Réforme de
L'Assurance chômage

Fiche décryptage

Secteur Emploi, formation, digitalisation et égalité professionnelle
Octobre 2019 - emploi.formation@cfecgc.fr

5

Démission et Indemnisation Chômage

AVANT-PROPOS

Ce document vise à expliquer les conséquences de la réforme des règles d'indemnisation de l'Assurance chômage.

Si vous avez des questions plus précises sur la réforme et les éventuels impacts sur vos droits, n'hésitez pas à vous rapprocher de votre fédération d'appartenance.

AVANT PROPOS

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 aux bénéfices 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,

La démission pour reconversion n'est pas une nouveauté de la réforme de l'Assurance chômage de juillet 2019[2], elle a été instaurée par la Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, du 5 septembre 2018. Les autres exceptions (2 et 3) étaient déjà présentes dans la réglementation d'Assurance chômage et n'ont pas été modifiées par la réforme, ou à la marge.

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

[2] Décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage

1 LA DEMISSION POUR RECONVERSION PROFESSIONNELLE

1.1 Mises en garde

Avant toute chose, il convient de préciser que 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 d'abord répondre à des conditions d'éligibilité et **voir son projet de reconversion validé**, **avant de démissionner**.

Il convient aussi de préciser qu'il existe de nombreux outils de formation accessible dans le cadre du contrat de travail[3], tel 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, avant de démissionner, s'assurer qu'il justifie d'une durée d'activité spécifique qui est de **1 300 jours travaillés au cours des soixante mois** (5 ans) qui précédent la fin du contrat de travail (la démission).

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 vous avez travaillé 6 ou 7 jours,
- 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[4].

[3] Un manuel sur la mobilisation de ces outils est en cours de rédaction par les services de la confédération

[4] En cas de doute, n'hésitez pas à solliciter les services de Pôle emploi 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**[5] (CEP) habilité, à savoir :

- L'Association pour l'emploi des cadres (APEC),
- Cadre emploi.
- L'opérateur régional choisi par appel d'offres[6].

Ainsi, Pôle emploi 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 ».**

Les formulaires de la demande ainsi que la liste des pièces qui doivent être transmise par le salarié à la commission, sont accessibles ici[7].

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 :

- 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.

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

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 Pôle emp**loi, sa demande d'allocation. Passer 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.

➔ Pour toutes les questions relatives aux prestations d'Assurance chômage nous vous renvoyons aux fiches de décryptage de la réforme n°1 à 4.

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.

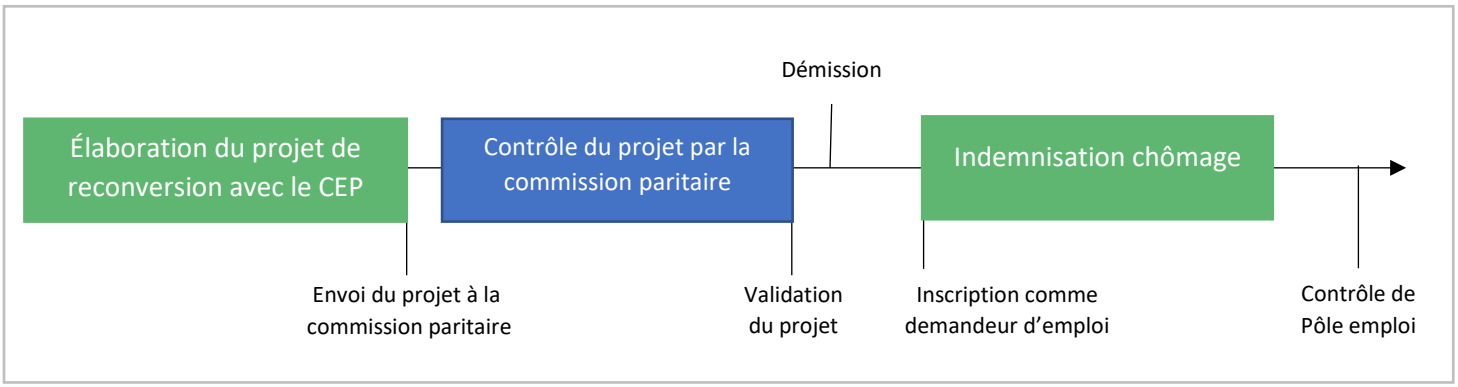
À ce titre, **Pôle emploi effectuera un contrôle de la réalité des démarches accomplies par le demandeur d'emploi, au plus tard dans les 6 mois suivants l'ouverture des droits** aux prestations d'Assurance chômage.

