêts récents, vient recadrer le pouvoir de l'employeur. Il commet un abus dans son pouvoir de résiliation du contrat de travail s'il met fin à la période d'essai en cours sur un motif « sans rapport avec l'appréciation des qualités professionnelles du salarié » (Cour de cassation, arrêt du 10 décembre 2008, n° 07-42.445). Ainsi, l'employeur ne peut pas mettre fin à la période d'essai en raison de difficultés économiques, par exemple.

M. Pierre YAHIA
89, rue des Nonnes
95200 Sarcelles

Les Magasins réunis
11, rue des Postes
95200 Sarcelles

Sarcelles, le 10 février 2012

Madame, Monsieur,

Engagé par votre société le 15 janvier dernier en tant qu'employé de bureau, je devais effectuer aux termes de mon contrat une période d'essai d'un mois. Mon supérieur hiérarchique direct vient de m'informer que celle-ci était interrompue et que ma collaboration avec votre entreprise s'arrêterait là.

Cette décision me semble incompréhensible et en décalage complet avec la qualité de mon .../...

.../... travail effectué pendant ces trois semaines dans votre société. J'ai en effet très rapidement montré mes compétences au point que mon supérieur direct m'a délégué au bout d'une semaine la totalité des tâches administratives qui gênaient son travail de conception. Pendant toute cette période, plusieurs personnes m'ont remercié et félicité de la qualité et de la rapidité de mon travail.

Ayant largement fait mes preuves pendant cette période, il me semble donc illogique et abusif de mettre fin à cette collaboration qui s'annonçait fructueuse.

Je vous serais par conséquent très reconnaissant de prendre en considération tous ces éléments et de me permettre de poursuivre cette période d'essai jusqu'à son terme. Nous pourrions alors, si vous le souhaitez, faire un bilan de ces quatre semaines de collaboration et, j'en suis certain, apprécier ensemble tout l'intérêt de ma présence dans votre équipe.

Recevez, Madame, Monsieur, mes meilleures salutations.

Pierre YAHIA

14 > CONTESTATION DU RENOUELEMENT D'UNE PÉRIODE D'ESSAI

Cela fait maintenant trois fois que votre employeur vous renouvelle votre période d'essai. Vous trouvez que la plaisanterie a assez duré, ceci étant complètement illégal...

M. Pierre YAHIA
89, rue des Nonnes
95200 Sarcelles

Les Magasins réunis
11, rue des Postes
95200 Sarcelles

Sarcelles, le 2 mars 2012

Madame, Monsieur,

Engagé par votre société le 15 janvier dernier en tant qu'employé de bureau, je devais effectuer aux termes de mon contrat une période d'essai d'un mois. Mon supérieur hiérarchique direct vient de m'informer que celle-ci était renouvelée d'un mois.

Cette décision me semble incompréhensible et en décalage avec la réalité : j'ai en effet très rapidement montré mes compétences (saisie, classement, reproduction en grandes séries, organisation de réunions et d'événements, etc.) au point que mon supérieur direct m'a délégué au bout d'une semaine la totalité des tâches administratives qui gênaient son travail de conception. Enfin, pendant toute cette période, aucun reproche ne m'a été adressé : plusieurs personnes m'ont au contraire remercié et félicité de la qualité et de la rapidité de mon travail.

Ayant eu largement l'occasion de faire mes preuves pendant le mois écoulé, il me semble donc illogique de renouveler cette période d'essai.

Je vous serais par conséquent très reconnaissant de prendre en considération tous ces éléments et de me confirmer mon engagement définitif au terme de cette période d'essai de toute évidence concluante.

Recevez, Madame, Monsieur, mes meilleures salutations.

Pierre YAHIA

15 > DÉNONCIATION D'AFFECTATION DE TRAVAIL NON CONFORME AU CONTRAT : DEMANDE DE REQUALIFICATION (CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI [CAE] UTILISÉ COMME UN EMPLOI NORMAL)

Vous avez réussi à décrocher un contrat. Il s'agit d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (réglementé par les articles L. 5134-20 et suivants du Code du travail) ; cependant, vous constatez que votre employeur ne respecte pas ses obligations.

Ce genre de contrat vise à favoriser l'embauche de personnes ayant des difficultés d'accès à l'emploi. Il s'agit d'apporter une expérience professionnelle dans un secteur non commercial (ces contrats sont réservés au secteur privé non lucratif ou au secteur public et pour répondre à des besoins collectifs non satisfaits).

En contrepartie, l'employeur dispose d'avantages très importants dont l'exonération de la plupart des charges sociales et la prise en charge partielle de la rémunération du salarié par l'État.

Le contrat a une durée minimale de six mois. Le salarié ne peut pas travailler plus de vingt heures par semaine.

Si l'une ou l'autre de ces conditions n'est pas respectée, vous devez bien évidemment contester en écrivant d'abord à votre employeur. À défaut de réaction positive, vous saisissez l'inspection du travail.

M^{me} Fatima BOUMEDIENNE
17, cité des Orangers
13800 Istres

Association Les Cheveux d'argent
23, passage d'Ornano
13800 Istres

Istres, le 3 juin 2012

Madame, Monsieur,

Engagée dans votre association comme femme de ménage via un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), je souhaite porter à votre connaissance une utilisation abusive de mes services.

En effet, aux termes de ce CAE, ma semaine de travail devrait être au maximum de vingt heures ; or, il arrive de plus en plus souvent que ma supérieure me demande de rester après 18 heures pour « un ccup de main », ce qui petit à petit aboutit à me faire travailler autant que mes collègues bénéficiant d'un contrat classique de 35 heures par semaine.

J'ai jusqu'ici accepté ces heures supplémentaires en dépannage et pour montrer mon investissement personnel dans l'association, mais cette durée excessive commence à peser sur ma vie de famille et m'empêche de me former pour occuper des responsabilités plus importantes.

Je vous serais donc très reconnaissante de bien vouloir veiller à maintenir ma semaine de travail dans les limites fixées par la loi pour les CAE. Si la charge de travail s'avérait impossible à réduire, la solution serait alors de transformer mon CAE en contrat de travail type similaire à celui dont bénéficient mes collègues.

Vous en remerciant par avance, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes sincères salutations.

Fatima BOUMEDIENNE

16 > CONTESTATION DE LA QUALIFICATION D'UN CDI EN CDD (CONTRAT VERBAL)

Vous avez réussi à trouver un travail et vous avez commencé à travailler, l'employeur vous ayant indiqué qu'il vous engageait pour une durée indéterminée. Malheureusement, il veut aujourd'hui vous imposer la signature d'un contrat qui, lecture faite, a toutes les apparences d'un contrat à durée déterminée. Vous le contestez énergiquement.



Sur le plan juridique, dès lors que vous avez été engagé sans contrat préalable, il existe une présomption suivant laquelle le contrat est à durée indéterminée (article L. 1242-12 du Code du travail).

Un contrat à durée indéterminée n'est en effet pas obligatoirement un contrat écrit : l'écrit est facultatif. Cependant, s'il est établi, il est naturellement rédigé et signé avant l'embauche.

Un contrat à durée déterminée, en revanche, est toujours écrit.

Donc, si vous n'avez rien signé avant l'embauche, vous pouvez justifier votre demande en évoquant l'obligation de signer un CDD avant toute embauche : s'il n'y a pas d'écrit, le contrat est effectivement à durée indéterminée.

M^{me} Dorothée JACOB
34, pente des Montagnards
63000 Clermont-Ferrand

Boutique Top Mode
45, rue Verte
63000 Clermont-Ferrand

Clermont-Ferrand, le 3 septembre 2012

Madame,

Le 1^{er} juin dernier, vous avez bien voulu m'engager à durée indéterminée pour travailler comme vendeuse dans votre boutique. Cet accord s'est alors conclu oralement.

Vous affirmez depuis le début de ce mois que l'accord ne valait que pour une période déterminée, celle de l'été, et vous souhaitez mettre fin à mon engagement le 15 septembre.

Il est pour moi inacceptable de remettre en cause la parole donnée, d'autant que j'ai fait l'objet à partir de la mi-août de plusieurs propositions de travail que j'ai toutes rejetées, m'estimant moralement engagée avec vous.

Je vous rappelle d'autre part qu'au regard de la loi (article L. 1242-12 du Code du travail), tout engagement sans contrat préalable donne lieu à une présomption suivant laquelle le contrat est à durée indéterminée.

Certaine que vous saurez apprécier ces arguments et mon envie toujours intacte de m'investir dans votre commerce et d'aider à le faire prospérer, je vous renouvelle mes remerciements pour cet engagement et vous prie d'agréer, chère Madame, mes sentiments les plus respectueux.

Dorothée JACOB

17 > RÉCLAMATION AUPRÈS DE L'AGENCE D'INTÉRIM DE VOUS TROUVER UNE NOUVELLE MISSION APRÈS QUE CELLE-CI A ÉTÉ INTERROMPUE AVANT TERME

Vous travaillez en intérim et vous avez obtenu une mission de plusieurs mois. Elle est interrompue en cours. Sachez que le contrat de travail temporaire ne peut pas être rompu avant terme sauf faute grave ou force majeure.

En dehors de ces deux cas, l'entreprise de travail temporaire est tenue de vous proposer un nouveau contrat prenant effet dans un délai maximum de trois jours ouvrables et d'une durée au moins équivalente à celle qui restait à couvrir.

En outre, le nouveau contrat ne peut pas comporter de modifications importantes concernant la rémunération, l'horaire de travail, la qualification, le temps de transport par rapport au contrat initial. Si l'entreprise est dans l'incapacité de vous proposer un tel contrat, elle doit vous verser le montant de la rémunération qui restait à échoir à l'occasion de la mission interrompue + l'indemnité de fin de mission (indemnité de précarité de 10 % de la rémunération totale brute).

M. Jacques RICHARD
Route des Prairies
46000 Cahors

Agence d'intérim Fast Expert
7, place Carrée
46000 Cahors

Cahors, le 20 février 2012

Madame, Monsieur,

Votre agence m'a placée il y a dix jours sur le chantier de construction du périphérique de Cahors où j'intervenais en tant que conducteur d'engin.

Ce chantier vient de s'interrompre brutalement pour cause de découverte archéologique par décision des Monuments nationaux. Personne ne peut dire à ce stade combien de temps dureront les fouilles.

Ma mission a dès lors été immédiatement interrompue et je me retrouve au chômage technique. Je me suis donc tourné vers vous pour réclamer une nouvelle mission de remplacement.

Vous venez de me proposer une nouvelle affectation inacceptable en l'état : en effet, il s'agit d'un emploi de simple manœuvre, payé à 80 % du Smic et sur un chantier... à 150 kilomètres de mon domicile.

Sachez qu'au regard de la loi, cette nouvelle affectation ne peut comporter « de modifications d'un élément essentiel en matière de qualification professionnelle, de rémunération, d'horaires de travail et de temps de transport » par rapport au contrat initial. Je vous saurai donc gré de me proposer une nouvelle affectation plus en adéquation avec mes compétences, mon niveau de salaire et mes contraintes de transport.

Recevez, Madame, Monsieur, mes meilleures salutations.

Jacques RICHARD

18 > INFORMATION À VOTRE EMPLOYEUR QUE VOUS ÊTES EN CDI (RENOUVELLEMENT ILLICITE D'UN CDD)

Depuis de nombreux mois, votre employeur multiplie les contrats à durée déterminée ; chaque renouvellement contient cependant à chaque fois un petit détail mineur, nouveau ou complémentaire. Il y a là un abus.

Vous voulez contester la position de votre employeur ; vous estimez que vous êtes désormais en contrat à durée indéterminée.

Un contrat à durée déterminée ne peut pas être renouvelé éternellement.



La loi prévoit qu'une succession de contrats à durée déterminée sur le même poste doit être assimilée à l'existence d'un contrat à durée indéterminée (article L. 1245-1 du Code du travail). Vous avez donc raison de contester.

Envoyez tout ceci, bien entendu, en lettre recommandée avec accusé de réception.

M. José BENACQUISTA
23, route de l'Espagne
66000 Céret

Les Vignerons réunis
23, rue des Cathares
66000 Céret

Céret, le 2 avril 2012

Lettre recommandée avec accusé de réception

Madame, Monsieur,

Employé dans votre coopérative comme cueilleur, je me suis vu proposer pour ces missions successives 11 contrats à durée déterminée (CDD) d'une durée variant de deux à six mois.

Cette collaboration ininterrompue pour un emploi quasiment identique à chaque fois – seule la dénomination changeait, mais l'activité de cueillette restait la même – m'amène à considérer être lié à votre entreprise par un contrat à durée indéterminée, comme le stipule le Code du travail dans son article L. 1245-1.

Je souhaite donc que ma situation soit régularisée par la signature d'un contrat en bonne et due forme pour envisager notre collaboration sur des bases plus saines.

Vous remerciant par avance de cette régularisation contractuelle, je vous prie de croire, Madame, Monsieur, à l'expression de mes sincères salutations.

José BENACQUISTA

19 > DEMANDE DE REQUALIFICATION D'UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE EN VRAI CONTRAT DE TRAVAIL (ENGAGEMENTS DE FORMATION NON TENUS)

Les conditions stipulées dans votre contrat d'apprentissage ne sont pas respectées : vous ne pouvez pas effectuer vos heures d'apprentissage dans votre centre de formation, et le travail que vous effectuez n'est plus du tout un apprentissage, mais bel et bien un travail classique. Vous réagissez.

Le contrat d'apprentissage est un contrat tripartite entre l'employeur, l'apprenti et un centre de formation des apprentis. L'objet de ce contrat est de permettre à des jeunes de 15 à 25 ans de suivre en alternance une formation pratique dans une entreprise ou chez l'artisan, et théorique dans un centre de formation.

Si l'employeur ne permet pas à l'apprenti de suivre les cours, le contrat est totalement vidé de sa substance. L'apprenti peut alors demander la rupture du contrat ; mais il peut aussi demander que le contrat soit transformé en véritable contrat de travail puisque, aussi bien, il ne suit aucune formation. Choisissez la solution qui vous convient le mieux, et envoyez votre courrier.

M. Marc ANGELI
3, allée des Nénuphars
47000 Agen

Garage du Lot-et-Garonne
Route de Marmande
47000 Agen

Agen, le 18 mars 2012

Monsieur,

Le 2 septembre 2010, j'ai signé avec votre garage un contrat d'apprentissage dans lequel vous acceptiez de m'employer à mi-temps pour m'apporter tout le savoir-faire de terrain pour ma formation de mécanicien auto, suivie pendant l'autre moitié du temps au CFA d'Agen.

.../...

.../...

J'ai vite constaté que mes cours théoriques au CFA vous déplaisaient fortement et que l'important pour vous était que je reste travailler à l'atelier. Pour justifier mes longues journées passées au garage, votre phrase habituelle – « À l'école, on n'apprend rien ! » – décrit assez bien votre point de vue.

Votre insistance à me faire rester à l'atelier en dehors des horaires convenus m'a fait d'une part rater une partie de mes cours, et d'autre part réaliser que vous m'employez de plus en plus à plein-temps sans pour autant m'en donner les avantages ni le salaire. Ma formation chez vous, en outre, apparaît assez limitée puisque, cantonné à des travaux sans qualification (nettoyage des véhicules, changement des chambres à air, etc.), je ne peux pas mettre en application ce que j'apprends au CFA en travaillant sur les moteurs.

Cette évolution de mes fonctions dans votre atelier m'amène tout naturellement à vous demander de transformer mon contrat d'apprentissage en contrat de travail classique, une transformation qui, vous en conviendrez, reflétera plus fidèlement la réalité.

Vous remerciant par avance de cette régularisation, je vous prie de croire, cher Monsieur, à l'expression de mes sincères salutations.

Marc ANGELI

20 > DEMANDE DE MODIFICATION D'HORAIRES DE TRAVAIL

Les horaires de travail que vous devez respecter ne vous conviennent pas. Vous voulez qu'ils soient modifiés pour des raisons personnelles.

La fixation initiale des horaires est un attribut du pouvoir de l'employeur. Il les fixe lui-même après avis, éventuellement, du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

La modification d'horaires ou l'aménagement d'un horaire particulier doivent donc être négociés directement et individuellement.

Essayez de mettre en avant les éléments qui vous semblent les plus favorables, en cherchant à prendre en compte les nécessités de l'entreprise, et en proposant une voie médiane.

M^{lle} Sabine FOUASSE
12, rue des Petits-Champs
75002 Paris

Groupe Publications informatiques
21, rue des Martyrs
92130 Issy-les-Moulineaux

Paris, le 3 février 2012

Madame, Monsieur,

Employée dans votre groupe de presse comme secrétaire de rédaction, je suis les horaires de travail établis pour l'ensemble des collaborateurs, à savoir 9 h 30-13 h 30/14 h-18 h.

Ces horaires auxquels il était facile de me plier jusqu'à la naissance de ma petite fille sont devenus plus problématiques par la suite pour des raisons liées à la garde de mon enfant. La crèche fermant impérativement à 18 h 15, c'est souvent la course le soir pour aller récupérer mon enfant.

Je souhaite en conséquence solliciter de votre haute bienveillance un aménagement de mes horaires de travail qui pourrait prendre la forme suivante :

- matin : 8 heures-13 h 30 ;
- après-midi : 14 heures-16 h 30.

Ces nouveaux horaires me permettraient de déposer moi-même mon enfant dès l'ouverture de la crèche et de la récupérer sans souci le soir.

Certaine que vous serez sensible à ces préoccupations incontournables pour tous les parents, .../...

.../... je vous remercie par avance de m'accorder cet aménagement d'horaires et vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes sentiments les meilleurs.
Sabine FOUGASSE

21 > RÉCLAMATION DE SALAIRES DUS (CDD INTERROMPU AVANT TERME)

Vous avez conclu avec votre employeur un contrat à durée déterminée pour une durée de six mois. Au quatrième mois, il vous a purement et simplement mis à la porte sous un prétexte futile. Un employeur ne peut rompre de façon unilatérale un contrat à durée déterminée que s'il est en mesure de démontrer une faute grave ou un cas de force majeure.



Dans tous les autres cas, l'employeur doit vous verser des « dommages et intérêts d'un montant au moins égal » aux rémunérations restant à courir jusqu'au terme du contrat (article L. 1243-4 du Code du travail).

Dans votre cas, vous êtes en droit de réclamer au minimum l'équivalent de deux mois de salaire.

M. Bruno ROBERT
32, rue Killy
73000 Chambéry

Station de ski Les Asters
BP 45
73000 Chambéry

Chambéry, le 13 janvier 2012

Madame, Monsieur,

J'ai signé avec votre station de ski un contrat de travail à durée déterminée pour la saison d'hiver s'étendant du 1^{er} décembre au 15 mars inclus.

Ce matin, vous m'avez informé verbalement de votre intention de vous passer de mes services sous prétexte de mauvais esprit (!).

Je souhaite vous rappeler que la loi (article L. 1243-4 du Code du travail) interdit la rupture d'un tel contrat qui doit être mené à son terme sauf cas de faute grave ou de force majeure. Le versement des salaires, en tout cas, est dû dans son intégralité.

Sachez que mon intérêt pour ce travail de moniteur perdure et que je serai heureux de l'assumer jusqu'au terme du contrat ; si toutefois vous persistez dans votre intention de me licencier, vous devrez me payer les deux mois de salaire qui restent à courir.

Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, à l'expression de mes sincères salutations.

Bruno ROBERT

22 > DÉNONCIATION DE TRAVAIL AU NOIR (LETTRE À L'EMPLOYEUR) ET DEMANDE DE CONTRAT

Vous apprenez que votre employeur ne vous déclare ni à l'Urssaf, ni aux organismes sociaux obligatoires, et que vous ne bénéficiez pas des couvertures sociales légales et obligatoires. Vous dénoncez cette grave infraction à la loi.



Vous adressez à votre employeur une lettre sévère en lui indiquant son grave manquement à la loi : il est coupable de l'infraction de travail illégal (article L. 8221-1 du Code du travail).

Vous lui indiquez que s'il ne règle pas les cotisations arriérées spontanément et dans les meilleurs délais, vous saisirez l'inspection du Travail et éventuellement le procureur de la République.

Vous faites valoir que le travail au noir est une infraction pénale passible de sanctions sévères.

M. Pierre LESTRADE
32, rue des Massifs
12000 Rodez

Colonie de vacances Azur
12, chemin des Ours
12000 Rodez

Rodez, le 2 août 2012

Madame, Monsieur,

Moniteur dans votre colonie de vacances depuis début juillet et pour toute la saison, j'ai découvert à ma grande surprise que vous ne déclariez aucun de vos employés d'été à la Sécurité sociale ni à l'inspection du travail. En bref, vous êtes en infraction avec la loi (article L. 8221-1 du Code du travail), vous nous faites travailler au noir et sans aucune protection sociale !

Je suis outré de constater avec quelle désinvolture votre structure de loisirs traite ses employés, un bien piètre remerciement pour toute l'énergie que nous déployons pour faire tourner cette colonie malgré son manque de moyens.

Cet état de fait ne saurait durer et je vous demande instamment d'y mettre fin en procédant aux habituelles déclarations d'embauche. À défaut de régularisation de cette situation dans les huit jours – et celle-ci passera par la signature d'un contrat en bonne et due forme comme nous le réclamons depuis le début de la saison –, je me verrai dans l'obligation de saisir l'inspection du travail ou, si besoin, le procureur de la République.

Salutations.

Pierre LESTRADE

23 > DÉNONCIATION DE TRAVAIL AU NOIR (AUPRÈS DE L'URSSAF ET DE L'INSPECTION DU TRAVAIL)

Votre employeur ne vous déclare ni à l'Urssaf ni aux organismes sociaux obligatoires. Vous lui avez demandé de faire le nécessaire, mais il a fait la sourde oreille. Vous vous adressez à l'Urssaf et à l'inspection du travail à qui vous faites part de cette situation pour qu'une régularisation intervienne.



L'employeur encourt une peine d'emprisonnement de trois ans et/ou une amende de 45 000 euros (article L. 8224-1 du Code du travail).

Le jugement peut en outre être affiché dans l'entreprise.

Le salarié bénéficie enfin d'une indemnité s'il est licencié par l'employeur alors qu'il est employé au noir ; elle est équivalente à six mois de salaire.

M. Pierre LESTRADE
32, rue des Massifs
12000 Rodez

Urssaf
12, route des Oliviers
12000 Rodez

Rodez, le 12 août 2012

Copie à : Inspection du travail
Cité administrative
12000 Rodez

Madame, Monsieur,

Moniteur pour enfants à la colonie de vacances Azur située 12, chemin des Ours à Rodez pour la saison d'été, j'ai constaté que mon employeur n'avait pas rempli les démarches obligatoires de déclaration d'embauche auprès de vos services. Un premier rappel à l'ordre (voir photocopie de la lettre ci-jointe) est resté sans effet.

Je souhaite donc porter ces faits à votre connaissance pour vous permettre de donner à cette infraction au droit du travail (selon les termes de l'article L. 8224-1 du Code du travail) la suite que vous jugerez utile d'apporter.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes sincères salutations.

Pierre LESTRADE

PJ : photocopie de la lettre de demande de régularisation adressée le 2 août 2012.

24 > DEMANDE DE CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF)

Vous souhaitez suivre une formation individuelle pour améliorer votre niveau de compétences, changer d'activité ou de profession, vous ouvrir plus largement à la culture et à la vie sociale ou préparer un examen.

