

SOMMAIRE

PREAMBULE	2
1 - LA DEMISSION VOLONTAIRE CLAIRE ET NON EQUIVOQUE.....	2
11 – CONDITIONS DE VALIDITE	2
111 – <i>Formalisme de la démission volontaire claire et non équivoque</i>	2
112 – <i>Caractéristiques de la volonté de démissionner</i>	3
12 – LIMITES A L'ÉTENDUE DU DROIT DE DEMISSIONNER : LA DEMISSION ABUSIVE.....	4
2 - LA DEMISSION PRESUMEE	4
21 – FORMALISME DE LA DEMISSION PRESUMEE.....	4
22 – MOTIFS ECARTANT LA PRESOMPTION DE DEMISSION.....	5
23 – RECOURS.....	5
3 – DISPOSITIONS COMMUNES	5
31 LE PREAVIS.....	5
311 - <i>Principe</i>	5
312 - <i>Durée du préavis</i>	6
313 – <i>Point de départ du préavis</i>	6
314 – <i>Exécution du préavis</i>	6
315 - <i>Dispense du préavis ou impossibilité de l'exécuter</i>	7
3151 – <i>Dispense du préavis</i>	7
3152 – <i>Impossibilité pour le salarié d'exécuter le préavis</i>	8
32 – LES DOCUMENTS DE FIN DE CONTRAT	8
33 – L'INDEMNISATIONS ET LE DROIT AUX ALLOCATIONS CHOMAGE.....	8
331 – <i>l'indemnisations</i>	8
332 - <i>Droit aux allocations chômage</i>	8
34 - HEURES POUR RECHERCHE D'EMPLOI	9
ANNEXES	9
ANNEXE 1 : MODELE DE LETTRE PRENANT ACTE D'UNE DEMISSION	9
ANNEXE 2 : MODELE DE LETTRE DE MISE EN DEMEURE DE JUSTIFIER LES ABSENCES ET DE REPRENDRE LE TRAVAIL	9
ANNEXE 3 : MODELE DE LETTRE CONSTATANT UN ABANDON DE POSTE ASSIMILE A UNE DEMISSION	9
ANNEXE 4 : MODELE DE REPONSE FAVORABLE A UNE DEMANDE DE DISPENSE DE PREAVIS D'UN SALARIE DEMISSIONNAIRE	9
ANNEXE 4BIS : MODELE DE REPONSE DEFAVORABLE A UNE DEMANDE DE DISPENSE DE PREAVIS D'UN SALARIE DEMISSIONNAIRE	9
ANNEXE 5 : MODELE DE LETTRE PRENANT ACTE D'UNE DEMISSION CONTRAT COMPRENANT UNE CLAUSE DE NON CONCURRENCE	9

INSTRUCTION_2023_810
du 19.09.23

PREAMBULE

La démission constitue un des modes de rupture du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative du salarié. Elle représente la contrepartie du droit de licenciement de l'employeur.

Elle doit être volontaire, claire et non équivoque.

La démission doit par exemple être distinguée :

- *des cas de rupture propres au contrat à durée déterminée* (accord des parties, faute grave, force majeure, embauche en CDI, inaptitude physique constatée par un médecin).
- *du départ volontaire à la retraite* qui constitue un mode particulier de rupture du contrat de travail à durée indéterminée et qui bénéficie à ce titre d'un régime juridique distinct de la démission,
- *du départ négocié*.

Depuis la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022, il existe aussi une présomption de démission en cas d'abandon de poste volontaire par le salarié en contrat à durée indéterminée.

Son formalisme est différent de celui de la démission. Ainsi, il faut distinguer cette démission présumée de la démission volontaire, claire et non équivoque.

1 - LA DEMISSION VOLONTAIRE CLAIRE ET NON EQUIVOQUE

11 – CONDITIONS DE VALIDITE

111 – Formalisme de la démission volontaire claire et non équivoque

Le salarié doit informer La Poste de sa volonté de démissionner.

En droit commun, ce principe n'est soumis à aucune procédure particulière. Par conséquent, la démission peut être signifiée par écrit ou verbalement.

Cependant, l'article 65 de la Convention Commune prévoit que cette information est, à La Poste nécessairement faite par écrit.

