

Le droit au chômage et licenciement pour faute grave ou lourde

Description

Lors de la rupture d'un [contrat de travail](#), le salarié a droit aux allocations chômage, même dans le cas d'un [licenciement](#) pour faute grave ou lourde (à condition qu'il remplisse certaines conditions de durée d'affiliation, d'âge et de localisation). Le [licenciement pour faute grave](#) ou lourde est une rupture de contrat de travail pour motif personnel. Ici, le motif du licenciement est une faute importante commise par le salarié et ayant des conséquences négatives sur le bon fonctionnement de l'entreprise. Le montant de l'allocation est déterminé en fonction du Salaire Journalier de Référence.

[Télécharger notre guide sur le licenciement](#) [Modèle de lettre de licenciement](#)

Avez-vous le droit au chômage après un licenciement pour faute grave ou lourde ?

Lorsque vous êtes licencié pour faute grave ou lourde, **vous avez le droit de bénéficier des allocations chômage**. Il s'agit en fait de l'Aide au Retour à l'Emploi (ARE), plus connue sous l'appellation « chômage ». En revanche, le salarié licencié pour ce même type de faute n'a pas droit aux indemnités de préavis. Cela s'explique par le fait que ce type de faute (grave ou lourde) empêche le maintien dans l'entreprise de l'employé fautif. Il ne bénéficie pas non plus d'une période de [préavis](#).

Délai d'attente

En règle générale, en cas de licenciement, **le délai d'attente pour commencer à percevoir l'ARE est de 7 jours au minimum**. Ce délai court à partir du jour où vous avez fait votre inscription à France Travail (anciennement pôle emploi). Par exemple, si votre contrat prend fin le 31 mai et que vous vous inscrivez au chômage à France travail le 2 juillet, le versement de l'ARE ne commencera qu'à partir du 9 juillet.

Bon à savoir : si vous avez déjà bénéficié de l'ARE au cours des 12 derniers mois, France travail ne vous l'attribuera pas une deuxième fois.

Dans certains cas, **le délai d'attente peut être différé**. Premièrement, le délai est

différé lorsque le salarié bénéficie d'une indemnité de congés payés lors du licenciement. Le différé est illimité et correspond au nombre de jours de congés qui doivent être normalement payés.

Deuxièmement, **le délai peut être différé de 150 jours** si le salarié touche les indemnités de licenciement. Dans le cas d'un licenciement pour faute grave ou lourde, ce différé ne s'applique pas car le salarié n'a pas droit aux indemnités de licenciement.

En cas d'abandon de poste ?

Le cas de l'[abandon de poste](#) est une situation où le salarié ne se présente plus à son poste de travail sans motif et sur une longue période. L'abandon de poste diffère d'un licenciement ou d'une démission, car ce n'est pas une rupture de contrat.

L'employeur a **un délai de 6 semaines** pour constater l'abandon de poste et entamer la procédure de licenciement. S'il ne le fait pas, le contrat reste valide. Ainsi, le salarié n'a pas le droit ni aux indemnités de rupture de contrat ni aux allocations chômage (ARE).

Bon à savoir : si le salarié qui abandonne son poste veut quitter l'entreprise sans avoir à démissionner (ce qui le priverait de ses indemnités), il peut proposer à son employeur une rupture conventionnelle. Celle-ci n'est ni un licenciement ni une démission et elle permet au salarié de toucher ses indemnités et le chômage.

En cas de faute lourde ?

En cas de faute lourde, l'employeur doit constater la faute et lancer des enquêtes si nécessaire. Il a également un délai de 2 mois pour entamer la procédure de licenciement. La faute lourde suppose que le salarié a commis volontairement un acte qui nuit à l'entreprise. De ce fait, le maintien du salarié dans l'entreprise devient impossible. L'employeur peut choisir de procéder à une [mise à pied conservatoire](#) du salarié. Si la procédure de licenciement aboutit au licenciement du salarié pour faute lourde, cela ouvre à ce dernier le droit au chômage. Le délai d'attente pour toucher le chômage dans le cas d'un licenciement pour faute lourde est aussi de **7 jours** après l'inscription à France travail.

Les conditions pour bénéficier de l'allocation chômage

En général, toute rupture de contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, donne **le droit à l'allocation chômage**. Il suffit pour le salarié de s'inscrire à France travail.

Perte involontaire de l'emploi

La principale condition pour bénéficier de l'allocation chômage est d'avoir perdu involontairement son emploi. Il peut donc s'agir :

- D'un licenciement économique ;
- D'un licenciement pour motif personnel (faute simple, faute grave ou lourde) ;
- Du non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée (CDD) ;
- D'une rupture conventionnelle de contrat de travail ;
- D'une démission légitime.

Durée

Il existe une durée d'affiliation à respecter pour pouvoir bénéficier de l'allocation. Pour avoir droit à l'ARE, il faut avoir effectué **6 mois de travail au moins**. Cette durée d'affiliation est vérifiée par France travail sur une période de 12 mois à compter du dernier contrat de travail jusqu'à l'inscription à France travail.

