L'Assurance chômage

Fiche décryptage

Secteur Emploi, formation, digitalisation et égalité professionnelle
Décembre 2024 - emploi.formation@cfecgc.fr

Démission
et
Indemnisation Chômage

AVANT-PROPOS

Ce document vise à expliquer les conséquences d'une démission sur le bénéfice de l'indemnisation chômage.

Si vous avez des questions plus précises sur vos droits, n'hésitez pas à vous rapprocher de votre fédération d'appartenance.

Cette fiche de décryptage a été mise à jour en novembre 2024 suite à la réforme de l'assurance chômage qui n'a toutefois pas modifié le régime de la démission.

www.cfecgc.org

En principe, seuls les cas de chômage dit involontaire (licenciement[1], fin de CDD, rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur) ou assimilé à du chômage involontaire (rupture conventionnelle ou rupture conventionnelle collective) s**ont susceptibles d'ouvrir des droits aux prestations d'Assurance chômage**.

Par conséquent, la démission et la rupture de la période d'essai à l'initiative du salarié ne donnent pas droit au bénéfice des prestations d'Assurance chômage.

À ce principe, il existe trois exceptions :

1. La démission pour reconversion professionnelle,
2. Les cas de démission dits légitimes,
3. Le chômage volontaire devenu involontaire,

[1] Le licenciement pour faute lourde reste une situation de chômage involontaire ouvrant droit aux prestations d'Assurance chômage

1 LA DEMISSION POUR RECONVERSION PROFESSIONNELLE

Depuis le 1er novembre 2019, un salarié ayant un projet professionnel incompatible avec la poursuite de son contrat de travail peut démissionner tout en conservant le droit au bénéfice de l'allocation chômage. Toutefois, certaines conditions doivent être remplies.

1.1 Mises en garde

ATTENTION ! Toutes les démissions en vue d'une reconversion professionnelle n'ouvrent pas droit aux prestations d'Assurance chômage. En effet, le salarié souhaitant se reconvertir doit, avant de démissionner, répondre à des conditions d'éligibilité, notamment, **voir son projet de reconversion validé**.

Il convient aussi de préciser qu'il existe de nombreux outils de formation accessibles dans le cadre du contrat de travail, tels que :

- Les formations dans le cadre du plan de développement des compétences,
- La mobilisation de votre CPF,
- La mobilisation du CPF de transition (ancien CIF)
- Les formations en alternances (ProA, contrats de professionnalisation, apprentissage)

De ce fait, **la démission pour reconversion professionnelle**, puisqu'elle entraine la rupture du contrat de travail, **doit être la dernière solution envisageable, après avoir essayé les autres.**

1.2 Les personnes éligibles

Pour bénéficier du dispositif, le salarié doit s'assurer qu'il justifie d'une durée d'activité spécifique de **1 300 jours travaillés au cours des soixante mois** (5 ans) précédant la démission

Le fait que le salarié démissionnaire ait travaillé ces 1300 jours chez plusieurs employeurs n'a aucun impact sur ses droits.

Cependant, il convient de préciser que le décompte des jours travaillés **n'est pas le nombre de jours calendaires sous contrat de travail**. En effet, le décompte s'effectue de la façon suivante :

- Le nombre de jours travaillés est de **5 jours maximum par semaine civile**, même si le salarié a travaillé 6 ou 7 jours par semaine,
- Un même jour travaillé au titre de plusieurs contrats de travail est comptabilisé comme un seul jour travaillé,
- Les périodes de formations professionnelles et de VAE, non indemnisées par l'Assurance chômage, sont comptabilisées comme des jours travaillés,
- Les périodes de suspension du contrat de travail qui n'ont pas donné lieu à rémunération ou indemnisation ne sont pas comptabilisées comme des jours travaillés (congé sabbatique, congé sans solde de plus d'un mois, période de disponibilité pour les agents publics).

Il convient donc d'être particulièrement vigilant au moment de vérifier si vous remplissez la condition d'ancienneté de 1300 jours[2].