En dehors de ce principe, le salarié est libre :

- quant à la teneur et à la présentation de sa lettre (manuscrite ou dactylographiée), sachant qu'il est recommandé qu'elle soit datée et signée,
- quant aux modes de notification de son écrit,
- quant au destinataire de cette lettre (chef de service, supérieur hiérarchique...).

Le salarié n'est pas tenu de préciser les motifs de sa démission. Il faut toutefois que sa lettre de démission ne laisse aucun doute sur sa volonté de quitter l'entreprise et qu'elle ne soit pas injurieuse ou diffamatoire. Dans une telle hypothèse, les propos du salarié pourraient être considérés comme abusifs et engager, sa responsabilité. Pour autant, il s'agira bien d'une démission.

La notification de la démission n'est soumise à aucun formalisme. Elle peut être écrite et remise en main propre, ou envoyée par courrier électronique. Dans cette dernière situation, il convient de s'assurer que l'auteur du courriel est bien le salarié démissionnaire.

Lorsque la démission est notifiée, La Poste transmet au salarié un courrier prenant acte de sa démission. ([Annexe 1](#))

Remarque : Si la démission d'un salarié est exprimée verbalement, en méconnaissance des dispositions de l'article 65 de la Convention Commune, il est recommandé d'obtenir du salarié une confirmation écrite de sa volonté de démissionner.

Cas particulier : En application de l'article L.1222-15 du code du travail, lorsque le salarié choisit de ne pas réintégrer son entreprise d'origine au cours ou au terme de sa période de mobilité volontaire sécurisée, le contrat de travail qui le lie à son employeur est rompu. Cette rupture constitue une démission.

Dans cette situation, le salarié doit informer La Poste dans les 2 mois qui précèdent le terme de sa mobilité volontaire sécurisée (MVS), de façon claire et non équivoque, de sa volonté de ne pas reprendre ses fonctions à la date de fin prévue de MVS. Il est, toutefois, recommandé d'obtenir une confirmation écrite du salarié.

112 – Caractéristiques de la volonté de démissionner

La démission doit résulter d'une manifestation de volonté claire et non équivoque du salarié de mettre fin à son contrat de travail.

Une volonté claire et non équivoque de démissionner

Il ne doit pas y avoir d'ambiguïté dans la manifestation du salarié de rompre son contrat de travail : la démission doit être explicite et non implicite.

Une décision sérieuse et réfléchie

La décision du salarié de rompre le contrat de travail ne doit pas résulter de gestes ou de propos « inconsidérés » qui laissent présager qu'il a agi sous l'emprise d'une émotion, d'un moment d'humeur ou d'un état physique ou psychologique inhabituel. Dans cette hypothèse, la démission ne constitue pas une manifestation sérieuse et non équivoque du salarié de rompre le contrat de travail.

Une décision définitive : le problème de la rétractation

La volonté du salarié de démissionner doit être ferme et définitive. Dans ce cas, La Poste n'est pas tenue d'accepter une rétractation ultérieure, c'est-à-dire d'accepter que le salarié renonce à démissionner.

Cependant, la rétractation peut aussi témoigner du caractère incertain de la volonté du salarié de démissionner. Dans cette situation, la rétractation peut être admise. La rapidité avec laquelle elle est intervenue constitue le principal indice de démission douteuse. A l'inverse, son caractère tardif tend à confirmer la volonté réelle du salarié de rompre son contrat de travail.

Remarque : La Poste et le salarié peuvent toujours, d'un commun accord, décider de ne pas tirer les conséquences d'une démission et de la considérer comme non avenue.

Une décision libre et éclairée

Le salarié qui décide de démissionner doit être parfaitement libre dans sa prise de décision et avoir pleinement conscience de la portée de son geste.

La validité de la démission n'est pas admise lorsqu'elle résulte d'une contrainte morale, de pressions, voire de faits de harcèlement. Dans ces cas, la volonté du salarié est altérée. La rupture peut alors faire l'objet d'une requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse et entraîner l'indemnisation du salarié au titre d'un licenciement irrégulier et abusif.

Réserves émises par le salarié

Il s'agit des cas où le salarié reproche certains griefs à La Poste et décide de rompre son contrat de travail en lui imputant cette rupture. Par exemple, en invoquant le non-paiement des salaires, des mesures vexatoires...