Vous êtes tenu d'adresser par écrit à votre employeur votre demande et ce, avant le début du stage. Votre lettre exposera :

- le contenu du stage ;
- sa durée ;
- le nom et les coordonnées de l'organisme de formation.

Votre employeur dispose d'un délai de trente jours pour vous répondre.

À défaut, la loi considère que son silence vaut acceptation. Veillez bien à respecter le calendrier.



Bon à savoir : si vous remplissez les conditions légales, votre employeur ne peut pas s'opposer à votre demande. Tout au plus peut-il différer la date du congé s'il estime que votre absence entraînera des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise. Cependant, il ne pourra pas repousser la date de votre formation au-delà de neuf mois.

M^{me} Sophie CASSIDAINE
17, rue des Danseuses
03000 Moulin

M^{me} la responsable de la Formation
Société Limaille
Boulevard industriel
03000 Moulin

Moulin, le 3 septembre 2012

Madame,

Employée de votre société depuis deux ans en qualité d'agent commercial, je souhaite m'investir dans le développement international de notre entreprise et suivre, dans cet esprit, une formation pour me perfectionner en anglais.

Après un rapide tour d'horizon des possibilités de formation existant à Moulin et dans sa périphérie, j'ai vite réalisé que l'organisme Ready for action, dont le centre se trouve à Tul le même (1, allée des Moineaux), se détache nettement des autres organismes de formation linguistique et qu'il offrait les formations les plus adaptées à mon niveau et à mes besoins.

La solution la plus intéressante, de par sa flexibilité et son rapport qualité/prix, est le forfait 2 niveaux/240 heures au prix hors taxes de 1 715 euros, puisque cette formule d'une part s'engage à me faire progresser de deux niveaux (leur échelle de compétences en compte 6), et me permet d'autre part de prendre mes heures de cours en fonction de mes disponibilités horaires. Vous trouverez ci-joint le détail de leur programme et de l'offre tarifaire.

Je suis sûre que vous trouverez opportun mon désir d'amélioration de mes compétences et que vous aurez à cœur de répondre favorablement à ma demande.

Vous remerciant par avance de toute l'attention que vous voudrez bien apporter à ma demande de formation, je vous prie de croire, Madame, à l'expression de mes sincères salutations.

Sophie CASSIDAINE

25 > INFORMATION DE VOTRE PART D'UNE PROCHAINE PRISE DE CONGÉS DE MATERNITÉ OU D'ADOPTION

Vous attendez un heureux événement : vous devez en informer votre employeur. Dans le cadre d'une maternité, vous pouvez prétendre à un certain nombre de droits.

**Pour la mère**

L'article L. 1225-17 du Code du travail accorde un congé de maternité de seize semaines, soit six semaines avant la date prévue pour l'accouchement et dix semaines après.

En cas de problèmes liés à la grossesse, un congé pathologique sur justification médicale peut être accordé en plus dans la limite de deux semaines avant la date présumée de l'accouchement et de quatre semaines après la date de celui-ci (article L. 1225-21 du Code du travail).

Pendant le congé de maternité, la salariée perçoit des indemnités de la Sécurité sociale.

Il est important de savoir que la plupart des conventions collectives prévoient le maintien intégral du salaire. Renseignez-vous auprès de la direction des Ressources humaines.

En outre, à son retour, la salariée retrouvera nécessairement et obligatoirement son poste de travail.

Pour le père

Vous pouvez bénéficier d'un congé de onze jours ou de dix-huit jours en cas de naissances multiples (article L. 1225-35 du Code du travail). Ce congé doit être pris dans les quatre mois qui suivent la naissance. Vous devez avertir votre employeur au moins un mois avant la date à laquelle vous envisagez de le prendre en précisant la date à laquelle vous entendez y mettre fin. Ces conditions sont identiques si vous adoptez un enfant.

M^{me} Laurence FRANOUX
45, rue des Échevins
67000 Strasbourg

Société des Vins d'Alsace
Direction des Ressources humaines
2, place de la Cathédrale
67000 Strasbourg

Strasbourg, le 23 septembre 2012

Lettre recommandée avec accusé de réception

Madame,

Comme vous ne l'ignorez pas, j'attends un deuxième enfant et ma grossesse est entrée aujourd'hui dans son huitième mois.

Je souhaite donc pouvoir bénéficier de mon congé de maternité dans quinze jours, soit le 7 octobre prochain.

Dans l'attente de la confirmation par courrier de votre accord pour ce congé de maternité, je vous prie d'agréer, Madame, mes sincères salutations.

Laurence FRANOUX

26 > INFORMATION À LA SÉCURITÉ SOCIALE DE VOTRE MATERNITÉ

Alors que vous attendez un enfant, vous devez en avertir votre caisse primaire d'assurance-maladie, ainsi que votre caisse d'allocations familiales ; l'absence de déclaration entraîne l'absence de prise en compte et donc la non-attribution des droits.

M^{me} Laurence FRANOUX
45, rue des Échevins
67000 Strasbourg

Sécurité sociale
3, place de la Cathédrale
67000 Strasbourg

Strasbourg, le 23 mars 2012

Madame, Monsieur,

Je souhaite porter à votre connaissance le fait que j'attends un deuxième enfant et que ma grossesse entre ce jour dans son deuxième mois.

Vous voudrez bien en tenir compte et m'informer de mes droits et de mes obligations au regard de la Sécurité sociale, comme au regard de la caisse d'allocations familiales.

Recevez, Madame, Monsieur, mes meilleures salutations.

Laurence FRANOUX

27 > DEMANDE DE REPORT DE CONGÉS

Le tableau des congés payés ne vous convient pas. Vous voulez le faire modifier.



Aux termes du Code du travail, sachez que l'ordre des départs en congé est fixé par l'employeur dans les limites suivantes :

- un employeur est obligé d'accorder au moins douze jours en continu entre le 1^{er} mai et le 31 octobre ;
- il doit se conformer aux stipulations éventuelles de la convention collective ou, à défaut, des usages ;
- s'il en existe, il doit se décider après avis des éventuels délégués du personnel ;
- il doit tenir compte de la situation de famille du bénéficiaire et notamment des possibilités de congés du conjoint. Si l'un et l'autre travaillent dans la même entreprise, les époux ont droit à un congé simultané, de même pour les partenaires d'un Pacs (article L. 3141-15 du Code du travail).

D'autre part, sachez que l'article L. 3141-16 du Code du travail précise que sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.

Si vous réunissez les conditions ci-dessus, vous pouvez demander un report. Faites-le le plus tôt possible, en montrant de la souplesse et de la compréhension.

M. Serge LESIEUR
17, avenue Henri-IV
91150 Étampes

La responsable des Ressources humaines
Société Les Déménageurs de l'Essonne
ZI des Acacias
91150 Étampes

Étampes, le 12 juin 2012

Madame,

Les congés payés de notre société viennent d'être arrêtés et les dates qui m'ont été allouées – du 22 juillet au 9 août prochains – ne me conviennent pas.

En effet, lors des discussions relatives à ces congés avec mon supérieur hiérarchique, j'avais expressément demandé à partir du 1^{er} au 19 juillet pour des raisons de vacances scolaires et de garde des enfants ; mon épouse, qui travaille aussi dans la société, a fait une demande similaire pour les mêmes dates, et ses congés ont été acceptés.

Vous comprendrez que pour le bien-être de notre famille, il est indispensable que mon épouse et moi bénéficions des mêmes dates de congés pour partir ensemble, une évidence que prévoit même le Code du travail qui rend ce congé simultané obligatoire (article L. 3141-15).

Je vous serais par conséquent très reconnaissant de reconsidérer cette proposition de dates de congés et de l'harmoniser avec celles de mon épouse, soit du 1^{er} au 19 juillet inclus.

Vous remerciant par avance de cette modification, je vous prie d'agréer, Madame, l'expression de mes sincères salutations.

Serge LESIEUR

28 > DEMANDE DE REPORT DE CONGÉS RESTANTS (APRÈS UN ACCIDENT PENDANT VOS VACANCES)

Vous avez été victime d'un grave accident pendant vos vacances et vous avez passé l'essentiel de celles-ci allongé (ou avec deux béquilles). Vous souhaitez demander un report de vos vacances pour pouvoir en profiter.



Sur le plan légal, l'accident (comme la maladie) survenu pendant les congés payés n'autorise pas le report de la période desdits congés. C'est la position de la Cour de cassation et de l'administration (voir en particulier : Cour de cassation, chambre sociale, 8 novembre 1984).

Sachez cependant que certaines conventions collectives peuvent autoriser le salarié à prendre ultérieurement des congés, ou à les reporter sur une autre période. D'autres conventions collectives enfin, prévoient une indemnité compensatrice particulière.

Vérifiez donc les textes applicables à votre situation avant de formuler votre demande.

M. Grégoire MARTINET
23, allée des Gillets
13100 Aix-en-Provence

Papeterie Lazare
14, porte Dorée
13100 Aix-en-Provence

Aix-en-Provence, le 18 juillet 2012

Cher Monsieur Lazare,

Je suis actuellement, comme vous le savez, en congés jusqu'au 26 juillet mais ces vacances se passent plutôt mal puisque je me suis cassé la jambe droite lors d'une sortie en VTT.

Après une brève hospitalisation, j'ai décidé d'interrompre ces vacances basées essentiellement sur des activités sportives collectives et de rentrer à Aix.

Ce coup de malchance me pousse à vous demander de reprendre le travail plus tôt, dès lundi prochain, et de reporter ma semaine de congés restante à une période ultérieure, comme le prévoit notre convention collective.

Vous remerciant par avance de votre compréhension, je vous prie d'agréer, cher Monsieur Lazare, l'expression de mes sincères salutations.

Grégoire MARTINET

29 > DEMANDE POUR BÉNÉFICIER DE L'OUVERTURE D'UN COMPTE DE CRÉDIT TEMPS

Vous souhaitez savoir si vous pouvez bénéficier du compte épargne temps. Sachez tout d'abord qu'une convention doit avoir été signée, soit au niveau de la branche d'activité dans laquelle vous exercez, soit au sein de l'entreprise elle-même.

Si tel est le cas, tous les salariés de l'entreprise concernée peuvent en bénéficier.

Le droit au compte de crédit temps n'est cependant pas automatique : il faut en faire la demande. Vous écrivez donc une lettre à votre employeur pour demander que votre compte épargne temps soit alimenté.

L'évolution du compte dépend de la convention applicable à votre branche d'activité.

M^{me} Sophie CHEVALIER
12, rue de Dinan
35000 Rennes

Société Les Déménageurs bretons
Le directeur des Ressources humaines
76, boulevard du Stade
35000 Rennes

Rennes, le 23 septembre 2012

Monsieur,

Attentive aux différentes évolutions sociales en cours dans notre activité, j'ai appris que notre branche professionnelle avait signé une convention mettant en place dans les entreprises du secteur la formule du compte épargne temps.

Intéressée par cette possibilité de regroupement des droits aux congés, je souhaiterais avoir communication des informations sur cette formule de congés et sur les conditions à remplir pour en bénéficier.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de mes très sincères salutations.

Sophie CHEVALIER

30 > CONTESTATION DU NOMBRE DE JOURS DE CONGÉ RESTANTS

Vous n'êtes pas d'accord avec le nombre de jours de congés payés restant à prendre tel qu'il est porté sur votre fiche de paie.



Tout d'abord, sachez qu'en vertu de l'article L. 3141-3 du Code du travail, la durée des congés payés est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail.

Les jours ouvrables sont les jours consacrés au travail (sont donc exclus les jours du repos hebdomadaire légal et les jours fériés ou chômés aux termes de la loi).

Exemple : vous travaillez du lundi au vendredi soir : ces cinq jours sont des jours ouvrés ; le samedi est donc un jour ouvrable.

M. Paul NONCE
10, place des Huguenots
92000 Nanterre

Transports des Hauts-de-Seine
34, boulevard Circulaire
92000 Nanterre

Nanterre, le 2 novembre 2012

Madame, Monsieur,

De retour de congés pris en octobre, j'ai eu la surprise de constater sur mon bulletin de paie d'octobre, reçu il y a quelques jours, une erreur dans le décompte de mes jours de congés.

Je totalisais avant mon départ vingt-deux jours de congés à prendre (voir photocopie de mon bulletin de paie de septembre ci-jointe). Ayant pris deux semaines de vacances, soit dix jours ouvrables, ce décompte devrait maintenant s'élever à douze jours. Or vous avez retenu quatre jours supplémentaires qui correspondent peut-être aux deux week-ends, ce qui est parfaitement contraire au Code du travail (l'article L. 3141-3) qui stipule bien que seuls les jours ouvrables doivent être décomptés.

Ces quatre jours, j'en suis sûr, ont dû être imputés par erreur, et je vous remercie par avance de bien vouloir les réintégrer dans mon solde de congés.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, mes salutations les meilleures.

Paul NONCE

PJ : photocopie du bulletin de paie de septembre.

31 > RÉCLAMATION DE JOURS DE CONGÉ (APRÈS UN MAUVAIS CALCUL)

M. Paul NONCE
10, place des Huguenots
92000 Nanterre

Transports des Hauts-de-Seine
34, boulevard Circulaire
92000 Nanterre

Nanterre, le 2 novembre 2012

Madame, Monsieur,

Employé dans votre société depuis le 2 juillet, j'ai constaté sur mon bulletin de paie une erreur relative à mes congés payés.

En effet, ceux-ci se sont accumulés sur une base de calcul qui me semble erronée : pendant ma période d'essai de trois mois, le service du Personnel m'a compté deux jours de congés par

.../...

.../... mois, puis est passé à deux jours et demi par mois à la fin des trois mois d'essai, lorsque j'ai été confirmé dans mon poste.

Au regard de la loi (l'article L. 3141-3 du Code du travail), la base de congés payés est unique et fixée à deux jours et demi par mois, depuis le début du contrat.

Je vous serais reconnaissant de bien vouloir demander au service du Personnel de régulariser cette erreur.

Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, à l'expression de mes sincères salutations.

Paul NONCE

32 > DEMANDE DE JOURS DE CONGÉ SUPPLÉMENTAIRES (POUR ÉVÉNEMENT FAMILIAL)

Vous attendez un heureux événement ou - plus grave - un de vos proches est décédé.



L'article L. 3142-1 du Code du travail vous accorde des congés pour événements familiaux.

En cas de naissance ou d'adoption d'un enfant, ce congé est de trois jours ; en cas de mariage, quatre jours ; pour le mariage de votre enfant, un jour ; pour le décès de votre conjoint, de votre partenaire dans le cadre d'un Pacs ou d'un enfant, deux jours ; pour le décès de votre père, de votre mère, de votre frère, de votre sœur ou du père ou de la mère de votre conjoint, un jour.

La loi précise que le salaire n'est pas payé pendant cette période de congé pour raison familiale. Il se peut toutefois que la convention collective ou les accords spécifiques d'entreprise prévoient une rémunération. Renseignez-vous auprès des gestionnaires du personnel.

D'autre part, la loi permet d'obtenir un congé non rémunéré d'une durée maximale de trois mois renouvelable une fois lorsque l'un de vos proches (descendant, ascendant ou une personne partageant votre domicile) fait l'objet de soins palliatifs. C'est le congé de solidarité familiale prévu par l'article L. 3142-16 du Code du travail.

Vous devez faire la demande de ces congés spéciaux par lettre recommandée au moins quinze jours avant la date du départ en congé. Joignez un certificat médical attestant que la personne accompagnée fait l'objet de tels soins.

M. Guillaume MONTAGNE
17, rue Lemerrier
31000 Toulouse

Relais Formation
La responsable du personnel
23, place du Capitole
31000 Toulouse

Toulouse, le 20 janvier 2012

Madame,

J'ai le plaisir de vous annoncer la naissance le 19 janvier de notre petite fille, Chloé.

Afin de pouvoir m'occuper d'elle et de sa maman et de profiter en famille de cet heureux événement, je souhaite bénéficier des trois jours de congés pour événements familiaux prévus par la loi (article L. 3142-1 du Code du travail), si possible du 22 au 24 janvier inclus. Je vous remercie enfin de ne pas considérer ces jours comme des congés sans solde, ainsi que le prévoit la convention collective qui régit notre activité.

Veuillez agréer, Madame, l'expression de mes sentiments distingués.

Guillaume MONTAGNE

PJ : photocopie de l'extrait de naissance.

33 > DEMANDE DE CONGÉS D'ADOPTION

Vous adoptez un enfant et souhaitez l'accueillir dans les meilleures conditions possibles : vous pouvez demander un congé d'adoption à votre employeur.

Ce congé est un droit dès lors que vous adoptez ou que vous accueillez un enfant en vue de son adoption. Sa durée est de dix semaines pour les deux premiers enfants ; dix-huit semaines lorsque l'adoption porte à trois ou plus le nombre d'enfants au foyer ; il est de vingt-deux semaines en cas d'adoption multiple.

Le congé peut débuter dans la semaine qui précède l'arrivée de l'enfant. Écrivez à votre employeur pour lui préciser la date à laquelle débute votre congé.

L'employeur n'est pas tenu de vous régler votre salaire mais vous percevez les indemnités journalières de la CPAM. En revanche, la durée du congé d'adoption est assimilée à une période de travail effective pour vos droits liés à l'ancienneté.

Sachez que vous pouvez demander un congé de préadoption si vous devez vous rendre dans les DOM-TOM ou à l'étranger pour adopter un enfant. La durée de ce congé peut être de six semaines ; il n'est pas rémunéré.



Attention : pour prendre un congé de préadoption, vous devez informer votre employeur par lettre recommandée avec accusé de réception au moins deux semaines avant ledit congé.

Précisez la date de départ et la date de retour dans l'entreprise ; la lettre recommandée avec accusé de réception peut être remplacée par une lettre remise contre décharge en mains propres.

M^{me} Yvonne LAMBERT
50, rue de Strasbourg
94300 Vincennes Insep

M^{me} la responsable du personnel
11, avenue de Tremblay
75012 Paris

Vincennes, le 30 avril 2012

Madame,

Comme je vous l'avais indiqué au cours d'une de nos discussions informelles, mon projet d'adoption a connu dernièrement une accélération au point que, cette semaine, nous avons reçu la lettre nous confirmant officiellement l'autorisation d'adoption d'un petit enfant malien, Sambala.

Nous voulons assurer à cet enfant tant désiré le meilleur accueil possible dans sa nouvelle famille, notamment en lui consacrant tout le temps nécessaire pendant ses premières semaines en France.

Je sollicite donc de votre part l'octroi du congé d'adoption de dix semaines prévu en pareil cas. L'arrivée de Sambala en France étant prévue pour la mi-mai, je souhaite bénéficier de ce congé à partir du 4 mai et jusqu'au 10 juillet inclus.

Dans l'attente de votre réponse, je vous prie d'accepter, chère Madame, mes plus vifs remerciements anticipés, ceux du papa... et ceux de Sambala !

Yvonne LAMBERT

34 > DEMANDE DE CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

Vous venez d'avoir un enfant ou vous en avez adopté un. Vous souhaitez disposer de plus de temps libre pour vous en occuper.

Demandez un congé parental d'éducation.

La mère et le père peuvent en bénéficier l'un et l'autre dès lors qu'ils ont au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise le jour de la naissance de l'enfant ou dès son arrivée au foyer en cas d'adoption.

Ce congé est non rémunéré.

Vous pouvez soit demander un congé total avec suspension du contrat de travail, soit une réduction de votre temps de travail (sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à seize heures hebdomadaires). L'employeur ne peut pas s'opposer à votre demande.

Le congé parental ou la période d'activité à temps partiel prennent fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant, ou, en cas d'adoption, à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de son arrivée au foyer.

Vous êtes tenu d'informer votre employeur du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle vous entendez bénéficier du congé parental ou du passage à temps partiel pour élever votre enfant.

Cette demande doit être formulée par lettre recommandée avec accusé de réception un mois avant le terme de la fin du congé de maternité ou du congé d'adoption.

Si vous souhaitez prolonger la période pour toute une année, vous devez en informer votre employeur, également par lettre recommandée avec accusé de réception, un mois avant l'échéance du terme initialement prévu.

M^{me} Alexandra NOZIÈRE
24, rue du Petit-Bois
37000 Tours

Relais Châteaux
Direction des Ressources humaines
10, place des Alliés
37000 Tours

Tours, le 10 juin 2012

Lettre recommandée avec accusé de réception

Madame,

Après la naissance de notre deuxième enfant, il y a deux mois, j'ai pris un congé de maternité qui prend fin dans un mois.

Nous avons décidé avec mon mari qu'il serait préférable que l'un de nous deux se rende disponible pour ces deux enfants en bas âge.

Je souhaite en conséquence pouvoir bénéficier d'un congé parental qui démarrerait immédiatement après mon congé maternité, soit le 10 juillet, et durerait une année jusqu'au 10 juillet 2013.

Je vous prie de croire, Madame, à l'expression de mes sincères salutations.

Alexandra NOZIÈRE

35 > CONTESTATION DU REFUS D'ACCORDER UN CONGÉ PARENTAL

Vous avez sollicité un congé parental pour élever votre enfant auprès de votre employeur. Ce dernier a refusé de vous l'accorder.



Sur le plan légal, l'employeur ne peut pas vous opposer un tel refus et ce quelle que soit la taille de l'entreprise (loi du 25 janvier 1994). Dans la mesure où vous respectez les conditions de forme et de délai, l'employeur est tenu d'accéder à votre demande.

Précisez dans votre lettre que votre demande a été faite par lettre recommandée au plus tard un mois avant la reprise normale du travail en cas de congé de maternité ou de congé d'adoption ; qu'elle est donc régulière.

Mentionnez clairement à votre employeur que son refus est abusif et que vous êtes susceptible de le poursuivre devant le conseil de prud'hommes en dommages et intérêts.

M^{me} Alexandra NOZIÈRE
 24, rue du Petit-Bois
 37000 Tours

Relais Châteaux
 Direction des Ressources humaines
 10, place des Alliés
 37000 Tours

Tours, le 19 juin 2012

Lettre recommandée avec accusé de réception

Madame,

Après la demande de congé parental que je vous ai adressée le 10 juin courant, j'ai reçu ce matin par courrier votre refus de m'accorder ce congé.

Cette demande, pourtant très naturelle de la part de parents qui souhaitent simplement s'investir dans l'éducation de leurs enfants, vous était parvenue dans les conditions légales de forme et de délai (lettre recommandée avec accusé de réception du 10.06.2012). Vous n'ignorez pas que l'attribution d'un tel congé est obligatoire pour l'employeur en vertu de la loi du 25 janvier 1994.

Je me permets donc de réitérer cette demande et vous prie de noter qu'en cas de nouveau refus, je me verrai dans l'obligation de porter l'affaire devant le conseil de prud'hommes pour obtenir gain de cause et réclamer des dommages et intérêts.

Veuillez agréer, Madame, l'expression de mes sentiments distingués.

Alexandra NOZIÈRE

36 > DEMANDE À VOTRE EMPLOYEUR DE BÉNÉFICIER DE JOURS DE RTT

Vous avez effectué un nombre important d'heures supplémentaires qui vous donnent droit à un repos compensateur obligatoire.



Les dispositions du Code du travail précisent que les heures supplémentaires sont contingentes dans les entreprises. Si elles sont hors contingent, les heures effectuées donnent droit à un repos compensateur obligatoire.

Dès lors que vous avez cumulé suffisamment d'heures supplémentaires, vous pouvez demander à bénéficier de jours de repos en fonction de la convention signée dans votre entreprise ou dans la branche à laquelle vous appartenez.

