

#DÉMISSION

Un salarié qui démissionne rompt son contrat de travail de son plein gré. Il ne perd pas son emploi involontairement et ne sera donc pas indemnisé, sauf dans certaines situations reconnues comme légitimes.

Dans quels cas une démission peut-elle être indemnisée ?

Quand on démissionne pour des raisons légitimes

Hormis le cas d'une démission pour poursuivre un projet professionnel dont le **caractère réel et sérieux est attesté par une commission**, certaines circonstances ayant motivé un départ volontaire peuvent donner lieu à une prise en charge.

Ces situations sont détaillées à l'article 2 du règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024.

Démission pour changement de résidence

Peuvent bénéficier des allocations, tous les salariés se trouvant dans les situations suivantes :

- **Mineur qui démissionne pour suivre ses parents** ou la personne qui exerce l'autorité parentale. Et ce, quel que soit le motif du déménagement.
- **Jeune majeur, placé sous sauvegarde de justice**, tutelle ou curatelle qui démissionne pour **suivre son parent** mandataire spécial, curateur ou tuteur.
- **Salarié qui démissionne pour suivre son époux, partenaire ou concubin** changeant de résidence pour un motif professionnel. Et ce, que ce conjoint soit muté, change d'employeur, reprenne un emploi après avoir été au chômage, crée ou reprenne une entreprise ou démarre en tant qu'indépendant. Mais pas s'il part à la retraite, s'il suit une formation en tant que demandeur d'emploi, s'il est en congé de transition professionnelle ou s'il part en coopération dans le cadre de son service national.
- **Salarié qui démissionne pour suivre son conjoint dans un pays de l'Union européenne** ou de l'espace économique européen pour un motif professionnel.
S'il s'inscrit comme demandeur d'emploi en France avant son départ, il peut exporter ses droits pendant 3 mois. Pour ce faire, il doit transmettre à l'organisme de chômage étranger le formulaire U2 rempli par Pôle emploi et s'inscrire comme demandeur d'emploi dans les 7 jours s'il veut percevoir la totalité du mois en cours. A son retour en France, il pourra bénéficier du reliquat de ses droits, s'il s'inscrit comme demandeur d'emploi et si son délai de déchéance n'a pas été dépassé (3 ans + la durée des droits).
S'il ne s'inscrit pas comme demandeur d'emploi avant son départ, il pourra faire valoir ses droits dès son retour en France. A condition de le faire dans les 4 ans qui suivent la fin de son contrat de travail.

Précision sur le changement de domicile

La démission doit être en rapport direct avec le changement de domicile. Mais elle peut ne pas avoir lieu immédiatement après le déménagement.

- **Salarié qui démissionne parce qu'il se marie** et que son nouveau lieu de résidence se situe trop loin de son travail. La démission peut intervenir avant ou au maximum 2 mois après le mariage.
- **Parent qui démissionne pour suivre son enfant handicapé** dans une structure nécessitant un déménagement. Cette présomption implique l'existence d'un lien de causalité entre le départ volontaire et le changement de résidence motivé par l'admission de l'enfant handicapé dans une structure d'accueil et suppose que le nouveau lieu de résidence soit incompatible avec la conservation par le parent, de son activité professionnelle.

Démission à la suite de salaires impayés

Le salarié qui a cessé son activité car **l'employeur ne lui versait plus son salaire** peut bénéficier des allocations. À condition de fournir la décision du Conseil de prud'hommes condamnant son employeur à lui verser les sommes dues.

Démission à la suite d'actes délictueux

Un salarié qui démissionne parce qu'il a été **victime d'actes délictueux dans le cadre de son travail**, violences physiques ou harcèlement sexuel notamment, peut bénéficier des allocations. À condition de joindre à sa demande un récépissé du dépôt de plainte.

Démission à la suite de violences conjugales

Un salarié qui démissionne parce qu'il a été **victime de violences conjugales**, peut bénéficier des allocations. À condition de joindre à sa demande un récépissé du dépôt de plainte.

Démission d'emplois d'insertion

- Un jeune qui démissionne d'un contrat d'insertion par l'activité (CIA) **pour reprendre un nouvel emploi** ou pour **suivre une formation** peut bénéficier des allocations.
- Un salarié qui démissionne d'un contrat initiative emploi (CUI-CIE) à durée déterminée ou d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) pour **reprendre un emploi à durée indéterminée** ou un **CDD d'au moins 6 mois** peut bénéficier des allocations. Même chose s'il suit une **formation qualifiante**.