La jurisprudence distingue deux situations :

- Si les faits reprochés par le salarié à l'encontre de son employeur sont fondés, la rupture produit les effets d'un licenciement qui sera considéré comme sans cause réelle et sérieuse ;
- S'ils ne sont pas fondés, la rupture produit les effets d'une démission.

Remarque : c'est le juge qui apprécie le bien-fondé des reproches formulés et qui en tire les conséquences.

12 – LIMITES A L'ETENDUE DU DROIT DE DEMISSIONNER : LA DEMISSION ABUSIVE

Le salarié a le droit de démissionner, sous réserve que l'exercice de ce droit ne soit pas abusif. La démission est abusive lorsqu'elle révèle une intention de nuire ou, pour le moins, une légèreté blâmable de la part du salarié.

Peuvent-être considérées comme abusives :

- la démission du salarié à un moment où sa présence était particulièrement indispensable à la bonne marche de l'entreprise,
- la démission du salarié s'accompagnant de débauchage de collègues de travail,
- la démission du salarié qui vient de bénéficier d'une formation longue et coûteuse pour l'entreprise,
- le départ prémédité et sans préavis d'un salarié, suivi de la reprise d'un travail, dès le lendemain, chez un autre employeur,
- la cessation brutale d'activité d'un salarié afin d'aller créer une entreprise concurrente.

La démission abusive est sanctionnée par l'octroi de dommages et intérêts si la preuve est apportée de ce caractère abusif.

Remarque : Le nouvel employeur du salarié ayant rompu abusivement son contrat de travail peut, dans certains cas, être tenu solidairement responsable du préjudice causé à l'employeur précédent, à savoir notamment :

- lorsqu'il est démontré que le nouvel employeur est intervenu dans la rupture,
- lorsque le nouvel employeur a embauché un salarié qu'il savait déjà lié par un contrat de travail (hypothèse du cumul de deux contrats de travail à temps complet).

2 - LA DEMISSION PRESUMEE

21 – FORMALISME DE LA DEMISSION PRESUMEE

Lorsqu'un salarié est absent de son poste de travail, il dispose d'un délai de 48 heures pour justifier cette absence. A l'issue de ce délai, La Poste peut le mettre en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste de travail par lettre recommandée, ou lettre remise en main propre contre décharge ([Annexe 2](#)).

Depuis le décret du 17 avril 2023, La Poste n'a plus, dans ce cas, à engager une procédure de licenciement pour faute.

Si le salarié refuse de prendre connaissance de la mise en demeure, cette dernière est réputée notifiée dès lors qu'elle a été présentée à son domicile. Il en va de même si le salarié, par négligence, n'a pas fourni à La Poste la bonne adresse de son domicile.

Dans la lettre de mise en demeure, La Poste doit :

- demander la raison de l'absence du salarié afin de recueillir la justification de l'absence ;
- rappeler le délai au terme duquel le salarié doit reprendre le travail ;
- rappeler qu'à l'expiration de ce délai, faute pour le salarié d'avoir repris son poste, ce dernier sera présumé démissionnaire ;
- préciser les conséquences du refus du salarié de reprendre son travail dans le délai fixé.

A compter de la présentation de la lettre recommandée ou remise en main propre, le salarié dispose d'un délai qui ne peut être inférieur à 15 jours calendaires (c'est-à-dire week-end et jours fériés compris) pour reprendre son poste de travail ou justifier son absence.

A l'expiration de ce délai, à défaut d'avoir fourni un justificatif ou d'avoir repris le travail, La Poste constate l'abandon de poste du salarié qui est alors présumé démissionnaire ([Annexe 3](#)).

Si le salarié répond à la mise en demeure qu'il ne reprendra pas son travail à La Poste, il sera également considéré comme démissionnaire à la date limite de reprise du travail fixée.

Par ailleurs, si le salarié reprend son travail sans justifier son absence suite à la mise en demeure, son contrat de travail se poursuit mais La Poste conserve le droit de le sanctionner pour cette absence injustifiée.

22 – MOTIFS ECARTANT LA PRESOMPTION DE DEMISSION

Si le salarié répond à la mise en demeure de La Poste en justifiant son absence à son poste de travail par un motif légitime, la procédure permettant de présumer d'une démission est arrêtée.

