



La démission

Sommaire

1. Définition	1
2. Les conditions de validité de la démission	3
➤ <i>Exigence d'une manifestation de volonté claire et non équivoque de la part du salarié</i>	3
➤ <i>Le consentement ne doit pas être vicié</i>	3
➤ <i>La démission ne peut pas découler d'un manquement de l'employeur</i>	4
3. Le formalisme	5
4. La rétractation.....	5
5. Le préavis.....	6
➤ <i>Durée du préavis</i>	6
➤ <i>Décompte du préavis</i>	6
➤ <i>Déroulement du préavis</i>	7
➤ <i>Heures pour recherche d'emploi</i>	7
➤ <i>Préavis obligatoire</i>	8
6. Démission abusive	9
7. Les conséquences de la démission.....	9
➤ <i>Pas d'indemnité de rupture</i>	9
➤ <i>Demande d'exercice du DIF pendant le préavis</i>	10
➤ <i>Portabilité du DIF et de la couverture prévoyance</i>	10
➤ <i>Documents de fin de contrat</i>	11

1. Définition

La démission est la **rupture unilatérale du contrat de travail à l'initiative du salarié**. Elle ne nécessite donc pas l'accord de l'employeur pour produire ses effets.

La démission doit être distinguée de deux autres modes de rupture du CDI :

- le licenciement, mesure décidée unilatéralement par l'employeur
- la rupture conventionnelle, qui repose sur un accord entre l'employeur et le salarié.

Attention ! Il existe d'autres cas de rupture du CDI à l'initiative du salarié distincts de la démission.

- le départ volontaire à la retraite : bien que le salarié en prenne l'initiative, le départ à la retraite constitue un mode spécifique de rupture du contrat, soumis à un régime juridique propre.

- la rupture pendant la période d'essai : les règles relatives à la démission ne sont pas applicables pendant la période d'essai.

La démission n'existe pas dans le CDD !

En effet, la démission n'est pas un mode de rupture autorisé du CDD. En ce sens, on peut citer l'arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation du 05/01/1999 (n°97-40.261), lequel énonce que le contrat à durée déterminée ne peut être rompu de manière anticipée par une démission.

Pour rappel, un CDD ne peut être valablement rompu de façon anticipée qu'en cas de :

- force majeure
- faute grave
- accord des parties
- conclusion d'un CDI dans une autre entreprise

La protection du droit de démissionner

La démission constitue un **droit inaliénable pour le salarié** : il ne peut lui y être porté atteinte :

- Ni directement, ce qui signifie que le salarié ne peut renoncer par avance à son droit de démissionner, ou qu'il ne peut lui être interdit de démissionner à une période donnée
- Ni indirectement. Ainsi, l'employeur peut subordonner le versement d'une prime au fait que le salarié soit présent au jour de son versement, ce qui exclut du versement les salariés dont le contrat de travail est rompu avant cette date (Soc.8 nov.1984, n°82-42149). En revanche, l'employeur porte atteinte à la liberté du travail, s'il exige que le salarié soit présent au 30 juin de l'année suivant le versement d'une prime. (Soc. 18/04/2000, n°97-44.235). Pourquoi ? Car pareille condition peut avoir pour effet de dissuader le salarié de donner sa démission avant la date en question et porte donc une atteinte disproportionnée au droit de démissionner.

Il convient également de préciser que **le salarié ne peut pas démissionner par avance**. Concrètement, cela implique qu'aucune clause ne peut prévoir qu'un événement donné (retour tardif de congés par exemple) entraînera de façon certaine la démission du salarié. Une rupture du contrat de travail sur ce fondement serait en effet susceptible d'être qualifiée de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

2. Les conditions de validité de la démission

- ***Exigence d'une manifestation de volonté claire et non équivoque de la part du salarié***

Comme le rappelle l'article 14 de la Convention collective nationale du commerce de détail de l'Habillement (CCN n°3241), **la démission ne se présume pas.**

Pour que la démission soit régulière, il faut être en présence d'une volonté claire et non équivoque émanant du salarié. Si tel n'est pas le cas, la prétendue démission pourra être requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse ce qui entraînera un coût certain pour l'employeur.

Afin de prendre acte de la démission d'un salarié, vous devez vous assurer que la démission est bien claire et non équivoque.

