



Démission d'un salarié

Vérfifié le 21 août 2020 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

La démission vous permet de rompre votre CDI de votre propre initiative. Cependant, pour être valable, elle doit respecter certaines conditions. Vous devez prévenir votre employeur de votre volonté de démissionner. Sauf en cas de dispense, vous poursuivez votre activité jusqu'au terme du préavis de démission. Des dispositions spécifiques de rupture anticipée du contrat de travail sont prévues si vous êtes en CDD ou en intérim.

CDI

De quoi s'agit-il ?

La démission est un mode de rupture du contrat de travail qui vous permet de quitter votre entreprise sans avoir à justifier cette décision.

Ce droit peut être exercé à tout moment, même si le contrat de travail est *suspendu* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R43526>).

Conditions

Le salarié peut mettre fin à son contrat de travail dans les cas suivants :

- Dans le cadre d'une rupture volontaire du contrat de travail par le salarié
- Pendant la période d'essai (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1643>) sans motif particulier
- En cas de départ volontaire à la retraite (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13941>)
- Dans le cadre d'une résiliation judiciaire (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24410>)
- Dans le cadre d'une prise d'acte (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24409>)

Volonté de démissionner

Pour que la démission soit valable, vous devez manifester de façon claire et non équivoque votre volonté de mettre fin au contrat de travail.

Une absence injustifiée ou un abandon de poste (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31209>) ne peuvent pas être considérés comme une démission.

En cas d'ambiguïté sur votre volonté claire et non équivoque, le conseil de prud'hommes peut requalifier la démission en licenciement injustifié (ou sans cause réelle et sérieuse) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1848>).

Dans certains cas, vous pouvez revenir sur votre démission (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F131>).

La démission ne doit pas être abusive, c'est-à-dire prise avec l'intention de nuire à l'employeur. Sinon, vous pouvez être condamné au versement de dommages et intérêts (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R12532>) à l'employeur.

Procédure


Pour manifester votre volonté claire et non équivoque de démissionner, vous devez nécessairement prévenir votre employeur.

Il n'y a pas de procédure légale imposée pour signifier une démission. Vous pouvez prévenir votre employeur par oral ou par écrit, en lui adressant une lettre de démission.

Vous pouvez utiliser le modèle suivant :

Lettre de démission du salarié

Direction de l'information légale et administrative (Dila) - Premier ministre

Accéder au
modèle de document 
(<https://www.service-public.fr/simulateur/calcul/Demission>)

Des dispositions conventionnelles (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R51533>) peuvent imposer l'envoi de la lettre de démission par lettre recommandée avec RAR.

Préavis

Vous ne pouvez pas quitter votre travail dès que vous avez signifié votre démission à votre employeur. Vous continuez de travailler jusqu'à la fin de votre contrat de travail, dans le respect du délai de préavis prévu (sauf en cas de dispense de préavis).

Durée

Cas général

La durée du préavis de démission est fixée :

- soit par convention collective ou accord collectif,
- soit par les usages (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R12729>) pratiqués dans la localité et dans la profession,
- soit par le droit local (en Alsace-Moselle).

Votre contrat de travail peut prévoir un préavis de démission. Il s'applique si sa durée est plus courte que celle prévue par la convention collective, l'accord collectif ou les usages.

Si vous travaillez à temps partiel, la durée calendaire du préavis de démission est la même que celle d'un salarié à temps plein.

➔ À savoir : le préavis commence à courir à compter de la notification à l'employeur de votre démission.

Journaliste

Si vous êtes journaliste, vous devez respecter un délai de préavis fixé en fonction de votre ancienneté, dans les conditions suivantes :

Durée minimale du préavis en fonction de l'ancienneté du salarié

Ancienneté du salarié	Durée minimale du préavis
3 ans maximum	1 mois
Plus de 3 ans	2 mois

VRP

Si vous êtes VRP, vous devez respecter un délai de préavis fixé en fonction de votre ancienneté, dans les conditions suivantes :

Durée minimale du préavis en fonction de l'ancienneté du salarié

Ancienneté du salarié	Durée minimale du préavis
Moins de 1 an	1 mois
Entre 1 an et 2 ans	2 mois
Plus de 2 ans	3 mois