Le calcul des jours de RTT obéit à un mode de calcul qui dépend des accords signés au sein de chaque branche, voire au sein de chaque entreprise. En gros, un repos compensateur est alloué dès lors que le salarié dépasse un contingent d'heures supplémentaires donné. Ce calcul étant parfois compliqué faites-vous aider par un collègue ou par un délégué du personnel.

Si vous contestez le mode de calcul retenu par votre employeur, adressez-lui une lettre recommandée par laquelle vous reprenez le décompte détaillé des heures supplémentaires effectuées avec les droits qui y sont attachés.

M. Émile CASTA
21, rue du Puits
40000 Mont-de-Marsan

Routes et Travaux
Direction du Personnel
33, boulevard de Gascogne
40000 Mont-de-Marsan

Mont-de-Marsan, le 3 juin 2012

Madame, Monsieur,

Après l'aboutissement de la construction du viaduc dans lequel notre société a été si fortement impliquée, je me tourne vers vous pour disposer de quelques jours de repos bien mérités.

Pendant le déroulement des travaux, j'ai dû effectuer de très longues journées – douze heures par jour pendant les deux dernières semaines – pour assurer la bonne marche des opérations.

Dans les feuilles d'heures hebdomadaires que vous trouverez ci-joint, il apparaît que j'ai totalisé soixante-quatre heures supplémentaires en un mois, soit bien plus que le contingent d'heures supplémentaires autorisé par la profession, soit quarante heures par mois.

Je souhaite convertir ce surplus de vingt-quatre heures supplémentaires en jours de RTT, dont je souhaite bénéficier le vendredi pour les trois semaines à venir.

Vous remerciant par avance de votre compréhension, je vous prie de croire, Madame, Monsieur, à l'expression de mes sincères salutations.

Émile CASTA

PJ : photocopie des quatre feuilles d'heures hebdomadaires de mai.

37 > CONTESTATION DES CALCULS DE JOURS DE RTT

Vous n'êtes pas d'accord avec le calcul des jours de RTT auxquels vous avez normalement droit ; vous écrivez à votre employeur.

Mêmes remarques que précédemment : après avoir validé votre calcul avec plusieurs personnes, écrivez à la direction du Personnel en mentionnant expressément les accords qui concernent votre entreprise (nom de ces accords, date de la signature) et, si possible, faites référence à des calculs déjà effectués par d'autres services que le vôtre, et validés par la direction.

M. Émile CASTA
21, rue du Puits
40000 Mont-de-Marsan

Routes et Travaux
Direction du Personnel
33, boulevard de Gascogne
40000 Mont-de-Marsan

Mont-de-Marsan, le 28 juin 2012

Madame, Monsieur,

Après un premier courrier en date du 3 juin dernier dans lequel je demandais le report de mon surplus d'heures supplémentaires en jours de RTT, vous m'avez adressé une lettre où vous ne m'accordez qu'une seule journée au lieu des trois demandées.

Ma demande s'appuyait pourtant sur les accords de Dax signés le 2 janvier 2010 par toutes les entreprises du BTP de la région Aquitaine, y compris bien sûr notre société, et qui stipulent expressément que tout surplus d'heures supplémentaires au-delà du dépassement de quarante heures mensuelles autorisées seront transformées en jours de RTT sur la base de huit heures supplémentaires pour une journée.

J'ajoute en outre que les collègues du Bureau d'études, contraints comme moi de mettre les

.../...

.../... bouchées doubles pour le projet du viaduc et de ne pas compter leurs heures, ont présenté à vos services la même demande basée sur les mêmes calculs, et que vous leur avez donné satisfaction.

Je renouvelle par conséquent cette demande qui m'apparaît comme une juste compensation des efforts que j'ai consentis pour le bénéfice de notre société.

Veillez agréer, Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.

Émile CASTA

PJ : photocopie de mon courrier du 3 juin dernier.

38 > DEMANDE DE RATTACHEMENT À VOTRE CONVENTION COLLECTIVE (CONGÉS)

Votre employeur, jusqu'à présent, n'appliquait pas la convention collective ; sans doute par méconnaissance... Vous vous rendez compte, renseignements pris, que vous pouvez disposer de conventions bien plus avantageuses que celle que votre employeur vous applique.



Vous avez parfaitement le droit de solliciter l'application de la convention collective : lorsqu'elle est plus favorable aux salariés, elle doit primer sur toutes autres dispositions, y compris sur le Code du travail (article L. 2251-1 du Code du travail).

Sachez que l'application d'une convention collective à une entreprise déterminée dépend du code attribué par l'Insee, le code APE.

Avant toute démarche auprès de votre employeur, renseignez-vous auprès de l'inspecteur du travail pour connaître le texte de la convention applicable en fonction du code APE de votre entreprise.

Vous pouvez obtenir le texte complet de toutes les conventions en contactant les *Journaux officiels* :



Journaux officiels

26, rue Desaix
75727 PARIS CEDEX 15
Tél. : 01 40 58 79 79

Vous pouvez également vous rendre sur le site legifrance.gouv.fr.

M. Antoine GUILLERMAIN
7, rue de Clignancourt
75018 Paris

Société Mazurka
33, rue du Louvre
75002 Paris

Paris, le 3 juillet 2012

Madame, Monsieur,

Rédacteur-graphiste dans votre société pour le magazine *DécaDanse*, je dépends normalement à ce titre de la convention collective des journalistes.

Or la convention collective qui m'a jusqu'ici été appliquée était celle de la publicité, au motif que je réalisais, parallèlement au magazine, des publicités ponctuelles pour des clients hors presse.

Après avoir examiné la convention collective des journalistes, j'ai constaté que celle-ci était bien plus avantageuse, prévoyant notamment un treizième mois.

Je vous prie donc, à compter du mois de juillet, de me rattacher à cette convention des journalistes et d'adapter mon contrat de travail en conséquence, comme le permet l'article L. 2251-1 du Code du travail.

Recevez, Madame, Monsieur, mes meilleures salutations.

Antoine GUILLERMAIN

39 > DEMANDE DE CHANGEMENT DE VOTRE SYSTÈME DE COMPTABILISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Vous souhaitez bénéficier des lois relatives aux RTT. Votre employeur n'a guère avancé dans cette direction... Vous lui demandez d'agir.

Certains personnels peuvent, en fonction de leur statut et des accords de branche de leur secteur, bénéficier d'une comptabilisation du temps de travail différente.

Selon les cas, la réduction du temps de travail peut être :

- quotidienne : l'entreprise « passe » à sept heures par exemple ;
- hebdomadaire : la réduction intervient par le passage d'un horaire de travail effectué sur cinq jours à un horaire de travail sur quatre jours ;
- effectuée par une réduction annualisée du temps de travail. Dans ce cas, la durée de travail ne doit pas excéder en moyenne (calculée sur douze mois) la durée de 35 heures.

Consultez la direction des Ressources humaines de l'entreprise ainsi que le délégué syndical : ils vous donneront l'état du « traitement » de la RTT et des accords conclus dans votre entreprise.

À défaut, vous pouvez écrire à la direction pour la « sensibiliser » au problème...

M. Étienne DELAFEUILLE
12, rue des Anges
29210 Morlaix

Sardineries de Bretagne
23, quai des Corsaires
29210 Morlaix

Morlaix, le 23 août 2012

Madame, Monsieur,

J'ai toujours considéré que la réduction du temps de travail était un réel plus pour l'entreprise, comme pour le salarié.

Notre entreprise, qui compte plus de 10 salariés, est concernée par ces mesures que d'autres entreprises de pêche comme la nôtre ont mis en place dans la région et je ne comprends pas pourquoi notre entreprise n'a toujours pas appliqué cette disposition légale ; notre direction, je pense, doit appliquer ce dispositif de RTT le plus vite pour échapper aux sanctions prévues par la loi.

Je souhaite pour ma part voir mon temps de travail comptabilisé selon ce système dès que possible et vous prie de m'indiquer quand notre société compte mettre les dispositions de la loi en application.

Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, à l'expression de mes sincères salutations.

Étienne DELAFEUILLE

40 > DEMANDE DE CONGÉS POUR UNE CRÉATION D'ENTREPRISE

Vous en avez assez de votre statut de salarié, vous vous sentez mûr pour créer votre entreprise. Avant de vous lancer à corps perdu dans cette aventure, suivez une formation adaptée.



Vous pouvez suivre cette formation sans perdre votre emploi par le biais du congé pour création d'entreprise. La loi (article L. 3142-78 du Code du travail) vous le permet. Le stage n'est pas rémunéré par votre employeur, mais vous pouvez cependant bénéficier d'indemnités de formation auprès de différents organismes ; renseignez-vous ! En revanche, vous conservez votre couverture sociale de salarié.

Dès lors que vous avez au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, vous avez droit à cette formation (cette ancienneté est de trois ans si l'entreprise a moins de 10 salariés).

Vous pouvez prétendre à un congé d'une année à temps plein pour suivre cette formation.

**Attention :**

vous devez faire la demande au moins deux mois à l'avance.

Votre demande mentionnera la date du début du stage, les cours que vous allez suivre et la formation que vous allez recevoir pendant la durée du stage, les coordonnées de l'organisme de formation, etc. Vous enverrez votre demande par lettre recommandée avec accusé de réception à votre employeur : celui-ci dispose de trente jours pour répondre.

S'il ne répond pas, le congé est considéré comme accepté.



Bon à savoir : si vous remplissez les conditions requises par la loi, votre employeur ne peut pas s'opposer à votre demande. Il ne peut que différer les congés pour création d'entreprise dès lors qu'il justifie réellement que le stage que vous envisagez est préjudiciable soit à la production, soit à la marche de l'entreprise. En tout état de cause, il ne pourra pas différer le stage de plus de six mois à compter de la demande (article L. 3142-83 du Code du travail).

Vous pourrez toujours réintégrer votre emploi, si tel est votre bon vouloir, à la fin du stage.

M^{me} Marion DENIS
23, rue du Ruisseau
59000 Cambrai

Confiserie Les Bêtises
78, boulevard des Belges
59000 Cambrai

Cambrai, le 3 septembre 2012

Lettre recommandée avec accusé de réception

Madame, Monsieur,

Actuellement commerciale dans votre société, j'envisage de créer ma propre entreprise et désire dans cette perspective suivre une formation appropriée, comme me le permet le Code du travail (article L. 3142-78).

L'Agence nationale pour la création d'entreprises (coordonnées ci-jointes) me propose un stage d'un mois qui démarrerait le 16 novembre prochain et qui comportera les matières suivantes :

- l'étude de marché ;
- le business plan ;
- l'élaboration d'une offre marketing ;
- techniques de commercialisation ;
- les démarches pour s'installer ;
- gestion et comptabilité.

Afin de me permettre de suivre cette formation, je souhaite dès à présent solliciter de votre haute bienveillance un congé pour création d'entreprise du 16 novembre au 16 décembre prochains.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, mes salutations les meilleures.

Marion DENIS

41 > CONTESTATION DU REFUS D'ACCORDER UN CONGÉ SABBATIQUE

Vous avez demandé un congé sabbatique à votre employeur. Celui-ci vous l'a refusé. Vous contestez cette décision.



Le congé sabbatique est un congé pour convenances personnelles (article L. 3142-91 du Code du travail). Il n'a pas à être motivé : vous n'avez aucune raison à fournir à votre employeur et ce dernier n'a pas à savoir pourquoi vous voulez prendre un tel congé.

Votre droit est ouvert dès lors que vous cumulez trente-six mois d'ancienneté (consécutifs ou non) dans l'entreprise et six ans d'activité professionnelle préalable, continue ou non.

Le congé sabbatique doit avoir une durée minimum de six mois et une durée maximale de onze mois. Pendant ce délai, votre contrat est suspendu.

Vous devez formuler votre demande de congé par lettre recommandée avec accusé de réception adressée trois mois avant la date du départ choisie. L'employeur dispose de trente jours pour vous répondre.

Dans les entreprises de plus de deux cents salariés, le report peut être proposé par l'entreprise si l'employeur estime que votre absence est préjudiciable à la bonne marche de l'entreprise.

En revanche, dans les entreprises de moins de deux cents salariés, l'employeur peut refuser le congé sabbatique s'il considère, après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, que ce congé aura des conséquences préjudiciables sur la production et la marche de l'entreprise.

En tout état de cause, les motifs du refus de l'employeur doivent être motivés dans une lettre adressée au salarié.

Le salarié a quinze jours pour contester par lettre recommandée. Cette contestation doit être faite par lettre adressée directement au conseil de prud'hommes. Celui-ci tranchera en examinant les points de vue des deux parties.

M^{me} Julie QUEYRAS
7, rue des Épices
26000 Montélimar

Conseil de prud'hommes de la Drôme
23, rue des Contreforts
26000 Montélimar

Montélimar, le 3 novembre 2012

Lettre recommandée avec accusé de réception

Madame, Monsieur,

Employée à l'association Tourisme dolois depuis quatre ans, j'ai fait, il y a trois semaines, une demande de congé sabbatique à mon employeur qui me l'a refusée. Vous trouverez ci-joint une copie de ma demande et de la lettre de refus de Tourisme dolois.

Mon employeur prétend que ma fonction de secrétaire standardiste est indispensable à la bonne marche de l'association ce qui, à mes yeux, n'est pas exact : nous sommes deux secrétaires standardistes employées à mi-temps par l'association, et il suffira à mon départ de passer ma collègue à plein-temps – une solution qui lui convient parfaitement – pour que l'accueil et le standard continuent à être assurés en continu.

D'autre part, l'association Tourisme dolois a pour habitude de faire appel à un nombre d'intérimaires fidélisés lors des pics d'activité touristique et peut, de ce fait, recourir à cette main-d'œuvre disponible pour faire face à une éventuelle surcharge de travail.

Comme vous le constatez, mon projet de départ pour raisons sabbatiques ne perturberait en rien la bonne marche de l'entreprise puisque je suis remplaçable du jour au lendemain. Je vous demande donc de convoquer l'Association à une audience afin de la faire revenir sur son refus.

Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, à l'expression de mes sincères salutations.

Julie QUEYRAS

PJ : photocopie de ma lettre de demande de congé sabbatique ; photocopie de la lettre de refus de Tourisme dolois.

42 > PROTESTATION DU REFUS DE RÉINTÉGRATION APRÈS UN CONGÉ DE LONGUE DURÉE (CONGÉ SABBATIQUE)

Vous avez pris un congé et vous pensez que votre poste vous a été conservé par l'employeur. À votre grande surprise, celui-ci vous fait savoir qu'il n'envisage pas de vous réintégrer.



Aux termes de la loi, les congés « spéciaux » attribués ou autorisés par l'employeur ne font que suspendre le contrat de travail. Autrement dit, le salarié bénéficie d'un droit automatique à reprendre son emploi à l'échéance finale du congé (article L. 3142-95 du Code du travail).

L'employeur est tenu de vous remettre dans votre emploi précédent ou de vous fournir un emploi similaire affecté d'une rémunération au moins équivalente.

À défaut, l'employeur s'expose à être condamné à des dommages et intérêts en plus des indemnités légales afférentes au licenciement.

Évoquez dans votre courrier l'éventualité que vous n'hésitez pas à saisir la justice si vous n'êtes pas réintégré.

M^{me} Julie QUEYRAS
7, rue des Épices
26000 Montélimar

Association Tourisme do Lois
10, rue des Marmottes
26000 Montélimar

Montélimar, le 2 décembre 2012

Madame, Monsieur,

Employée dans votre entreprise depuis cinq ans en tant que secrétaire standardiste, j'ai fait en novembre 2012 une demande de congé sabbatique d'un an que vous avez bien voulu satisfaire.

J'ai été très surprise ce matin en tentant, comme convenu, de réintégrer l'association et d'occuper mon poste : vous m'avez en effet fait comprendre que vous ne me considériez plus comme faisant partie du personnel.

Je vous rappelle qu'en vertu de l'article L. 3142-95 du Code du travail, le salarié bénéficie d'un « droit automatique à reprendre son emploi » à l'échéance finale du congé de longue durée.

Je vous prie donc instamment de revenir sur votre décision et de me réintégrer dans l'association. À défaut, je me verrai dans l'obligation de recourir aux tribunaux pour faire valoir mon droit à la réintégration et je ne manquerai pas de réclamer à l'occasion des dommages et intérêts pour le préjudice que cette absence de respect de vos engagements me fait subir.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, mes salutations les meilleures.

Julie QUEYRAS

43 > CONTESTATION D'UNE DISCRIMINATION DE PROMOTION SUITE À DES CONGÉS DE MATERNITÉ

Votre collègue qui est un homme (ou une femme) grimpe plus vite que vous les échelons de la hiérarchie. Votre opinion est faite : votre employeur est sexiste.



L'article L. 1142-1 du Code du travail interdit formellement à l'employeur « de prendre en considération du sexe toute mesure, en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle et de mutation ».

Invoquez cet article et n'hésitez pas à contester énergiquement la promotion de votre collègue en la comparant à votre situation. Prenez bien soin, auparavant, d'analyser précisément la situation : ancienneté, responsabilité, fonctions et tâches attribuées, niveau de salaire, etc.

N'hésitez pas à exposer votre problème à un délégué du personnel ou à un syndicaliste, pour valider votre analyse.

M^{me} Nathalie CHIREAU
50, rue de Strasbourg
76600 Le Havre

Compagnie française de navigation
45, boulevard Jean-Jaurès
76600 Le Havre

Le Havre, le 3 novembre 2012

Madame, Monsieur,

Je souhaite par la présente protester contre le traitement injuste que je subis dans votre société depuis mon retour de congé de maternité.

En effet, j'ai pu constater depuis mon retour que l'entreprise avait systématiquement promu chefs de service mes collègues masculins, y compris ceux arrivés depuis quelques mois à peine.

Lors de mon entretien annuel d'évaluation il y a deux semaines, malgré mon ancienneté et votre satisfaction quant à mes performances, vous ne m'avez en revanche offert aucune promotion. J'observe également que toutes les collègues qui se sont trouvées dans ma situation ont eu elles aussi leur évolution bloquée à leur retour de congé de maternité.

Je vous rappelle que l'article L. 1142-1 du Code du travail interdit formellement à l'employeur « de prendre en considération du sexe toute mesure, en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle et de mutation ».

Je vous demande donc instamment de reconsidérer cette absence injustifiée de promotion à mon égard et de donner à ma carrière dans votre société le même type d'évolution que celle dont bénéficient mes collègues masculins.

Veillez agréer, Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.

Nathalie CHIREAU

44 > AVERTISSEMENT À L'EMPLOYEUR DE L'IMPOSSIBILITÉ DE VOUS LICENCIER EN RAISON DE VOS CONGÉS DE MALADIE

Votre employeur vient de vous licencier alors que vous étiez en arrêt de maladie.

Sur le plan légal, la maladie ne peut pas, en elle-même, constituer une cause de licenciement. Pour que le licenciement, fondé sur la maladie, soit justifié, il faut que celle-ci entraîne un absentéisme habituel et répété.

Encore est-il exigé que les absences répétées contraignent l'entreprise à pourvoir à votre remplacement dans la mesure où votre absentéisme perturbe son fonctionnement.



Cette double condition est indispensable aux yeux de la jurisprudence pour valider un licenciement lié à la maladie (voir en particulier Cour de cassation, arrêt du 16 juillet 1998, société La Parisienne contre Darcy).

Votre lettre doit être circonstanciée, elle doit permettre la démonstration que vos absences ne perturbent en rien la vie de l'entreprise.

M. Jacques COSTER
34, rue Notre-Dame-de-la-Garde
13000 Marseille

Restaurant La Petite Canebière
17, rue du Panier
13000 Marseille

Marseille, le 10 mai 2012

Madame, Monsieur,

Vous m'avez fait part, à mon retour il y a deux jours de mon congé maladie, de votre intention de me licencier pour absence injustifiée.

Je tiens à protester contre cette décision puisqu'elle repose sur des circonstances bien indépendantes de ma volonté – on ne choisit pas de tomber malade – et qu'elle est en outre parfaitement illégale : selon la loi en effet, la maladie ne peut pas, en elle-même, constituer une cause de licenciement. Ma maladie étant maintenant complètement guérie, je suis à nouveau prêt à m'investir pleinement dans mon travail.

J'espère sincèrement que vous voudrez bien revenir sur cette décision et que nous pourrons reprendre une relation de travail saine et tout entière dirigée vers le succès du restaurant.

Jacques COSTER

45 > DEMANDE D'AUGMENTATION DE SALAIRE

Vous n'êtes pas content de votre salaire. Vous voulez une augmentation.

Juridiquement, le salaire est fixé librement par l'employeur et le salarié, dès lors que sont respectés :

- le niveau du Smic ;
- les minima prévus par la convention collective ;
- les usages ou les conventions signés par l'employeur ;
- l'égalité professionnelle (à travail égal, salaire égal).



L'article L. 1132-1 du Code du travail pose une longue liste d'éléments qui ne doivent en aucun cas être pris en considération par un employeur, notamment en ce qui concerne les salaires : Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment **en matière de rémunération**..., de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

L'augmentation de salaire que vous sollicitez sera acceptée en fonction du bon vouloir de l'employeur, et seulement de celui-ci. Aucune autre règle ne s'impose à lui.

Pour l'amener à vos fins, mettez en avant vos compétences, vos qualités et vos résultats, ainsi que le fait que vous n'avez pas été augmenté depuis x années. Le cas échéant, invoquez une discrimination si elle est avérée.

M^{me} Magali PONCET
23, boulevard Saint-Jacques
49400 Saumur

Société Médiaplus
34, avenue de l'Armistice
49400 Saumur
Saumur, le 23 mars 2012

Madame, Monsieur,

Maquettiste depuis cinq années dans votre société, j'ai accumulé expérience et responsabilités, prenant en charge la direction artistique des magazines que nous produisons.

Pourtant, mon salaire n'a pas bougé pendant toutes ces années. S'il est compréhensible que celui-ci évolue peu au début lorsque l'expérience personnelle est encore à construire, la stagnation de mon salaire fixe est plus difficile à comprendre au regard des responsabilités occupées. Cette situation est d'autant plus injuste que les rémunérations de mes deux collègues masculins, embauchés un peu après moi, ont connu des augmentations régulières depuis cinq ans... Les éventuelles primes de fin d'année accordées à tous ne constituant pas une augmentation du salaire en soi, il m'apparaît nécessaire de réévaluer ma rémunération.

Certaine que vous serez sensible à ces arguments, je me tiens prête à discuter de cette augmentation directement avec vous et dans cette attente, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes sincères salutations.

Magali PONCET

46 > DEMANDE DE PAIEMENT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES (35 HEURES)

Votre employeur ne vous règle pas les heures supplémentaires. Vous êtes excédé et voulez obtenir votre dû.



Les heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures donnent droit à un paiement renforcé et majoré (article L. 3121-22 du Code du travail) :

- 25 % pour chacune des huit premières heures supplémentaires ;
- 50 % pour les suivantes.

Suivant les conventions collectives, la bonification est différente selon l'importance de ces heures supplémentaires.

Au-delà d'un certain contingent, elles ne peuvent plus être payées mais donnent obligatoirement droit à un repos compensateur obligatoire.

Faites le point, avant toutes choses, sur le traitement des heures supplémentaires au sein de votre entreprise. Quand vous êtes au clair sur les quantités, les taux et les exceptions, adressez à votre employeur un courrier précisément renseigné.

S'il ne veut pas vous régler vos heures supplémentaires ou ne veut pas vous accorder les jours de repos correspondants, vous pouvez vous adresser au conseil de prud'hommes en dernier recours.

