

Démission, abandon de poste, licenciement : vos droits et vos délais

Quitter un emploi ou en être écarté obéit à des règles précises, et chaque étape a son délai. Démission, abandon de poste, licenciement : la procédure, le préavis, l'indemnité et les documents remis diffèrent. Cette fiche fait le point au 25 septembre 2026, contribution de 50 € aux prud'hommes comprise.

À qui s'adresse cette fiche ?

Salariés du secteur privé qui démissionnent, sont licenciés ou s'interrogent sur un abandon de poste, et professionnels qui les accompagnent : conseillers numériques, agents France services, secrétaires de mairie, dirigeants de TPE.

Au sommaire

1. La démission : une volonté claire et non équivoque
2. Abandon de poste : la présomption de démission
3. La procédure de licenciement pour motif personnel
4. Faute grave, indemnité de licenciement et barème
5. Les documents de fin de contrat
6. Saisir le conseil de prud'hommes

1. La démission : une volonté claire et non équivoque

- **Volonté** : la démission suppose une volonté claire et non équivoque de rompre un contrat à durée indéterminée. Un mot dit sous le coup de la colère ne vaut pas démission.
- **Forme** : la loi n'impose aucun formalisme. Un écrit, lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge, reste conseillé pour dater la rupture.
- **Préavis** : la loi ne fixe pas de durée pour un CDI. Ce sont la convention collective, le contrat ou les usages de la profession qui la déterminent.
- **Dispense** : l'employeur peut dispenser le salarié de préavis, mais il verse alors l'indemnité compensatrice. Si le salarié la demande et qu'elle est acceptée par écrit, rien n'est dû. Une démission n'ouvre pas droit à l'allocation chômage, sauf démission légitime.

Version du 25 septembre 2026 · Licence Etalab 2.0 : réutilisation et diffusion libres, avec mention de la source.

Fiche rédigée par l'équipe Certyne (certyne.com), éditeur français de signature électronique. Document informatif : Légifrance et service-public.gouv.fr font foi.

2. Abandon de poste : la présomption de démission

- **Principe** : l'article L1237-1-1 du code du travail, issu de la loi du 21 décembre 2022, présume démissionnaire le salarié qui abandonne volontairement son poste et ne reprend pas le travail après mise en demeure. Il reste en vigueur en 2026.
- **Mise en demeure** : elle est adressée par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge. Elle demande au salarié de justifier son absence et de reprendre son poste.
- **Quinze jours** : le délai fixé par l'employeur ne peut être inférieur à quinze jours (article R1237-13, décret n° 2023-275 du 17 avril 2023). Il court dès la présentation du courrier.
- **Motif légitime** : raisons médicales, droit de retrait, grève, refus d'une instruction illégale ou modification du contrat imposée écartent la présomption.
- **Recours** : le salarié présumé démissionnaire ne perçoit pas d'allocation chômage. Il peut saisir le conseil de prud'hommes, porté directement devant le bureau de jugement, qui statue au fond dans un délai d'un mois.

3. La procédure de licenciement pour motif personnel

- **Convocation** : l'employeur convoque le salarié à un entretien préalable par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge. L'entretien ne peut pas se tenir moins de cinq jours ouvrables après.
- **Assistance** : le salarié peut se faire assister par une personne de l'entreprise, ou par un conseiller du salarié extérieur s'il n'y a pas de représentants du personnel.
- **Notification** : la lettre de licenciement est envoyée par recommandé avec avis de réception, au plus tôt deux jours ouvrables après l'entretien. En matière disciplinaire, elle doit partir dans le mois.
- **Motifs** : la lettre énonce les motifs et fixe les limites du litige. Dans les quinze jours suivant la notification, le salarié peut demander des précisions et l'employeur peut en apporter (article L1235-2).