Dispense de préavis

Vous n'êtes pas tenu(e) d'effectuer de préavis si vous êtes dans l'un des cas suivants :

- Démission pendant la grossesse ou pour élever un enfant (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1730>)
- Démission à l'issue d'un congé pour création d'entreprise (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2382>)

En dehors de ces 2 cas, vous pouvez être dispensé d'effectuer votre préavis, de votre propre initiative ou à la demande de votre employeur, dans les conditions suivantes :

Vous demandez une dispense de préavis

Vous pouvez demander à votre employeur de vous dispenser d'effectuer votre préavis (par écrit ou par oral).

Accord de l'employeur

Si votre employeur accepte, votre contrat de travail prend fin à la date convenue entre vous.

Dans ce cas, l'employeur n'est pas tenu de verser l'indemnité compensatrice de préavis (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24660>).

Refus de l'employeur

Si votre employeur refuse, vous devez effectuer votre préavis.

Si vous n'effectuez pas votre préavis, votre employeur peut vous demander de lui verser une indemnité d'un montant égal à la rémunération brute que vous auriez perçue si vous aviez travaillé.

Votre employeur vous dispense de préavis

L'employeur peut vous dispenser d'effectuer un préavis.

Dans ce cas, vous conservez les avantages que vous auriez perçus si vous aviez travaillé jusqu'à la fin du préavis non effectué.

Vous percevez l'indemnité compensatrice de préavis (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24660>).

Report ou suspension du préavis

Le préavis peut être reporté ou suspendu dans les cas suivants :

- Accord entre le salarié et l'employeur
- Prise de congés payés (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2930>) dont la date a été fixée avant la notification de la rupture
- Arrêt de travail (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2614>) survenant en cours de préavis et lié à un accident du travail ou une maladie professionnelle
- Dispositions conventionnelles (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R51533>) le prévoyant

Absence pour recherche d'emploi

Il n'existe aucune disposition légale vous permettant de vous absenter (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1054>) pour rechercher un emploi.

Toutefois, des dispositions conventionnelles (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R51533>) ou un usage (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R12729>) dans la localité ou la profession peuvent prévoir des temps d'absence pour rechercher un emploi pendant la durée du préavis.

Indemnisation

Indemnité compensatrice de préavis

Si vous êtes dispensé(e) d'effectuer votre préavis par votre employeur, vous avez droit au versement d'une indemnité compensatrice de préavis (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24660>).

Indemnité compensatrice de congés payés

Vous avez droit à une indemnité compensatrice de congés payés (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24661>) si vous n'avez pas pu prendre la totalité des congés acquis avant la date de rupture de votre contrat.

Complémentaire santé

Certains motifs de démission ouvrent droit au versement des allocations chômage (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F89>). Si c'est votre cas, vous continuez à bénéficier de la couverture santé que vous avez souscrite dans le cadre de votre ancien travail, sous certaines conditions (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F20744>).

Épargne salariale

Si vous bénéficiez d'un dispositif d'épargne salariale, vous pouvez demande le débloqué anticipé (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31622>) des sommes.

Documents remis au salarié

L'employeur doit remettre au salarié les documents suivants :

- Certificat de travail (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F87>)
- Attestation Pôle emploi (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2867>)
- Solde de tout compte (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F86>)
- En cas de dispositifs de participation, d'intéressement et des plans d'épargne salariale au sein de l'entreprise, état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées

CDD

De quoi s'agit-il ?

Le salarié ne peut pas démissionner de son CDD.

Toutefois, le CDD ne peut être rompu de manière anticipée sous conditions.

Conditions

Le salarié peut mettre fin à son contrat de travail pendant la **période d'essai** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1643>) sans motif particulier.