La durée prend aussi en compte les formations pendant la période de chômage, car elles sont considérées comme des heures de travail. Les formations payées par la région ou l'État ne sont pas comptées dans la durée d'affiliation.

En outre, les périodes d'absence au travail pour cause de maladie professionnelle, congé maternité ou accident professionnel sont incluses dans la durée d'affiliation.

Autres conditions

Les autres conditions donnant droit à l'allocation chômage sont les suivantes :

- Avoir travaillé pendant au moins 6 mois au cours des 2 dernières années ou des 3 dernières années si vous avez plus de 53 ans au moment du précédent contrat de travail ;
- S'inscrire à France travail dans l'année suivant la fin du dernier contrat de travail ;
- Justifier d'une recherche active d'un emploi ;
- Suivre les programmes de formation de reclassement offerts par France Travail dans le cadre du PPAE (Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi) ;

- Être en bonne condition physique pour retravailler ;
- Ne pas être à l'âge de la retraite.

Quelle est la durée de versement de l'ARE après un licenciement ?

La durée de versement de l'ARE est liée au temps pendant lequel vous avez eu à travailler dans l'entreprise. Elle dépend également de votre âge au moment du licenciement. Des réformes ont été également introduites à partir de 2017, par conséquent, **la durée du versement de l'ARE varie** selon que vous ayez perdu votre emploi avant le 1^{er} novembre 2017 ou après.

Avant le 1^{er} novembre 2017

Si vous aviez moins de 50 ans lors de la rupture du contrat, l'ARE dépend du temps de travail que vous avez effectué au cours des 28 derniers mois. **Chaque année de travail donne droit à un an d'ARE**. En dessous de 6 mois de travail au cours de ces 28 mois, vous n'avez pas droit à l'ARE.

Si vous avez bénéficié d'une formation payée par l'État, **la durée de l'ARE est réduite de moitié** pour la durée de la formation. Soulignons que la durée de versement de l'ARE ne peut être en aucun cas inférieure à 30 jours.

Si vous aviez entre 50 ans et 62 ans lors de la perte de l'emploi, c'est la période d'affiliation qui diffère. En effet, vous devez avoir accumulé **au moins 6 mois de travail au cours des 36 derniers mois**.

Après le 1^{er} novembre 2017

La durée de versement de l'ARE se présente de la façon suivante :

- 24 mois pour un salarié qui a moins de 53 ans au moment de la rupture du contrat ;
- 30 mois pour un salarié qui a 53 ans ou 54 ans au moment de la rupture du contrat ;
- 36 mois pour un salarié qui a au moins 55 ans au moment de la rupture du contrat.

Par ailleurs, le versement de l'aide au retour à l'emploi peut être arrêté si :

- Vous quittez le territoire français ;
- Vous commencez à percevoir votre retraite à taux plein ;
- Vous trouvez un nouvel emploi ;
- Vous optez pour l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise (ARCE) ;
- Vous obtenez l'indemnité journalière de la sécurité sociale ;
- Vous vous engagez dans le service civique ;
- Vous avez déclaré de fausses informations lors de la demande de l'aide au retour à l'emploi ;
- Vous ne suivez pas les formations de reclassement offertes par France Travail ;
- Vous ne recherchez pas activement un autre emploi, ou vous avez rejeté à plusieurs reprises des offres raisonnables d'emploi.

Comment calculer le montant de l'ARE ?

L'allocation est calculée sur la base du Salaire Journalier de Référence (SJR).

Ce salaire repose sur l'ensemble des salaires bruts en plus des primes versées au salarié sur les 12 mois précédant la perte de l'emploi. Le montant journalier minimum de l'allocation est de 29,26 euros suite à un emploi à temps plein. Le maximum journalier de 256,96 euros.

Montant brut

Le montant brut de l'aide au retour à l'emploi est **composé d'une part fixe et d'une part variable**.

- La part fixe est égale à 12 euros ;
- La part variable est égale à 40,4 % du SJR (Salaire Journalier de Référence).

Le montant brut journalier de l'allocation est donc égal à 12 euros + 40,4 % du SJR. Le résultat doit être au moins égal à 29,26 euros. Dans le cas contraire, France travail retiendra 57 % du SJR. Si le salarié a suivi une formation rémunérée par France travail, le minimum du montant de l'allocation est de 20,96 euros. Il faut noter que le montant maximum est 75 % du SJR.

Bon à savoir : France travail met à disposition un [simulateur en ligne](#) pour calculer le montant de l'allocation au chômage.

Montant net

Le montant brut de l'allocation à verser au salarié est diminué de certaines retenues au titre de la CRDS et de la CSG ou pour le financement de la retraite complémentaire. Cette retenue est 3 % du Salaire Journalier de Référence. En revanche, d'une part, la retenue pour financer la retraite complémentaire peut être supprimée si le prélèvement porte l'ARE en dessous de 29,26 euros. D'autre part, c'est la retenue pour la CSG et la CRDS qui est supprimée lorsque l'ARE net n'est pas au moins égale à 51 euros.