

Un salarié a-t-il droit aux allocations chômage s'il démissionne de son contrat de travail ?

Description

Le salarié qui démissionne de son emploi ne bénéficie pas en principe des allocations chômage. Cependant, il existe des situations dans lesquelles le salarié peut avoir droit au chômage même en cas de démission. Il s'agit de situations exceptionnelles car l'allocation d'aide au retour à l'emploi ([ARE](#)) est versée aux personnes privées involontaire d'emploi.

[Modèles de contrats de travail CDD/CDI](#)

La démission d'un salarié ouvre-t-elle le droit au chômage ?

En général, dans le cadre d'une démission, le salarié n'a pas droit aux allocations chômage.

En effet, le salarié démissionnaire n'est pas considéré comme **privé involontairement d'emploi**. L'ARE est versée aux personnes qui ont été privé involontairement d'emploi. La démission correspond à une rupture du contrat de travail **à l'initiative du salarié**.

Toutefois, il existe des cas dans lesquels le salarié démissionnaire peut tout de même bénéficier du chômage.

Dans quelles situations le salarié démissionnaire peut-il bénéficier du chômage ?

Il existe différentes situations dans lesquelles les **salariés démissionnaires peuvent prétendre à l'allocation chômage**. Il faut alors distinguer les démissions :

- Considérées comme légitimes ;
- Dans le cadre d'une reconversion professionnelle ;
- En cours d'indemnisation ;
- Après réexamen par l'instance paritaire régionale.

Les démissions légitimes

La **démission considérée comme légitime** permet au salarié de bénéficier de l'allocation chômage. Ainsi, le salarié doit se trouver dans l'une des situations suivantes :

- Déménagement du salarié (suite à un mariage ou à un [PACS](#), suite à des violences conjugales, etc.) ;
- Rupture d'un contrat de couple ou indivisible (cas d'un couple embauché par le même employeur) ;
- Démission d'un nouvel emploi dans les 65 jours : le nouveau contrat ne doit pas avoir duré plus de 65 jours et il doit faire suite à un licenciement, à une rupture conventionnelle ou à une [fin de CDD](#) ;
- Échec dans la création ou la reprise d'entreprise ;
- Démission du salarié après 3 ans d'affiliation sans interruption suivie de la signature d'un contrat en CDI rompu par l'employeur dans les 65 premiers jours de travail ;
- Rupture du contrat par le salarié du fait de l'employeur (non versement du salaire ou encore faute de l'employeur) ;
- Fin d'un contrat d'insertion par l'activité pour commencer un nouvel emploi ou intégrer une formation ;
- Fin d'un contrat unique d'insertion pour démarrer un emploi en CDI ou CDD d'au moins 6 mois ou pour intégrer une formation qualifiante ;
- Fin d'un contrat de service civique ou de volontariat de solidarité internationale, ou encore de volontariat associatif pour minimum un an ;
- Démission d'un journaliste ([article L7112-5 du code du travail](#)) en raison de problèmes de conscience professionnelle ou d'orientation politique.

Bon à savoir : dans certains cas, le salarié peut revenir sur sa décision et [annuler sa démission](#).

Les démissions dans le cadre d'une reconversion professionnelle

Le salarié peut également bénéficier du droit au chômage lorsque sa démission intervient dans le cadre d'un projet de reconversion professionnelle.

Dans ce cas, le salarié doit respecter **4 conditions cumulatives** :

1. La démission du [contrat de travail à durée indéterminée \(CDI\)](#) doit avoir eu lieu après le 31 Octobre 2019 ;
2. Le projet de reconversion doit être réel et sérieux ;
3. La demande de conseil en évolution professionnelle (CEP) doit être faite avant la démission du salarié ;
4. Le salarié démissionnaire doit avoir exercé une activité salariée continue durant 5 ans (soit 1300 jours travaillés) dans les 60 mois précédant la rupture du contrat. L'activité peut être exercée chez un même employeur ou avec plusieurs employeurs différents.