ATTENTION ! Certains salariés sont exclus de cette mesure. C'est-à-dire que leur démission pour reconversion professionnelle ne leur donnera pas droit au bénéfice de l'allocation chômage.

Il s'agit :

- Des salariés qui rompent un contrat à durée déterminé (CDD) ou un contrat de travail temporaire.

- Des travailleurs de la fonction publique, titulaires ou non.

- Des travailleurs indépendants (non-salariés)

- Des salariés en CDI de droit privé dans le secteur public dont l'employeur relève de l'auto-assurance

[2] En cas de doute, n'hésitez pas à solliciter les services de France Travail qui sera le plus à même de répondre correctement à vos questions.

1.3 Le projet de reconversion professionnelle

Il est important de rappeler que **le projet de reconversion professionnelle doit être élaboré et validé avant de démissionner.**

Le projet de reconversion peut :

- Soit nécessiter le suivi d'une formation,
- Soit être un projet de création ou de reprise d'une entreprise.

1.3.1 La création du projet

La Loi prévoit que le projet de reconversion professionnelle doit être conjointement **élaboré avec un opérateur du Conseil en Évolution Professionnelle**[3] (CEP) habilité, à savoir :

- L'Association pour l'emploi des cadres (APEC),
- Cap emploi.
- L'opérateur régional choisi par appel d'offres[4].

Ainsi, France Travail et les missions locales, qui sont des acteurs du CEP, sont exclus du dispositif. Ils ne pourront donc pas vous aider à élaborer votre projet.

L'élaboration du projet de reconversion avec l'acteur du CEP est gratuite

1.3.2 L'examen du projet

Une fois le projet professionnel élaboré, il est nécessaire de **le faire valider par la commission paritaire interprofessionnelle de votre région intitulée « transition pro » qui doit attester du caractère réel et sérieux du projet.**

Les formulaires de la demande ainsi que la liste des pièces qui doivent être transmis par le salarié à la commission, sont accessibles ici[5].

Pour un **projet de reconversion nécessitant une formation**, la commission examine la cohérence et la pertinence du projet, ainsi que les connaissances du salarié sur les points suivants :

- Le projet de reconversion,
- Les caractéristiques du métier souhaité,
- La formation envisagée ainsi que les modalités de son financement,
- Les perspectives d'emploi à l'issue de la formation.

Pour un **projet de création ou de reprise d'entreprise**, la commission examine la cohérence et la pertinence du projet, ainsi que les connaissances du salarié sur les points suivants :

[3] Pour plus d'information sur le CEP, voir P13 du Mémo pratique sur la formation professionnelle disponible sur l'intranet de la confédération
[4] Vous retrouverez la liste de ces opérateurs sur le site de France compétences
[5] https://demission-reconversion.gouv.fr

- Les caractéristiques et les perspectives d'activité du marché de l'entreprise à créer ou à reprendre,
- Les besoins de financement et les ressources financières de l'entreprise à créer ou à reprendre,
- Les moyens techniques et humains de l'entreprise à créer ou à reprendre.

1.3.3 La validation du projet

En cas de notification de validation du projet de reconversion professionnelle, le salarié dispose d'**un délai de 6 mois pour déposer auprès de France Travail**, sa demande d'allocation. Passé ce délai, le projet même validé ne permettra pas d'ouvrir le droit aux prestations d'Assurance chômage.

➔ Le délai de 6 mois court à compter de la date de notification de la validation.

1.3.4 Le refus de validation

En cas de notification de refus de validation du projet par la commission, le salarié dispose de deux mois, à compter de la réception de la décision, pour la contester.

Cette contestation se fait auprès de la même commission, qui doit se prononcer dans les deux mois suivants le dépôt du recours.

➔ Les refus de validation doivent être motivés par la commission.

1.4 Le droit aux prestations d'Assurance

Le démissionnaire dont le projet de reconversion aura été validé aura droit aux prestations d'Assurance chômage dans les mêmes conditions (montant de l'allocation, durée du droit, etc.) qu'une personne en chômage involontaire.

1.5 Le contrôle de la réalité de la mise en oeuvre du projet

Un demandeur d'emploi a l'obligation de rechercher activement un emploi. Le fait de ne pas respecter cette obligation peut conduire le demandeur d'emploi à une sanction.