Ainsi, le seul fait que le salarié cesse d'exécuter son contrat de travail (abandon de poste, non-retour de congés à la date prévue) ne constitue pas une démission. Face à ce type de situations, il revient à l'employeur qui ne souhaiterait pas poursuivre la relation de travail de prendre ses responsabilités en procédant à un licenciement pour absence injustifiée. Il lui est également possible de suspendre le versement du salaire (réaction autorisée en l'absence de prestation de travail).

- ***Le consentement ne doit pas être vicié***

La démission ne peut en aucun cas être provoquée par des pressions ou des menaces de l'employeur. Elle doit être libre et ne pas résulter de la contrainte.

Est ainsi dépourvue de toute valeur la lettre de démission rédigée sous la menace d'une plainte pénale dans le bureau de l'employeur.

La volonté de démissionner n'est pas non plus caractérisée en présence d'un état psychologique anormal (forte émotion, état dépressif).

Partant, une attitude ou des propos exprimés sous le coup de la colère ne peuvent pas constituer l'expression d'une volonté claire de démissionner.

Il est nécessaire que cette volonté intervienne de façon réfléchie, alors que le salarié est dans un état physique et psychologique normal.

Il convient donc pour l'employeur d'être très prudent face à une démission qui ne semble pas parfaitement réfléchie et mûrie.

Une bonne solution, lorsque le salarié a exprimé oralement son intention de démissionner de façon très soudaine, peut alors consister à demander au salarié une **confirmation écrite de sa volonté**, en lui envoyant le type de courrier suivant :

Madame, Monsieur,
Le...vous nous avez notifié oralement votre démission.
Nous vous remercions de bien vouloir nous en adresser une confirmation écrite.
Par ailleurs, je vous rappelle que la durée de votre préavis est fixée à...semaines/mois.
Son point de départ étant fixé le jour où vous nous avez informés verbalement de votre démission, votre contrat expirera par conséquent le...
Veuillez agréer...

➤ ***La démission ne peut pas découler d'un manquement de l'employeur***

Le salarié n'est pas tenu de donner les raisons de sa démission.

S'il le fait, il convient de distinguer deux situations :

-Soit le salarié indique dans son courrier les raisons personnelles de sa décision (obligations familiales, mutation du conjoint, embauche dans une autre entreprise, etc). Dans ce cas, la démission ne pose pas de problème particulier.

-Soit le salarié indique dans son courrier qu'il démissionne en raison de manquements commis par l'employeur, par exemple en raison du non-paiement du salaire minimum ou des heures supplémentaires. Dans ce cas, la démission est motivée et s'analyse en une prise d'acte.

Nous vous conseillons dans ce cas de contester par écrit la réalité des griefs invoqués par le salarié, ou si les griefs sont avérés de régler la situation à l'amiable (versement des rappels de salaire, par exemple).

Le risque judiciaire est le suivant :

Lorsque le salarié démissionne en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture constitue une prise d'acte et produit les effets :

-soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse en cas de manquement suffisamment grave de l'employeur ;

-soit dans le cas contraire d'une démission (Soc. 30 mars 2010, n° 08-44236).

Inversement, **si le salarié démissionne sans indiquer les griefs, sa démission revêt en principe un caractère claire et non équivoque et emporte rupture du contrat de travail** (Soc 09/05/2007, 05-40518).

Dans ce dernier cas, le salarié peut néanmoins obtenir postérieurement, par le biais d'une action en justice, la requalification de sa démission en prise d'acte s'il établit :

- d'une part des manquements de l'employeur antérieurs ou concomitants à sa démission. En effet, le caractère équivoque ou non de la démission s'apprécie à la date à laquelle celle-ci a été notifiée et non ultérieurement. Conséquemment, seuls peuvent être retenus des faits s'étant déroulés avant ou pendant la période au cours de laquelle est survenue la démission.

- d'autre part le lien entre ces manquements et sa décision de démissionner. Pour cela, la date des manquements ne doit pas être trop éloignée de celle de notification de la démission.

La tardiveté de l'action menée en justice par le salarié est également un élément de nature à exclure une requalification de la démission en prise d'acte.

3. Le formalisme

La démission doit-elle se présenter sous une forme particulière ?

Selon l'article 14 de la Convention collective, la démission doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en mains propres contre décharge, la date de présentation de la lettre recommandée ou de la contre décharge fixant le point de départ du préavis.

Néanmoins, le non-respect par le salarié des formalités prévues par la convention collective en cas de démission ne remet pas en cause la validité de celle-ci (Soc. 28/09/2004, n°02-43.299). Par conséquent, une démission verbale est **valable**.

Simplement, ce défaut d'écrit rendra la démission du salarié plus difficile à prouver. Pour cette raison, si le salarié s'est borné à vous signifier sa démission verbalement, nous vous conseillons de lui envoyer une demande de confirmation écrite sur la base du modèle présenté précédemment.

Aucun entretien préalable n'est imposé dans le cadre de la démission.

4. La rétractation

Le principe : Une fois la volonté de démissionner manifestée de façon claire et non équivoque, le salarié ne peut en principe se rétracter.

Pour revenir sur les effets de sa décision, il lui faut l'accord de l'employeur.

Cet accord est caractérisé dans l'hypothèse où l'employeur laisse les relations contractuelles se poursuivre au-delà de la date de fin du préavis. Dans une telle hypothèse, nous vous conseillons toutefois de demander une rétractation écrite au salarié afin de clarifier sa situation.

Attention : **dans le cas où l'employeur accepte de considérer la démission comme nulle et non avenue, il renonce définitivement à s'en prévaloir ultérieurement.** Il ne pourra donc pas prendre appui dessus pour éviter d'avoir à licencier un salarié dont il entend se séparer.

Exception : une rétraction rapide (dans un court délai après la démission, par exemple le jour même) peut constituer un élément pour caractériser une volonté équivoque du salarié de rompre le contrat. Dans ce cas, il peut être préférable d'accepter la poursuite du contrat de travail.

5. Le préavis

Si le salarié est libre de démissionner à tout moment, il ne peut cependant quitter du jour au lendemain l'entreprise. En effet, **le salarié démissionnaire est soumis à l'obligation d'exécuter un préavis**, destiné à permettre à l'employeur de se préparer au mieux aux conséquences de ce départ.

➤ ***Durée du préavis***

Celle-ci varie selon le statut du salarié.

⇒ **Pour les employés**

- 2 semaines si le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté
- 1 mois si le salarié a plus de 6 mois d'ancienneté

>Article 14, chapitre I CCN n°3241

⇒ **Pour les cadres et agents de maîtrise**

- trois mois.

Cette durée peut être ramenée à deux mois dans le cas où le salarié démissionnaire a retrouvé un emploi et a renoncé à l'intégralité de ces heures pour recherche d'emploi.

>Article 9, chapitre II CCN n°3241

Le contrat de travail peut fixer un délai de préavis inférieur au délai conventionnel (disposition plus favorable au salarié) mais pas plus long.

Dans le cas où un salarié embauché comme employé passe agent de maîtrise ou cadre en cours de contrat de travail, il importe de respecter le préavis plus court, et donc plus favorable au salarié, qui a pu être indiqué dans son contrat de travail et qui correspondait à sa catégorie d'embauche (employé)...Hormis le cas où un avenant signé par les parties a modifié la durée du préavis de démission en fonction du nouveau statut (3 mois).

➤ ***Décompte du préavis***

L'article 14 de la CCN n°3241 fixe le point de départ du préavis à la date de présentation de la lettre recommandée ou de la contre-décharge.

Le salarié peut-il différer le point de départ de son délai de préavis en fixant à une certaine date future la prise d'effet de sa démission ?

Une telle pratique reviendrait de la part du salarié à rallonger la durée du délai de préavis par rapport à celle fixée dans la CCN.

Or le salarié ne peut, selon la Chambre sociale de la Cour de Cassation, imposer à son employeur le respect d'un préavis plus long que celui prévu par la Convention collective (Soc.1^{er} juillet 2008, n°07-40109). Ce dernier peut donc s'opposer à la demande du salarié et lui demander de respecter le préavis conventionnel. Ceci

étant, il peut également accepter la date de départ plus lointaine choisie par le salarié.

Principe : Le délai de préavis ne peut être ni interrompu ni suspendu.

En cas de maladie, la durée du préavis n'est pas prolongée d'une durée équivalente à celle de l'absence (Soc. 11/07/2000, n°98-45.471).

Pendant la durée de l'arrêt maladie, le salarié perçoit le cas échéant des IJSS et des indemnités complémentaires versées par l'employeur. Il n'a pas le droit à une indemnité compensatrice de préavis.

Exception: lorsque le contrat de travail est suspendu suite à un accident du travail ou pour cause de maladie professionnelle, le préavis est prolongé de la durée de l'absence (Soc. 03/10/1968, n°67-40.226).

Articulation entre préavis et congés payés

Principe : Les périodes de préavis et de congés payés ne peuvent pas être confondues. Il faut cependant distinguer les situations suivantes :

- En cas de démission notifiée alors que les dates de congés payés du salarié ont déjà été fixées, le salarié peut partir en congés aux dates prévues. Le préavis sera alors suspendu durant la totalité des congés, et le salarié sera en droit d'en terminer l'exécution à son retour. Si l'employeur ne respecte pas cette règle et impute la durée des congés ainsi pris sur celle du préavis, il sera tenu de verser au salarié une indemnité compensatrice de préavis.

- Si la démission intervient alors que les dates de congés payés n'ont pas encore été arrêtées, le salarié peut demander à prendre ses congés pendant son préavis, sans pouvoir toutefois imposer ce choix à l'employeur. En effet, ni l'employeur ni le salarié ne peuvent exiger la prise des congés pendant le préavis. Il faudra donc un accord entre les parties pour procéder de la sorte. Notons que le salarié ne pourra alors pas réclamer d'indemnité compensatrice de préavis pour la durée de préavis sur laquelle se sont imputés les congés payés. (Ass.plén. 5 mars 1993, n°88-45233)

-Lorsque la démission est notifiée alors que le salarié se trouve en congés payés, le préavis ne commence à courir qu'à l'expiration de la période de congés : il s'agit là d'un report du point de départ du préavis (Soc. 8 nov. 1995, n°92-40186)

➤ ***Déroulement du préavis***

Attention à ne pas modifier unilatéralement le contrat de travail durant l'exécution du préavis de démission : en pareil cas, le salarié est en droit de cesser de travailler et de réclamer une indemnité compensatrice de préavis (Soc.5 mai 1999, n°97-43251).

➤ ***Heures pour recherche d'emploi***

Ces heures d'absence rémunérées sont destinées à permettre au salarié qui s'apprête à quitter l'entreprise de disposer de temps dans le cadre de sa recherche d'un nouvel emploi.

Elles bénéficient au salarié en cas de démission. En effet, l'article 16 du chapitre I (pour les employés) et l'article 10 du chapitre II (pour le personnel d'encadrement) de la CCN n°3241 précisent que les heures de recherche d'emploi bénéficient au salarié, *y compris lorsque la rupture du contrat est à l'initiative de ce dernier*.

Le régime de ces heures est le même quel que soit le statut du salarié.

Les heures pour recherche d'emploi font l'objet d'une double limite : elles ne peuvent pas dépasser 2 heures par jour ouvré et sont soumises à un plafond total de 40 heures quelle que soit la durée du préavis (étant précisé que pour les salariés à temps partiel, le volume d'heures pour recherche d'emploi est déterminé au prorata de leur durée contractuelle).

Les moments d'absence au titre des heures pour recherche d'emploi sont fixés d'un commun accord, ou à défaut un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.

D'un commun accord, les heures pourront être regroupées.

➤ **Préavis obligatoire**

Le préavis s'impose aux deux parties.

L'employeur peut cependant en dispenser le salarié, tout en lui versant une indemnité correspondant à ce que le salarié aurait perçu s'il avait effectivement accompli son préavis (salaires, avantages, indemnité de congés payés).

Le salarié peut **demander** à l'employeur ne pas effectuer tout ou partie de son préavis. Cette demande est fréquente en cas de démission, afin d'occuper le nouvel emploi dès que possible.

L'employeur n'est pas contraint d'accepter cette demande.

S'il accepte, aucun salaire n'est dû pour la période correspondant au préavis à effectuer. Le contrat prend fin à la date décidée par les parties d'un commun accord.

Si l'employeur refuse la demande du salarié de ne pas effectuer son préavis, le salarié qui n'accomplit pas son préavis de démission malgré le refus de l'employeur peut être condamné au versement d'une **indemnité compensatrice au profit de l'employeur** (Soc. 24/05/2005, n°03-43.037).

Le montant de celle-ci équivaut à la rémunération correspondant à la période de travail non effectuée, sans déduction des charges sociales salariales. (Soc.18 décembre 1986, n°83-44747).

Cette indemnité est due, peu important que l'employeur n'ait subi qu'un faible préjudice du fait de l'inexécution par le salarié de tout ou partie de son préavis.