M^{me} Cécile LASOURCE
3, rue des Moines
43000 Le Puy-en-Velay

Boulangerie DAUMESNIL
17, rue de la Lune
43000 Le Puy-en-Velay

Le Puy-en-Velay, le 27 décembre 2012

Chère Madame Daumesnil,

Mon travail de vendeuse dans votre boulangerie m'amène à faire de nombreuses heures supplémentaires, une nécessité du métier que j'accepte sans difficulté malgré son caractère systématique et son volume hebdomadaire – plus de 20 heures par semaine.

Toutefois, comme pour toute profession, ces heures effectuées au-delà des horaires légaux doivent trouver compensation, ce qui n'a jamais été le cas au cours des deux années que je compte déjà à votre service.

Avec la nouvelle année qui commence, je souhaite redémarrer mon activité sur des bases plus justes et vous demander la compensation de ces heures supplémentaires, soit financièrement selon les règles en vigueur dans le métier (+ 50 % par heure supplémentaire jusqu'à 10 heures, + 100 % au-delà), soit sous forme de jours de repos (huit heures supplémentaires équivalant à une journée libre).

Je vous remercie par avance de tenir compte de ces propositions qui constitueraient, à mes yeux, une juste récompense des efforts consentis, souvent au détriment de ma vie privée, pour la réussite de votre commerce.

Très cordialement,

Cécile LASOURCE

47 > DEMANDE DE RESPECT DU SMIC ET DE MISE À NIVEAU APRÈS VALORISATION

Votre employeur ne respecte pas le Smic. Vous dénoncez cette situation intolérable.



L'article L. 3231-2 du Code du travail définit le Smic comme étant le salaire minimum de croissance ; il assure aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles la garantie de leur pouvoir d'achat et une participation au développement économique de la nation.

Le Smic est révisé régulièrement et de façon automatique dès lors que l'indice des prix augmente de 2 %. Il est en outre révisé annuellement au 1^{er} juillet pour permettre un éventuel rattrapage.

Enfin, le gouvernement peut le relever en cours d'année, si bon lui semble.

Naturellement, toutes les entreprises sont tenues de respecter le minimum que constitue le Smic. Le montant du Smic, horaire ou mensuel, est publié dans la plupart des journaux.

Si votre situation perdure depuis longtemps, vous pouvez demander des arriérés à votre employeur, augmentés des intérêts moratoires de la période.

M^{me} Annie CONSTANT
7, allée du Ponant
59000 Quimper

Pêcheries Legrand
Port industriel
59000 Quimper

Quimper, le 7 septembre 2012

Madame, Monsieur,

Employée dans votre pêcherie en qualité de trieuse depuis 1999, je touche pour ce travail de 39 heures par semaine un salaire net s'élevant aujourd'hui à 809 euros.

Cette rémunération quasi constante depuis mon entrée aux pêcheries est inférieure au Smic, le salaire minimum pourtant prévu par la loi. Nos demandes répétées d'aligner nos salaires sur ce minimum légal sont jusqu'ici restées sans suite.

Cette situation n'est plus acceptable, compte tenu des efforts que nous consentons tous pour fournir des produits de qualité malgré la pénibilité du travail (saleté et humidité constantes, station debout permanente, risques d'accident), et ce d'autant plus que la loi sur les 35 heures est entrée en vigueur depuis de nombreuses années.

Je vous demande donc instamment à partir du mois prochain d'aligner mon salaire sur le Smic, soit 1 126,40 euros, et de me verser les arriérés depuis mon entrée dans l'entreprise. À défaut de réponse positive de votre part, je me verrai contrainte de porter l'affaire devant le conseil de prud'hommes qui ne manquera pas, j'en suis sûre, de faire respecter la loi.

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

Annie CONSTANT

48 > DEMANDE DE PAIEMENT DU 13^e MOIS (SON VERSEMENT A ÉTÉ INTERROMPU APRÈS PLUSIEURS ANNÉES DE PRATIQUE)

L'entreprise dans laquelle vous travaillez a toujours alloué le 13^e mois. Pour la première fois cette année, vous ne l'avez pas touché. Cette décision a du mal à passer...

La jurisprudence estime qu'un usage est acquis dès lors qu'il remplit trois conditions à savoir :

- généralité ;
- fixité ;
- constance.

(Voir Cour de cassation, chambre sociale, 22 juin 1963, affaire Institut agricole Saint-Christophe contre Le Brun.)

Il faut donc que l'usage soit généralisé à tous les salariés ; qu'il soit constant, c'est-à-dire intervenant de façon périodique ou répétée, et enfin qu'il soit fixe, c'est-à-dire qu'il survienne régulièrement dans les mêmes circonstances (le 13^e mois est le cas typique d'un usage acquis).

Dès lors que ces conditions sont remplies, il y a usage ou droit acquis au profit des salariés de l'entreprise.

M. Antoine LEGRIS
32, rue Gabriel-Péri
76600 Le Havre

Acéries Genti
BP 76
76600 Le Havre

Le Havre, le 2 janvier 2012

Madame, Monsieur,

J'ai constaté à ma grande surprise que, contrairement aux années précédentes, vous ne m'avez pas versé de 13^e mois à la fin de l'année 2011.

Cette aide financière substantielle était pourtant une pratique établie dans notre entreprise et constituait ce que la jurisprudence considère comme un droit acquis. L'usage était en effet constant depuis l'ouverture des aciéries en 1962, généralisé à tous les employés et fixe, intervenant régulièrement à chaque fin d'année.

Je vous serai donc très reconnaissant de rétablir ce droit acquis et de me verser ce 13^e mois avec le prochain salaire de janvier.

Vous en remerciant par avance, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes sincères salutations.

Antoine LEGRIS

49 > RÉCLAMATION DES SALAIRES DUS (CONTESTATION DE MOTIFS ÉCONOMIQUES)

Vous êtes sous CDD ; votre employeur, invoquant la brutale crise financière, a réduit votre salaire ; vous réagissez.



La règle veut qu'un CDD ne peut être rompu que dans quatre cas (article L. 1243-1 du Code du travail) :

- accord des 2 parties ;
- faute grave du salarié ;
- force majeure (qui ne peut être une crise financière) ;
- le salarié justifie d'une embauche sous contrat à durée indéterminée (L. 1243-2).

En cas de rupture anticipée hors de ces cas, le salarié a droit à une somme équivalente au montant des rémunérations restant à échoir jusqu'au terme de son contrat ainsi qu'à l'indemnité de fin de contrat (10 % de la rémunération totale brute).

Votre employeur vous a congédié quinze jours avant la fin prévue : exigez l'équivalent de quinze jours de salaire plus l'indemnité de fin de contrat. S'il n'entendait pas raison, vous pouvez aller aux prud'hommes.

M^{lle} Laetitia ROUSSARD
6, rue de la Pierre-Levée
64100 Bayonne

Restaurant La Gouleyante
5, rue des Envierges
64100 Bayonne

Bayonne, le 12 juillet 2012

Madame, Monsieur,

J'ai signé avec votre restaurant un contrat de travail à durée déterminée pour la saison d'été s'étendant du 1^{er} juillet au 31 août inclus.

Ce matin, vous m'avez informé verbalement de votre intention de vous passer de mes services sous prétexte que, je vous cite, « la crise économique a réduit de 30 % la fréquentation de l'établissement ».

Je souhaite vous rappeler que la loi (article L. 122-3-8 du Code du travail) interdit la rupture d'un tel contrat qui doit être mené à son terme sauf cas de faute grave ou de force majeure ; une crise économique ne peut rentrer dans ces considérations. Le versement des salaires, en tout cas, est dû dans son intégralité.

Sachez que je suis toujours aussi motivée par ce travail de serveuse et que je serai heureuse de l'assumer jusqu'au terme du contrat ; si toutefois vous persistez dans votre intention de me licencier, vous devrez me payer les deux mois de salaire qui restent à courir.

Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, à l'expression de mes sincères salutations.

Laetitia ROUSSARD

50 > DEMANDE DE CORRECTIONS À APPORTER SUR LE BULLETIN DE SALAIRE

Vous constatez des anomalies sur votre fiche de paie : des heures supplémentaires, qui ne sont pas enregistrées ; des avantages jusqu'à présent acquis, qui ont été omis. Bref, il y a quelques manques et erreurs ; vous demandez légitimement que les choses soient réparées.

Une telle demande, formulée pour la première fois, doit être rédigée en termes courtois mais fermes. Il peut ne s'agir que d'une faute d'inattention du service Comptable ou du service Paie de l'entreprise...

M^{me} Amélie TRISTAN
3, rue du Rendez-vous
27000 Évreux

Emballages normands
Z1 de l'Ouest
27000 Évreux

Évreux, le 4 octobre 2012

Madame, Monsieur,

J'ai relevé plusieurs anomalies sur mon bulletin de salaire que je souhaite porter à votre attention pour régularisation.

Ces erreurs ou omissions portent sur deux points : les heures supplémentaires effectuées - ce ne sont pas six heures mais seize heures, comme l'atteste la feuille d'heures supplémentaires ci-jointe - et les frais de transport s'élevant à 307,89 euros (voir également document ci-joint) qui ne figurent pas sur le bulletin.

.../...

.../... Certaine qu'il ne s'agit là que de fautes d'inattention qui seront vite corrigées, je vous remercie par avance de bien vouloir faire le nécessaire et vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, mes sincères salutations.

Amélie TRISTAN

Pj : photocopie de la feuille d'heures supplémentaires ; photocopie du relevé de frais de transport.

51 > REFUS DE BAISSÉ DE SALAIRE MOTIVÉE PAR LES 35 HEURES

Votre employeur a une conception toute particulière des 35 heures : il a réduit le temps de travail mais il a également réduit le salaire. Vous n'êtes évidemment pas d'accord.



La loi stipule qu'au-delà des 35 heures, les heures travaillées sont majorées (article L. 3121-22 du Code du travail) ; elle stipule également que votre salaire mensuel est identique à celui que vous touchiez lorsque vous travailliez 39 heures.

Comme l'employeur ne peut pas modifier unilatéralement les conditions de votre rémunération vous êtes parfaitement en droit de vous opposer fermement. Faites-le savoir au moyen d'une lettre recommandée.

M^{me} Cécile DISIGNY
3, cité des Bosquets
10000 Troyes

Imprimerie de l'Aube
Les Berges
10000 Troyes

Troyes, le 3 février 2012

Lettre recommandée

Madame, Monsieur,

Je souhaite par la présente lettre protester contre votre application des 35 heures dans l'entreprise depuis le début de cette année.

Vous avez en effet réduit conjointement le temps de travail des quatre heures légales et nos salaires dans les mêmes proportions, ce qui est totalement illégal (article L. 3121-22 du Code du travail).

Cette pratique constitue une modification substantielle des conditions de ma rémunération, ce que vous ne pouvez changer unilatéralement.

Je vous prie donc instamment de ramener mon salaire à 35 heures payées 39, comme le prévoit la loi et de me verser à la fin de ce mois le manque à gagner, pour janvier.

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

Cécile DISIGNY

52 > REFUS DE BAISSÉ DE SALAIRE POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

Votre employeur veut modifier de façon importante votre contrat de travail et votre salaire. Il invoque toute une série de raisons économiques.

Sur le plan légal, l'employeur peut apporter des modifications à votre travail (quantité, rémunérations) sous certaines conditions économiques très précises, et doit vous informer de ces modifica

tions par lettre recommandée avec accusé de réception, un mois à l'avance au moins. Il doit expliquer les modifications apportées et pourquoi il entend les introduire.

Deux situations peuvent se présenter :

- votre employeur a respecté les conditions de la loi. Vous les avez vérifiées auprès de l'inspecteur du travail ou du syndicat ; vous pouvez les accepter ou les refuser et, dans ce cas, vous exposer à un licenciement ;
- votre employeur n'a pas respecté les conditions de la loi, et vous êtes dans votre droit de refuser cette baisse ; vous disposez alors d'un délai de réflexion d'un mois pour faire connaître votre refus.



Attention : si vous ne répondez pas dans le mois, vous êtes censé avoir accepté les modifications proposées.

Il n'est nullement nécessaire de motiver votre lettre : vous pouvez accepter ou refuser selon votre bon vouloir.

Face à votre refus, l'employeur peut, soit :

- revenir sur sa décision et vous « rétablir » dans vos droits ;
- prononcer votre licenciement qui sera alors un licenciement pour motif économique ; vous bénéficiez de votre préavis et de vos indemnités de licenciement.

Enfin, si vous estimez que les conditions du licenciement n'ont pas été respectées, vous pourrez attaquer devant les prud'hommes, pour licenciement abusif, ou sans cause réelle et sérieuse.

M. Jean SOLIGNY
7, rue de la Pitié
33000 Bordeaux

Papeteries des Landes
87, boulevard Jean-Jaurès
33000 Bordeaux

Bordeaux, le 3 mai 2012

Madame, Monsieur,

Vous m'avez fait parvenir comme à tous les employés de l'entreprise une lettre nous informant des réductions de salaire que vous comptiez opérer pour des raisons économiques.

Même si vos arguments économiques peuvent se défendre, il est hors de question, en ce qui me concerne, d'accepter une baisse de mon salaire et encore moins dans les proportions que vous proposez (- 15 %).

En outre, dans votre projet de modification des salaires, je vous signale que vous n'avez pas respecté les conditions légales.

En conséquence, je vous renouvelle mon refus d'accepter cette perspective de réduction de salaire.

Recevez, Madame, Monsieur, mes meilleures salutations.

Jean SOLIGNY

53 > REFUS DE MISE EN PLACE D'UN SALAIRE VARIABLE (FIXE + INTÉRESSEMENT)

Votre employeur insiste pour que votre rémunération, jusqu'à présent fixe, soit désormais variable, en tout ou en partie. Vous voulez opposer des arguments juridiques de refus.

Le salaire est négocié librement entre l'employeur et l'employé. Il ne peut être modifié en cours de contrat qu'avec l'accord des deux parties.

Les modalités de règlement ou de versement du salaire étant des éléments du contrat qui ne peuvent pas être considérés comme mineurs, votre employeur ne peut pas vous imposer de façon autoritaire

un tel changement, sauf pour le cas où la partie fixe plus le salaire variable minimal seront équivalents à l'ancien salaire.

Faites vos comptes et répondez fermement, en ayant toutefois bien mesuré les avantages et les inconvénients de votre décision.

M^{me} Sylvie LABRUYÈRE
24, rue des Grisons
75020 Paris

Informatique Expert
8, avenue des Champs-Élysées
75008 Paris

Paris, le 6 janvier 2012

Madame, Monsieur,

Vous m'avez fait part de votre intention de modifier le système de rémunération des collaborateurs de la société qui, comme moi, ont une activité professionnelle à dominante commerciale.

Votre projet de transformer les salaires fixes dont nous bénéficions aujourd'hui en salaires variables directement liés aux résultats commerciaux ne me convient absolument pas, et cela même si mes résultats, qui dépassent généralement les objectifs fixés, ont de quoi me rassurer.

Il s'agit en effet d'une modification substantielle des termes de mon contrat de travail qui introduit une part d'incertitude dans le niveau de ma rémunération ; compte tenu de ma charge de famille, vous comprendrez aisément que je ne souhaite pas courir ce risque ni le faire supporter par mes proches.

Je vous prie par conséquent de ne pas m'intégrer à ces changements en cours et de me maintenir dans l'ancien système de rémunération, plus avantageux à mes yeux.

Cordialement
Sylvie LABRUYÈRE

54 > DEMANDE DE PAIEMENT D'INTÉRÊTS (SALAIRE PAYÉ EN RETARD)

Votre employeur vous paie systématiquement votre salaire en retard. Vous êtes excédé. Sachez tout d'abord que le salaire est, selon la formule juridique un peu archaïque mais toujours en vigueur, « quérable et non portable ».

Autrement dit, l'employeur n'est pas tenu de vous l'envoyer, mais il appartient au salarié d'aller le chercher au siège de l'entreprise.

D'autre part, si vous êtes payé avec retard, vous ne pouvez obtenir des intérêts que si vous avez mis en demeure votre employeur.



Vous devez donc lui expédier une lettre recommandée le sommant de vous verser un arriéré de salaire. Seule cette lettre recommandée, conformément à l'article 1153 du Code civil, fait courir les intérêts moratoires.

M. Christophe MORIN
12, avenue de Saxe
50100 Cherbourg

Chantiers navals du Cotentin
Port industriel
50100 Cherbourg

Cherbourg, le 13 mars 2012

Lettre recommandée avec accusé de réception

Madame, Monsieur,

Pour la troisième fois consécutive, je reçois mon salaire mensuel avec un retard conséquent – ce mois-ci, presque deux semaines. Cette situation de retard de versement systématique, qui génère en cascade d'autres retards de paiement et d'éventuels découverts, ne peut plus durer. Je vous mets en demeure par la présente lettre de me régler mon salaire de mars dès demain et de faire en sorte que ces retards cessent. Je vous rappelle que conformément à la loi (article 1153 du Code civil), cette lettre de mise en demeure fait courir des intérêts moratoires que vous serez tenu de me verser en complément de mon salaire.

Je vous informe enfin que je ne tolérerai aucun autre retard de salaire et qu'à partir du mois prochain, je vous ferai parvenir dès le deuxième jour du mois le même type de lettre si mon salaire n'est pas versé dès le premier jour du mois, un principe que vous suiviez jusqu'ici et que vous aviez vous-même établi.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, mes salutations les meilleures.

Christophe MORIN

55 > DEMANDE DE RELEVÉ DE SALAIRE DESTINÉ AU PÔLE EMPLOI (ATTESTATION PÔLE EMPLOI)

Votre employeur, lors de votre licenciement, ne vous a pas transmis le relevé de vos salaires. Vous le lui réclamez.

Lorsque vous perdez votre emploi, les allocations que vous verse le Pôle emploi sont basées sur vos derniers salaires.

C'est pourquoi, que vous soyez licencié ou que vous quittiez votre entreprise, celle-ci doit vous remettre une attestation sur laquelle figure toute une série d'indications de nature à permettre au Pôle emploi de calculer vos droits.

L'employeur est tenu de vous remettre ce document dûment complété (bordereau Urssaf/Atemi).

À défaut, vous pouvez l'attirer (ou le faire convoquer, si vous préférez) devant le conseil de prud'hommes pour qu'il soit condamné à vous le fournir, éventuellement sous astreinte outre l'octroi de dommages et intérêts pour remise tardive.

M^{lle} Aïsha BENGUIGUI
56, rue de la Pierrade
11000 Carcassonne

Maison des Jeunes et de la Culture
9, place Ombrée
11000 Carcassonne

Carcassonne, le 7 septembre 2012

Madame, Monsieur,

Je viens de terminer ma saison d'animatrice socioculturelle dans votre MJC et souhaite m'inscrire au Pôle emploi en attendant de retrouver un emploi.

Pour constituer mon dossier, divers documents me sont nécessaires comme le relevé de mes

.../...

.../...

salaires que vous ne m'avez pas encore transmis.

Je vous prie de bien vouloir me le faire parvenir dès que possible afin de l'intégrer à mon dossier et ne prendre aucun retard préjudiciable au versement de mes allocations chômage.

Cordialement.

Aïsha BENGUIGUI

56 > LETTRE DE DÉMISSION (MODÈLES ET PRÉCAUTIONS À PRENDRE AVANT DE DÉMISSIONNER)

Vous en avez assez de votre travail ; vous voulez partir de cette entreprise ! Par chance, vous avez trouvé un nouvel employeur. Vous devez donc démissionner.

La démission n'est soumise à aucune règle particulière de forme.

En général, le salarié rédige et expédie une lettre de démission, même si la démission verbale est considérée comme valable.



Attention cependant : quand vous démissionnez, vous devez respecter un préavis qui est généralement prévu par la convention collective. Le plus souvent, sa durée est fixée à un mois pour les ouvriers, deux mois pour les employés et agents de maîtrise et trois mois pour les cadres.

Si vous démissionnez brutalement sans respecter le préavis, vous pourrez être condamné par le conseil de prud'hommes à payer à votre employeur une somme correspondant à votre salaire pour cette période !

Sachez qu'en cas de démission, vous n'avez pas droit au versement des indemnités de licenciement (ni aux aides de retour à l'emploi). Vous ne pouvez que percevoir vos congés payés acquis et non pris au prorata de la période travaillée (deux jours et demi par mois).

M. Olivier BARBERA
12, rue du Gros-Horloge
76000 Rouen

Vigiles de Normandie
33, quai de l'Atlantique
76000 Rouen

Rouen, le 23 mars 2012

Monsieur,

J'occupe depuis deux ans les fonctions de vigile dans votre société et souhaite porter à votre connaissance une dégradation de mes conditions de travail qui ne peut plus durer.

Alors que je fonctionnais de manière autonome et responsable lors de la première année, vous avez choisi de nommer M. Legrand au poste de chef d'équipe supervisant tous les vigiles.

Notre relation professionnelle s'est assez vite dégradée car M. Legrand exige qu'on lui rende compte à tout moment de nos faits et gestes, nous déresponsabilisant complètement. Plusieurs discussions avec lui pour lui rappeler que nous savions fonctionner de manière indépendante n'ont eu pour effet que de l'irriter et de renforcer son contrôle.

Il ne m'est plus possible de travailler dans ces conditions et j'ai décidé de vous présenter ce jour ma démission.

Mon préavis légal étant de deux mois, ma date de départ effectif sera donc le 23 mai prochain.

Je vous prie de croire, Monsieur, à l'expression de mes sincères salutations.

Olivier BARBERA

57 > INFORMATION À SON EMPLOYEUR DE PRISE DE TEMPS POUR CHERCHER DU TRAVAIL

Vous avez été licencié et vous êtes en période de préavis.

Les usages prévoient, selon les régions, l'attribution d'une ou deux heures par jour au salarié pour chercher du travail.

La convention collective prévoit, le plus souvent, les modalités d'utilisation des heures d'absence ; elles peuvent dans certains cas être cumulées en fin de préavis.

Vérifiez absolument les termes de la convention collective pour former, à bon escient, une demande d'absence à votre employeur.

M. Olivier BARBERA
12, rue du Gros-Horloge
76000 Rouen

Vigiles de Normandie
33, quai de l'Atlantique
76000 Rouen

Rouen, le 29 mars 2012

Monsieur,

Suite à ma récente démission, je mène une recherche d'emploi pour laquelle j'ai besoin de prendre des contacts et de me rendre à des entretiens d'embauche.

Conformément à notre convention collective, je souhaite m'absenter une journée par semaine pour effectuer cette recherche ; cette journée pourrait être le vendredi, traditionnellement peu intense dans la société, mais mon souhait s'adaptera en fonction des nécessités du service et des dates de mes entretiens.

Salutations distinguées.

Olivier BARBERA

58 > DEMANDE DE RÉDUCTION DE PRÉAVIS

En poste dans une entreprise, vous avez cherché et trouvé un nouvel emploi chez un autre employeur ; celui-ci vous réclame au plus tôt : vous voulez négocier avec votre employeur actuel la durée de votre préavis afin de le réduire autant que possible.

Lorsque vous êtes licencié (comme lorsque vous démissionnez), vous devez effectuer un préavis, mais vous pouvez cependant demander à ce que sa durée soit réduite, et même à en être dispensé. Vous en formulez la requête à votre employeur, qui est libre d'accéder ou non à votre demande, car aucune obligation légale ne lui impose de vous donner satisfaction. Vous rentrez là dans le domaine de la négociation et vos atouts sont faibles.