Il en est de même pour le demandeur d'emploi qui a démissionné de son emploi pour reconversion professionnelle, à la différence que l'obligation n'est pas de rechercher activement un emploi, mais de mettre en œuvre le projet de reconversion.

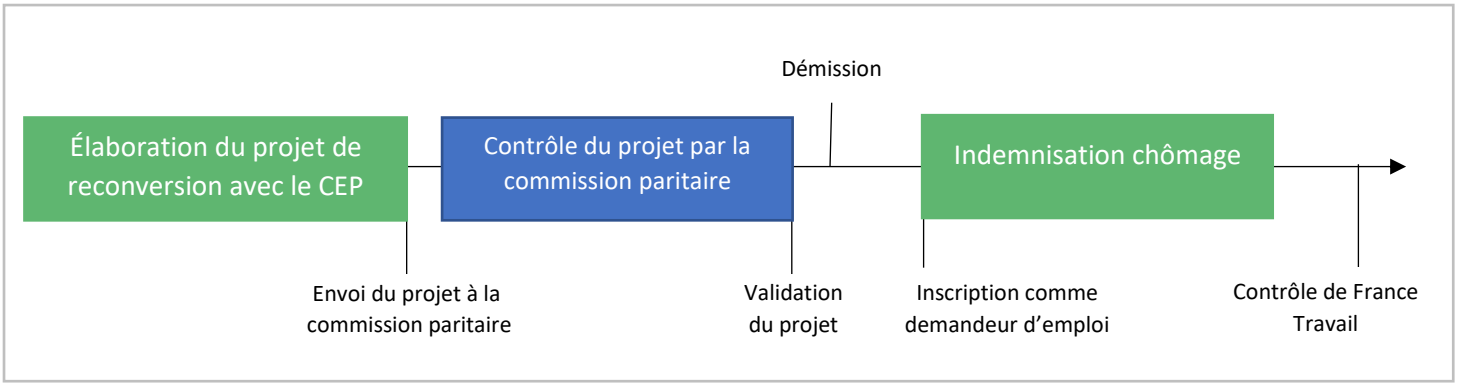
À ce titre, France Travail **effectuera un contrôle de la réalité des démarches accomplies par le demandeur d'emploi, au plus tard dans les 6 mois suivants l'ouverture des droits** aux prestations d'Assurance chômage.

Si, sans motif légitime, le demandeur d'emploi ne peut pas justifier de la réalité des démarches effectuées, France Travail pourra supprimer le droit de percevoir les allocations d'Assurance chômage pour une durée de 4 mois.

ATTENTION !

À l'inverse de la suspension des allocations, qui entraine un report des droits, la suppression du droit de percevoir les allocations entraine la perte définitive de ces droits.

1.6 schéma de la procédure :



2 LES DEMISSIONS LEGITIMES

2.1 Avant-propos

Pour éviter les cas où la démission est subie par le salarié (à la suite d'un harcèlement par exemple) plutôt que choisie, la réglementation d'Assurance chômage prévoit des cas de démissions légitimes. C'est-à-dire que le contexte de la démission rend cette dernière éligible aux prestations d'Assurance chômage comme si le chômage était involontaire.

➔ La réforme de l'Assurance chômage a modifié à la marge cette partie, en ajoutant un nouveau cas de démission légitime (n°17) et en reformulant d'autres.

2.2 : Les cas de démissions légitimes

Il y a **17 cas** de démissions qui sont considérés comme légitimes, c'est-à-dire qui ouvrent droit aux prestations d'Assurance chômage. Il s'agit de :

Cas n°1 : La démission du salarié âgé de moins de 18 ans qui rompt son contrat de travail pour suivre ses ascendants ou la personne qui exerce l'autorité parentale,

Cas n°2 : La démission du salarié âgé d'au moins 18 ans, placé sous sauvegarde de justice, curatelle ou tutelle, qui rompt son contrat de travail pour suivre son parent désigné mandataire spécial, curateur ou tuteur,

Cas n°3 : La démission du salarié qui rompt son contrat de travail pour suivre son conjoint qui change de lieu de résidence pour exercer un nouvel emploi, salarié ou non salarié. Ce nouvel emploi peut notamment :

- être occupé à la suite d'une mutation au sein d'une entreprise,
- résulter d'un changement d'employeur décidé par l'intéressé,
- correspondre à l'entrée dans une nouvelle entreprise par un travailleur qui était antérieurement privé d'activité.