Sur les modalités de perception de cette indemnité : **l'employeur ne doit surtout pas se livrer à une compensation entre les sommes restant dues au salarié et cette indemnité de préavis.** Pour qu'il puisse agir en ce sens, il lui faut nécessairement l'accord du salarié (Soc. 26/11/1987, n°85-40.767) ou une décision judiciaire (Soc. 18/12/1986, n°83-44.747).

Attention : Il existe des **exceptions à l'obligation d'effectuer son préavis** : dans un certain nombre de cas, prévus par le Code du travail, le salarié peut démissionner sans effectuer de préavis. Il en va ainsi pour :

- les femmes enceintes (article L. 1225-34 CT)
- le père ou la mère qui démissionne pour élever son enfant, à l'issue du congé de maternité ou d'adoption, ou le cas échéant, deux mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant. Le salarié doit informer l'employeur 2 semaines avant dans ce cas (article L. 1225-66 CT)
- Le bénéficiaire d'un congé pour création d'entreprise ou direction d'une jeune entreprise innovante à l'issue de celui-ci (article L. 3142-85 CT)

Dans le cas où le salarié se trouve dans l'impossibilité d'effectuer son préavis, par exemple en cas de démission notifiée pendant un congé parental, le préavis n'est pas accompli et aucune des deux parties ne doit d'indemnité compensatrice à l'autre.

6. Démission abusive

Quand parle-t-on de démission abusive ? Lorsqu'elle crée un préjudice à l'entreprise, révélant une intention de nuire ou lorsqu'elle caractérise une légèreté blâmable du salarié.

Exemple tiré de la jurisprudence : démission accompagnée de tentative de débauchages des collègues de travail, départ prémédité et sans préavis du salarié suivi de la reprise d'un travail chez un autre employeur le lendemain.

Attention : le simple fait de démissionner pour exercer une activité concurrente ne constitue pas en soi un abus du droit de démissionner.

De même, le non-respect du délai de préavis ne constitue pas en lui-même un abus, et ce, même s'il est susceptible d'entraîner le versement d'une indemnité compensatrice.

La démission abusive est sanctionnée par des dommages et intérêts, dont il appartient au juge de déterminer le montant en fonction du préjudice subi par l'employeur.

7. Les conséquences de la démission

➤ Pas d'indemnité de rupture

Le salarié qui démissionne n'a droit à aucune indemnité de rupture.

L'employeur reste cependant débiteur de toutes les sommes dues au titre de l'exécution du contrat de travail. Ainsi, si le salarié n'a pas pris avant la rupture de son contrat de travail ses congés payés, il percevra une indemnité compensatrice de congés payés.

➤ ***Demande d'exercice du DIF pendant le préavis***

La CCN n°3241 reprend les dispositions du Code du travail en la matière, lequel dispose, dans son article L. 6323-17 alinéa 3 qu'en cas de démission, le salarié **peut demander** à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de VAE ou de formation soit engagée **avant** la fin du préavis.

Au vu de cet article :

- L'employeur est libre d'accepter ou de refuser la demande du salarié. Contrairement à ce qui est prévu en cas de licenciement (hormis pour faute lourde), le salarié démissionnaire ne peut pas exiger de bénéficier de son DIF durant le préavis : il lui est seulement permis de solliciter l'accord de son employeur, en s'inscrivant dans la procédure habituelle en matière de mise en œuvre du DIF (et figurant à l'article 3 de l'accord formation de la CCN n°3241).
- Il ne suffit pas que la demande soit formulée avant le terme du préavis ; il est également nécessaire que l'action de formation soit enclenchée durant celui-ci. Cela sous-entend que l'action doit avoir débuté lorsque le préavis prend fin.

➤ ***Portabilité du DIF et de la couverture prévoyance***

La démission, rupture volontaire du contrat de travail, n'ouvre en principe pas droit à une prise en charge par l'assurance chômage. Par conséquent, elle ne permet pas non plus au salarié démissionnaire de bénéficier de deux avantages réservés aux salariés indemnisés par l'assurance chômage :

- la portabilité du DIF
- la portabilité des couvertures complémentaires santé et prévoyance.

Cependant, certains cas de démission, considérés comme légitimes, vont à l'inverse permettre au salarié démissionnaire de toucher l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE). Ces motifs de démission légitime figurent dans une liste limitative indiquée dans l'accord d'application UNEDIC n°14 du 19/02/2009.

Conséquence de ce droit à percevoir l'ARE, le salarié dont la démission découle d'un motif légitime va pouvoir prétendre :

- d'une part à la portabilité du DIF, telle que prévue à l'article L. 6323-18 du Code du travail.

