



# Régime d'assurance chômage après rupture du contrat de travail et délai de carence

publié le 14/07/2013, vu 4913 fois, Auteur : [Maître Garcia Sarah Assetou](#)

**La rupture du contrat de travail pose la question du revenu de remplacement. Il se pose donc la question de la nature des sommes perçues lors de la cessation d'activité et de leur incidence sur les droits au chômage.**

La rupture du contrat de travail pose la question du revenu de remplacement car elle conduit à une cessation d'activité. Le revenu de remplacement est l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE). Il se pose donc la question de la nature des sommes perçues lors de la cessation d'activité et de leur incidence sur les droits au chômage.

Toutes les formes de cessation du contrat de travail ne donnent pas lieu à indemnisation par le pôle emploi. Par ailleurs, les allocations perçues en cas de rupture du contrat de travail ne sont pas immédiates, un délai de carence est obligatoire. Ce délai peut varier en fonction des sommes perçues dans le cadre du licenciement.

L'article 1<sup>er</sup> du règlement Unédic dispose que : « *Le régime d'assurance chômage assure un revenu de remplacement dénommé allocation d'aide au retour à l'emploi, pendant une durée déterminée, aux salariés involontairement privés d'emploi qui remplissent des conditions d'activité désignées période d'affiliation, ainsi que des conditions d'âge, d'aptitude physique, de chômage, d'inscription comme demandeur d'emploi, de recherche d'emploi* ».

Nous nous intéresserons d'une part aux cas où la cessation d'activité donne lieu à un revenu de remplacement et d'autre part, à la prise en compte d'un différé d'indemnisation.

## **I- La prise en compte de la nature de la cessation du contrat de travail**

Le revenu de remplacement est accordé aux salariés involontairement privés d'emploi. Ces cas correspondent à des situations dans lesquelles, il y a une privation d'emploi qui ne dépend pas de la volonté du salarié (Article 1<sup>er</sup> du Règlement général de l'Unédic).

Les cas sont énumérés par l'article 2 du règlement de l'Unédic. Il s'agit :

- d'un licenciement pour motif personnel peu importe que le licenciement soit pour faute grave ou lourde ;
- d'une rupture conventionnelle homologuée du contrat de travail au sens des articles L 1237-11 du Code du travail ;
- la fin d'un CDD
- Les cas de démission considérée comme légitimes (Circulaire Unédic n° 2011-25, 7 juillet 2011)
- la rupture du contrat de travail pour motif économique, non inhérent à la personne du salarié. Ce sont les situations posées par l'article L1233-3 du Code du travail relatif au licenciement économique « *Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié,*

*d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques ».*

C'est la dernière activité professionnelle du salarié qui est pris en compte. Mais, il y a des situations dans lesquelles cette dernière activité ne prime pas.

En effet, l'article 4 du règlement Unédic, prévoit que le caractère involontaire du chômage n'est pas reconnu s'il met un terme à une période d'emploi d'une durée inférieure à 91 jours d'affiliation ou 455 heures de travail, période, elle-même précédée d'une cessation de contrat autre que l'une de celles énoncées ci-dessus.

Plus simplement, la rupture du contrat de travail à retenir pour prendre en compte la condition de chômage involontaire est la dernière dans le temps par rapport à l'inscription comme demandeur d'emploi, ou la précédente s'il s'avère qu'entre ces deux ruptures, la personne ne totalise pas 91 jours d'affiliation ou 455 heures de travail.

Il importe par ailleurs de souligner que la transaction à la différence du départ négocié ne constitue pas un mode de rupture du contrat de travail. Elle n'influe sur le droit à indemnisation du chômage car la rupture du contrat a été décidée avant la transaction. Pour apprécier le droit à indemnisation, on se réfère au caractère volontaire ou involontaire de la rupture.

Ainsi, si l'employeur est à l'origine de la rupture du contrat, le salarié bénéficiera des prestations du régime d'assurance chômage. Dans le cas contraire, le risque de refus d'admission est élevé.

En ce qui concerne les situations de chômage volontaire, c'est-à-dire toutes celles qui ne sont pas visées par l'article 2 du règlement, font l'objet d'un refus d'attribution de l'allocation de chômage.