Démission dans le cadre d'un contrat dit « de couple ou indivisible »

Un salarié qui travaille en couple et démissionne peut bénéficier des allocations. À condition que son conjoint ait été licencié, mis à la retraite ou ait signé une rupture conventionnelle et que le contrat comporte une clause de résiliation automatique.

Démission d'un journaliste faisant jouer sa clause de conscience

Un journaliste qui démissionne en faisant jouer sa clause de conscience peut bénéficier des indemnités. À condition d'avoir perçu son indemnité de congédiement.

Démission d'un assistant maternel

Un assistant maternel qui démissionne peut bénéficier des allocations **si les parents de l'enfant qu'il garde ont refusé de le faire vacciner.**

Démission pour une mission d'intérêt général

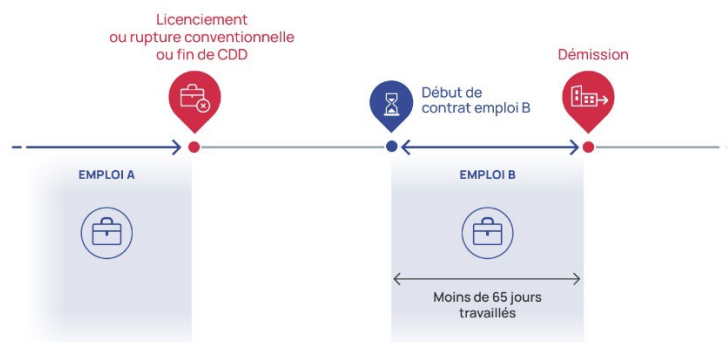
Un salarié qui démissionne pour une mission d'intérêt général peut bénéficier des allocations. À condition qu'il s'agisse d'un contrat de service civique, d'une mission de solidarité internationale ou d'un volontariat associatif d'un an minimum. Cette disposition s'applique aussi, si la mission s'arrête avant.

Démission pour créer ou reprendre une entreprise

Un salarié qui démissionne pour reprendre ou créer une entreprise qui cesse son activité peut bénéficier des allocations. À condition que cette cessation soit indépendante de sa volonté et que l'entreprise ait donné lieu aux formalités de publicité requises par la loi.

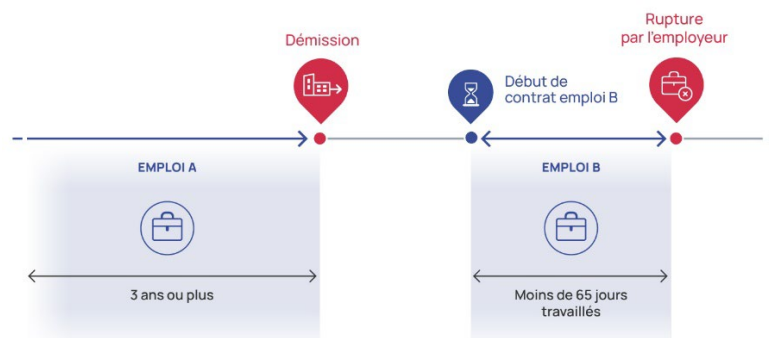
Démission d'un emploi repris après un licenciement

Un salarié qui reprend une activité (emploi B) après un licenciement, un CDD ou une rupture conventionnelle (emploi A), sans s'être inscrit à Pôle emploi et qui démissionne peut bénéficier des allocations de chômage. À condition que cet emploi (B) n'ait **pas duré plus de 65 jours.**



Démission d'un emploi pour reprendre un emploi à durée indéterminée

Un salarié qui reprend une activité (emploi B) après une démission (emploi A) sans s'être inscrit à Pôle emploi et dont le contrat est rompu par l'employeur (licenciement, rupture de période d'essai...) peut bénéficier des allocations. À condition **que cet emploi ait duré moins de 65 jours** et qu'il ait travaillé, avant, pendant **au moins 3 ans sans interruption.**



Démission après ouverture de droits puis reprise d'activité

Une personne qui reprend une activité salariée, alors qu'elle est en cours de droits à l'assurance chômage, puis qui démissionne, peut bénéficier à nouveau de ses allocations. À condition d'**avoir travaillé moins de 88 jours ou 610 heures lors de sa reprise d'emploi**.

Lorsqu'elle a retravaillé plus de 88 jours ou 610 heures, la poursuite du versement de ses allocations est possible à condition que son dernier emploi ait duré :

- moins de 6 jours ou ;
- moins de 17 heures par semaine.

(Art. 26 § 1^{er} du règlement général d'assurance chômage)

Dans quels cas une perte d'emploi jugée involontaire est-elle indemnisée ?