Cas n°4 : La démission du salarié qui rompt son contrat de travail et dont le départ s'explique par son mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité entraînant un changement de

lieu de résidence de l'intéressé, dès lors que moins de deux mois s'écoulent entre la date de la démission ou de la fin du contrat de travail et la date du mariage ou de la conclusion du pacte civil de solidarité,

Cas n°5 : La démission du salarié qui rompt son contrat de travail pour suivre son enfant handicapé admis dans une structure d'accueil dont l'éloignement entraîne un changement de résidence,

Cas n°6 : La rupture à l'initiative du salarié d'un contrat d'insertion par l'activité pour exercer un nouvel emploi ou pour suivre une action de formation,

Cas n°7 : La rupture à l'initiative du salarié d'un contrat unique d'insertion - contrat initiative emploi à durée déterminée ou d'un contrat unique d'insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi pour exercer un emploi sous contrat de travail à durée déterminée d'au moins six mois ou sous contrat de travail à durée indéterminée ou pour suivre une action de formation qualifiante,

Cas n°8 : La démission intervenue pour cause de non-paiement des salaires pour des périodes de travail effectuées, à condition que l'intéressé justifie d'une ordonnance de référé lui allouant une provision de sommes correspondant à des arriérés de salaires,

Cas n°9 : La démission intervenue à la suite d'un acte susceptible d'être délictueux dont le salarié déclare avoir été victime à l'occasion de l'exécution de son contrat de travail et pour lequel il justifie avoir déposé une plainte auprès du procureur de la République,

Cas n°10 : La démission intervenue pour cause de changement de résidence justifié par une situation où le salarié est victime de violences conjugales et pour laquelle il justifie avoir déposé une plainte auprès du procureur de la République,

Cas n°11 : La rupture volontaire du contrat de travail correspondant à une activité entreprise postérieurement à un licenciement, une rupture conventionnelle individuelle et collective ou à une fin de contrat de travail à durée déterminée n'ayant pas donné lieu à une inscription comme demandeur d'emploi, lorsque cette rupture volontaire intervient au cours ou au terme d'une période n'excédant pas 65 jours travaillés,

Cas n°12 : La rupture volontaire d'un contrat de travail, par un salarié justifiant d'une période d'emploi totalisant trois années d'affiliation continue au régime d'assurance chômage, en vue de reprendre une activité salariée à durée indéterminée, concrétisée par une embauche effective, à laquelle l'employeur met fin avant l'expiration d'un délai de 65 jours travaillés,

Cas n°13 : La cessation du contrat de travail d'un salarié résultant de la mise en œuvre d'une clause de résiliation automatique d'un contrat de travail dit « de couple ou indivisible », lorsque le salarié quitte son emploi du fait du licenciement, d'une rupture conventionnelle individuelle et collective ou de la mise à la retraite de son conjoint par l'employeur,

Cas n°14 : La démission du salarié motivée par l'une des circonstances mentionnée à l'article L. 7112-5 du Code du travail à condition qu'il y ait eu versement effectif de l'indemnité prévue aux articles L. 7112-3 et L. 7112-4 de ce code. Il s'agit du cas des journalistes contraints de démissionner en raison de problèmes de conscience professionnelle ou d'orientation politique avec leur entreprise.

Cas n°15 : La démission du salarié qui quitte son emploi pour conclure un contrat de service civique. S'agissant des contrats de volontariat de solidarité internationale, la démission est légitime lorsque le contrat de volontariat est conclu pour une ou plusieurs missions de volontariat d'une durée continue minimale d'un an. L'interruption de la mission avant

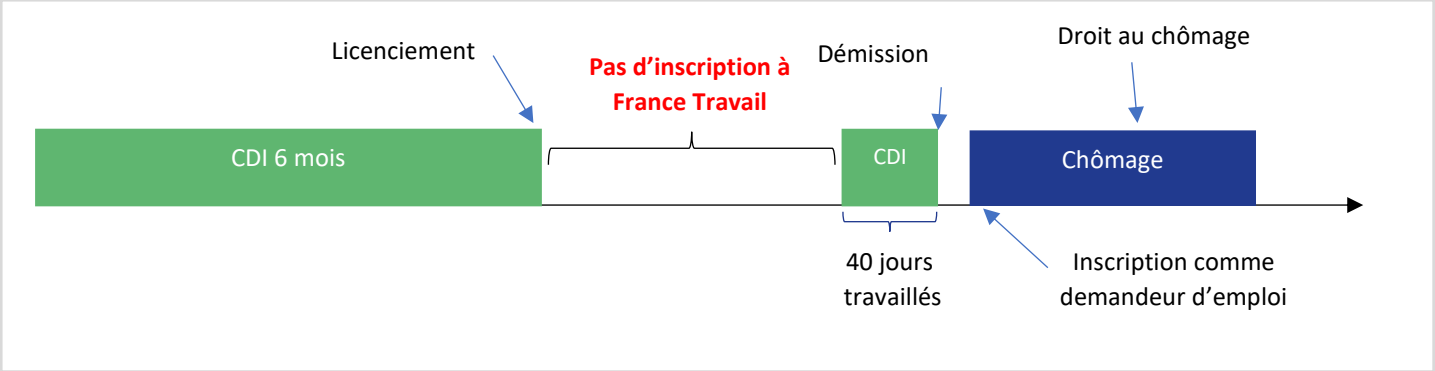
l'expiration de la durée minimale d'engagement prévue initialement et spécifique à chaque forme de service civique ne fait pas obstacle à la mise en œuvre de cette disposition,

Cas n°16 : La démission d'un salarié qui a quitté son emploi et n'a pas été admis au bénéfice de l'allocation, pour créer ou reprendre une entreprise dont l'activité a donné lieu aux formalités de publicité requises par la loi, et dont l'activité cesse pour des raisons indépendantes de la volonté du créateur ou du repreneur,

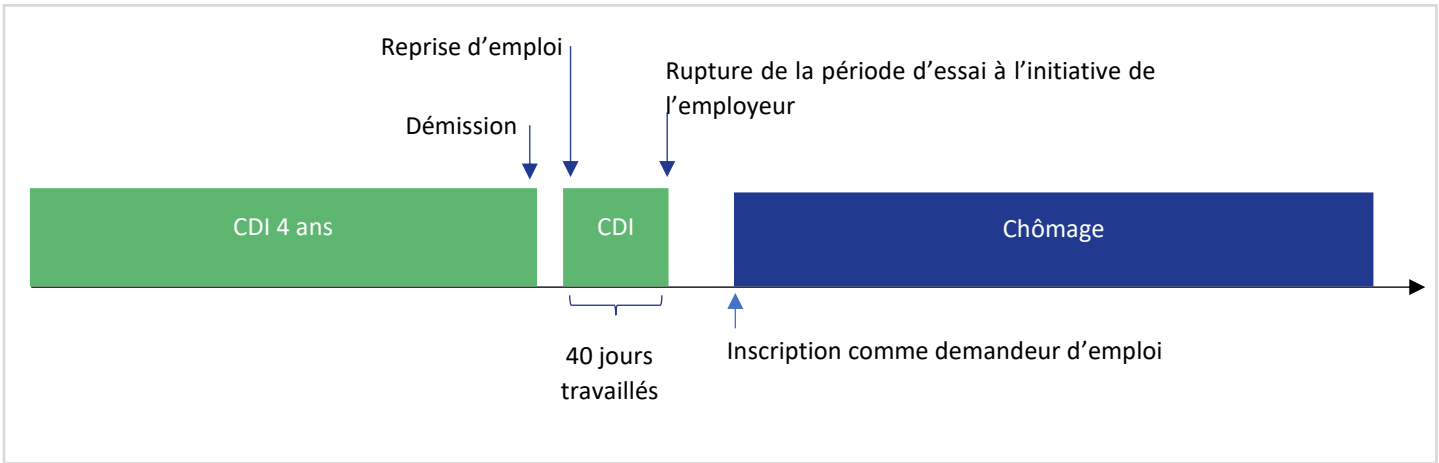
Cas n°17 : La démission d'un assistant maternel qui fait suite au refus de l'employeur de faire vacciner son enfant.