En dehors de la période d'essai, le CDD peut être rompu avant le terme prévu **uniquement dans les cas suivants** :

- Accord entre l'employeur et le salarié
- Demande du salarié qui justifie d'une embauche en CDI. Pour éviter toute difficulté, le salarié peut notifier par écrit la rupture du contrat et fournir le justificatif de l'embauche prévue (promesse d'embauche ou contrat de travail, par exemple).
- **Faute grave** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1137>)
- **Force majeure** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24412>)
- **Inaptitude** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1729>) constatée par le médecin du travail

 **À noter** : si le salarié rompt le contrat après la période d'essai et en dehors des cas autorisés, il peut être condamné par le juge à verser à son employeur des **dommages et intérêts** (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R12532>).

Volonté de rompre le contrat

Pour que la démission soit valable, vous devez manifester de façon claire et non équivoque votre volonté de mettre fin au contrat de travail.

Une absence injustifiée ou un **abandon de poste** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31209>) ne peuvent pas être considérés comme une démission.

En cas d'ambiguïté sur votre volonté claire et non équivoque, le conseil de prud'hommes peut requalifier la démission en **licenciement injustifié (ou sans cause réelle et sérieuse)** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1848>).

Dans certains cas, vous pouvez **revenir sur votre démission** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F131>).

La démission ne doit pas être abusive, c'est-à-dire prise avec l'intention de nuire à l'employeur. Sinon, vous pouvez être condamné au versement de **dommages et intérêts** (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R12532>) à l'employeur.

Procédure

Pour manifester votre volonté claire et non équivoque de démissionner, vous devez nécessairement prévenir votre employeur.

Il n'y a pas de procédure légale imposée pour signifier une démission. Vous pouvez prévenir votre employeur par oral ou par écrit, en lui adressant une lettre de démission.

Vous pouvez utiliser le modèle suivant :

Lettre de démission du salarié

Direction de l'information légale et administrative (Dila) - Premier ministre

Accéder au
modèle de document ↗

(<https://www.service-public.fr/simulateur/calcul/Demission>)

Des **dispositions conventionnelles** (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R51533>) peuvent imposer l'envoi de la lettre de démission par lettre recommandée avec RAR.

Préavis

Vous ne pouvez pas quitter votre travail dès que vous avez signifié votre démission à votre employeur. Vous continuez de travailler jusqu'à la fin de votre contrat de travail, dans le respect du délai de préavis prévu (sauf en cas de dispense du préavis).

Durée

La durée du préavis dépend de la durée totale du CDD à raison d'un jour **ouvré** (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R17509>) par semaine.

Exemple :

Si le CDD prévoyait 8 semaines de travail, le préavis est de 8 jours ouvrés.

Dispense de préavis

Vous n'êtes pas tenu(e) d'effectuer de préavis si vous êtes dans l'un des cas suivants :

- Démission **pendant la grossesse ou pour élever un enfant** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1730>)
- Démission à l'issue d'un **congé pour création d'entreprise** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2382>)

En dehors de ces 2 cas, vous pouvez être dispensé d'effectuer votre préavis, de votre propre initiative ou à la demande de votre employeur, dans les conditions suivantes :

Vous demandez une dispense de préavis

Vous pouvez demander à votre employeur de vous dispenser d'effectuer votre préavis (par écrit ou par oral).

Accord de l'employeur

Si votre employeur accepte, votre contrat de travail prend fin à la date convenue entre vous.

Dans ce cas, l'employeur n'est pas tenu de verser l'**indemnité compensatrice de préavis** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24660>).

Refus de l'employeur

Si votre employeur refuse, vous devez effectuer votre préavis.

Si vous n'effectuez pas votre préavis, votre employeur peut vous demander de lui verser une indemnité d'un montant égal à la rémunération brute que vous auriez perçue si vous aviez travaillé.

Votre employeur vous dispense de préavis

L'employeur peut vous dispenser d'effectuer un préavis.

Dans ce cas, vous conservez les avantages que vous auriez perçus si vous aviez travaillé jusqu'à la fin du préavis non effectué.

Vous percevez l'**indemnité compensatrice de préavis** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24660>).

Report ou suspension du préavis

Le préavis peut être reporté ou suspendu dans les cas suivants :

- Accord entre le salarié et l'employeur
- Prise de **congés payés** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2930>) dont la date a été fixée avant la notification de la rupture
- **Arrêt de travail** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2614>) survenant en cours de préavis et lié à un accident du travail ou une maladie professionnelle
- **Dispositions conventionnelles** (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R51533>) le prévoyant

Absence pour recherche d'emploi

Il n'existe aucune disposition légale vous permettant de vous **absenter** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1054>) pour rechercher un emploi.