En dehors des situations décrites ci-dessus, toute rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié, est considérée comme une perte volontaire d'emploi et ne peut donc être prise en charge. (règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage, article 2)

Car le **bénéfice des allocations de chômage est réservé aux salariés involontairement privés d'emploi** dans les situations suivantes :

- licenciement quel qu'en soit le motif ;
- fin de contrat de travail à durée déterminée (CDD) ou fin de contrat d'intérim ;
- rupture anticipée d'un CDD ou d'un contrat de mission par l'employeur ;
- rupture du contrat de travail pour motif économique ;
- rupture conventionnelle.

Pour remplir cette condition, le salarié ne doit pas avoir démissionné de son dernier emploi, ou des emplois précédents, **en ayant travaillé moins de 65 jours** ou 455 heures depuis le dernier départ volontaire.

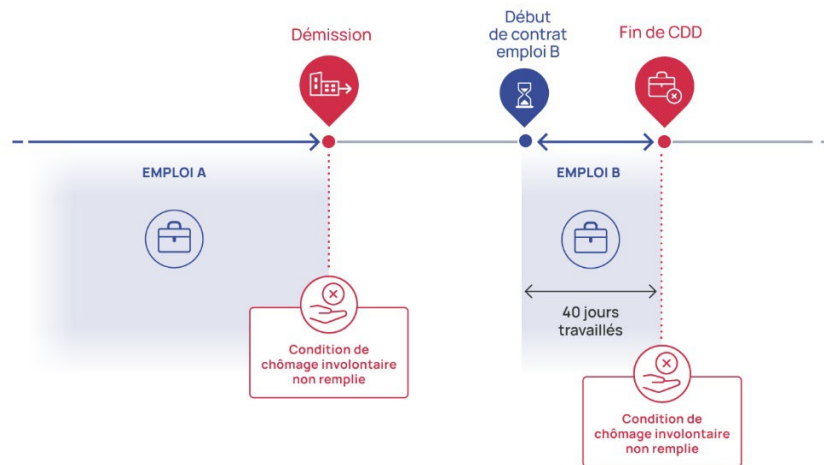
Précision sur le double refus de CDI

À compter du 1^{er} avril 2025, les salariés en CDD ou en intérim qui refusent à deux reprises une proposition de contrat en CDI ne peuvent bénéficier d'une ouverture de droits à l'allocation chômage.

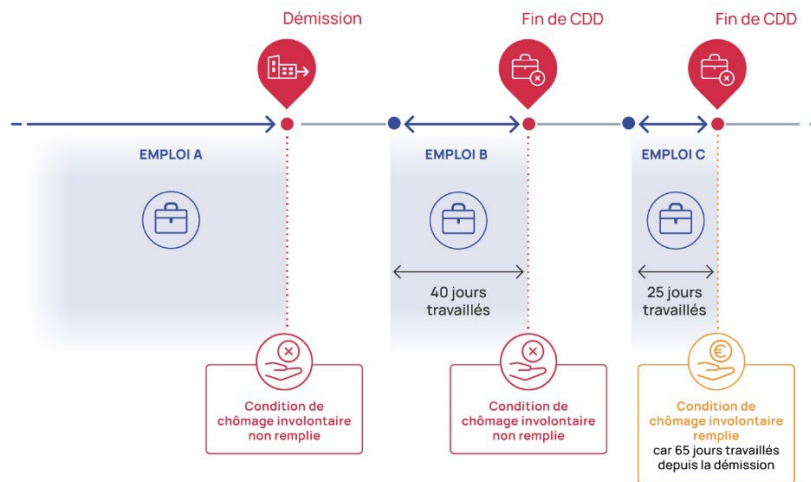
Les refus de CDI sont examinés sur les 12 mois qui précèdent la dernière fin de contrat de travail

Précision sur l'abandon de poste

Le salarié qui abandonne volontairement son poste est présumé démissionnaire. A défaut de motif légitime à l'appui de l'abandon de poste, l'abandon de poste ne permet pas de remplir la condition de chômage involontaire.



Ces 65 jours travaillés peuvent être atteints en occupant **un ou plusieurs emplois successifs** sans démissionner.



Si ces 65 jours n'ont pas été atteints, le salarié voit sa demande d'allocation rejetée. Mais pas de façon définitive. **Au-delà de 121 jours de chômage non indemnisé**, il peut demander que l'on réexamine son cas.

Une **instance paritaire** s'en charge dans chaque direction régionale de France Travail. Sa décision dépend des efforts que le salarié aura entrepris pour retrouver un emploi. **En cas de réponse favorable, les allocations lui seront attribuées dès le 122^{ème} jour.**

Ce délai de 121 jours se prolonge en cas d'arrêt maladie de 21 jours ou plus.