Sachez faire preuve de séduction et de persuasion, en invoquant l'idée qu'un arrêt de votre collaboration, satisfaisant au mieux vos intérêts réciproques, est la meilleure solution...

M. Olivier BARBERA
12, rue du Gros-Horloge
76000 Rouen

Vigiles de Normandie
33, quai de l'Atlantique
76000 Rouen
Rouen, le 14 avril 2012

Monsieur,

J'ai récemment posé ma démission et je dois quitter définitivement votre société le 23 mai.

La recherche d'emploi que j'ai entreprise depuis vient d'aboutir et mon nouvel employeur est décidé à me faire signer mon contrat au plus tôt.

Afin d'honorer ce contrat, je souhaite dès lors quitter votre entreprise le plus vite possible et sollicite de votre part la possibilité d'écourter mon préavis.

Ce geste de votre part, s'il est avant tout dans mon intérêt, aurait pour vous deux avantages : mon départ anticipé vous ferait économiser un mois et demi de salaire et de charges ; d'autre part, il vous permettrait de procéder à mon remplacement au plus vite. Les missions à responsabilité m'ayant été progressivement retirées après l'annonce de ma démission, mon « travail » se résume essentiellement à de la présence et il serait préférable pour tous de ne pas faire perdurer cette situation.

Certain que vous serez vous aussi sensible à l'intérêt d'un départ anticipé, je vous adresse par avance tous mes remerciements et vous prie de croire, Monsieur, à l'expression de mes très sincères salutations.

Olivier BARBERA

59 > DEMANDE À ÊTRE ACCOMPAGNÉ PAR UN EMPLOYÉ (ENTRETIEN DE LICENCIEMENT)

Vous êtes convoqué à un entretien préalable à un licenciement ; souhaitant préserver vos intérêts vous souhaitez ne pas aller seul à ce rendez-vous.

Tout licenciement doit être précédé d'un entretien dit préalable.



Cet entretien a pour objet de permettre à l'employeur d'exposer verbalement les griefs qu'il formule envers le salarié et à ce dernier d'apporter toutes explications qu'il estime utiles (article L. 1232-3 du Code du travail).

Si l'entreprise n'est pas dotée d'institutions représentatives du personnel, le salarié convoqué peut être assisté par un « conseiller du salarié ». Ce conseiller doit être choisi sur une liste établie par les préfets et disponible soit à l'inspection du travail, soit dans toutes les mairies.

Si vous êtes convoqué à un entretien préalable, et vous devez l'être obligatoirement par écrit, cette possibilité vous est rappelée : l'employeur doit mentionner l'adresse de l'inspection du travail locale et de la mairie la plus proche.

Après avoir fait votre choix du conseiller qui vous semble le plus apte (même branche professionnelle, proximité du domicile...), vous lui demandez de vous assister lors de l'entretien fixé par votre employeur en lui précisant naturellement l'heure et le lieu de façon précise.

Il est préférable que vous vous soyez assuré au préalable de sa disponibilité par un coup de téléphone.



Attention, vous ne pouvez pas prendre d'autre conseiller que ceux inscrits sur la liste dressée par le préfet.



Bon à savoir : si l'employeur ne précise pas dans la lettre de convocation que vous pouvez être assisté par un conseiller, il est susceptible d'être condamné à vous verser au maximum un mois de salaire à titre de dommages et intérêts par le Conseil de prud'hommes.

.../...

M^{me} Claire SERRAULT
32, rue Jean-Jacques-ROUSSEAU
40000 Mont-de-Marsan

Hubert MEULOT
56, rue de Crucy
44000 Nantes

Nantes, le 10 juin 2012

Cher Monsieur,

J'ai pris connaissance de votre fonction de conseiller des salariés en consultant la liste dressée à cet effet par la préfecture.

Actuellement mise à pied pour faute grave, j'ai reçu ce matin une lettre de convocation pour un entretien préalable à un licenciement qui aura lieu lundi en 8, le 18 juin, dans les bureaux de mon entreprise (société Lav'Perfect, 22, rue des Écoutes). Pourriez-vous m'assister dans cette démarche en m'accompagnant à cet entretien ?

Afin de vous donner tous les éléments pour prendre votre décision, je tiens à préciser les raisons qui ont abouti à cette mise à pied. Elle résulte d'une monumentale gifle que j'ai assénée à mon patron. Au cours d'une réunion, celui-ci s'était permis une parole déplacée et sexiste à mon sujet – il est coutumier du fait. Mon sang n'a fait qu'un tour : je me suis levée de la table de réunion, je l'ai giflé et j'ai quitté la réunion. Il m'a couru après pour exiger de moi des excuses, ce que j'ai refusé de faire en lui rétorquant que c'était plutôt à lui d'en faire. Il a alors engagé une procédure pour me licencier, invoquant une attitude négative préjudiciable à la bonne marche de l'entreprise.

Lors de l'entretien de licenciement, je serai de nouveau face à lui et je ne suis pas sûre de mes réactions, ni des siennes. S'il ment effrontément et nie les vraies raisons du licenciement, je ne suis pas sûre de ne pas le gifler à nouveau, ce qui aggraverait mon cas. Je compte sur vous pour calmer le jeu et faire en sorte que cet entretien se passe bien. Vous saurez, j'en suis certaine, trouver les mots pour moi.

Dans l'attente de votre réponse que j'espère positive, je vous prie d'agréer, Monsieur, l'assurance de ma considération distinguée.

Claire SERRAULT

60 > DEMANDE DES RAISONS DU LICENCIEMENT (MOTIF ÉCONOMIQUE, FAUTE GRAVE, FAUTE LOURDE, AUTRES (INCOMPATIBILITÉ))

Vous venez de recevoir une lettre de licenciement après avoir eu un entretien préalable il y a quelques jours avec votre employeur. Cette lettre est tout à fait obscure et confuse. Vous voulez en savoir plus.

Le licenciement doit être caractérisé par l'employeur en fonction de sa cause.

Il peut être qualifié de licenciement pour faute simple, pour faute grave ou pour faute lourde.

En cas de faute simple, vous aurez droit, selon les cas, au préavis et à tous vos droits.

En cas de faute grave, vous perdrez le bénéfice des indemnités et vous ne conserverez que celui des congés payés.

En cas de faute lourde, vous n'aurez droit à rien.

Or l'employeur n'a pas qualifié la faute. Vous lui demandez quelle est sa position et quels sont les droits auxquels vous pouvez prétendre.

Réfléchissez cependant avant de faire une telle lettre car sur le plan juridique, ce n'est pas forcément la meilleure solution (en matière du droit du travail, la lettre de licenciement « fige » en effet les motifs du licenciement).

Si l'employeur ne les a pas énoncés dans la lettre de licenciement, il ne pourra plus les invoquer devant le conseil de prud'hommes lorsque vous lui ferez un procès.

En définitive, il peut être de votre intérêt de n'avoir eu qu'une lettre de licenciement vague, floue et incomplète, que vous attaquerez plus facilement. Le conseil d'un professionnel du droit sera, dans ce cas, particulièrement souhaitable.

M^{me} Adeline BRÉGUET
12, rue Saint-Nicolas
54000 Nancy

Hôpital général
3, route de Strasbourg
54000 Nancy

Nancy, le 5 mars 2012

Madame, Monsieur,

Le département du personnel vient de me signifier par lettre recommandée ma radiation des effectifs de votre hôpital.

Cette lettre de licenciement reste très évasive quant aux raisons qui ont poussé la direction à se séparer de moi, et utilise pour toute explication la formule « nous sommes amenés à vous licencier ».

Ce défaut de qualification du licenciement me porte un préjudice personnel et rend ma situation au regard du Pôle emploi très confuse ; ce licenciement que vous omettez de qualifier (ai-je commis une faute simple, une faute grave, une faute lourde ?) ne me permet pas de savoir à quels droits je peux prétendre.

Je vous prie donc de motiver mon licenciement dans les plus brefs délais pour faire cesser cette ambiguïté.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, mes salutations les meilleures.

Adeline BRÉGUET

61 > CONTESTATION DE L'ORDRE DES LICENCIEMENTS (LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE)

Vous avez fait l'objet d'un licenciement économique, mais vous n'êtes pas d'accord avec l'employeur car une personne engagée après vous ne fait pas partie de la « charrette ». Vous voulez contester.



L'article L. 1233-5 du Code du travail prévoit un ordre pour les licenciements en matière de licenciement économique.

La loi précise que les critères de l'ordre prennent notamment en compte :

- les charges de famille et en particulier celle des parents isolés ;
- l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise ;
- la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment les personnes handicapées et les salariés âgés ;
- les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

Si ces dispositions ne sont pas respectées, votre employeur encourt des amendes et vous pouvez en outre demander devant le conseil de prud'hommes des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi pouvant aller jusqu'à la réparation de la perte injustifiée de l'emploi qui doit être intégralement réparée selon son étendue.

Vous avez donc intérêt à solliciter une explication claire et franche de votre employeur pour, le cas échéant, faire valoir vos droits devant la justice. Cependant, comme dans le cas précédent (voir 90), renseignez-vous auprès d'un avocat pour juger si, stratégiquement, l'envoi de cette lettre est opportun.

M^{me} Elsa SAINT-CHINIAN
18, avenue des Îles
13260 Cassis

Cassis Média
2, place des Calanques
13260 Cassis

Cassis, le 17 octobre 2012

Madame, Monsieur,

Vous avez, le 1^{er} octobre dernier, procédé à une série de licenciements économiques et je fais malheureusement partie de la liste des personnes licenciées.

Le choc étant maintenant un peu atténué, je souhaite protester contre les conditions de ce licenciement et remettre notamment en cause la sélection des personnes à licencier.

Comme le prévoit la loi (article L. 1233-5 du Code du travail), des critères de sélection doivent en effet être respectés pour les licenciements économiques, parmi lesquels l'ancienneté.

Il se trouve que dans mon seul service, deux personnes qui n'ont pas été licenciées – M^{lle} X et M. Y – ont été embauchées bien après moi puisqu'elles n'ont que deux années d'ancienneté alors que j'en totalise cinq.

Face au caractère manifestement abusif de mon licenciement, je vous prie de me réintégrer dans vos effectifs ; à défaut de réintégration, je compte saisir le conseil de prud'hommes et demander réparation.

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

Elsa SAINT-CHINIAN

62 > CONTESTATION DE LICENCIEMENT : LETTRE À L'EMPLOYEUR

Vous avez été licencié. Vous estimez que c'est à tort.

Vous savez bien que votre employeur ne reviendra certainement pas sur sa décision ; mais vous voulez mettre les choses au point avant d'aller vous expliquer devant les juges.

Tant qu'à faire, déballez tout ce que vous avez sur le cœur, mais validez cette lettre auprès d'un avocat avant de l'envoyer !

M. Gratien CANUT
23, rue des Écrouelles
78000 Versailles

Établissements Lesueur
7, rue de la Gare
78000 Versailles

Versailles, le 5 juin 2012

Madame, Monsieur,

Après plus de dix années passées au service des Établissements Lesueur, j'ai fait l'objet le mois dernier d'une mesure de licenciement totalement infondée que je ne manquerai pas de porter devant les tribunaux pour en obtenir réparation.

Avant de donner une dimension juridique à cette affaire, je tenais à réfuter point par point les faits qui me sont reprochés :

Vol de matériel informatique

Cette accusation me semble grotesque pour au moins deux raisons : j'ai toujours eu une aversion pour les ordinateurs, je ne vois pas pourquoi j'irai en voler un pour un usage personnel que je n'ai pas. D'autre part, expliquez-moi comment j'aurais pu dérober un objet aussi volumineux et lourd au nez et à la barbe du service de sécurité !

Retards répétés

Là encore, ce reproche paraît d'autant plus absurde qu'il est très facile de vérifier, par le biais de la pointeuse, à quelle heure je rentre et je sors des Établissements.

Incompatibilité d'humeur

Enfin, on me tient rigueur de ne pas m'entendre avec mon supérieur hiérarchique avec qui, je l'admets volontiers, mes relations ne sont pas au beau fixe. Sur ce point, deux réflexions :

– si je suis si « irascible » comme le prétend mon supérieur, comment se fait-il qu'aucun de mes collègues ne se soit plaint de mon caractère et que l'opinion générale est plutôt qu'il est agréable de travailler avec moi ?

– comment se fait-il qu'aucun des collaborateurs de mon supérieur hiérarchique ne reste plus de deux mois dans son service (certains, une semaine...), un service plus connu par ses rotations de personnel que par ses performances ?

Comme vous le constatez, les arguments ne manquent pas pour mettre à jour le caractère abusif de mon licenciement, et je ne manquerai pas de les développer devant les tribunaux, puisque la situation en est malheureusement arrivée à ce point de non-retour.

Gratien CANUT

63 > CONTESTATION DE LICENCIEMENT : LETTRE À L'INSPECTEUR DU TRAVAIL

Vous voulez obtenir l'aide de l'inspecteur du travail pour contester votre licenciement ; vous faites appel à lui.

Le licenciement concerne la relation de travail dans le cadre du contrat signé entre l'employeur et l'employé. C'est donc une affaire privée. L'inspection du travail n'a normalement pas son mot à dire. Cependant, lorsque vous pensez que votre employeur est susceptible de changer d'avis, soit parce qu'il a commis des fautes graves en tant qu'employeur (travail dangereux non protégé), soit parce qu'il n'a pas respecté la procédure de licenciement, vous pouvez essayer d'obtenir le concours de l'inspection du travail.

Les services ne manqueront pas d'intervenir.

Attirez l'attention de l'inspection du travail sur le caractère illégal du licenciement prononcé contre vous.

Le caractère discriminatoire de votre licenciement peut être examiné au regard de l'article L. 1132-1 du Code du travail reproduit ci-dessous qui offre une large palette de motifs.

**Article L. 1132-1 du Code du travail**

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap. »

M. Gratién CANUT
23, rue des Écrouelles
78000 Versailles

Inspection du travail des Yvelines
5, avenue du Roi-Soleil
78000 Versailles

Versailles, le 17 juillet 2012

Madame, Monsieur,

Après dix années passées au service des Établissements Lesueur, j'ai fait l'objet le 5 mai dernier d'une mesure de licenciement.

Ce licenciement me semble abusif tant sur le fond que sur la forme :

– sur le fond, les faits ou comportements qui me sont reprochés sont facilement contestables, comme je l'ai d'ailleurs démontré dans une récente lettre de protestation adressée à mon ancien employeur (voir copie ci-jointe) :

– sur la forme, ce licenciement apparaît irrégulier puisqu'il n'a pas respecté les procédures prévues par le Code du travail, et notamment l'organisation d'un entretien préalable de licenciement (on m'a demandé de quitter mon bureau dans l'heure même pour me signifier mon licenciement le lendemain par lettre recommandée).

En outre, une autre raison, moins explicite et tout à fait discriminatoire, me semble s'ajouter à ces motifs formels. Mon supérieur hiérarchique, à coups de « blagues » incessantes et d'insultes à peine voilées, me reproche mon homosexualité et m'a, à plusieurs reprises, fait comprendre que s'il ne tenait qu'à lui, il « viderait son service de tous ces petits pédés » – ce sont ses termes.

Je me tourne en conséquence vers vous pour obtenir conseil sur la meilleure façon de contester ce licenciement abusif.

Vous remerciant par avance de toute l'aide que vous pourrez m'apporter, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ma sincère gratitude.

Gratién CANUT

PJ : photocopie de la lettre du 5 juin 2012 adressée au conseil général des Yvelines.

64 > MODÈLE DE REÇU POUR SOLDE DE TOUT COMPTE

Ce document établi en double exemplaire par l'employeur est une attestation selon laquelle un salarié admet avoir été payé de l'intégralité des sommes dues.

Le reçu présente les caractéristiques suivantes :

- il est purement facultatif, l'employeur n'ayant pas le droit de subordonner le versement des sommes dues à la signature d'un reçu « pour solde de tout compte » ;

- sa validité est soumise à des conditions de forme qui doivent être strictement observées ;
- il peut être dénoncé par le salarié dans le délai de six mois qui suit la signature ;
- il n'a aucun effet sur l'action de l'employeur en remboursement d'un trop-perçu par le salarié ;
- le reçu dénoncé ou irrégulièrement établi ne possède pas d'effet libératoire et n'a alors que la valeur d'une quittance pour les sommes mentionnées.

Les avocats conseillent souvent aux salariés de rajouter à la main, par mesure de précaution, la phrase suivante : « Sous réserve de tous mes droits passés, présents et futurs ». Cette mention pourra, le cas échéant, leur permettre de contester le calcul aussi bien que le montant de ce solde.

REÇU POUR SOLDE DE TOUT COMPTE

Je, soussigné, Jérôme DURAND, demeurant 25, rue du Cherche-Pierre à 89000 AUXERRE, reconnais avoir reçu de la société FERRANDI la somme de 12 567,90 euros (douze mille cinq cent soixante-sept euros et quatre-vingt-dix cents) par chèque BNP n° 1158 5986.

Cette somme m'est versée pour solde de tout compte, en paiement de salaires, accessoires de salaires et toutes indemnités, quels qu'en soient la nature et le montant, qui m'étaient dus au titre de l'exécution et de la cessation de mon contrat de travail.

Je suis informé qu'en application de l'article L. 1234-20 du Code du travail, je peux dénoncer le présent reçu dans les six mois qui suivent la signature.

Le présent reçu pour solde de tout compte a été établi en deux exemplaires dont un m'a été remis.

Fait à Auxerre, le 3 février 2012.

Signature

65 > DÉNONCIATION DU REÇU POUR SOLDE DE TOUT COMPTE



Article L. 1234-20 du Code du travail

Le solde de tout compte établi par l'employeur et dont le salarié lui donne reçu fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail.

Le reçu peut être dénoncé dans les six mois suivant sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire au profit de l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées. Ce sera le préalable à une action devant le conseil de prud'hommes.

M. Armand CANO[†]
5, rue des Écrouelles
78000 Versailles

Conseil général des Yvelines
BP 16
78000 Versailles

Versailles, le 27 juillet 2012

Madame, Monsieur,

À la suite de mon licenciement le 5 mai dernier, j'ai obtenu un reçu pour solde de tout compte que je souhaite dénoncer par la présente lettre comme me le permet l'article L. 1234-20 du Code du travail.

En effet, après avoir recalculé les sommes qui m'étaient dues, j'ai constaté que celles-ci étaient supérieures de 3 000 euros à la somme versée pour solde de tout compte.

Ce reçu n'ayant d'autre valeur que d'attester une somme versée ; étant entaché d'irrégularité, je le considère donc nul et non avenu.

Veillez agréer, Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.

Armand CANO[†]

66 > DEMANDE DE VERSEMENT DE L'INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE CONGÉS PAYÉS

Vous avez quitté votre entreprise (licenciement ou démission) et vous n'avez pas pu prendre vos congés payés. Vous demandez la compensation financière. L'indemnité de congés payés se calcule selon la règle du dixième.

Elle est égale au 1/10 de la rémunération perçue au cours de la période de référence travaillée. Le mode de calcul est donc extrêmement simple. Il vous suffit d'additionner tous les salaires perçus et d'exiger le dixième, déduction faite des droits à congés que vous avez déjà utilisés par ailleurs. La somme à prendre en compte comprend les avantages en nature et les accessoires du salaire, y compris les majorations pour heures supplémentaires ou travail de nuit (sont exclues les primes et gratifications versées de façon habituelle dans l'entreprise).

Si vos congés payés ont été décomptés par l'employeur et que le calcul est exact, vous réclamerez le paiement de ce solde.

M. Armand CANOT
5, rue des Écrouelles
78000 Versailles

Conseil général des Yvelines
BP 16
78000 Versailles

Versailles, le 29 juillet 2012

Madame, Monsieur,

Après le licenciement très rapide dont j'ai été la victime le 5 mai dernier, je n'ai pu bien évidemment solder mes jours de congés.

Ne faisant plus partie de vos effectifs, il ne m'est plus possible de prendre mes congés, et je vous demande de me verser la contrepartie financière de ces congés accumulés, soit vingt-deux (22) jours.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, mes salutations les meilleures.

Armand CANOT

67 > SAISINE DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES

Vous avez été licencié à tort et vous ne voulez pas en rester là.

Vous allez saisir le conseil de prud'hommes.

Il y a deux façons de procéder.

Soit vous vous rendez au conseil de prud'hommes et vous remplissez un formulaire remis par le greffier.

Soit vous adressez une lettre au greffe du conseil de prud'hommes par laquelle vous rappelez nécessairement :

- votre état civil complet ;
- les coordonnées de l'entreprise ;
- la date du licenciement ;
- le secteur d'activité ;
- le code APE de l'entreprise ;
- votre qualification : salarié, employé (date d'entrée dans l'entreprise et dernier jour travaillé), cadre ;
- votre dernier salaire.

Vous expliquez très brièvement que vous êtes licencié et que vous contestez ce licenciement.

Vous devez obligatoirement formuler une demande chiffrée. En effet, une réclamation devant la justice suppose toujours une demande pécuniaire.

Il n'est pas nécessaire d'envoyer une lettre recommandée. Le greffe vous répondra et fixera une date de conciliation à laquelle votre ex-employeur sera également convoqué.

M. Armand CANO*
5, rue des Écrouelles
78000 Versailles

Conseil de prud'hommes des Yvelines
89, avenue du Général-Leclerc
78000 Versailles

Versailles, le 3 août 2012

Madame, Monsieur le Greffier,

Travaillant sur une base contractuelle pour le Conseil général des Yvelines, j'ai fait l'objet le 5 mai dernier d'une mesure de licenciement que j'estime abusive.

Je souhaite donc saisir le conseil de prud'hommes pour demander réparation du préjudice moral et financier que je subis et que j'estime à 35 000 euros.

Je vous prie de trouver ci-dessous les éléments qui vous permettront d'élaborer mon dossier et de fixer la date de la conciliation prévue par la loi :

- nom, prénom et adresse : Gratien CANUT, célibataire, résidant au 23, rue des Écrouelles 78000 Versailles ;
- coordonnées de l'entreprise : Conseil général des Yvelines, BP 16 78000 Versailles ;
- date du licenciement : 5 mai 2012 ;
- secteur d'activité : collectivité territoriale ;
- code APE de l'entreprise : néant ;
- qualification : cadre ;
- dernier salaire net : 2 346,67 euros.

Recevez, Madame, Monsieur le Greffier, mes meilleures salutations.
Armand CANO*

68 > DEMANDE DU BÉNÉFICE DE PRIORITÉ DE RÉEMBAUCHAGE

Il y a quelque temps, vous avez été licencié économique. Aujourd'hui, vous apprenez que l'entreprise dans laquelle vous travailliez se porte fort bien. Elle a même fait paraître quelques annonces dans la presse pour embaucher du personnel. Vous voulez invoquer votre priorité de réembauchage.



Cette priorité de réembauchage est prévue par l'article L. 1233-45 du Code du travail.

Vous pouvez l'invoquer dès lors que vous avez été licencié pour motif économique et ce pendant un délai d'un an à compter de la date de rupture du contrat.

Autrement dit, dans les douze mois qui suivent la rupture de votre contrat, vous devez adresser à l'entreprise un courrier affirmant votre intention d'être réembauché.

Vous bénéficiez de cette priorité dans le même délai d'un an.

Vous pouvez donc avoir intérêt à envoyer cette lettre rapidement après votre licenciement.