Toutefois, des **dispositions conventionnelles** (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R51533>) ou un **usage** (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R12729>) dans la localité ou la profession peuvent prévoir des temps d'absence pour rechercher un emploi pendant la durée du préavis.

Indemnisation

Indemnité compensatrice de préavis

Si vous êtes dispensé(e) d'effectuer votre préavis par votre employeur, vous avez droit au versement d'une **indemnité compensatrice de préavis** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24660>).

Indemnité compensatrice de congés payés

Vous avez droit à une **indemnité compensatrice de congés payés** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24661>) si vous n'avez pas pu prendre la totalité des congés acquis avant la date de rupture de votre contrat.

Complémentaire santé

Certains motifs de démission ouvrent droit au versement des **allocations chômage** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F89>). Si c'est votre cas, vous continuez à bénéficier de la couverture santé que vous avez souscrite dans le cadre de votre ancien travail, sous **certaines conditions** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F20744>).

Épargne salariale

Si vous bénéficiez d'un dispositif d'épargne salariale, vous pouvez **demande le débloqué anticipé** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31622>) des sommes.

Documents remis au salarié

L'employeur doit remettre au salarié les documents suivants :

- **Certificat de travail** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F87>)
- **Attestation Pôle emploi** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2867>)
- **Solde de tout compte** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F86>)

- En cas de dispositifs de participation, d'intéressement et des plans d'épargne salariale au sein de l'entreprise, état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées

Contrat de travail temporaire (intérim)

De quoi s'agit-il ?

Le salarié ne peut pas démissionner de son contrat de travail temporaire.

Toutefois, le contrat ne peut être rompu de manière anticipée sous conditions.

Conditions

Le contrat de mission peut être rompu de manière anticipée par le salarié dans les cas suivants :

- Pendant la **période d'essai** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1643>) sans motif particulier
- Embauche du salarié mis à disposition pour un contrat à durée indéterminée
- **Force majeure** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24412>)

À noter : si le salarié rompt le contrat après la période d'essai et en dehors des cas autorisés, il peut être condamné par le juge à verser à son employeur des **dommages et intérêts** (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R12532>).

Volonté de rompre le contrat

Pour que la démission soit valable, vous devez manifester de façon claire et non équivoque votre volonté de mettre fin au contrat de travail.

Une absence injustifiée ou un **abandon de poste** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31209>) ne peuvent pas être considérés comme une démission.

En cas d'ambiguïté sur votre volonté claire et non équivoque, le conseil de prud'hommes peut requalifier la démission en **licenciement injustifié (ou sans cause réelle et sérieuse)** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1848>).

Dans certains cas, vous pouvez **revenir sur votre démission** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F131>).

La démission ne doit pas être abusive, c'est-à-dire prise avec l'intention de nuire à l'employeur. Sinon, vous pouvez être condamné au versement de **dommages et intérêts** (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R12532>) à l'employeur.

Procédure

Pour manifester votre volonté claire et non équivoque de démissionner, vous devez nécessairement prévenir votre employeur.

Il n'y a pas de procédure légale imposée pour signifier une démission. Vous pouvez prévenir votre employeur par oral ou par écrit, en lui adressant une lettre de démission.

Vous pouvez utiliser le modèle suivant :

Lettre de démission du salarié

Direction de l'information légale et administrative (Dila) - Premier ministre

Accéder au
modèle de document

(<https://www.service-public.fr/simulateur/calcul/Demission>)

Des **dispositions conventionnelles** (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R51533>) peuvent imposer l'envoi de la lettre de démission par lettre recommandée avec RAR.

Préavis

Vous ne pouvez pas quitter votre travail dès que vous avez signifié votre démission à votre employeur. Vous continuez de travailler jusqu'à la fin de votre contrat de travail, dans le respect du délai de préavis prévu (sauf en cas de dispense du préavis).

Durée

Un préavis s'applique si le salarié rompt son contrat pour un CDI après la période d'essai (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32279>) (sauf s'il en est dispensé par l'employeur).

