Image not found or type unknown

Démissions et allocations chômage.

publié le **31/12/2010**, vu **6063 fois**, Auteur : Michèle BAUER,Avocat Bordeaux

Lorsque le salarié démissionne, en principe il n'a pas droit de percevoir des allocations chômage... en principe sauf exceptions.

En principe, lorsque le salarié démissionne, il n'a pas droit aux allocations chômage.

Pour bénéficier des allocations chômage, il ne faut pas que le salarié soit parti volontairement de son poste et que le contrat de travail ait été rompu de son initiative.

Toutefois, il est possible pour le salarié de bénéficier des allocations chômage dans certaines hypothèses.

Ces hypothèses sont fixées limitativement par les textes régissant l'assurance chômage.

Il faudra que les démissions **soient considérées comme légitimes.**

C'est le cas des démissions suivantes :

- changement de résidence du conjoint pour occuper un nouvel emploi salarié ou non salarié ; le nouvel emploi correspond à celui occupé à la suite d'une mutation au sein de l'entreprise ou lors d'un changement d'employeur à l'initiative de l'intéressé ou encore après une période de chômage.

- Prochain mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité entraînant un changement de résidence (si le délai entre la démission ou la fin du contrat de travail ou de mariage ou la conclusion du PACS est inférieur à deux mois),

- Changement de résidence des parents du salarié âgé de moins de 18 ans ou la personne qui exerce l'autorité parentale,

- Rupture à l'initiative du salarié d'un contrat initiative emploi (CIE) à durée déterminée, d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) d'un contrat avenir (CA), d'un contrat insertion revenu minimum d'activité (CIRMA) ou d'un contrat unique d'insertion (CUI) pour exercer un

contrat sous contrat de travail à durée déterminée d'au moins 6 mois ou sous contrat de travail à durée indéterminée ou poursuivre une action de formation qualifiante au sens de l'article L 6314-1 du code du travail.

Par ailleurs, il est à noter que sont également considérées comme légitimes les ruptures à l'initiative du salarié intervenues dans les situations suivantes :

- la démission intervenue pour cause de non paiement des salaires pour la période de travail effectuée à condition que l'intéressé justifie d'une ordonnance de référé lui allouant une provision de sommes correspondant à des arriérés de salaire,

- la démission intervenue à la suite d'un acte susceptible d'être délictueux (harcèlement moral par exemple), 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,

- la démission intervenue pour cause de changement de résidence justifiée 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.

- Le salarié qui, postérieurement à un licenciement ou à une fin de CDD n'ayant pas donné lieu à une inscription comme demandeur d'emploi, entreprend une activité à laquelle il met fin volontairement ou aux termes d'une période n'excédant pas 91 jours,

- Le salarié qui justifie des trois années d'affiliation continues et qui quitte volontairement son emploi pour reprendre une activité salariée à durée indéterminée, concrétisée par une embauche effective, à laquelle l'employeur a mis fin avant l'expiration d'un délai de 91 jours (cela peut être le cas d'une fin de période d'essai),

- Lorsque le contrat de travail dit « de couple ou indivisible » (concierge d'immeuble, co-gérant de succursale...) comporte une clause de résiliation automatique, la cessation du contrat de travail réputée légitime si le salarié quitte son emploi du fait du licenciement ou de la mise à la retraite de son conjoint par l'employeur,

- La démission du salarié motivée par une des circonstances visées 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 du code du travail (indemnité légale de licenciement spécifique aux journalistes. Il s'agit de journalistes professionnels qui mettent fin à leur contrat de travail suite à la cessation de la publication ou à sa cession ou encore à la suite d'un changement du caractère ou d'orientation de la publication.),

- Le salarié qui quitte son emploi pour conclure un ou plusieurs contrats de volontariat de solidarité internationale pour une ou plusieurs missions de volontariat de solidarité internationale ou un contrat de volontariat associatif pour une ou plusieurs missions de volontariat associatif d'une durée continue minimale d'un an.

Ces dispositions s'appliquent également lorsque la mission a été interrompue avant l'expiration de la durée minimale continue d'un an d'engagement prévue initialement par le contrat de volontariat

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

de solidarité internationale.

- le salarié qui a quitté son emploi et qui 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,

- la loi du 10 mars 2010 relative aux services civiques prévoit également que la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié au fin de souscrire un contrat de service civique ne peut avoir pour effet de le priver de ses droits à l'assurance chômage à l'issue de son service civique.

Textes applicables:

Convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage et son règlement général annexé.

Accord d'application n° 14 du 19 février 2009 pris en application des articles 2 4 E et 9 paragraphe 2 B du règlement général annexé de la convention du 19 février 2009 (cas de démission considéré comme légitime).

Accord d'application n° 14 du 19 février 2009 pris en application de l'article 40 du règlement général annexé à la convention du 19 février 2009 (cas soumis à l'examen des circonstances d'espèce)

Contact: cabinet@michelebaueravocate.com 33 Cours Pasteur- 33 000 BORDEAUX tél 05 47 74 51 50

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés