

## Le droit aux allocations chômage du salarié démissionnaire

mise à jour le 1<sup>er</sup> janvier 2012

Le salarié qui démissionne de façon « légitime » peut bénéficier de la portabilité des droits (A.N.I.).  
Quelles sont les subtilités de ce type de départ ?

Quelles sont les démissions considérées comme légitimes ?

Que se passe-t-il dans les autres cas ?

### Synthèse

En principe, seules les personnes involontairement privées d'emploi (licenciement, fin de CDD, rupture conventionnelle du CDI dans le cadre fixé par le Code du travail) peuvent bénéficier des allocations chômage. \_ La démission, départ volontaire à l'initiative du salarié, n'ouvre donc pas de droit au chômage. Toutefois à titre dérogatoire, le salarié démissionnaire peut prétendre au chômage :

- ▶ en cas de démission considérée comme légitime par le régime d'assurance chômage,
- ▶ ou, à défaut, lors du réexamen de sa situation après 4 mois de chômage.

Pôle emploi peut renseigner les salariés sur les justificatifs exigés pour bénéficier d'une indemnisation au titre d'une démission considérée comme légitime.

### Quelles sont les démissions considérées comme légitimes ? (accord d'application N° 15)

L'accord d'application n° 15 énumère limitativement les démissions considérées comme légitimes :

- démission du salarié âgé de moins de 18 ans pour suivre ses ascendants ou la personne qui exerce la puissance parentale ;
- démission du salarié pour suivre son conjoint ou son concubin qui déménage pour exercer un nouvel emploi (mutation, changement d'employeur, création d'entreprise) ;
- démission du salarié dont le mariage ou le Pacs a entraîné un déménagement dès lors que moins de 2 mois se sont écoulés entre la fin de l'emploi et le mariage ou le Pacs quel que soit l'ordre de ces événements (Cass. soc. 28-3-2001 n° 99-40.809 (n° 1399) : RJS 6/01 n° 777) ;
- rupture, à l'initiative du salarié, d'un contrat d'insertion par l'activité ou d'un contrat emploi-jeunes pour exercer un nouvel emploi ou suivre une formation ;

- rupture, à l'initiative du salarié, d'un contrat initiative-emploi à durée déterminée, d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi, d'un contrat d'avenir ou d'un contrat insertion-revenu minimum d'activité pour exercer un nouvel emploi (CDI ou CDD d'au moins 6 mois) ou pour suivre une formation qualifiante ;
- départ volontaire de la dernière activité professionnelle salariée visée ;
- démission pour cause de non-paiement des salaires à condition que l'intéressé justifie d'une ordonnance de référé lui allouant une provision de sommes pour des arriérés de salaires ;
- démission 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 s'il justifie avoir déposé plainte auprès du procureur de la République (violences, viol, harcèlement sexuel ou moral...);
- démission pour cause de changement de résidence d'un salarié victime de violences conjugales s'il justifie avoir déposé plainte auprès du procureur de la République ;
- rupture à l'initiative du salarié au cours ou au terme d'une période d'essai n'excédant pas 91 jours d'un emploi repris postérieurement à un licenciement ou à une fin de CDD ;
- démission du salarié pour reprendre un nouvel emploi à durée indéterminée auquel l'employeur met fin au cours ou au terme d'une période d'essai de 91 jours sous réserve que le salarié justifie de 3 ans d'affiliation continue dans une ou plusieurs entreprises (si le contrat est rompu par l'employeur après 91 jours, le chômage est considéré comme involontaire : voir ;
- cessation du contrat de travail d'un salarié titulaire d'un contrat « de couple ou indivisible » comportant une clause de résiliation automatique lorsque la rupture est motivée par le licenciement ou la mise à la retraite du conjoint par l'employeur ;
- démission du journaliste dans les cas visés à condition qu'il y ait eu versement de l'indemnité de licenciement ;
- démission pour conclure un ou plusieurs contrats de volontariat pour la solidarité internationale ou de volontariat associatif (Loi 2006-586 du 23-5-2006 art. 4) d'une durée continue minimum d'un an même si la mission a été interrompue avant l'expiration de cette durée ;
- démission du salarié pour créer ou reprendre une entreprise dont l'activité, qui doit avoir donné lieu aux formalités de publicité requises par la loi, cesse pour des raisons indépendantes de la volonté du créateur ou du repreneur dans un délai de 36 mois.

### Que se passe-t-il dans les autres cas ?

---

Le salarié dont la démission n'a pas été considérée comme légitime peut demander un réexamen de sa situation après 121 jours de chômage.

Il doit pour cela remplir les autres conditions d'ouverture des droits au chômage (inscription sur la liste des demandeurs d'emploi, activité antérieure suffisante, aptitude physique...), et d'apporter des éléments attestant ses recherches actives d'emploi, ainsi que ses éventuelles reprises d'emploi de courte durée et ses démarches pour entreprendre des actions de formation.

L'instance paritaire régionale dont il relève (ces instances siègent auprès de chaque direction régionale de Pôle emploi) pourra décider de lui attribuer les allocations d'assurance chômage.

Dans ce cas le point de départ du versement des allocations sera fixé au 122<sup>e</sup> jour suivant la fin de contrat de travail au titre de laquelle les allocations lui avaient été refusées, et ne peut être antérieur à l'inscription comme demandeur d'emploi.

Tous les renseignements sur ces dispositions peuvent être obtenus auprès de Pôle emploi.