Si, sans motif légitime, le demandeur d'emploi ne peut pas justifier de la réalité des démarches effectuées, Pôle emploi 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 :



1.7 Date d'entrée en vigueur

Ce nouveau dispositif entrera théoriquement en vigueur à compter du 1 novembre 2019.

Cependant, nous vous conseillons d'envoyer vos demandes de validation après le 1er janvier 2020, date à laquelle les commissions paritaires interprofessionnelles régionales seront effectivement opérationnelles.

2 LES DEMISSIONS LEGITIMES

2.1 Avant-propos

Pour éviter les cas où la démission est subite 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 démission 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,

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,

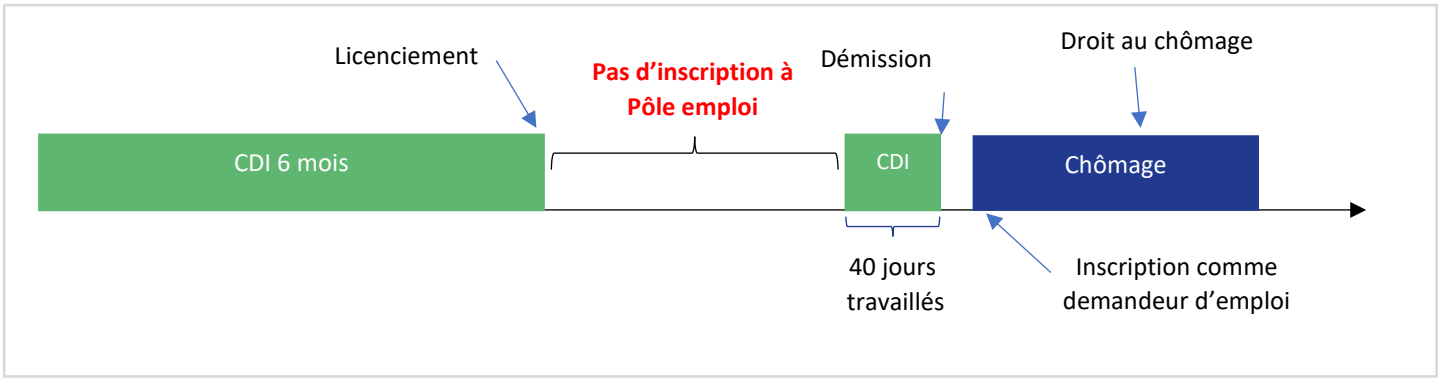
Cas n°17 : La démission d'un assistant maternel qui fait suite au refus de l'employeur de faire vacciner son enfant.

2.3 Date d'entrée en vigueur

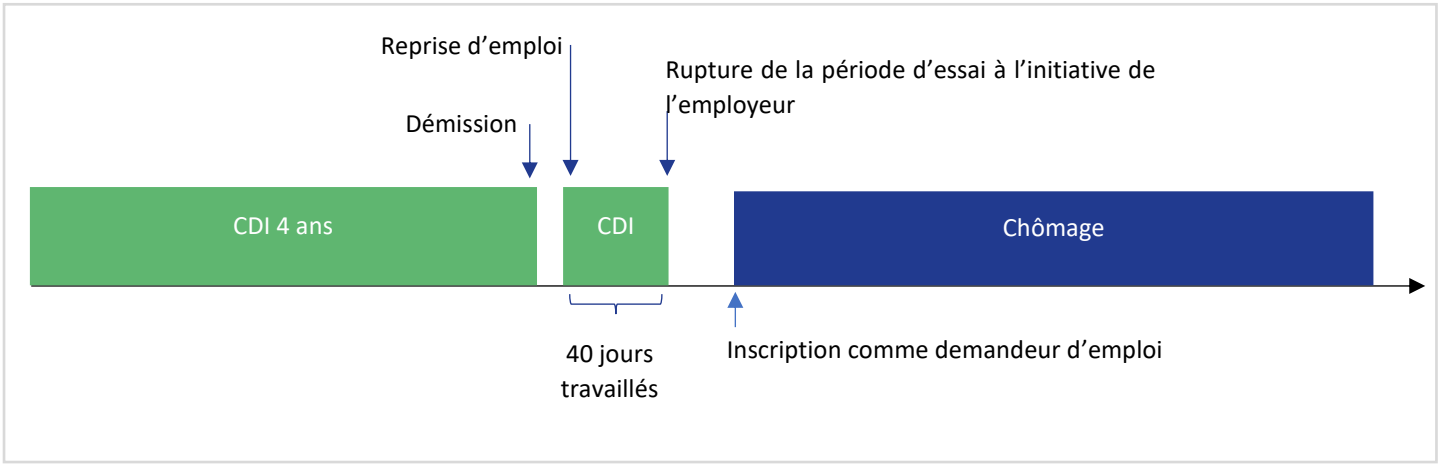
Les nouvelles formulations et le cas n°17 sont applicables aux fins de contrats de travail qui interviendront à compter du 1er novembre 2019.

2.4 Schémas explicatifs

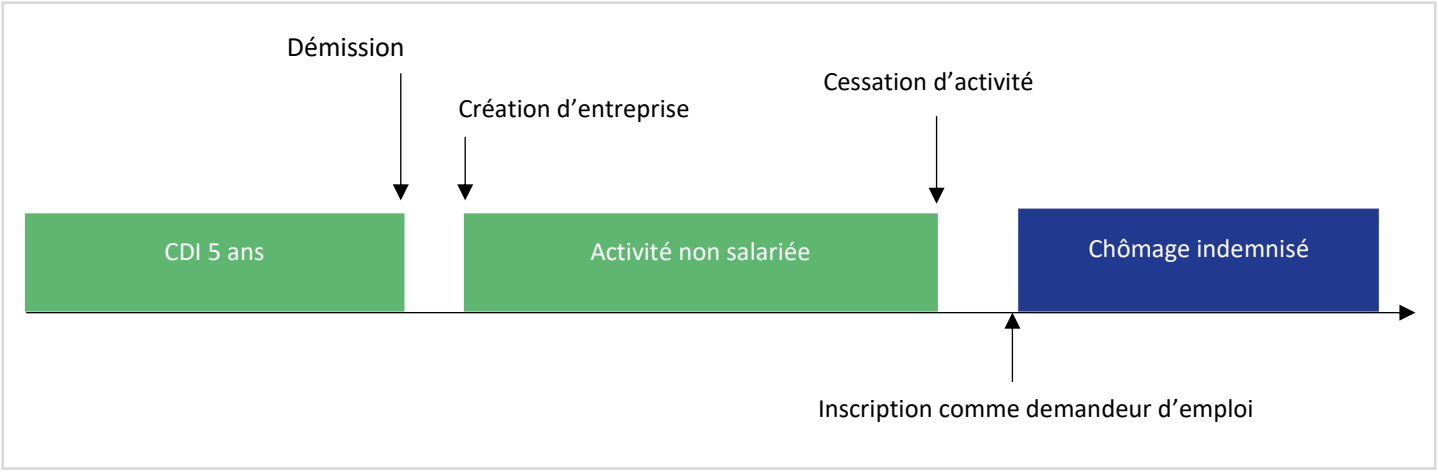
2.4.1 Exemple de cas n°11



2.4.2 Exemple de cas n°12



2.4.3 Exemple de cas n°16



3 LE CHOMAGE VOLONTAIRE DEVENU INVOLONTAIRE

3.1 Avant propos

Pour s'assurer de la bonne application de la réglementation d'Assurance chômage dans les territoires, les partenaires sociaux ont mis en place des instances paritaires régionales (IPR) et territoriales (IPT)[8].