Le solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, ainsi que la somme correspondant à ce solde sont indiqués sur le certificat de travail (D. 1234-6, 3°).

- d'autre part à la portabilité de la prévoyance dans ses modalités définies par la CCN n°3241 (avenant n°4 du 24 novembre 2009, à l'accord du 19 mars 2003 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance collectif).

Dès lors, en cas de démission légitime du salarié, l'employeur est tenu de remettre à ce dernier, au moment de son départ de l'entreprise, les documents suivants, réalisés par la mutualité française (organisme de prévoyance de la branche) :

- 1) Une notice d'information sur le dispositif de portabilité de la prévoyance
- 2) Un formulaire de demande de portabilité à renvoyer à la mutualité française complétée et signée par l'employeur et le salarié
- 3) Un modèle de lettre de renonciation

➤ **Documents de fin de contrat**

Outre ces documents afférents à la portabilité de la prévoyance, l'employeur est tenu de remettre au salarié, lors de son départ de l'entreprise, les documents classiques de fin de contrat que sont :

- Le certificat de travail
- Le reçu pour solde de tout compte
- L'attestation Pôle emploi

→ Pour des modèles, se reporter à la fiche « documents de fin de contrat ».

8. Modèles

Lettre de démission

Lettre remise en main propre contre décharge ou lettre recommandée avec A.R.

Je vous informe par la présente de ma décision de démissionner.

Choisissez un des paragraphes suivants :

Soit :

Cette démission sera effective à la date du <> après respect du préavis de¹ <> mois auquel je suis tenu(e).

Soit :

¹ Pour un employé de catégorie 1 à 8, le préavis est égal à 2 semaines si le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté et 1 mois si le salarié a plus de 6 mois d'ancienneté. Pour un agent de maîtrise ou un cadre, 3 mois.

Je souhaiterais que cette démission soit effective à la date du <>. Je vous demande donc de ne pas effectuer mon préavis <ou : la partie de mon préavis d'un mois allant du... au ...>.

Veuillez agréer, <>

<Signature>

Accusé de réception d'une lettre de démission
--

<Date>

<Lieu>

<En-tête de l'entreprise>

<Nom et adresse du salarié>

Lettre recommandée avec A.R. ou lettre remise en main propre contre décharge

<>,

Nous accusons réception de votre lettre de démission en date du <>, que nous avons reçue le <>.

Choisissez un des paragraphes suivants :

Soit :

Compte tenu de votre catégorie et de votre ancienneté, vous devez respecter un préavis de <> qui prendra fin le <>.

[Pour un salarié à temps plein (les 2 heures sont proratisées pour un salarié à temps partiel)]

Pendant le préavis et jusqu'au moment où un nouvel emploi a été trouvé, vous êtes autorisé(e) à vous absenter chaque jour ouvré pendant deux heures afin de rechercher un nouvel emploi, tant que le total de ces absences n'aura pas atteint quarante heures.

Ces absences, qui ne donneront pas lieu à réduction de salaires, seront fixées d'un commun accord, ou, à défaut, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié. D'un commun accord, les heures susvisées pourront être regroupées.

Soit :

À votre demande, nous acceptons que vous n'effectuez pas votre préavis <ou la partie de votre préavis du... au ...>. Vous recouvrez donc votre liberté à notre égard dès cette date. Mais vous ne pouvez prétendre à aucune indemnité compensatrice de préavis <ou à aucune indemnité compensatrice de préavis pour la

partie du préavis non effectuée>.

Si le salarié effectue une partie du préavis :

[Pour un salarié à temps plein (les 2 heures sont proratisées pour un salarié à temps partiel)]

Pendant la partie du préavis effectué et jusqu'au moment où un nouvel emploi a été trouvé, vous êtes autorisé(e) à vous absenter chaque jour ouvré pendant deux heures afin de rechercher un nouvel emploi, tant que le total de ces absences n'aura pas atteint quarante heures.

Ces absences, qui ne donneront pas lieu à réduction de salaires, seront fixées d'un commun accord, ou, à défaut, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié. D'un commun accord, les heures susvisées pourront être regroupées

- Fin de choix-

A la fin de votre préavis, nous tiendrons à votre disposition les documents de fin de contrat et les sommes que nous resterons vous devoir.

Nous vous prions de croire, <>

L'employeur (signature)

Service social