En outre, La Poste doit veiller à protéger les salariés qui peuvent, à cette occasion, faire état d'une situation de danger.

La présomption de démission peut être écartée notamment dans les cas suivants :

- Le salarié s'absente en raison de son état de santé et pour consulter un médecin qui lui a prescrit un arrêt de travail pour le jour même ;
- Le salarié s'absente en raison de l'exercice de son droit de retrait et justifie l'existence d'un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé ;
- Le salarié s'absente car il fait grève ;
- Le salarié s'absente car il refuse d'exécuter une instruction contraire à une réglementation ;
- Le salarié s'absente car il refuse une modification de son contrat de travail faite à l'initiative de La Poste.

23 – RECOURS

Le salarié peut saisir le Conseil des prud'hommes pour contester l'application de la présomption de démission.

Dans ce cas, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement. Les juges disposent d'un délai de 1 mois pour statuer au fond

3 – DISPOSITIONS COMMUNES

31 LE PREAVIS

311 - Principe

Le contrat de travail ne prend pas fin le jour où le salarié décide de démissionner. Sauf accord entre les parties et exceptions mentionnées ci-dessous, le salarié est tenu de respecter un préavis, c'est-à-dire un délai pendant lequel il doit continuer à fournir sa prestation de travail avant que le terme du contrat n'intervienne, sous peine de devoir dédommager son employeur par le versement d'une indemnité compensatrice de préavis.

Cette indemnité est équivalente au montant de la rémunération que le salarié aurait perçue durant la période de préavis jusqu'au terme de son contrat de travail. Elle comprend : le salaire de base, le complément de rémunération, l'indemnité de Carrière Antérieure Personnelle, le complément géographique, le complément pour charges de famille le cas échéant.

Cependant, dans certaines hypothèses, le préavis n'a pas à être respecté par le salarié et sans versement d'indemnité compensatrice de préavis. Il s'agit des situations suivantes :

- Un état de grossesse médicalement attesté ;
- Une démission pour élever un enfant à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption ou, deux mois après la naissance de l'enfant ou de son arrivée dans le foyer. Dans ce cas, le ou la salarié(e) informe son employeur de ses intentions par lettre recommandée avec accusé réception au moins 15 jours avant la fin du congé de maternité, ou le cas échéant deux mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant ;
- Une rupture de contrat de travail à l'issue d'un congé pour création d'entreprise.
Dans ce cas, le salarié doit informer La Poste, par lettre recommandée avec accusé de réception, au moins trois mois avant la fin du congé en question ;

- Une dispense du préavis décidée par l'employeur ;
- Une démission dans le cadre d'une Mobilité Volontaire Sécurisée.

312 - Durée du préavis

La durée du préavis en matière de démission est définie à La Poste par l'article 69 de la Convention Commune. Cette durée est évaluée en fonction de l'ancienneté du salarié concerné et de son niveau de fonction. Les durées applicables sont récapitulées dans le tableau ci-dessous :

Ancienneté du salarié	Durée du préavis
<u>Ancienneté inférieure à 6 mois :</u> ① Autres personnels (classes I à III) ② Ingénieurs et cadres supérieurs (classe IV)	8 jours 15 jours
<u>Ancienneté entre 6 mois et 2 ans :</u> ① Autres personnels (classes I à III) ② Ingénieurs et cadres supérieurs (classe IV)	1 mois 2 mois
<u>Ancienneté supérieure à 2 ans :</u> ① Autres personnels (classes I à III) ② Ingénieurs et cadres supérieurs (classe IV)	2 mois 3 mois

313 – Point de départ du préavis

Le point de départ du préavis débute à compter du jour de la notification de la démission, il s'agit soit de la date où le salarié a remis sa démission en main propre contre décharge, soit la date de réception par l'employeur de la lettre de démission (date de première présentation en cas de courrier recommandé).

Mais le salarié peut aussi différer le point de départ de son préavis dans le temps. Dans ce cas, l'effet différé doit être clairement exprimé dans la lettre de démission.

Si le salarié donne sa démission alors qu'il se trouve en congés payés, le point de départ du préavis est reporté à la date du retour du salarié dans l'entreprise.

Dans le cas d'une démission présumée, le point de départ du préavis débute à compter du jour limite fixé par La Poste pour la reprise du travail du salarié en abandon de poste.