M^{me} Elsa SAINT-CHINIAN
 18, avenue des Îles
 13000 Cassis

Cassis Média
 2, place des Calanques
 13000 Cassis

Cassis, le 30 décembre 2012

Madame, Monsieur,

J'ai fait partie de vos effectifs jusqu'au 1^{er} octobre dernier, date à laquelle j'ai fait l'objet d'une mesure de licenciement économique. Les turbulences que traversait votre secteur d'activité étaient la cause officielle de cette réduction des effectifs.

J'ai donc été très étonnée de constater qu'à peine trois mois après mon licenciement économique, vous embauchiez à nouveau comme en témoignent les offres d'emploi de Cassis Média parues ce matin dans la presse.

Conformément à l'article L. 1233-4 du Code du travail, je bénéficie d'une priorité de réembauchage en pareilles circonstances et vous propose donc que nous nous revoyions bientôt, à votre convenance, pour envisager une nouvelle collaboration.

Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, à l'expression de mes sincères salutations.

Elsa SAINT-CHINIAN

69 > REFUS DE LA PROPOSITION DE RECLASSEMENT APRÈS LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE (PROPOSITION INSUFFISANTE)

Vous avez fait l'objet d'un licenciement économique ; vous avez le sentiment que l'entreprise qui appartient à un très grand groupe aurait pu vous trouver un poste dans une autre de ses filiales ou sociétés sœurs. Vous voulez contester le licenciement sec dont vous avez été victime.



L'article L. 1233-61 du Code du travail prévoit l'établissement d'un plan de reclassement dans les entreprises importantes (plus de 50 salariés).

Pour les petites entreprises, la Cour de cassation, par un arrêt du 1^{er} avril 1992, a précisé qu'avant tout licenciement pour motif économique, l'entreprise doit former une recherche de reclassement.

Il s'agit pour les juges d'une condition préalable que l'employeur doit respecter pour lancer les licenciements, quel que soit le nombre de salariés. Le reclassement ne s'entend pas seulement au sein de l'entreprise mais auprès des autres établissements du groupe auquel appartient l'entreprise.

Vous devez contester d'abord par lettre.

Si l'entreprise ne vous répond pas positivement, la seule solution réside dans la saisine du conseil de prud'hommes.

Si le conseil de prud'hommes estime que l'entreprise n'a pas fait d'efforts suffisants de reclassement, vous aurez droit à des dommages et intérêts. Votre licenciement sera alors considéré sans cause réelle ni sérieuse.

M^{lle} Lydie SOUVERAIN
6, cité des Citronniers
31000 Toulouse

Agrofood
ZI de Matabiau
31000 Toulouse

Toulouse, le 3 mars 2012

Madame, Monsieur,

J'étais, jusqu'à mon licenciement pour cause économique le 1^{er} janvier dernier, préparatrice sur la chaîne de production de votre entreprise.

Ce poste avait pour principale caractéristique sa polyvalence, une qualité renforcée par mon ancienneté dans l'entreprise – douze ans – qui m'a fait passer sur tous les postes de travail de la chaîne de production.

Je ne comprends pas comment Agrofood, qui appartient au grand groupe agro-alimentaire Planetfood, n'a pas pu réutiliser ces compétences très demandées dans notre secteur. Pour moi, si mon poste était peut-être condamné, mes qualités professionnelles et mon savoir-faire auraient facilement pu être réutilisés dans une autre entité du Groupe, et cette mesure de licenciement qui m'a frappée n'avait pas de cause réelle et sérieuse.

Je conteste donc ce licenciement dénué de toute proposition de reclassement et demande à être réembauchée sur un poste équivalent. En cas d'absence de réponse de votre part ou de réponse négative, je me verrai dans l'obligation de porter l'affaire devant le conseil de prud'hommes.

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

Lydie SOUVERAIN

70 > DEMANDE DE RÉINTÉGRATION APRÈS ANNULATION D'UN PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

Vous avez fait partie d'une « charrette » de licenciements prévue par un plan de sauvegarde de l'emploi.

Les syndicats se sont battus et ont réussi à faire annuler le plan social devant les tribunaux. Vous pouvez demander votre réintégration.



Vous êtes parfaitement fondé à le faire dans la mesure où la Cour de cassation estime que la nullité du plan social (maintenant dénommé plan de sauvegarde de l'emploi ou PSE) entraîne la nullité du licenciement individuel (arrêt du 13 février 1997 de la chambre sociale de la Cour de cassation).

Dès lors, tous les salariés visés par le plan de sauvegarde de l'emploi annulé doivent être réintégrés au minimum dans un emploi équivalent, si la réintégration dans l'emploi initial n'est plus possible matériellement ou techniquement.

Si l'établissement dans lequel les salariés licenciés travaillaient a été fermé, ceux-ci doivent être réintégrés sur des postes équivalents dans d'autres établissements.

M^{lle} Lydie SOUVERAIN
6, cité des Citronniers
31000 Toulouse

Agrofood
ZI de Matabiau
31000 Toulouse

Toulouse, le 10 avril 2012

Madame, Monsieur,

Le licenciement économique dont j'ai fait l'objet le 1^{er} janvier dernier faisait partie d'un vaste plan social mis en place dans notre entreprise pour réduire les effectifs de 10 %.

Ce plan social ne se justifiait pas aux yeux des syndicats qui se sont battus pour le faire annuler et viennent d'obtenir gain de cause par un jugement du tribunal en date du 8 avril 2011.

En vertu de cette décision de justice et comme le confirme la jurisprudence (arrêt du 13 février 1997 de la chambre sociale de la Cour de cassation), vous êtes dans l'obligation de me réintégrer dans vos effectifs, au minimum dans un emploi équivalent.

Vous voudrez bien m'informer de la suite que vous comptez donner à cette décision de justice.

Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, à l'expression de mes sincères salutations.

Lydie SOUVERAIN

71 > DEMANDE DE RÉINTÉGRATION APRÈS LICENCIEMENT (DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL)

Vous êtes délégué du personnel et vous avez été licencié de façon parfaitement abusive par votre employeur. Après une longue procédure, la justice a reconnu la nullité de votre licenciement. Dans ces conditions, la Cour de cassation précise que tout délégué du personnel licencié irrégulièrement doit être réintégré dans son emploi ou dans un emploi équivalent.



En cela, elle applique les dispositions de l'article L. 2422-1 du Code du travail.

La demande de réintégration doit être faite dans les deux mois par lettre recommandée avec accusé de réception à l'employeur.

M. Jean-Pierre CHANOINE
56, rue des Écueils
35400 Saint-Malo

Musée océanographique de Saint-Malo
La Citadelle
35400 Saint-Malo

Saint-Malo, le 23 juin 2012

Lettre recommandée avec accusé de réception

Madame, Monsieur,

Anciennement gardien dans l'enceinte de votre musée, je remplissais également un mandat de délégué du personnel jusqu'au 1^{er} février dernier, date de mon licenciement.

Ce licenciement vient d'être reconnu abusif par le conseil des prud'hommes de Saint-Malo par une décision du 20 juin 2011.

Conformément à l'article L. 2422-1 du Code du travail, je vous demande de me réintégrer

.../...

.../... dans les effectifs du musée océanographique.
Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, à l'expression de mes sincères salutations.
Jean-Pierre CHANOINE

72 > DEMANDE D'INDEMNISATION APRÈS LICENCIEMENT (DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL)

Vous êtes délégué du personnel et votre employeur vous a licencié de façon parfaitement abusive. Vous avez pu obtenir gain de cause et votre licenciement a été annulé. Vous demandez une indemnisation.

Dans ces conditions, vous avez droit non seulement à être réintégré dans votre poste et vos fonctions mais aussi à pouvoir obtenir une indemnisation équivalente à la rémunération que vous auriez perçue depuis votre éviction jusqu'à l'expiration de la période de protection (article L. 2422-4 du Code du travail).

Il s'agit de la conséquence logique de la nullité : votre salaire intégral est dû pendant toute la période concernée.

M^{me} Lucie PLANCOËT
17, allée Jean-Bar
35400 Saint-Malo

Musée océanographique de Saint-Malo
La Citadelle
35400 Saint-Malo

Saint-Malo, le 23 juin 2012

Lettre recommandée avec accusé de réception

Madame, Monsieur,

Vous avez récemment procédé à plusieurs licenciements dont le mien et celui d'un collègue, Jean-Pierre CHANOINE, au mépris de nos mandats de délégués du personnel respectifs.

Comme vous le savez peut-être déjà, ce licenciement des délégués du personnel sans respecter les procédures de licenciement particulières prévues pour ces statuts protégés vient d'être reconnu abusif par le conseil de prud'hommes de Saint-Malo, par une décision du 20 juin 2011.

Compte tenu du préjudice financier, professionnel et moral que vous m'avez fait subir par ce licenciement abusif, et en vertu de la loi (article L. 2422-4 du Code du travail), je vous informe que j'ai l'intention de réclamer une indemnisation dont le montant ne saurait être inférieur à l'intégralité de mes salaires pendant cette période de licenciement.

Je vous prie de bien vouloir m'informer de la suite que vous comptez donner à cette décision de justice.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.

Lucie PLANCOËT

73 > RÉCLAMATION DE VERSEMENT D'UNE CONTREPARTIE FINANCIÈRE DUE

Votre employeur et vous-même êtes convenus du versement d'une somme, en conclusion d'un protocole d'accord mettant fin à votre litige. L'employeur tarde à régler : vous réagissez.

La convention signée de bonne foi par l'employeur et le salarié doit être exécutée. À défaut, le salarié qui ne perçoit pas les sommes lui revenant aux termes de la convention est fondé à saisir le conseil de prud'hommes pour faire valider la convention et demander que l'employeur soit condamné en tant que de besoin à payer les sommes pour lesquelles il s'est engagé.

M^{me} Annick SAMOENS
23, chemin du Bois-aux-Loups
73200 Albertville

Office du tourisme d'Albertville
Place de la Gare
73200 Albertville

Albertville, le 23 mai 2012

Madame, Monsieur,

Au terme d'un protocole d'accord signé entre nous, le 15 avril, il était convenu que vous me verseriez la somme nette de 20 000 euros, ce règlement mettant fin à la procédure que j'avais engagée contre vous.

Malgré de nombreuses relances pour vous rappeler à vos engagements, cette somme ne m'a toujours pas été versée à ce jour.

Je vous somme par la présente de vous en acquitter. À défaut d'un règlement sous quarante-huit heures, je me verrais dans l'obligation de me tourner vers le conseil de prud'hommes afin qu'ils valident cette convention et qu'ils vous contraignent à l'exécuter.

Recevez, Monsieur, mes salutations distinguées.

Annick SAMOENS

74 > RÉCLAMATION DES DROITS À LA PARTICIPATION

Votre employeur a adopté le système de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, en appliquant l'ordonnance du 21 octobre 1986. Vous avez acquis une part des résultats de l'entreprise et souhaitez que ces sommes vous soient versées.

Le mécanisme est le suivant : l'entreprise affecte à un fonds spécial bloqué pendant cinq ans des sommes qui reviennent aux salariés à l'issue de la période.

Ce n'est qu'à l'issue de ce délai de cinq ans minimum que les droits sont exigibles. Cependant, plusieurs aménagements ont été établis permettant de réduire partiellement ce délai ; il convient de suivre la réalité et la portée de ces aménagements évolutifs au moment de ladite réclamation.

M. Robert VALLES
31, route du Coteau
51200 Épernay

Champagnes LEMOINE
15, rue des Dardanelles
51200 Épernay

Épernay, le 3 avril 2012

Madame, Monsieur,

En tant que salarié de l'entreprise, j'ai été associé au système d'intéressement aux résultats mis en place par la direction en 1995.

Le délai de blocage étant passé depuis deux ans maintenant, je suis légalement autorisé à récupérer ces fonds, ce qui me permettra de financer la réhabilitation d'un corps de ferme que je viens d'acquérir.

Je vous prie donc de concrétiser en mon nom ces droits à la participation et de me les faire parvenir dès que possible, sous forme de virement sur mon compte.

Vous en remerciant par avance, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes sincères salutations.

Robert VALLES

75 > CONTESTATION DES SOMMES PROPOSÉES PAR L'ASSURANCE GARANTIE DES SALAIRES (AGS)

Vous avez été licencié à la suite d'un dépôt de bilan ; l'administrateur nommé par le tribunal vous a précisé que vous serez payé de vos salaires arriérés par l'assurance garantie des salaires (AGS). Vous estimez que les sommes qui vous sont versées sont insuffisantes et vous réclamez.

Il s'agit d'un système d'assurance géré par le Pôle emploi qui permet de percevoir vos salaires lorsque l'entreprise qui vous a employé a déposé son bilan et ne vous a pas payé.



Attention : les sommes versées par les AGS sont plafonnées selon les critères ci-dessous. Protestez énergiquement en demandant l'application du plafond qui vous est légalement opposable.

La garantie des créances restant dues à un salarié est limitée, toutes créances du salarié confondues à :

- **72 744 € pour l'année 2012** si le contrat de travail a été conclu deux ans au moins avant la date du jugement d'ouverture ;
- **60 620 € pour l'année 2012** si le contrat de travail a été conclu six mois au moins mais moins de deux ans avant la date du jugement d'ouverture ;
- **48 496 € pour l'année 2012** si le contrat de travail a été conclu moins de six mois avant la date du jugement d'ouverture.

M^{me} Emma MORIN
55, avenue des Hortillonnages
80000 Amiens

Maître LANTIER, administrateur
Tribunal d'Amiens
sPlace de la Cathédrale
80000 Amiens

Amiens, le 7 septembre 2012

Monsieur,

J'ai été licenciée le 1^{er} janvier 2011, comme tous les membres du personnel de la Coopérative sucrière de la Somme qui s'est déclarée en dépôt de bilan.

Le paiement de mes arriérés de salaire a été pris en charge par l'assurance garantie des salaires (AGS), mais sur la base d'un plafond qui ne correspond pas à mon ancienneté dans l'entreprise.

En effet, à la date du dépôt de bilan, je totalisais dix années de présence dans l'entreprise sous un statut cadre. Le plafond qui doit m'être appliqué pour l'intervention de l'AGS est donc le plafond supérieur (soit 72 744 euros et non pas le plafond médian de 60 620 euros).

Je vous prie donc de tenir compte de ces informations plus précises pour revaloriser les arriérés de salaire qui me sont dus.

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

Emma MORIN

76 > DEMANDE D'INSCRIPTION AUPRÈS DU PÔLE EMPLOI

Vous venez de perdre votre emploi.

Afin de pouvoir bénéficier des aides prévues, vous allez vous inscrire auprès du Pôle emploi.

Vous pouvez bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi - ARE (appelée, avant le 1^{er} juillet 2001, allocation unique dégressive).

Cette allocation vous est versée par le Pôle emploi sous certaines conditions et en particulier lorsque :

- vous avez perdu votre emploi de façon involontaire ;
- vous avez cotisé en tant que salarié pendant une durée suffisante ;
- vous n'avez pas dépassé un certain âge ;
- vous êtes physiquement apte à l'exercice d'une profession ;
- vous devez être en recherche effective et permanente d'emploi sauf dispense.

Vérifiez, auprès du Pôle emploi dont vous dépendez, de la qualité des documents que vous devrez produire au moment de votre inscription.

M. Jean-Pierre LESTIVAL
13, rue de l'Échevin
71100 Chalon-sur-Saône

Pôle emploi
15, rue des Sonneurs
71100 Chalon-sur-Saône

Chalon-sur-Saône, le 12 janvier 2012

Madame, Monsieur,

Salarié en contrat à durée indéterminée, j'ai été licencié le 10 janvier 2011 de mon entreprise pour raisons économiques.

Je souhaite m'inscrire auprès du Pôle emploi afin de bénéficier au plus vite des aides prévues par l'État en pareil cas.

Afin de faciliter mes démarches auprès de vos services, je vous prie de m'indiquer par retour du courrier la date à laquelle je peux m'inscrire - y a-t-il un délai à respecter entre la date de licenciement et la date de l'inscription à Pôle emploi ? - ainsi que les conditions à remplir et les documents à fournir pour mon dossier. Je vous serais également très reconnaissant de m'indiquer vos horaires d'ouverture, les horaires d'inscription et, éventuellement, le bureau approprié pour cette démarche.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, mes salutations les meilleures.

Jean-Pierre LESTIVAL

77 > DEMANDE D'ATTESTATION DE SALAIRES

Vous avez perdu votre emploi. Votre employeur doit vous remettre une attestation de salaire (consulter le site www.pole-emploi.fr) qui vous permettra de vous inscrire auprès du Pôle emploi et, si toutes les conditions sont remplies, de toucher une allocation d'aide de retour à l'emploi.



Sachez que l'employeur est tenu de vous fournir un tel document (circulaire Unedic n° 98-04 du 28 janvier 1998).

En outre, le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes peut condamner l'employeur récalcitrant à remettre sous astreinte l'attestation Pôle emploi au salarié (article R. 1454-14 du Code du travail).

M. Jean-Pierre LESTIVAL
13, rue de l'Échevin
71100 Chalons-sur-Saône

Société Les Chantiers chalonnais
Zone industrielle des Vignes
BP 34

71100 Chalons-sur-Saône
Chalons-sur-Saône, le 14 janvier 2012

Madame, Monsieur,

À la suite du licenciement économique qui a mis fin à ma collaboration avec votre entreprise, j'ai entamé des démarches en vue de mon inscription auprès du Pôle emploi.

Je dois faire figurer dans mon dossier l'attestation de salaire réglementaire (modèle proposé sur le site www.pole-emploi.fr) qui permettra le calcul de mes droits.

Je vous prie de bien vouloir m'envoyer ce document par retour du courrier, comme le précise la circulaire Unedic n° 98-04 du 28 janvier 1998.

Vous en remerciant par avance, je vous prie de croire, Madame, Monsieur, à l'expression de mes sincères salutations.

Jean-Pierre LESTIVAL

78 > DEMANDE DE RECTIFICATION DE L'ATTESTATION DU PÔLE EMPLOI AUPRÈS DE VOTRE ANCIEN EMPLOYEUR

Vous avez repéré une erreur de calcul dans votre attestation Pôle emploi : il faut réparer au plus tôt cette erreur.

Votre indemnisation versée par le Pôle emploi est en effet calculée en fonction de ce que l'on appelle le salaire journalier de référence. Celui-ci correspond à la moyenne des salaires que vous avez perçus pendant une certaine période avant la fin de votre contrat de travail.

Si l'employeur s'est trompé et a mentionné des chiffres erronés sur l'attestation Pôle emploi, la base de calcul de votre indemnisation sera faussée et le montant de cette dernière sera également faux.

Vous avez intérêt à demander à votre employeur qu'il apporte les rectifications nécessaires.

M. Jean-Pierre LESTIVAL
13, rue de l'Échevin
71100 Chalons-sur-Saône

Société Les Chantiers chalonnais
Zone industrielle des Vignes
BP 34

71100 Chalons-sur-Saône
Chalons-sur-Saône, le 25 janvier 2012

Madame, Monsieur,

Le 14 janvier dernier, j'ai adressé à votre société une demande d'attestation de salaire, document qui m'est indispensable pour la constitution de mon dossier pour le Pôle emploi.

Cette attestation m'est bien parvenue mais comporte une erreur que je vous serais reconnaissant de rectifier.

En effet, le salaire journalier de référence mentionné est inexact car inférieur à celui mentionné sur mes bulletins de salaire (voir photocopie ci-jointe). Il ne s'élève pas à 187,58 euros mais à 197,58 euros.

.../...

.../...

Je vous remercie par avance de me renvoyer au plus tôt une nouvelle attestation mentionnant le chiffre exact et vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations les meilleures.

Jean-Pierre LESTIVAL

PJ : photocopies de mes bulletins de salaire.

79 > DEMANDE D'AIDE AUPRÈS DU PÔLE EMPLOI POUR LA REPRISE OU LA CRÉATION D'ENTREPRISE

Vous êtes au chômage et vous avez une âme d'entrepreneur. Vous pouvez être aidé. L'aide à la reprise ou à la création d'entreprise est une aide financière attribuée aux allocataires dont le projet de création ou de reprise d'entreprise a été validé. Vous devez vous adresser à la direction départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle.

M. Jean-Pierre LESTIVAL
13, rue de l'Échevin
71100 Chalons-sur-Saône

Direction départementale du Travail,
de l'Emploi et de la Formation professionnelle
3, rue de Virey
71100 Chalons-sur-Saône

Chalons-sur-Saône, le 24 mars 2012

Madame, Monsieur,

Le 10 janvier dernier, j'ai été licencié pour raisons économiques par mon employeur, Les Chantiers chalonnais.

J'explore activement toutes les pistes qui me permettront de reprendre une activité professionnelle, notamment celle de la création d'une entreprise. Après avoir mûri mon projet et recueilli tous les renseignements nécessaires au cours de multiples entretiens, je suis aujourd'hui en mesure de me lancer.

Pour aider le démarrage de mon entreprise, je vous serais très reconnaissant de m'accorder l'Aide à la création d'entreprise (Acre).

Certain que vous saurez, par l'attribution de cette aide, donner le coup de pouce qui me permettra de lancer mon entreprise, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ma très haute considération.

Jean-Pierre LESTIVAL

80 > DEMANDE D'INDEMNISATION AUPRÈS DU PÔLE EMPLOI POUR FRAIS DE RECHERCHE D'EMPLOI

Votre métier est très spécialisé. Les postes sont rares et souvent distants de votre domicile. Vous devez vous déplacer pour un entretien loin de chez vous. Les frais sont lourds au regard de vos maigres indemnités. Vous demandez une aide particulière à Pôle emploi. Faites valoir que cette dépense aura pour contrepartie la fin de vos allocations.

M. Arthur DESNOYAUX
37, rue de Normandie
78200 Mantes-la-Jolie

Pôle emploi
2, rue de la Goutte-d'or
78200 Mantes-la-Jolie

Mantes-la-Jolie, le 3 août 2012

Madame, Monsieur,

Actuellement à la recherche d'un emploi, je bénéficie d'un projet d'aide de retour à l'emploi PARE que j'ai signé avec le Pôle emploi.

J'ai été convoqué pour un entretien avec un employeur potentiel, le Conseil régional Provence-Alpes-Côte d'Azur. Cet entretien va générer pour moi des dépenses car je dois pour l'occasion me déplacer à Marseille où je couchera la veille pour être à l'heure.

Je vous prie de trouver ci-joint un récapitulatif des frais prévisibles pour cet entretien (déplacement et hôtel).

Je sollicite de votre haute bienveillance l'octroi d'une indemnisation me permettant de couvrir ces frais trop importants pour mes revenus actuels. Répondre à cet entretien me permettra d'avoir toutes mes chances pour ce poste prometteur qui, si tout se passe pour le mieux, me rendra possible de reprendre, grâce à vous, une activité professionnelle et de sortir des rangs des chômeurs.

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

Arthur DESNOYAUX

PJ : récapitulatif des frais prévisibles (billet de train aller-retour Mantes/Marseille, frais d'hôtel pour une nuit).

81 > DEMANDE D'INFORMATIONS SUR VOTRE DOSSIER DU PÔLE EMPLOI

Vous souhaitez savoir où en est votre dossier Pôle emploi sur le plan de la durée de versement des allocations, du montant de l'allocation, etc.



Conformément à la convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage, l'accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi s'effectue dans le cadre du Projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) qui se substitue désormais au PARE.

L'allocation qui vous est versée dépend de toute une série de paramètres et en particulier :

- votre âge ;
- la durée des cotisations antérieures ;
- votre salaire de référence.

