

SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Lieu : _____ Date : _____

Informations sur le salarié :

Nom et prénom : _____

Adresse : _____

Poste occupé : _____

Informations sur l'employeur :

Nom de l'entreprise : _____

Adresse : _____

Objet de la suspension :

Suspension du contrat de travail à compter du : _____

Motif de la suspension : _____

Article 1 – Motif de la suspension

La présente suspension du contrat de travail est prononcée conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur. Le motif indiqué correspond à une cause réelle et sérieuse.

Article 2 – Durée de la suspension

La suspension prendra effet à compter de la date précisée ci-dessus et se poursuivra jusqu'à la levée de cette suspension ou la reprise du travail, selon les modalités définies par la loi.

Article 3 – Conséquences sur le contrat

Pendant la durée de la suspension, les obligations réciproques du salarié et de l'employeur sont suspendues, sans rémunération, sauf dispositions spécifiques contraires.

Article 4 – Réintégration

À l'issue de la suspension, le salarié est réintégré dans son poste ou un poste équivalent, avec maintien de ses droits acquis.

Article 5 – Droits et obligations

Le salarié reste tenu de respecter les obligations légales et réglementaires pendant la suspension. L'employeur s'engage à informer le salarié de toute évolution relative à la suspension.

Article 6 – Contestations

Toute contestation relative à la suspension pourra être portée devant les juridictions compétentes conformément au Code du travail.

SIGNATURE DU SALARIÉ

SIGNATURE DE L'EMPLOYEUR

Signature : _____

Signature : _____

Source originale de ce document :

<https://lettre-modeles.com/suspension-contrat-travail/>

Ce modèle vous a-t-il été utile ?

Découvrez d'autres modèles à jour sur :

<https://lettre-modeles.com>

Voir plus de modèle

Ce modèle est destiné exclusivement à un usage personnel et non commercial.

Toute diffusion ou publication doit obligatoirement citer la source.

Ce modèle est fourni à titre purement indicatif et ne constitue pas un conseil juridique.
Il est recommandé de consulter un professionnel qualifié pour des situations spécifiques.