314 – Exécution du préavis

Les relations contractuelles sont maintenues pendant la période du préavis. Le contrat de travail s'exécute normalement : le salarié doit effectuer sa prestation de travail, son supérieur hiérarchique doit lui fournir du travail et continuer à le rémunérer normalement. Le salarié continue, à bénéficier de tous les droits individuels ou collectifs liés à sa qualité de salarié au sein de La Poste.

Pendant cette période, l'employeur ne peut pas modifier unilatéralement le contrat de travail. Cependant, il est possible de changer, dans l'intérêt de La Poste, les conditions de son exécution. Par exemple : mettre fin à la convention de télétravail afin que le démissionnaire transmette ses dossiers à son remplaçant ou à ses collègues, dans l'attente de son remplaçant.

Le délai de préavis est, en principe, un délai préfixe. Il court de date à date et ne supporte ni suspension, ni interruption. Ainsi, la maladie non professionnelle, l'accident non professionnel et la grève n'ont pas d'effet sur la date de fin de préavis.

Par exception certaines situations permettent de suspendre ou d'interrompre ce préavis :

- ⇒ L'accord des parties ;
- ⇒ La maladie professionnelle et l'accident du travail suspendent le préavis pendant la durée de l'arrêt. Le préavis est prolongé en conséquence d'une durée équivalente à l'arrêt de travail ;
- ⇒ Les congés payés fixés antérieurement à la notification de la démission ou d'un commun accord. Le préavis est ainsi prolongé de la durée des congés payés. Toutefois, il est possible de réduire, par écrit, le préavis de la durée des congés payés.
- ⇒ La faute grave ou lourde du salarié : La Poste n'est pas tenue de verser une indemnité compensatrice de préavis si la faute est commise ou découverte postérieurement à cette dispense.

315 - Dispense du préavis ou impossibilité de l'exécuter

3151 – Dispense du préavis

Le salarié est tenu de respecter un préavis avant l'expiration de son contrat de travail. Toutefois, une dispense d'exécution est toujours possible.

a) Dispense de préavis à l'initiative de l'employeur

La Poste peut décider de dispenser de travail un salarié pendant le préavis alors que celui-ci entendait exécuter ses obligations jusqu'à son terme.

Afin que la dispense ne puisse être considérée comme équivoque, il convient de formaliser celle-ci dans un écrit. ([Annexe 1](#))

Dans cette hypothèse, le salarié peut quitter l'entreprise immédiatement.

Dans ce cas de figure, il doit cependant percevoir une **indemnité compensatrice de préavis** équivalente au montant de la rémunération qu'il aurait perçue jusqu'au terme du contrat de travail. Elle comprend : le salaire de base, le complément de rémunération, l'indemnité de carrière antérieure personnelle, le complément géographique, le complément pour charges de famille le cas échéant ([Cf. §311](#)).

Outre le maintien de sa rémunération, le salarié concerné conserve pendant cette période l'intégralité des avantages dont il bénéficiait, comme s'il avait travaillé normalement (exemple : logement de fonction ou autres avantages en nature).

Le paiement de l'indemnité compensatrice de préavis est échelonné dans le temps en fonction de la durée du préavis. La dispense n'a pas pour effet d'avancer la date de rupture du contrat de travail.

Remarque : le salarié dispensé de préavis peut entrer au service d'une autre entreprise sous réserve de respecter les obligations qui s'imposent à lui au titre d'une éventuelle clause de non concurrence. ([Annexe 5](#))

b) Dispense de préavis à l'initiative du salarié

Le salarié peut souhaiter ne pas exécuter son préavis, dans l'hypothèse par exemple où il a trouvé un nouvel emploi à occuper immédiatement.

Dans ce cas-là, il peut demander à La Poste de le dispenser totalement ou partiellement de l'exécution de son préavis. Dès lors, deux situations sont envisageables :

- soit La Poste accepte de laisser partir l'intéressé. Elle ne sera alors pas tenue de verser une indemnité compensatrice pour la période de préavis qui restait à courir ([Annexe 4](#)) ;
- soit La Poste refuse l'inexécution partielle ou totale du préavis demandée par le salarié. ([Annexe 4bis](#)) ; Dans ce cas, le salarié est tenu de l'exécuter. Tout manquement peut être sanctionné et susceptible d'ouvrir droit à une indemnisation au profit de La Poste.