2.4 Schémas explicatifs

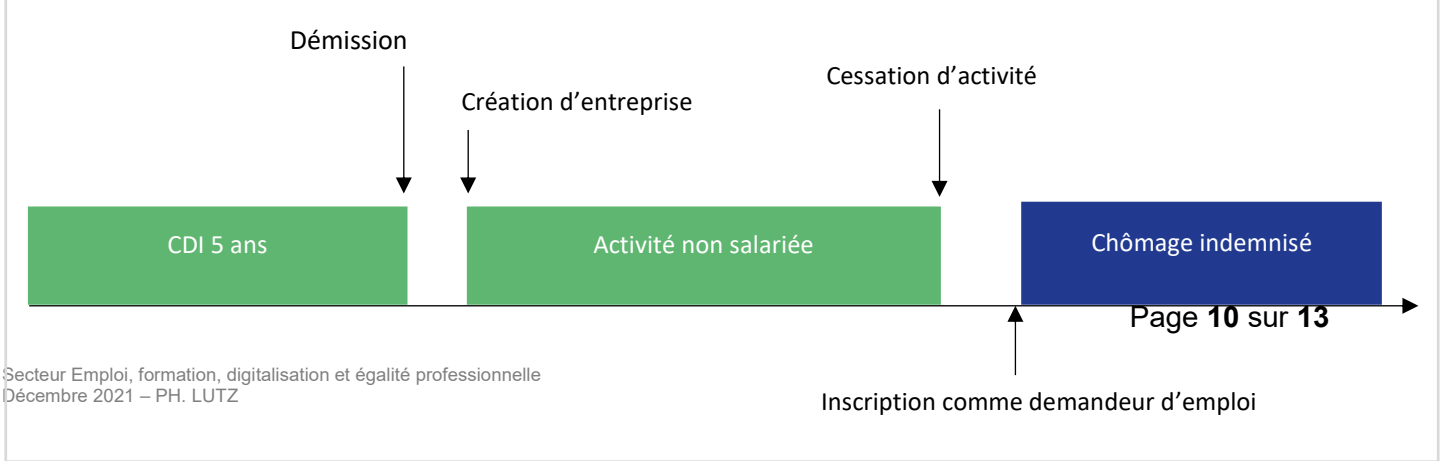
2.4.1 Exemple de cas n°11



2.4.2 Exemple de cas n°12



2.4.3 Exemple de cas n°16



3 REEXAMEN DE LA SITUATION APRES 121 JOURS DE CHÔMAGE (4 MOIS)

Si la situation d'un salarié démissionnaire ne correspond à aucun des cas de démission ci-avant présentés, ce dernier peut demander un réexament de sa situation pour le bénéfice de l'allocation chômage.

Ce droit de « rattrapage » n'est pas automatique, il requiert un examen au cas par cas par l'instance paritaire, et nécessite de remplir de multiples conditions préalables.

Ainsi le demandeur d'emploi qui, suite à sa démission et au refus d'ouverture de droit, fait une demande de réexamen auprès des IPR/IPT doit :

- Avoir démissionné de son emploi depuis au moins 121 jours (pendant lesquels il ne perçoit donc pas d'allocation chômage)
- Remplir les conditions d'ouverture du droit[6]
- Apporter des éléments attestant de ses recherches actives d'emploi, ses éventuelles reprises d'emploi de courte durée et ses démarches pour entreprendre des actions de formation.