4. Faute grave, indemnité de licenciement et barème

- **Faute grave** : elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. Le contrat prend fin dès la notification, sans préavis ni indemnité de licenciement, comme pour la faute lourde.
- **Ancienneté** : hors faute grave ou lourde, l'indemnité légale de licenciement est due au salarié en CDI comptant au moins huit mois d'ancienneté ininterrompue chez le même employeur.
- **Calcul** : un quart de mois de salaire par année jusqu'à dix ans, puis un tiers de mois par année au-delà. Le salaire de référence est la moyenne la plus favorable des douze ou des trois derniers mois.
- **Barème** : sans cause réelle et sérieuse, l'indemnité est fixée entre un plancher et un plafond en mois de salaire brut, selon l'ancienneté et l'effectif (article L1235-3). La Cour de cassation l'a validé le 11 mai 2022. Il ne joue pas si le licenciement est nul.

5. Les documents de fin de contrat

- **Disponibilité** : l'employeur tient ces documents à disposition dans l'entreprise dès la fin du contrat. Ils sont quérables : rien ne l'oblige à les envoyer par la poste.
- **Certificat de travail** : dû quel que soit le motif de la rupture, il mentionne les dates d'entrée et de sortie et les emplois occupés (article L1234-19).
- **Solde de tout compte** : il fait l'inventaire des sommes versées. Le reçu peut être dénoncé dans les six mois suivant sa signature ; ensuite, il devient libératoire pour les sommes qui y figurent (article L1234-20).
- **Attestation France Travail** : sa transmission se fait obligatoirement par voie dématérialisée, via la déclaration sociale nominative pour les employeurs qui y sont soumis. L'employeur remet au salarié l'exemplaire correspondant.

6. Saisir le conseil de prud'hommes

- **Saisine** : le conseil tranche les litiges individuels nés d'un contrat de travail de droit privé. On le saisit par requête, sur formulaire ou papier libre, adressée au greffe.
- **Contribution** : depuis le 1er mars 2026, une contribution de 50 €, payée par timbre dématérialisé, est exigée pour introduire l'instance. Les bénéficiaires de l'aide juridictionnelle en sont dispensés, et une régularisation reste possible dans le mois.
- **Délais** : douze mois pour contester une rupture du contrat, deux ans pour une action liée à son exécution, trois ans pour un rappel de salaire, cinq ans en cas de harcèlement ou de discrimination.
- **Conciliation** : l'affaire passe d'abord devant le bureau de conciliation et d'orientation, qui tente de rapprocher les parties. À défaut d'accord, le bureau de jugement tranche. L'avocat n'est pas obligatoire.

Liste de contrôle

- ☐ J'ai écrit ma démission ou reçu ma lettre de licenciement, et j'en garde une copie datée.
- ☐ J'ai vérifié la durée de mon préavis dans ma convention collective ou mon contrat.
- ☐ Si j'ai reçu une mise en demeure pour abandon de poste, j'y réponds avant la fin du délai, qui est d'au moins quinze jours.
- ☐ J'ai vérifié que la lettre de licenciement énonce ses motifs, et je peux demander des précisions dans les quinze jours.
- ☐ J'ai récupéré mon certificat de travail, mon solde de tout compte et mon attestation France Travail.
- ☐ Si je conteste la rupture, je saisis le conseil de prud'hommes dans les douze mois et je prévois la contribution de 50 €.

Sources et pour aller plus loin

- Service-public, démission d'un salarié : F2883 : service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F2883
- Service-public, procédure de licenciement pour motif personnel : F2839 : service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F2839

- Service-public, indemnité de licenciement : F987 : service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F987
- Service-public, fin de contrat, documents à remettre au salarié : F21789 : service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F21789
- Service-public, saisir le conseil de prud'hommes : F2360 : service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F2360
- Légifrance, décret n° 2023-275 du 17 avril 2023 (présomption de démission) : legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000047455109
- DREETS Normandie, présomption de démission en cas d'abandon de poste : normandie.dreets.gouv.fr/Presomption-de-demission-en-cas-d-abandon-de-poste-volontaire-du-salarie
- Autres fiches pratiques : certyneo.com/fr/ressources/fiches-pratiques-gratuites

Fiche pratique « Démission, abandon de poste, licenciement : vos droits et vos délais » — version du 25/09/2026 — rédigée par l'équipe Certyneo (certyneo.com). Licence Etalab 2.0. Document informatif. Signaler une erreur : contact@certyneo.com.