Ces instances composées de représentants des salaires et des employeurs ont notamment le pouvoir d'ouvrir un droit aux prestations d'Assurance chômage aux salariés qui ont quitté volontairement leurs emplois et dont l'état de chômage se prolonge contre leurs volontés.

3.2 Les conditions

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 aux préalables.

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

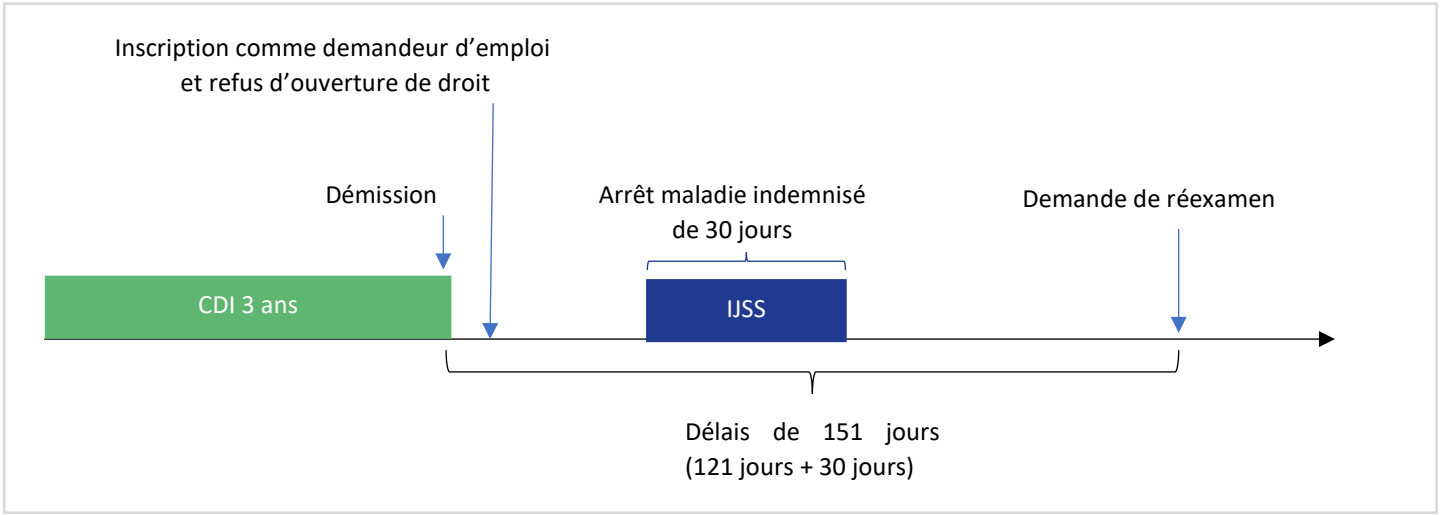
- Avoir démissionné de son emploi depuis au moins 121 jours
- Remplir les conditions d'ouverture du droit[9]
- Apporter des éléments attestant de ses recherches actives d'emploi, ses éventuelles reprises d'emploi de courte durée et ses démarches pour entreprendre des actions de formation.

ATTENTION !

Le délai de 121 jours court dès le lendemain de la fin du contrat de travail au titre de laquelle 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



[8] Pour plus d'information sur les IPR et IPT voir le site de Pôle emploi
[9] Pour plus d'information, voir fiche de décryptage sur les conditions d'ouverture du droit