



Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé, fiche mise à jour le 15 juillet 2011

<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fichespratiques,91/demission,120/le-droit-aux-allocations-chomage,1096.html>

Le droit aux allocations chômage du salarié démissionnaire

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.

A savoir

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 ?

Fixés limitativement par les textes régissant l'assurance chômage, il s'agit des cas de démissions suivants :

- changement de résidence du conjoint pour occuper un nouvel emploi salarié ou non salarié ;

Le nouvel emploi correspond à celui occupé à la suite d'une mutation au sein de l'entreprise ou lors d'un changement d'employeur à l'initiative de l'intéressé ou encore, après une période de chômage.

- changement de résidence 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 (PACS), 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 PACS ; pour l'application de cette règle, il n'est pas exigé que la fin du contrat de travail soit antérieure au mariage ou au PACS. La démission doit être considérée comme légitime toutes les fois que moins de deux mois se sont écoulés entre la démission ou la fin du contrat et le mariage ou le PACS, quel que soit l'ordre dans lequel sont survenus ces événements ;
- changement de résidence des parents du salarié âgé de moins de 18 ans ou de la personne qui exerce l'autorité parentale ;
- rupture à l'initiative du salarié, d'un contrat initiative-emploi (CIE) à durée déterminée, d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), d'un contrat d'avenir (CA), d'un contrat insertion-revenu minimum d'activité (CIRMA) ou d'un contrat unique d'insertion (CUI) pour exercer un emploi sous contrat de travail à durée déterminée d'au moins 6 mois ou sous contrat de travail à durée indéterminée ou pour suivre une action de formation qualifiante au sens [de l'article L. 6314-1 du code du travail](#).

Sont également considérées comme légitimes, les ruptures à l'initiative du salarié intervenues dans les situations suivantes :

- 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 ;
- 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 ;



- 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 ;
- le salarié qui, postérieurement à un licenciement ou à une fin de CDD n'ayant pas donné lieu à une inscription comme demandeur d'emploi, entreprend une activité à laquelle il met fin volontairement au cours ou au terme d'une période n'excédant pas 91 jours ;
- le salarié qui justifie de 3 années d'affiliation continue et qui quitte volontairement son emploi pour 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 91 jours ;
- lorsque le contrat de travail dit "de couple ou indivisible" (concierges d'immeubles, co-gérants de succursales...), comporte une clause de résiliation automatique, la cessation du contrat de travail est réputée légitime si le salarié quitte son emploi du fait du licenciement ou de la mise à la retraite de son conjoint par l'employeur ;
- la démission du salarié motivée par l'une des circonstances visées 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 du code du travail (indemnité légale de licenciement spécifique aux journalistes). _ Il s'agit des journalistes professionnels qui mettent fin à leur contrat de travail suite à la cession ou la cessation de la publication, ou suite à un changement notable du caractère ou de l'orientation de cette publication ;
- le salarié qui quitte son emploi pour conclure un contrat de service civique conformément aux dispositions de l'article L. 120-10 du code du service national (voir ci-dessous), un ou plusieurs contrats de volontariat de solidarité internationale pour une ou plusieurs missions de volontariat de solidarité internationale ou un contrat de volontariat associatif pour une ou plusieurs missions de volontariat associatif. Les contrats ou missions de volontariat de solidarité internationale ou de volontariat associatif doivent avoir une durée continue minimale d'un an. Cette disposition s'applique également lorsque la mission a été interrompue avant l'expiration de la durée minimale d'engagement prévue initialement pour la forme de service civique retenue ou de la durée minimale continue d'un an d'engagement prévue initialement par le contrat de volontariat de solidarité internationale ou de volontariat associatif ;
- le salarié qui a quitté son emploi, et qui 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.

Aux termes de l'article L. 120-10 du code du service national, dans sa rédaction issue de la loi n° 2010-241 du 10 mars 2010 « relative au service civique », « la rupture de son contrat de travail, à l'initiative du salarié, aux fins de souscrire un contrat de service civique, ne peut avoir pour effet de le priver de ses droits à l'assurance chômage à l'issue de son service civique. »

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. A condition de 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 122e 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.