Pour déterminer le montant ainsi que les caractéristiques de vos droits (durée, conditions d'attribution et de suspension, etc.), une étude particulière est nécessaire.

Vous pouvez formuler une demande auprès du Pôle emploi.

M. Julien PRADIER
17, rue des Michelines
76300 Sotteville-lès-Rouen

Pôle emploi
34, boulevard de la Liberté
76300 Sotteville-lès-Rouen

Sotteville-lès-Rouen, le 13 septembre 2012

Madame, Monsieur,

Licencié de mon entreprise le 1^{er} septembre dernier, je me suis inscrit dès le lendemain au Pôle emploi pour recevoir sans délai mes indemnités chômage.

Étant au chômage pour la première fois, je ne connais pas très bien le système d'indemnisation. Je souhaite donc avoir connaissance de toutes les informations disponibles à ce sujet et savoir, en fonction du dossier que je vous ai transmis, combien de temps et à quelle hauteur je serai indemnisé, les conditions d'attribution et de suspension, les contraintes liées au PPAE que j'ai signé, le fonctionnement de l'actualisation, etc.

Vous remerciant par avance de votre réponse, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

Julien PRADIER

82 > INDICATION DE CHANGEMENT DE CHOIX DE COUVERTURE PÔLE EMPLOI

Lorsque vous reprenez une activité réduite, vous pouvez continuer à percevoir pour partie l'allocation chômage, de même lorsque vous créez une entreprise. Dans tous les cas, vous devez naturellement informer le Pôle emploi.



Bon à savoir : si vous exercez une activité occasionnelle ou réduite dont l'intensité mensuelle n'excède pas 110 heures, vous pouvez obtenir le versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, sous réserve :

- que la ou les activités conservées ne vous procurent pas des rémunérations excédant 70 % des rémunérations brutes mensuelles perçues avant la perte d'une partie de vos activités ;
- ou
- que l'activité salariée reprise postérieurement à la perte de vos activités ne vous procure pas des rémunérations excédant 70 % des rémunérations brutes mensuelles prises en compte pour le calcul de l'allocation.

Le versement de l'allocation est assuré pendant quinze mois dans la limite de la durée de l'indemnisation si vous avez moins de 50 ans. Si vous êtes un quinquagénaire accompli, il n'y a pas de limite à la durée du cumul, sauf l'épuisement de vos allocations.

M^{me} Josy LAPLACE
10, rue des Pêcheurs
83000 Toulon

Pôle emploi
34, place du Général-Leclerc
83000 Toulon

Toulon, le 21 janvier 2012

Madame, Monsieur,

Actuellement au chômage, je recherche activement un nouvel emploi, mais je ne trouve que des missions très ponctuelles et pas encore de contrat à durée indéterminée.

.../...

.../...

Je vous serais reconnaissante de bien vouloir m'indiquer les conditions précises pour me permettre à la fois de continuer à toucher les allocations du Pôle emploi, et de travailler sur des contrats de courte durée. À cette fin, vous voudrez bien me préciser les modalités de changement de couverture Pôle emploi.

Avec mes remerciements,

Josy LAPLACE

83 > REFUS DU POSTE SOUS-QUALIFIÉ ET SOUS-PAYÉ PROPOSÉ PAR LE PÔLE EMPLOI

Vous êtes inscrit au Pôle emploi.

Vous n'acceptez pas l'offre de travail qui vous est proposée car vous l'estimez insuffisante.



Un demandeur d'emploi doit accepter les offres raisonnables d'emploi telles que définies par les articles L. 5411-6-2 et L. 5411-6-3 du Code du travail.

Si vous refusez deux fois une offre raisonnable d'emploi, vous serez sanctionné.

Il vous sera alors interdit de vous inscrire pendant une durée de deux mois au Pôle emploi.

Si les manquements sont répétés, la durée peut être allongée, sans toutefois être supérieure à six mois.

En outre, le préfet peut vous supprimer le revenu de remplacement pendant une période de deux à six mois (article R. 5412-5 du Code du travail).

Par conséquent, pour éviter ces sanctions, vous devez démontrer auprès de Pôle emploi que les offres qui vous sont faites ne sont pas raisonnables au sens de la loi.

Une offre raisonnable se caractérise par trois éléments :

- elle doit tenir compte de votre profil, c'est-à-dire que sa nature et ses caractéristiques doivent vous correspondre ;
- l'offre doit se situer dans une zone géographique qui est celle que vous désignez pendant les six premiers mois de recherche d'emploi ; au-delà de six mois de recherche d'emploi, la loi (article L. 5411-6-3) précise que l'offre est réputée raisonnable dès lors qu'elle entraîne « à l'aller comme au retour, un temps de trajet en transport en commun entre le domicile et le lieu de travail, d'une durée maximale d'une heure ou une distance à parcourir d'au plus 30 kilomètres » ;
- enfin, le salaire doit correspondre à vos souhaits ; si vous êtes inscrit depuis plus de trois mois, la loi indique que l'on doit considérer comme raisonnable l'offre d'un emploi compatible avec ses qualifications et compétences professionnelles rémunéré à au moins 95 % du salaire antérieurement perçu (taux porté à 85 % après six mois d'inscription). Après un an, il suffit pour être considéré comme raisonnable que le salaire proposé soit au moins à hauteur du revenu de remplacement (indemnités de chômage).

Pour contester, faites valoir l'absence de l'un de ces critères.

M. Serge DAUTUN
32, rue des Pinèdes
41000 Blois

Pôle emploi
56, avenue de Lattre-de-Tassigny
41000 Blois

Blois, le 1^{er} février 2012

Madame, Monsieur,

J'ai reçu au courrier de ce matin une nouvelle offre d'emploi émanant de vos services. Vous évoquez dans cette lettre le fait qu'il s'agit d'une deuxième proposition que je ne peux refuser comme le stipule la loi (articles L. 5411-6-2 et L. 5411-6-3 du Code du travail).

.../...

.../... Cette disposition prévoit également que les offres doivent être raisonnables. Celle que vous me proposez ne l'est pas à bien des égards.

J'ai pris la peine de bien détailler, auprès de mon conseiller Pôle emploi, mes diplômes, mes qualifications et mon expérience professionnelle de directeur des ventes, ce qui me place à un niveau de cadre supérieur. Or vous me proposez un poste très en deçà de mes qualifications – responsable de linéaire dans un supermarché – et de mon statut : ce poste est non cadre et payé 2 000 euros de moins que mon précédent salaire.

Cette offre se situe en outre à Saint-Nazaire, à plus de 30 kilomètres de mon domicile, qui est la limite fixée par la loi pour une offre raisonnable (article L. 5411-6-3 du Code du travail).

Je ne peux, vous le comprendrez, accepter cette nouvelle offre ni être exposé à une quelconque perte de mes indemnités en raison du caractère déraisonnable de cette proposition au regard de la loi. Je me tiens prêt, en revanche, à venir rencontrer à nouveau mon conseiller pour affiner avec lui mon dossier et augmenter ainsi mes chances de retrouver un emploi conforme à mes compétences.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'assurance de mes salutations respectueuses.

Serge DAUTUN

84 > PROTESTATION AUPRÈS DU PÔLE EMPLOI APRÈS UN ARRÊT OU UN REFUS DE VERSEMENT DES PRESTATIONS

Vous contestez la position du Pôle emploi qui vous a supprimé ou qui a refusé sans explications valables vos allocations. Vous pouvez faire appel de cette décision.

La démarche consiste à adresser une lettre recommandée au directeur du Pôle emploi dont vous dépendez. Vous en trouverez l'adresse sur la plupart des documents Pôle emploi qui ont pu vous être adressés.

Vous motiverez clairement votre contestation en expliquant pourquoi vous n'êtes pas d'accord avec la décision prise.

Vous serez alors convoqué devant une commission paritaire du Pôle emploi où il vous sera possible de vous expliquer de vive voix.

Il est utile de joindre à votre lettre toutes les pièces justificatives de votre contestation de telle sorte que la commission soit déjà informée de votre position et comprenne mieux vos explications orales.

M^{me} Claire ISOARD
23, route des Congères
74000 Annecy

Pôle emploi
1, boulevard du Mont-Blanc
74000 Annecy

Annecy, le 2 septembre 2012

Lettre recommandée avec accusé de réception

Madame, Monsieur,

C'est avec une très grande surprise que j'ai reçu ce matin une lettre de vos services m'informant que mes allocations chômage étaient purement et simplement supprimées au motif que je ne serais pas réellement en recherche active de travail.

Tout, depuis ma perte d'emploi il y a un an, devrait pourtant vous inciter à penser le contraire. Depuis un an, j'ai envoyé de manière continue des lettres de candidature à chaque occasion (voir copies de ces lettres ci-jointes), je me suis rendue à treize entretiens dont deux se situaient même en dehors de la région (Lille et Paris), cette flexibilité montrant assez bien ma détermination à retrouver un emploi même en dehors de ma région d'origine.

.../...

.../...

Je remarque en outre que votre décision intervient juste après l'été et mes vacances (prises du 3 au 23 août inclus) ; ces vacances, parfaitement compatibles avec la recherche d'emploi surtout à une période où la plupart des entreprises sont fermées, ont été dûment signalées à vos services (voir lettre de prise de congés ci-jointe). Mais je crains que cette lettre n'ait pas été prise en compte et que mon absence ait été considérée comme un manque de motivation.

Vous comprendrez sans peine que je conteste énergiquement cette annulation infondée de mes allocations chômage et que je vous demande instamment de reconsidérer cette décision.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, mes salutations les meilleures.

Clair ISOARD

PJ : photocopies de mes lettres de candidature ; photocopies des treize convocations pour entretien ; photocopie de la notification de prise de congés.

85 > SAISIE DE LA COMMISSION DE RECOURS GRACIEUX APRÈS UNE RADIATION DU PÔLE EMPLOI

Vous estimez avoir été radié à tort du Pôle emploi. Saisissez la commission départementale administrative.

Pour cela, nul besoin d'avocat. Vous formez un « recours gracieux préalable » qui n'est rien d'autre qu'une lettre motivée et circonstanciée adressée à cette commission. Vous faites valoir les moyens en votre faveur.

Exemples : l'agent a mal compris et mal apprécié les efforts réels que vous faites pour retrouver un emploi ; si vous n'êtes pas allé à ce stage c'est en raison d'une situation familiale particulière...

M^{me} Claire ISOARD
23, route des Congères
74000 Annecy

Pôle emploi
Commission départementale administrative de
recours
1, boulevard du Mont-Blanc
74000 Annecy

Annecy, le 2 octobre 2012

Lettre recommandée avec accusé de réception

Madame, Monsieur,

Au chômage depuis un an, je bénéficiais des allocations chômage jusqu'au 2 septembre dernier, date à laquelle le Pôle emploi a décidé de me radier de ses effectifs de demandeurs d'emploi. Selon eux, je ne serais pas réellement en recherche active de travail.

Cette radiation est pour moi injustifiée. Depuis un an, j'ai envoyé de manière continue des lettres de candidature à chaque occasion (voir copies de ces lettres ci-jointes), je me suis rendue à treize entretiens dont deux se situaient même en dehors de la région (Lille et Paris), cette flexibilité montrant assez bien ma détermination à retrouver un emploi même en dehors de ma région d'origine.

Mon départ en vacances, du 3 au 23 août inclus, ne saurait pas plus constituer un motif de radiation : ces vacances, parfaitement compatibles avec la recherche d'emploi surtout à une période où la plupart des entreprises sont fermées, ont été dûment signalées à vos services (voir lettre de prise de congés ci-jointe).

Je conteste donc énergiquement cette annulation infondée de mes allocations chômage et dépose auprès de votre commission une demande de recours gracieux pour faire annuler cette radiation.

.../...

.../...

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, mes salutations les meilleures.

Claire ISOARD

PJ : photocopies de mes lettres de candidature ; photocopies des treize convocations pour entretien ; photocopie de la notification de prise de congés.

86 > DEMANDE D'AIDE AUPRÈS DU FONDS D'AIDE SOCIALE

Vous êtes dans une situation professionnelle, et donc financière, très précaire. Vous demandez auprès des services sociaux de votre commune, du département, de la région ou de la préfecture, selon le cas, l'aide de fonds d'aide sociale.

M. et M^{me} LANDRIEU
17, rue du Moulin
62100 Calais

Fonds d'aide sociale
6, place de la Cathédrale
62100 Calais

Calais, le 3 mars 2012

Madame, Monsieur,

Traversant actuellement une situation financière très difficile, nous nous tournons vers le fonds d'aide sociale du département pour solliciter une aide ponctuelle.

Nous sommes au chômage tous les deux depuis bientôt deux ans – nous appartenions à la même société qui a fermé ses portes – et nous n'avons pas pu, malgré tous nos efforts, retrouver un emploi. La crise économique actuelle, touchant le pays et plus particulièrement notre région, ainsi que notre âge (47 et 49 ans) ne nous aide certainement pas dans cette recherche.

Nos économies ont peu à peu été réduites à zéro et nous nous retrouvons aujourd'hui avec deux RSA pour toute source de revenu ; assurer le quotidien et le paiement des dernières traites de notre maison devient dans ces conditions extrêmement délicat.

C'est pour cette raison que nous vous adressons aujourd'hui cette demande d'aide qui, quel qu'en soit le montant, nous sera d'un grand secours.

Certains que vous aurez été sensible à notre détresse financière, nous vous remercions par avance de votre geste et vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de notre très haute considération.

Thierry et Rose LANDRIEU

87 > INFORMATION AU PÔLE EMPLOI DE VOTRE ACTIVITÉ NON RÉMUNÉRÉE

Normalement, l'exercice d'une activité professionnelle exclut tout droit à l'indemnisation du chômage. Elle ne peut en effet se cumuler avec un revenu que dans des cas limités (voir plus haut). Une activité bénévole reste toutefois compatible avec le versement de l'Aide au retour à l'emploi si elle occupe peu de votre temps et qu'elle ne vous empêche pas de rechercher activement un emploi.



Reprise d'une activité bénévole

Vous avez repris une activité bénévole, les allocations de chômage continueront à vous être versées s'il s'agit :

- de l'exécution de tâches bénévoles dans le cadre de mouvements associatifs si l'activité n'a pas pour conséquence de remplacer du personnel administratif et si vous n'êtes pas un ancien salarié de l'association ;

- de l'exécution de mandats syndicaux de représentation dans les organismes paritaires ou officiels dans la mesure où les sommes versées présentent un caractère indemnitaire ;
- de l'exécution de mandats électifs exercés auprès des conseils des prud'hommes, des assemblées consulaires, des collectivités locales, des organismes sociaux.

Attention : les indemnités ne doivent pas avoir la nature de salaire.

Indiquez que vous n'avez pas de ressources ; faites valoir qu'une activité professionnelle, même non rémunérée, est plus à même de vous apporter de l'énergie et du dynamisme que si vous restiez chez vous.

M^{me} Christine NOYER
23, place des Colombes
19000 Tulle

Pôle Emploi
24, rue des Corréziens
19000 Tulle

Tulle, le 6 juin 2012

Madame, Monsieur,

Au chômage depuis six mois, je ne parviens pas, malgré tous mes efforts, à retrouver un travail rémunéré. De surcroît, l'inactivité et l'isolement me pèsent et me rendent moins dynamique et plus fataliste.

En attendant que mes recherches en cours aboutissent, j'ai décidé de réagir et de m'investir à temps partiel et à titre bénévole dans une association caritative de mon quartier, L'École pour tous, qui propose des formations d'alphabétisation. Cette association me propose de me payer mes frais de transport et de déjeuner pour chaque journée travaillée, un simple dédommagement qui ne saura constituer un salaire.

Sachant que mon statut de chômeur inscrit dans un projet PARE comporte un certain nombre d'obligations, dont celle de vous déclarer toute activité même non rémunérée, je vous informe par la présente lettre de mon intention de proposer mes services à l'association mentionnée ci-dessus. Je souhaite bien entendu continuer à bénéficier du versement de mes allocations chômage.

Certaine que vous saurez voir l'effet redynamisant d'un tel engagement et son effet positif sur ma recherche d'emploi, je vous prie d'accepter, Madame, Monsieur, mes remerciements les plus chaleureux.

Christine NOYER

88 > DEMANDE DE RADIATION DES FICHIERS DU PÔLE EMPLOI

Vous avez retrouvé un travail ; vous n'êtes donc plus demandeur d'emploi. Vous êtes tenu d'en informer le Pôle Emploi dans les plus brefs délais.

Vous disposez en effet, aux termes de la loi, d'un délai maximal de soixante-douze heures ; en outre, vous devrez confirmer votre reprise d'activité dans la déclaration de situation mensuelle.



Attention : si vous ne déclarez pas votre nouvelle activité, vous serez amené à rembourser l'allocation versée pendant la période travaillée.

Vous risquez enfin d'être poursuivi pour fraude et de vous voir infliger des sanctions pénales.

M^{me} Christine NOYER
23, place des Colombes
19000 Tulle

Pôle Emploi
24, rue des Corrèziens
19000 Tulle

Tulle, le 26 août 2011

Madame, Monsieur,

J'ai le grand plaisir de vous annoncer que ma recherche d'emploi a enfin abouti et que je viens de signer ce jour un contrat de travail à durée indéterminée.

Vous voudrez bien en conséquence me radier de vos listes de demandeurs d'emploi à compter de ce jour.

Veillez agréer, Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.

Christine NOYER

89 > ACCIDENT DU TRAVAIL : DÉCLARATION À L'EMPLOYEUR

À votre bureau, dans votre atelier ou en vous rendant sur votre lieu de travail, vous avez eu un accident ; il s'agit d'un « accident du travail », que vous devez déclarer à votre employeur. L'accident du travail ou l'accident de trajet est celui qui survient dans les conditions suivantes :



« Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise » (article L. 411-1 du Code de la Sécurité sociale).

La définition est donc très large et elle englobe aussi les accidents du trajet, c'est-à-dire ceux survenus pendant le trajet aller-retour entre le lieu de travail et sa résidence ou encore entre le lieu de travail et le restaurant ou la cantine où le salarié prend habituellement ses repas.

Tout accident du travail doit être déclaré dans les vingt-quatre heures sauf cas de force majeure ou d'impossibilité absolue ou encore en présence de motifs légitimes. Par exemple, si vous êtes dans le coma ! Des parents, des amis, des collègues de travail peuvent se charger pour vous de cette déclaration. Il est souhaitable d'informer l'employeur par téléphone dès la survenance de l'accident s'il se produit hors du lieu de travail habituel.

Dès que possible, vous confirmerez par une lettre recommandée, en exposant les circonstances de l'accident. Dans cette lettre, vous mettrez l'accent sur les séquelles dont vous souffrez.

M^{me} Alice DUPONT
5 bis, allée des Vignes
92220 Boulogne

Boulogne, le 2 septembre 2012

Lettre recommandée FRANCE TELECOM

Madame, Monsieur,

Comme je vous l'ai expliqué ce matin par téléphone, je n'ai pu me présenter aujourd'hui sur mon lieu de travail dans les bureaux de votre société.

Je me trouvais hier soir, vers 21 heures, dans le métro à la station Daumesnil, ayant quitté les locaux tardivement pour finir un travail urgent. J'ai alors assisté à une tentative d'agression d'une dame à qui on voulait dérober son sac. Bousculée dans les escaliers, j'ai raté plusieurs marches, suis tombée et souffre depuis d'une forte entorse avec fracture de l'astragale.

Le médecin qui m'a examinée et prescrit des radios de la cheville me recommande de ne pas poser le pied sur le sol avant une semaine au minimum. D'autre part, j'ai un coude et une épaule très endoloris qui m'empêcheront, pendant quelques jours, de faire usage de cannes anglaises. Enfin l'absorption d'une forte dose d'antalgiques, m'aide en ce moment à supporter la douleur.

En conséquence, je dois attendre le début de la semaine prochaine pour être opérationnelle et reprendre normalement mon poste.

Je vous remercie de votre compréhension et vous prie de croire, Madame, Monsieur, en l'assurance de mes salutations respectueuses.

Alice DUPONT

PJ : certificat d'arrêt de travail.

90 > ATTESTATION DE TÉMOIN

Vous avez été victime d'un accident du travail et votre caisse de Sécurité sociale vous demande des renseignements précis sur les circonstances de l'accident. Vous pouvez solliciter un témoignage auprès d'un ami, d'un collègue de travail ou du passager qui était dans votre voiture lorsque vous avez eu cet accident.



L'attestation doit répondre à des conditions de forme extrêmement précises énoncées à l'article 202 du Code de procédure civile et reproduites ci-après dans leur intégralité :

« L'attestation contient la relation des faits auxquels son auteur a assisté ou qu'il a personnellement constatés. »

L'attestation doit mentionner les nom, prénom(s), date et lieu de naissance, demeure et profession de son auteur ainsi que, s'il y a lieu, son lien de parenté ou d'alliance avec les parties, de subordination à leur égard, de collaboration ou de communauté d'intérêts avec elles.

Elle indique en outre qu'elle est établie en vue de sa production en justice et que son auteur a connaissance qu'une fausse attestation de sa part l'expose à des sanctions pénales.

L'attestation est écrite, datée et signée de la main de son auteur. Celui-ci doit lui annexer, en original ou en photocopie, tout document officiel justifiant de l'identité et comportant sa signature.

M^{me} Carole MARTIN
8, rue du Regard
75006 Paris

Paris, le 5 septembre 2012

DÉCLARATION SUR L'HONNEUR

Je soussignée Carole MARTIN, née le 25 mars 1968 à LYON (69), maquettiste, domiciliée à Paris, 8, rue du regard, et sans lien de parenté, d'alliance, de subordination, de collaboration ni de communauté d'intérêts avec Mademoiselle DUPONT, venue l'attendre à la sortie de son bureau et me trouvant avec elle au moment de son accident, déclare :

Nous nous trouvions ensemble à prendre le métro, à la station Daumesnil, le vendredi 22 février vers 21 heures. Nous descendions l'escalier d'accès au quai quand soudainement un homme, qui arrivait en sens inverse en courant, a violemment bousculé Alice qui se trouvait sur son chemin. Surprise, elle n'a pas eu le temps de s'accrocher à moi qui ai pu me rattraper à la rampe, descendant l'escalier de son côté.

Alice a glissé sur quelques marches pour finalement s'affaler sur le côté en bas de l'escalier. J'ai essayé de la relever, mais elle souffrait beaucoup de son bras et surtout de sa cheville, et elle ne réussit pas à se tenir debout. Heureusement, un jeune homme est arrivé quelques instants plus tard et l'a portée pour la faire asseoir sur un banc de la station. Alice a pu reprendre ses esprits et, très gentiment, ce jeune homme a proposé de porter mon amie à l'extérieur jusqu'à un taxi tout proche.

Cette déclaration est établie à la demande de Mademoiselle Alice DUPONT en vue de sa production en justice. J'ai connaissance qu'une fausse attestation de ma part m'exposerait à des sanctions pénales.

Fait à Paris, le 5 septembre 2012

Carole MARTIN

PJ : photocopie recto verso de ma carte d'identité.

91 > EXCUSES POUR UNE ABSENCE DU LIEU DE TRAVAIL

Vous avez dû quitter brusquement votre travail, appelé pour une raison impérieuse à l'extérieur. Vous craignez les conséquences éventuelles.

L'absence de votre poste de travail est susceptible de vous faire encourir des sanctions disciplinaires qui, si elles sont répétées, peuvent aller jusqu'au licenciement.