3152 – Impossibilité pour le salarié d'exécuter le préavis

Certaines situations, telles la maladie (hors maladie professionnelle ([Cf. §314](#)) ou l'incarcération), ne permettent pas au salarié d'effectuer son préavis.

L'employeur, après avoir invité le salarié à effectuer son préavis et constaté l'impossibilité pour ce dernier de fournir sa prestation de travail, se trouve délié de l'obligation de verser une indemnité compensatrice de préavis. L'indemnité compensatrice de préavis sera tout de même à verser s'il prend lui-même l'initiative de dispenser l'intéressé d'exécuter son préavis sans avoir préalablement invité le salarié à l'exécuter.

32 – LES DOCUMENTS DE FIN DE CONTRAT

La Poste est tenue de remettre au salarié ses documents de fin de contrat y compris suite à démission présumée :

- certificat de travail ;
- attestation dématérialisée destinée à Pôle emploi ;
- reçu pour solde de tout compte

(Cf. Chapitre [PX 8 article 5](#) du Guide mémento)

33 – L'INDEMNISATION ET LE DROIT AUX ALLOCATIONS CHOMAGE

331 – L'indemnisation

La démission du salarié qu'elle soit volontaire claire et non équivoque ou présumée, entraîne la rupture du contrat de travail et, selon les cas, le versement de certaines indemnités, à savoir :

- le versement d'une **indemnité compensatrice de préavis** au profit du salarié dans l'hypothèse où La Poste prend l'initiative de le dispenser d'exécuter le préavis ([Cf. § 3151 a](#)) ;
- le versement d'une **indemnité compensatrice de congés payés** dans l'hypothèse où le salarié a acquis des droits à congés payés dont il ne peut bénéficier sous la forme d'un congé effectif, en raison de la cessation du contrat de travail ;

Remarque : la période de préavis dispensée d'exécution par l'employeur est décomptée dans les droits à congés payés. Si la dispense relève de l'initiative du salarié, cette période n'est pas prise en considération pour le calcul des droits à congés payés.

- si le salarié possède un compte épargne temps (CET), le versement d'une indemnité compensatrice d'un montant équivalent aux droits acquis dans le CET, sur la base du salaire perçu au moment de la liquidation du compte ;
- le versement d'une **indemnité de non-concurrence** si le salarié est soumis, à une clause de non concurrence dans son contrat de travail. ([Annexe 5](#))

332 - Droit aux allocations chômage

Le droit aux allocations chômage concerne exclusivement le salarié qui subit une rupture involontaire de son contrat de travail. (Exemple : le licenciement)

La démission constitue un mode de rupture volontaire du contrat de travail. Dès lors, elle n'ouvre pas droit aux allocations chômage sauf dans les cas suivants de démissions considérées comme légitimes :

- démission en cas de déménagement à condition qu'il résulte de la mutation du conjoint du salarié, d'un mariage, d'un PACS, ou d'un changement de lieu de résidence suite à des violences conjugales ;
- démission sous la contrainte ;
- démission suite au non-paiement des salaires ;

- démission suite à un acte délictueux ;
- démission pour reprise ou création d'entreprise ;
- réexamen par l'instance paritaire régionale (IPR).

34 - HEURES POUR RECHERCHE D'EMPLOI

En application de l'article 69 de la Convention Commune, le salarié qui démissionne peut bénéficier d'un droit d'absence équivalent à deux heures par jour pour rechercher un emploi.

Ces heures d'absence sont rémunérées et peuvent être regroupées.

ANNEXES

[ANNEXE 1 : Modèle de lettre prenant acte d'une démission](#)

[ANNEXE 2 : Modèle de lettre de mise en demeure de justifier les absences et de reprendre le travail](#)

[ANNEXE 3 : Modèle de lettre constatant un abandon de poste assimilé a une démission](#)

[ANNEXE 4 : Modèle de réponse favorable à une demande de dispense de préavis d'un salarié démissionnaire](#)

[ANNEXE 4bis : Modèle de réponse défavorable à une demande de dispense de préavis d'un salarié démissionnaire](#)

[ANNEXE 5 : Modèle de lettre prenant acte d'une démission contrat comprenant une clause de non concurrence](#)