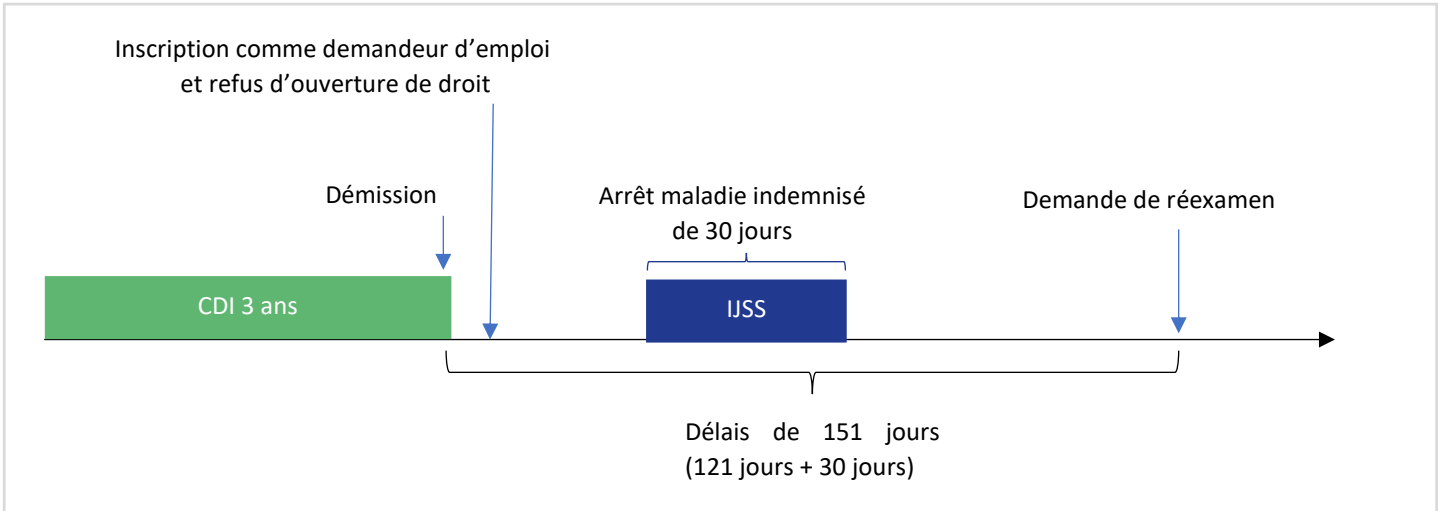
Si la réponse de l'IPR/IPT est positive, le demandeur d'emploi percevra les allocation chômage à partir du 5e mois suivant sa démission.

ATTENTION !

Le délai de 121 jours court dès le lendemain de la fin du contrat de travail au titre duquel l'allocataire a essuyé un refus d'ouverture de droit.

Si le demandeur d'emploi perçoit des indemnités journalières de sécurité sociale pendant au moins 21 jours consécutifs, le délai de 121 jours est allongé d'une durée équivalente.

Exemple : Prolongation du délai de 121 jours



[6] Pour plus d'information, voir fiche de décryptage sur les conditions d'ouverture du droit

4. LES CAS D'ABANDON DE POSTE

ATTENTION !

Depuis un décret du 17 avril 2023[7], un abandon de poste peut être assimilé à une démission, ce qui n'était pas le cas avant.

Le cas échéant, l'allocataire ne pourra pas avoir droit aux allocations chômage.

Toutefois, cette présomption de démission peut être renversée. C'est notamment le cas si le salarié abandonnant son poste a une raison légitime de le faire (raisons médicales, exercice de son droit de grève, modification de son contrat de travail à l'initiative de l'employeur, etc.).

L'employeur est tenu de mettre le salarié en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste qui devra répondre à cette mise en demeure dans un délai de 15 jours en précisant la raison de son abandon.

Si le salarié ne répond pas à cette mise en demeure, ou, si le motif de son absence n'est pas légitime, la présomption ne sera pas renversée. La rupture du contrat de travail sera donc assimilée à une démission et le salarié sera privé du bénéfice des allocations chômage.

[7] Décret n° 2023-275 du 17 avril 2023, Questions-réponses du ministère du Travail.