Attention : Une commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR) doit valider le projet professionnel du salarié. Par ailleurs, ce dernier dispose d'un délai de 6 mois après validation de son projet pour s'inscrire auprès de France travail (anciennement Pôle emploi).

Les démissions en cours d'indemnisation

Lorsque la démission intervient alors que le salarié était en cours d'indemnisation, il peut continuer de bénéficier de l'ARE lorsque les conditions suivantes sont remplies :

- Le contrat rompu a duré moins de 8 jours ;
- Le contrat rompu représentait moins de 17 heures par semaine ;
- L'allocataire justifie de moins de 65 jours (455 heures) travaillés depuis l'ouverture de ses droits.

Les démissions après réexamen par l'instance paritaire régionale

Enfin, le salarié démissionnaire peut demander un réexamen de sa situation et le versement de l'ARE à l'**instance paritaire régionale (IPR)**.

La demande de réexamen ne peut être effectuée qu'à l'issue d'un délai de **4 mois (soit 121 jours)** sans versement de l'allocation chômage.

Par ailleurs, le démissionnaire devra démontrer qu'il recherche activement du travail depuis la rupture de son contrat. En cas d'acceptation du dossier par l'IPR, le

bénéficiaire perçoit l'allocation à **partir du 5ème mois** qui suit la démission.

Zoom : Les parties décident ensemble des termes de la rupture conventionnelle. LegalPlace vous propose ainsi un accompagnement sur-mesure tout au long de la [procédure de rupture conventionnelle](#). Cette solution est simple, rapide et économique. Il vous suffit de compléter notre questionnaire en ligne !

Quelles sont les conditions pour bénéficier de l'allocation chômage après une démission ?

Afin de bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, le salarié doit remplir certaines conditions et réaliser certaines démarches.

Les conditions pour bénéficier du chômage

Tout d'abord, le salarié doit respecter les conditions suivantes :

- Être involontairement privé d'emploi sauf cas exceptionnels de démission ;
- S'inscrire comme demandeur d'emploi (auprès de Pôle emploi) dans un délai de 12 mois après la fin du contrat de travail ;
- Résider sur le territoire français ;
- Rechercher activement un emploi et posséder les capacités physiques nécessaires à l'exercice d'un emploi ;
- Respecter les durées minimales de travail : au moins 6 mois (soit 130 jours ou 910 heures travaillés) dans les 24 derniers mois s'il a moins de 53 ans, ou dans les 36 derniers mois s'il a 53 ans ou plus.

De plus, le salarié ne doit pas **pouvoir prétendre à la retraite à taux plein** ou avoir liquidé une retraite anticipée à taux plein.

Par ailleurs, concernant le calcul des jours travaillés, l'administration prend en compte l'ensemble des emplois. Cependant, seuls **5 jours travaillés par semaine** entrent dans ce calcul. Les jours de formation sont pris en compte uniquement à hauteur de **maximum 2/3 du nombre de jours ou d'heures travaillés**.

Les étapes à suivre après la démission

Ainsi, lorsque le salarié démissionnaire remplit les conditions pour bénéficier du chômage, il doit suivre les étapes suivantes :

- S'inscrire à Pôle emploi dans les 12 mois qui suivent la rupture du contrat de travail ;
- Joindre les pièces justificatives nécessaires pour le traitement du dossier ;
- Se présenter à la convocation de son conseiller.

L'obtention de l'ARE en 3 étapes



LegalPlace.

En outre, le bénéficiaire doit impérativement **actualiser sa situation tous les mois** sur le site de Pôle emploi. En l'absence d'actualisation de sa situation, il risque d'être radié. Cette **radiation l'empêche de bénéficier de son droit au chômage** après avoir démissionné.

Bon à savoir : Le salarié qui remplit les conditions peut bénéficier du [chômage pour la création d'une entreprise](#).

Comment le salarié peut-il rompre son contrat de travail ?