Vous avez donc intérêt à expliquer clairement à votre chef ou à votre employeur vos raisons afin qu'il les comprenne et ne prenne aucune sanction contre vous.

Joignez éventuellement à votre courrier des pièces justificatives (feuille d'intervention médicale attestant du directeur d'école...).

M. Denis SOUBEYKAN
3, passage des Lumières
89100 Sens

Menuiserie Rivera
32, rue Pasteur
89100 Sens

Sens, le 3 juin 2012

Cher Monsieur Rivera,

Comme on vous l'a certainement rapporté, j'ai dû quitter la menuiserie hier en toute hâte et m'absenter tout l'après-midi.

J'avais en effet reçu un appel du centre aéré où se trouvait mon fils Stanislas et m'informant que ce dernier s'était largement entaillé la main sur des barbelés et qu'il fallait le conduire de toute urgence à l'hôpital pour des points de suture.

Mon épouse étant en déplacement, j'étais le seul à pouvoir accompagner mon fils, le faire soigner et le tranquilliser après cette péripétie éprouvante et douloureuse pour lui. J'ai en effet passé le reste de l'après-midi avec lui en attendant le retour de ma femme.

Vous voudrez bien trouver ci-joint la feuille d'intervention médicale délivrée par l'hôpital pour attester de ces soins qui étaient la cause de cette absence prolongée et indépendante de ma volonté.

Vous remerciant de votre compréhension, je vous prie d'agréer, cher Monsieur Rivera, l'expression de ma plus profonde gratitude.

Denis SOUBEYKAN

92 > DEMANDE DE MODIFICATION DE CERTAINES CONDITIONS DE TRAVAIL

Vous n'êtes pas satisfait de vos conditions de travail. Vous pensez que si elles étaient légèrement modifiées, les choses iraient beaucoup mieux, à la fois pour les employés, pour vous-même, et pour l'entreprise dans son ensemble.

Faites-en part à votre chef ou à votre directeur.

Vous expliquez clairement et posément ce que vous estimez voir modifier ou rationaliser dans l'organisation du travail.

M^{me} Christiane LANGEVIN
3, lieu-dit Le Ruisselet
79200 Parthenay

Abattoirs modernes
La Petite Venise
79200 Parthenay

Parthenay, le 3 avril 2012

Madame, Monsieur,

Employée à la chaîne d'abattage de votre entreprise, j'effectue comme toutes mes collègues de l'abattage un travail extrêmement pénible, répétitif et qui nous oblige à garder une position debout très fatigante.

Au nom de mes collègues, je souhaite vous proposer d'instaurer un roulement dans les tâches qui se décomposent en trois tâches principales :

- capture de l'animal dans l'enclos ;
- accrochage de l'animal à la chaîne d'abattage automatisée ;
- emballage des animaux tués et plumés dans les cartons d'expédition.

Actuellement, les employées sont affectées exclusivement à l'une de ces trois tâches, ce qui dans chacun des cas occasionne des douleurs et des nuisances spécifiques.

Un roulement par période de deux heures trente sur chacun de ces postes permettrait d'éliminer bon nombre de ces effets négatifs par la simple vertu du changement régulier d'activité, et de diversifier le travail de tous.

Espérant que cette proposition saura retenir toute votre attention, je vous prie de croire, Madame, Monsieur, à l'expression de mes sincères salutations.

Christiane LANGEVIN

93 > DÉNONCIATION D'UN TRAVAIL DANGEREUX

Vous et votre équipe êtes parfois exposés, dans certaines missions, à des tâches particulièrement dangereuses ; vous voulez attirer l'attention de votre employeur sur cette situation.



La loi du 31 décembre 1991 a posé toute une série de principes qui s'imposent au chef d'établissement afin « d'éviter les risques, d'évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités et de les combattre d'une manière générale à la source ».

L'article L. 4121-4 du Code du travail précise en outre que lorsqu'un employeur confie des tâches à un travailleur, il doit prendre en considération les capacités de l'intéressé à mettre en œuvre les précautions nécessaires pour la sécurité et la santé.

Dans les grandes entreprises, un comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est obligatoirement constitué ; son objet est de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés. En cas de travail dangereux, vous pouvez toujours le saisir.

Vous pouvez aussi avertir l'inspecteur du travail.

Les lettres sont à envoyer en recommandé avec accusé de réception.

M. Joseph PRESSENSÉ
5, rue des Vosges
88000 Épinal

Monsieur l'Inspecteur du travail
Direction départementale du Travail
71, boulevard Aragon
88000 Épinal

Épinal, le 14 mai 2012

Madame, Monsieur,

Manutentionnaire à la carrière d'Épinal, je souhaite porter à votre connaissance les conditions de travail dans lesquelles nous devons exercer notre tâche et qui nous exposent à un grand nombre de risques.

Le premier problème est lié à l'absence de protections spécifiques : pas de gants, de masques, de casque ou de chaussures de sécurité. Tous ces accessoires ont été jugés « inutiles » par la direction qui y voit avant tout une dépense. Le résultat est sans surprise : on ne compte plus les blessures à la tête, les écrasements plus ou moins graves de doigts ou de pieds, tous liés à la manipulation difficile de pierres très lourdes.

Cette manipulation est d'autant plus difficile que nous ne disposons d'aucun engin de levage approprié à la seule exception de la pelleteuse qui nous amène les premiers gros blocs. Tout le reste se fait à la force des bras, et nous sommes nombreux à nous plaindre de douleurs dans le dos. Un collègue s'est même récemment fait un déchirement musculaire sérieux qui l'a cloué au lit pendant dix jours.

Ces conditions de travail pénibles et dangereuses réclament l'intervention d'une autorité comme la vôtre qui, seule, dispose d'arguments légaux pour imposer à notre direction les investissements en matière de sécurité qui s'imposent, en vertu de la loi du 31 décembre 1991.

Dans l'espoir que votre intervention saura être efficace, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

Joseph PRESSENSÉ

94 > DÉNONCIATION D'UNE PRATIQUE DANGEREUSE DE LA PART DE SON EMPLOYEUR (CHIMISTE, LANCEUR D'ALERTE)

Vous estimez que le travail que vous menez dans votre entreprise fait courir à votre environnement large un danger que vos employeurs refusent de voir...

Un lanceur d'alerte joue le rôle d'une vigie : il s'agit d'alerter l'opinion sur une situation susceptible d'entraîner des dommages pour l'environnement ou pour la santé.

Cette expression à forte connotation sociologique est apparue récemment. En particulier, la loi Grenelle-1 dans son article 52 prévoyait la création d'une instance propre à assurer la protection de l'alerte et de l'expertise afin de garantir la transparence, la méthodologie et la déontologie des expertises.

Lorsqu'un salarié dénonce une pratique dangereuse dans son entreprise, il court le risque de déplaire à son employeur et, par conséquent, d'être licencié (des cas peuvent être cités).

Pour pallier ces obstacles, une association s'est créée :



La Fondation Sciences citoyennes

38, rue Saint-Sabin
75011 PARIS
Tél. : 01 43 14 73 65 - Fax : 01 43 14 75 99.

Cette association de la loi de 1901 poursuit l'objectif de permettre aux citoyens de se réapproprier la science afin de la mettre au service du bien commun (site Internet : www.sciencescitoyennes.org).

Si vous êtes témoin ou que l'on vous implique dans une situation dangereuse au sein de votre entreprise, vous pouvez vous adresser à cette fondation afin d'obtenir une certaine médiation et une prise de conscience, et ce sans craindre de représailles de la part de votre employeur.

M. Yvan LEPERRON
32, route des Minimes
17000 La Rochelle

Fondation Sciences citoyennes
38, rue Saint-Sabin
75011 Paris

La Rochelle, le 16 septembre 2012

Madame, Monsieur,

Chimiste spécialisé dans les produits esthétiques, je travaille depuis cinq ans dans la société PRO PLASTIC spécialisée dans la fabrication d'implants mammaires. J'ai constaté de graves irrégularités dans la production de ces prothèses que je souhaite porter à votre connaissance.

Obsédé par la baisse des coûts de production et, j'imagine, par la recherche de nouveaux profits, mon patron nous a poussés à tester de nouvelles matières siliconées pour les implants. Nous nous sommes conformés à ses consignes, expérimentant de manière rigoureuse et systématique les différentes matières que nous trouvions sur le marché ou que nous combinions dans nos labos. Ces expériences précises, faisant état des qualités et des défauts de chaque matière, étaient dûment consignées dans des rapports d'expertise que nous établissions à chaque fois (je joins une copie de ces rapports). Certains de ces produits, lorsqu'ils étaient potentiellement dangereux pour la santé, étaient signalés comme tels et nous recommandions de ne pas les utiliser. Nous n'avons jamais eu aucun retour sur ces expertises, juste un « Oui, j'ai bien lu votre rapport » lorsque nous posions la question.

J'ai commencé à me poser de sérieuses questions lorsque j'ai vu arriver dans l'entreprise des cartons entiers de l'un des produits que nous recommandions de ne pas utiliser, le SILIFORCE. Cette silicone, à usage industriel, est plus grossière, moins performante et moins chère que les silicones à usage humain et, surtout, elle présente à terme le risque de percer la membrane de l'implant et de se répandre dans le sang. Lorsque, après plusieurs questions à mon entourage, je me suis invité dans le bureau du chef chimiste pour savoir pourquoi ils n'avaient pas suivi nos recommandations, j'ai eu droit à cette réponse : « Le choix vient d'en haut. Il n'y a de toute façon eu aucune plainte à ce jour sur ces silicones. Si j'étais toi et que je voulais garder mon boulot, j'éviterai à l'avenir ce genre de question. »

Je ne peux pas tolérer ce genre de pratique que je devine potentiellement nocive. Dans ce genre de situation, le silence est criminel. Je m'en remets donc à vous pour décider des investigations et des actions nécessaires pour faire cesser cette pratique que je réprouve.

Je me tiens à votre disposition pour tout renseignement complémentaire sur cette situation et dans cette attente, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ma haute considération.

Yvan LEPERRON

PJ : copie du rapport d'expertise du SILIFORCE.

95 > DEMANDE D'INTERVENTION DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL

Vous n'êtes pas satisfait des conditions de travail dans votre entreprise. Vous voulez saisir l'inspecteur du travail.



Aux termes de l'article L. 8112-1 du Code du travail, les inspecteurs du travail sont chargés de veiller à l'application des dispositions du Code du travail et des lois et règlements non codifiés

relatifs au régime du travail ; ils doivent également veiller au respect des conventions et accords collectifs du travail ; ils sont enfin chargés, concurremment avec la police, de constater les infractions aux dispositions légales.

Leur mission est donc extrêmement large.

Ils peuvent se rendre dans les entreprises, faire des enquêtes, se déplacer, se faire remettre des documents, etc.

Si votre lettre est motivée, solidement étayée et contient des détails précis, nul doute que vous ne trouviez une oreille attentive auprès de cette administration.

M^{me} Josette SAINTONGE
6, rue du Chevreuil
76000 Grand-Quevilly

Inspection du travail
7, boulevard des Canadiens
76000 Grand-Quevilly

Grand-Quevilly, le 5 octobre 2012

Madame, Monsieur,

Employée de bureau aux carrosseries Picard, je souhaite me plaindre auprès de vous des conditions de travail très éprouvantes qui nous sont imposées.

À la différence des ouvriers carrossiers qui bénéficient pour leur travail de protection contre le bruit, nous ne disposons pas de ce qui serait l'équivalent pour nos activités de bureau, à savoir une isolation phonique efficace.

Nos bureaux, situés dans des bâtiments très anciens aux murs très fins, sont envahis par le bruit de l'emboutissage des portières et éléments de carrosserie que nous fabriquons et par leur manipulation avec les engins de lavage, des diesels très bruyants. Pour certains collègues, c'est même pire puisque leur bureau est situé juste au-dessus des presses : ils perçoivent toutes les deux minutes les vibrations générées par la presse emboutisseuse.

Il me semble indispensable que vos services viennent constater par eux-mêmes les nuisances décrites ici afin d'imposer à notre direction les travaux d'isolation qui s'imposent.

Dans l'attente de votre visite, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes meilleures salutations.

Josette SAINTONGE

96 > DÉNONCIATION DE PRESSION PSYCHOLOGIQUE (HARCÈLEMENT MORAL)

Vous êtes témoin dans votre entreprise du comportement particulièrement odieux d'un chef qui exerce une tyrannie morale sur un collègue.



Le harcèlement moral est pris en considération par la loi et en particulier par le Code du travail. La loi le définit par ses conséquences car ces manifestations peuvent être très diverses. C'est, selon l'article L. 1152-1 du Code du travail une série d'« agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses [du salarié concerné] conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

Or il s'avère que dans votre entreprise un chef, un contremaître, un directeur... est particulièrement coutumier de ce genre de faits. Comme par hasard, il s'attaque toujours au plus faible.

Vous êtes excédé. Mais pouvez-vous librement le dénoncer à vos supérieurs ou à l'inspection du travail ? Oui, car la loi prévoit une forme d'immunité.



L'article L. 1152-2 du Code du travail précise qu'« aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir témoigné ou relaté de tels agissements ».

La jurisprudence bien assise de la Cour de cassation précise qu'un licenciement qui aurait été prononcé simplement parce que le salarié aurait dénoncé des faits de harcèlement est nul de plein droit (Cour de cassation, chambre sociale, 10 mars 2009).

À signaler que cette protection est identique lorsque l'on dénonce des faits de harcèlement sexuel (article L. 1153-2 du Code du travail).

M. Pierre-Marie LOUVERTURE
2, route de Haute-Terre
97100 Basse-Terre

Inspection du travail
56, avenue Victor-Schoelcher
97100 Basse-Terre

Basse-Terre, le 22 avril 2012

Madame, Monsieur,

Je souhaite porter à votre connaissance des faits intervenus dans mon entreprise et qui relèvent à mes yeux d'un harcèlement moral particulièrement révoltant.

Je travaille dans la distillerie LAJAUNY comme technicien de surface et nous avons à supporter le caractère et les méthodes très peu professionnelles d'un contremaître, M. GAGNAIRE. Celui-ci ne parle pas, il crie, toute la journée, des ordres pour la plupart imprécis et inefficaces. Il ne connaît pas vraiment le travail de distillerie et doit son poste à son amitié avec le patron.

N'ayant aucune prise sur nous, plus compétents mais aussi capables d'avoir « un geste de mauvaise humeur » s'il va trop loin, il a reporté sa hargne sur une jeune fille, Marie-Rose, récemment entrée dans l'entreprise. Marie-Rose est très timide, c'est son premier travail et comme s'il avait senti qu'il pouvait tout se permettre avec elle, M. GAGNAIRE se déchaîne depuis plusieurs semaines sur elle : elle est à peine arrivée le matin qu'il est sur son dos, la houspillant en permanence, la traitant d'idiote ou de bonne à rien, lui arrachant parfois les outils des mains quand elle ne sait pas faire. Même à la pause, il ne lui laisse aucun répit : il continue à la blesser avec des remarques désobligeantes sur son physique ou ses capacités intellectuelles.

La pauvre petite est très affectée par ces humiliations permanentes et même si nous essayons de la reconforter et de la protéger un peu, elle perd de plus en plus ses moyens, pleure souvent et repart en fin de journée plus épuisée par ces agressions permanentes que par le travail de la distillerie.

On n'a pas le droit de traiter les gens comme ça. J'ai essayé de m'en ouvrir au patron qui m'a gentiment écouté mais a donné raison au contremaître qui doit, selon lui, « être dur pour être respecté ». N'ayant pas d'autre recours, je me tourne vers vous pour que vous fassiez cesser ce harcèlement moral, comme appelé par l'article L. 1152-1 du Code du travail. Si rien n'est fait, je crains fort que Marie-Rose, naturellement fragile, ne commette l'irréparable pour échapper à cet enfer.

Certain que vous saurez prendre les décisions énergiques qui s'imposent en convoquant au plus vite ce malfaisant personnage, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ma haute considération.

Pierre-Marie LOUVERTURE

97 > CONTESTATION D'UN AVERTISSEMENT

Vous avez reçu un avertissement. Vous l'estimez parfaitement injustifié et vous entendez le contester. L'employeur dispose d'un droit disciplinaire dans son entreprise. Il ne peut cependant pas faire n'importe quoi et distribuer les sanctions sans règles, ni discernement. S'il vous inflige un avertissement qui est la sanction la plus faible, il doit malgré tout vous le notifier par écrit.

La Cour de cassation considère toutefois que l'employeur n'est pas tenu de convoquer préalablement le salarié.

L'avertissement peut être contesté dans un premier temps par lettre recommandée avec accusé de réception, puis ensuite devant le conseil de prud'hommes.

M. Sylvain LEPETIT
7, passage de la Tonnelle
35000 Rennes

Charcuteries bretonnes
23, rue Pavée
35000 Rennes

Rennes, le 7 avril 2012

Lettre recommandée avec accusé de réception

Monsieur,

Je souhaite par la présente lettre protester contre l'avertissement que vous m'avez infligé hier ; je l'estime à la fois injustifié et non conforme à la procédure normale dans pareil cas.

Vous me faites en effet le reproche de perdre mes couteaux en permanence et de coûter cher à l'entreprise du fait de ces pertes fréquentes ; or, je range toujours soigneusement ces outils à la même place, le seul problème est que certains de mes collègues se servent de mes couteaux sans rien me demander et sans les remettre ensuite à leur place. Ces disparitions d'outils sont de fait directement liées à cette légèreté et à ce côté sans-gêne.

D'autre part, sur la forme même de cet avertissement, vous avez choisi de me l'adresser devant tout le monde, ce qui est particulièrement humiliant. Cette façon de procéder ne m'a pas permis de m'expliquer et de me justifier comme je le fais maintenant.

Je conteste ainsi la validité de cet avertissement et vous prie de croire, Monsieur, en mes salutations distinguées.

Sylvain LEPETIT

98 > REFUS DE RÉTROGRADATION (REFUS DE MODIFICATION DE CONTRAT DE TRAVAIL)

Votre employeur vous a changé de poste et vous estimez que les tâches à effectuer sont en deçà de vos compétences ; vous pensez avoir été rétrogradé.

En vous changeant de poste, dont les responsabilités sont de moindre importance que celles que vous exercez actuellement, votre employeur modifie en vérité les termes de votre contrat de travail. Cette situation s'apparente à celles traitées dans les lettres 81 ou 82 (refus de baisse de salaire).

M^{me} Sylviane DAUMESNIL
45, cité des Minimes
17000 La Rochelle

Jardineries des Roches
7, rue Haute
17000 La Rochelle

La Rochelle, le 2 octobre 2012

Madame, Monsieur,

Employée dans votre société en tant que paysagiste, j'ai assuré ces fonctions pendant mes deux premières années aux Jardineries des Roches.

Les difficultés économiques que traverse notre société vous ont amené à mettre en sommeil le conseil en matière de jardin paysager et à vous concentrer sur la vente de fleurs et de plantes. Vous me demandez depuis cette semaine de m'adapter à cette évolution et de venir épauler les vendeuses.

Compte tenu de ma formation et de mon expérience, il s'agit là d'une rétrogradation de fait qui modifie substantiellement mon contrat de travail – mes fonctions de « paysagiste » y sont expressément stipulées – et que je ne peux de fait accepter.

Je me vois donc dans l'obligation de refuser cette nouvelle affectation et vous prie de m'affecter à des tâches en relation directe avec mes qualifications.

Recevez, Madame, Monsieur, mes salutations les meilleures.

Sylviane DAUMESNIL

99 > DEMANDE D'ANNULATION D'UNE SANCTION

Dans le cadre de son pouvoir disciplinaire, votre employeur vous a infligé une sanction : blâme, mise à pied ou autre. Vous n'êtes pas d'accord avec son appréciation.

Avant d'aller devant le conseil de prud'hommes pour obtenir justice, vous souhaitez que l'employeur revienne de lui-même sur sa position.



Sachez que l'employeur doit respecter un certain formalisme (article L. 1332-2 du Code du travail).

S'il vous inflige une sanction, il doit s'en entretenir avec vous, avant de vous la notifier par écrit. Un délai d'un jour franc doit séparer l'entretien préalable de la date de la lettre de notification de la sanction. S'il n'a pas respecté ces règles, la sanction est irrégulière.

Vous adressez une lettre à votre employeur pour attirer son attention sur le non-respect des règles et lui préciser que la sanction est nulle. Vous précisez que vous saisissez le conseil de prud'hommes pour faire valoir vos droits s'il ne remettrait pas en cause sa décision.

M. Sylvain LEPETIT
7, passage de la Tonnelle
35000 Rennes

Charcuteries bretonnes
23, rue Pavée
35000 Rennes

Rennes, le 2 juillet 2012

Monsieur,

Je souhaite par la présente lettre protester contre l'avertissement que vous m'avez infligé le 6 avril dernier et contre la sanction que vous avez choisi de m'appliquer – la retenue sur salaire du prix des couteaux remplacés.

.../...

.../... Comme je vous l'ai indiqué dans mon courrier du 7 avril (voir copie ci-jointe), j'estime cet avertissement à la fois injustifié et non conforme à la procédure normale dans pareil cas. La sanction qui en découle m'apparaît en conséquence totalement injuste.

Je souhaite vous rappeler que sur le plan juridique (aux termes de l'article L. 1332-2 du Code du travail), le non-respect de la procédure en pareil cas suffit à annuler cette sanction, une annulation que je n'hésiterai pas à demander au conseil de prud'hommes si la sanction était maintenue.

Certain que vous saurez apprécier, en relisant ma première lettre, toute la justesse de mes arguments, je vous remercie par avance de votre décision, que j'espère favorable à mes intérêts, et vous prie de croire, Monsieur, en mes sentiments distingués.

Sylvain LEPETI?

PJ : photocopie de ma lettre du 7 avril dernier.

100 > DEMANDE DE PROMOTION APRÈS UNE FORMATION OU UN SUCCÈS AU TRAVAIL

Vous avez bénéficié d'un congé formation et vous avez acquis une réelle compétence. Vous estimez que le poste dans lequel vous avez été réintégré après cette période de congé de formation ne vous convient plus.

Vous êtes toujours en droit de demander une promotion. Sachez cependant que l'employeur n'est nullement tenu de vous l'attribuer.

Soyez donc habile dans votre demande. Mettez en avant votre savoir-faire nouvellement appris, la formation particulière que vous avez suivie, votre dévouement... et les bénéfiques que ne manqueraient pas de gagner l'entreprise si elle vous prenait à votre juste niveau de compétences.

M. Ludovic QUENTIN
6, rue des Jeûneurs
75019 Paris

Société Export Express
50, rue François-1^{er}
75008 Paris

Paris, le 10 octobre 2012

Madame, Monsieur,

J'ai pu, grâce à votre bienveillance, suivre un stage linguistique d'un mois en Grande-Bretagne pour perfectionner mon anglais pour l'export, et je vous en remercie.

Ces nouvelles compétences vont me permettre d'assurer un suivi de qualité de nos clients anglais et américains, et une prospection plus offensive de ces marchés.

Les fonctions principalement administratives (constitution et classement des dossiers clients pour le service Export) ne me semblent plus adaptées à ce que je peux apporter à l'entreprise grâce à ces savoir-faire.

Je souhaite donc être promu et assurer dès que possible les responsabilités de commercial export. Cette évolution logique dans l'entreprise me permettra de m'impliquer plus encore dans son développement et de justifier l'investissement que vous avez réalisé en me payant cette formation.

Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, à l'expression de mes sincères salutations.

Ludovic QUENTIN