Ce préavis est calculé à raison d'un jour par semaine, compte tenu :

- de la durée du contrat, renouvellement inclus, si celui-ci comporte un terme précis,
- de la durée effectuée, si le contrat ne comporte pas de terme précis.

La durée totale du préavis ne peut pas être inférieure à 1 jour, ni supérieure à 2 semaines.

Le décompte s'effectue en *jours ouvrés* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R17509>).

Dispense du préavis

Vous demandez une dispense de préavis

Vous pouvez demander à votre employeur de vous dispenser d'effectuer votre préavis (par écrit ou par oral).

Accord de l'employeur

Si votre employeur accepte, votre contrat de travail prend fin à la date convenue entre vous.

Dans ce cas, l'employeur n'est pas tenu de verser l'**indemnité compensatrice de préavis** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24660>).

Refus de l'employeur

Si votre employeur refuse, vous devez effectuer votre préavis.

Si vous n'effectuez pas votre préavis, votre employeur peut vous demander de lui verser une indemnité d'un montant égal à la rémunération brute que vous auriez perçue si vous aviez travaillé.

Votre employeur vous dispense de préavis

L'employeur peut vous dispenser d'effectuer un préavis.

Dans ce cas, vous conservez les avantages que vous auriez perçus si vous aviez travaillé jusqu'à la fin du préavis non effectué.

Vous percevez l'**indemnité compensatrice de préavis** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24660>).

Report ou suspension du préavis

Le préavis peut être reporté ou suspendu dans les cas suivants :

- Accord entre le salarié et l'employeur
- Prise de **congés payés** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2930>) dont la date a été fixée avant la notification de la rupture
- **Arrêt de travail** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2614>) survenant en cours de préavis et lié à un accident du travail ou une maladie professionnelle
- **Dispositions conventionnelles** (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R51533>) le prévoyant

Absence pour recherche d'emploi

Il n'existe aucune disposition légale vous permettant de vous **absenter** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1054>) pour rechercher un emploi.

Toutefois, des **dispositions conventionnelles** (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R51533>) ou un **usage** (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R12729>) dans la localité ou la profession peuvent prévoir des temps d'absence pour rechercher un emploi pendant la durée du préavis.

Indemnisation

Indemnité compensatrice de préavis

Si vous êtes dispensé(e) d'effectuer votre préavis par votre employeur, vous avez droit au versement d'une **indemnité compensatrice de préavis** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24660>).

Indemnité compensatrice de congés payés

Vous avez droit à une **indemnité compensatrice de congés payés** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24661>) si vous n'avez pas pu prendre la totalité des congés acquis avant la date de rupture de votre contrat.

Complémentaire santé

Certains motifs de démission ouvrent droit au versement des **allocations chômage** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F89>). Si c'est votre cas, vous continuez à bénéficier de la couverture santé que vous avez souscrite dans le cadre de votre ancien travail, sous **certaines conditions** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F20744>).

Épargne salariale

Si vous bénéficiez d'un dispositif d'épargne salariale, vous pouvez **démarrer le déblocage anticipé** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31622>) des sommes.

Documents remis au salarié

L'employeur doit remettre au salarié les documents suivants :

- **Certificat de travail** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F87>)
- **Attestation Pôle emploi** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2867>)
- **Solde de tout compte** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F86>)
- En cas de dispositifs de participation, d'intéressement et des plans d'épargne salariale au sein de l'entreprise, état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées

Textes de référence

- Code du travail : article L1231-1 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000019071194&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000019071194&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Salariés concernés
- Code du travail : article L1237-1 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901174&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901174&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Préavis (cas général)
- Code du travail : article L7112-2 [↗](http://legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000018764983&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<http://legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000018764983&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Préavis (journalistes)
- Code du travail : article L7313-9 [↗](http://legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006904729&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<http://legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006904729&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Préavis (VRP)
- Code du travail : articles L1237-2 et L1237-3 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195635&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195635&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Démision abusive

Services en ligne et formulaires

- **Lettre de démission du salarié** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R32161>)
Modèle de document