Il convient toutefois de souligner que si la situation du chômeur est inchangée après 121 jours de chômage, il peut demander l'examen de son dossier par l'instance paritaire régionale (Article 40 du règlement Unédic).

## **II- La nature des sommes perçues dans le cadre d'un licenciement, d'une rupture conventionnelle ou une transaction**

Il s'agit ici de savoir quelles sont les sommes prises en compte par pôle emploi dans le calcul de l'allocation.

L'article 14 § 2 du règlement Unédic dispose que : *« Sont exclues, les indemnités de licenciement, de départ, les indemnités spécifiques de rupture conventionnelle, les indemnités compensatrices de congés payés, les indemnités de préavis ou de non-concurrence, toutes sommes dont l'attribution trouve sa seule origine dans la rupture du contrat de travail ou l'arrivée du terme de celui-ci, les subventions ou remises de dettes qui sont consenties par l'employeur dans le cadre d'une opération d'accession à la propriété de logement.*

*Sont également exclues les rémunérations correspondant aux heures de travail effectuées au-delà des limites prévues par l'article L.3121-35 du code du travail.*

*D'une manière générale, sont exclues toutes sommes qui ne trouvent pas leur contrepartie dans l'exécution normale du contrat de travail ».*

L'indemnité de licenciement n'est pas un salaire, mais a le caractère de dommages-intérêts. Dans l'établissement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi ARE, les rémunérations prises en compte sont les rémunérations brutes. De ce fait, les sommes reçues au titre de l'indemnité de licenciement ne sont pas pris en compte.

Il en est de même des indemnités compensatrices de congés payés qui ne sont pas intégrées dans le calcul des sommes perçues au titre du salaire.

Concernant les sommes perçues dans le cadre d'une rupture conventionnelle, le raisonnement est le même.

En ce qui concerne la transaction qui se solde dans la majorité des cas par le versement d'une indemnité transactionnelle, le régime est le même.

### **III- Le différé d'indemnisation spécifique ou délai de carence**

Le différé d'indemnisation spécifique vise à reporter le versement des allocations de chômage. Il court à compter du lendemain de la fin du contrat de travail.

L'indemnisation n'est pas immédiate, elle est reportée au terme de deux différés applicables dans tous les cas.

- Le différé d'indemnisation « congés payés » calculés en fonction des indemnités compensatrices de congés payés versées.
- Le différé spécifique calculé en fonction des indemnités de rupture supra légales versées (on entend par indemnités légales, les indemnités dont le montant ou les modalités de calcul sont fixées par la loi) : ce différé ne peut jamais excéder 75 jours.

Il convient en outre de tenir compte d'un délai d'attente incompressible de 7 jours (Article 22 du règlement Unédic).

En pratique, le différé d'indemnisation correspond à un nombre de jours obtenu en divisant le montant de l'indemnité compensatrice de congés payés, versée par le dernier employeur, par le salaire journalier de référence. Lorsque le demandeur d'emploi a en outre bénéficié d'indemnités conventionnelles de fin de contrat, ce différé d'indemnisation est augmenté d'un différé spécifique.

Ce différé spécifique correspond à un nombre de jours obtenu en divisant le montant des indemnités conventionnelles de fin de contrat par le salaire journalier de référence.

Un arrêt de la Cour de cassation en date du 25 septembre 2012, n° 10-18800 pose le principe selon lequel « *le montant des indemnités allouées dans le cadre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ne devrait être exclu de l'assiette de calcul du délai de carence spécifique que pour la part correspondant au minimum fixé par l'article L 1235-3 du Code du travail* ».

Cet arrêt montre de manière claire que la fraction de dommages et intérêts alloués dépassant les salaires des six derniers mois est prise en compte pour le calcul du différé d'indemnisation.

La question de l'indemnisation par pôle emploi en cas de chômage est très importante. Elle pose la question du choix de la stratégie à adopter, du mode de rupture en cas de différend avec son employeur. Par exemple, faire le choix d'une résiliation judiciaire du contrat ou d'une démission n'aura pas forcément le même impact, les mêmes conséquences sur le droit à indemnisation. C'est pourquoi, le conseil d'un avocat peut s'avérer important dans cette situation.

Visitez notre [Blog en licenciement](#)  
***Twitter.jpg***

**Suivez-nous sur** Image not found **@GarciaAvocat**