

Quitter ou perdre son emploi : démission, abandon de poste, licenciement

Une fin de CDI mal préparée peut coûter le préavis, l'indemnité ou les allocations chômage. Depuis 2023, l'abandon de poste peut valoir démission, et depuis mars 2026, saisir les prud'hommes coûte 50 €. Voici les règles pour les salariés et les employeurs de TPE. La rupture conventionnelle fait l'objet d'une autre fiche.

À qui s'adresse cette fiche ?

Aux salariés en CDI, aux employeurs de petites entreprises et d'associations, et aux professionnels qui les accompagnent — France services, conseillers numériques, travailleurs sociaux, points-justice.

Au sommaire

1. La démission
2. L'abandon de poste
3. Le licenciement pour motif personnel
4. L'indemnité et le préavis
5. Les documents de fin de contrat
6. Contester, prouver, envoyer

1. La démission

- Aucune forme n'est imposée par la loi, mais la volonté doit être **claire et non équivoque**. Un écrit envoyé en recommandé ou remis contre décharge reste la meilleure preuve. Le Code du travail numérique propose un modèle gratuit.

Version du 19 septembre 2026 · Licence Etalab 2.0 : réutilisation et diffusion libres, avec mention de la source.

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

- Le **préavis** dépend de la convention collective, du contrat ou des usages : aucune durée légale générale.
- **Chômage** : en principe, pas d'allocation après une démission. Il existe des exceptions (démissions dites « légitimes », comme le suivi d'un conjoint ou des salaires impayés), un réexamen possible après 121 jours, et la démission pour reconversion. Dans ce dernier cas, il faut consulter un conseiller en évolution professionnelle **avant** de démissionner.

2. L'abandon de poste

- Depuis le 19 avril 2023, le salarié qui abandonne son poste peut être **présumé démissionnaire** (article L1237-1-1 du code du travail).
- L'employeur doit d'abord le **mettre en demeure**, par lettre recommandée ou remise contre décharge, de justifier son absence et de reprendre le travail dans un délai d'**au moins 15 jours** à compter de la présentation de la lettre.
- Selon le Conseil d'État (18 décembre 2024), la lettre doit **indiquer les conséquences** d'une absence de reprise.
- Un **motif légitime** empêche la présomption : raison médicale, droit de retrait, grève, refus d'un ordre illégal, modification du contrat imposée par l'employeur.
- La présomption prive en principe de l'allocation chômage. Le salarié peut la contester directement devant le bureau de jugement des prud'hommes.

3. Le licenciement pour motif personnel

- Il faut une **cause réelle et sérieuse** : des faits précis et vérifiables.
- **Convocation** à un entretien préalable par lettre recommandée ou remise contre décharge. L'entretien a lieu **au moins 5 jours ouvrables** après la présentation de la lettre. Le salarié peut se faire assister.
- **Notification** par lettre recommandée avec avis de réception, au moins **2 jours ouvrables** après l'entretien, avec les motifs. Le salarié peut demander à l'employeur de préciser les motifs dans les 15 jours.

4. L'indemnité et le préavis

- **Préavis de licenciement** : 1 mois entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté, 2 mois au-delà, sauf règles plus favorables. Pas de préavis en cas de faute grave.
- **Indemnité légale**, à partir de 8 mois d'ancienneté et sauf faute grave : **1/4 de mois de salaire par année** jusqu'à 10 ans, puis 1/3 de mois par année au-delà. Par exemple, pour 12 ans à 2 400 € brut : 6 000 € + 1 600 € = **7 600 €**. La convention collective peut prévoir mieux.
- Même en cas de faute grave, les salaires dus et l'indemnité de congés payés restent dus.
- Si le licenciement est jugé **sans cause réelle et sérieuse**, le juge applique un barème selon l'ancienneté : par exemple, 3 à 10 mois de salaire pour 10 ans dans une entreprise d'au moins 11 salariés. Le barème ne s'applique pas en cas de nullité (harcèlement, discrimination) : au moins 6 mois de salaire.

5. Les documents de fin de contrat

- **Certificat de travail**, quel que soit le motif de la rupture.
- **Attestation employeur destinée à France Travail**, transmise par l'employeur de façon dématérialisée ; il en remet un exemplaire au salarié. Elle ne s'achète jamais.
- **Reçu pour solde de tout compte** : une fois signé, il peut être contesté pendant **6 mois**, et il ne vaut que pour les sommes qui y figurent.
- Un modèle officiel de lettre permet de réclamer des documents manquants.

6. Contester, prouver, envoyer

- **Délais** : 12 mois pour contester une rupture, 3 ans pour des salaires, 5 ans en cas de harcèlement ou de discrimination.
- **Prud'hommes** : requête écrite (Cerfa 15586) remplie en ligne puis envoyée ou déposée au greffe. **Depuis le 1er mars 2026**, une contribution de **50 €** est due, par timbre fiscal électronique, sauf exonération comme l'aide juridictionnelle.
- **Lettre recommandée électronique** : elle vaut la lettre papier si le prestataire est qualifié ; un salarié doit avoir accepté de la recevoir. Un courriel avec accusé de lecture n'en est pas une.

Liste de contrôle

- ☐ Démission : lettre claire, datée, avec une preuve d'envoi.
- ☐ Abandon de poste : je réponds à la mise en demeure en indiquant mon motif.
- ☐ Licenciement : 5 jours ouvrables avant l'entretien, puis lettre recommandée motivée.
- ☐ J'ai calculé l'indemnité et le préavis avec les simulateurs officiels.
- ☐ J'ai reçu le certificat de travail, l'attestation et le solde de tout compte.
- ☐ Je connais mon délai de contestation.

Sources et pour aller plus loin

- Service-public, démission : [F2883](#) · abandon de poste : [F31209](#) · licenciement : [F2835](#) · indemnité : [F987](#) · prud'hommes : [F2360](#)
- Code du travail numérique, modèles de courriers et simulateurs : code.travail.gouv.fr
- Conseil d'État, abandon de poste (18 décembre 2024) : conseil-etat.fr
- Autres fiches pratiques de la même collection : certyneo.com/fr/ressources/fiches-pratiques-gratuites

Fiche pratique « Démission, abandon de poste, licenciement » — version du 19/09/2026 — rédigée par l'équipe Certyneo (certyneo.com). Licence Etalab 2.0. Document informatif. Signaler une erreur : contact@certyneo.com.