Le salarié qui souhaite démissionner doit **respecter certaines règles**. En effet, les règles diffèrent selon que le salarié est en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ou en contrat de travail à durée déterminée (CDD).

La démission d'un CDI

Lorsque le salarié est en CDI, il peut **mettre fin à son contrat de travail à tout moment** sans avoir à se justifier.

Pour cela, il doit **exprimer de façon claire et non équivoque sa volonté** de rompre le contrat à son employeur. En principe, il n'y a pas de forme particulière à respecter pour communiquer une démission sauf si le contrat prévoit une clause spécifique.

Il est, toutefois, recommandé au salarié de rédiger une [lettre de démission en CDI](#) et de la transmettre à l'employeur par courrier recommandé avec accusé de réception ou remise en main propre.

Par ailleurs, le salarié ne quitte pas immédiatement l'entreprise, il doit respecter un délai de [préavis en CDI](#). Dans certains cas exceptionnels, le salarié peut être dispensé d'exécuter un préavis.

Le contrat de travail prend fin à l'issue du délai de préavis. L'employeur doit ensuite lui remettre les [documents de fin de CDI](#) tels que :

- Le certificat de travail ;
- Le solde de tout compte ;
- L'attestation France Travail ;
- Les dispositifs de participation, d'intéressement, plans d'épargne salariale, état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées.

Seuls les cas de démission exceptionnelle permettent au salarié de bénéficier de l'allocation chômage.

La démission d'un CDD

Dans le cadre d'un [contrat de travail à durée déterminée \(CDD\)](#), le salarié ne peut pas, en principe, rompre le contrat avant la date de fin.

Toutefois, la **rupture anticipée du CDD est possible** uniquement dans les cas suivants :

- Rupture d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ;
- Faute grave ou lourde ;
- Force majeure ;
- Embauche du salarié en CDI ;

- Inaptitude du salarié.

Au même titre que pour le CDI, le salarié doit **exprimer sa volonté de rompre le contrat de façon claire et non équivoque**. La loi ne prévoit pas non plus de règle de forme pour avertir son employeur. Toutefois, il est toujours recommandé de rédiger une lettre de démission.

Le contrat prend fin à l'issue de la période de préavis. Celui-ci dépend de la durée totale du contrat. Il faut compter, en principe, **1 jour ouvré par semaine**.

En outre, le **salarié qui démissionne d'un CDD** reçoit les mêmes documents de fin de contrat que le salarié qui démissionne d'un CDI.

Attention : La rupture de la période d'essai par le salarié est considérée comme une démission.

FAQ

Comment quitter un CDI sans perdre ses droits France travail ?

Le salarié démissionnaire peut prétendre aux aides de France travail s'il démissionne pour l'un des motifs considérés comme légitimes, lorsqu'il démissionne dans le cadre d'une reconversion professionnelle, en cours d'indemnisation sous conditions, ou encore après réexamen du dossier par l'instance paritaire régionale.

Combien de jours travaillés pour toucher l'ARE après une démission ?

De manière générale, le salarié doit justifier de 6 mois (130 jours ou 910 heures) travaillés dans les 24 derniers mois s'il a moins de 53 ans, ou dans les 36 derniers mois s'il a 53 ans ou plus. Par ailleurs, lorsque le salarié démissionne dans le cadre d'une reconversion professionnelle, il doit justifier de 5 ans d'activité salariée continue dans les 60 mois précédant la fin du contrat.

Quelle différence entre démission et abandon de poste ?

La démission est la rupture du contrat de travail par décision unilatérale du salarié. Ce dernier doit impérativement informer son employeur de cette volonté de rompre le contrat. Il doit également respecter les règles de démission en vigueur. Or, l'abandon de poste quant à lui se caractérise par l'absence du salarié sur son lieu de travail de manière prolongée, sans autorisation, ni justificatif. De plus, le salarié ne prévient pas son employeur. Dans ce cas, il n'est plus rémunéré. En effet, son contrat de travail est suspendu. L'abandon de poste se termine le plus souvent par un licenciement.