

BÉNÉFICIAIRES – SALARIÉS INVOLONTAIREMENT PRIVÉS D'EMPLOI

GENERALITES

Peuvent prétendre au bénéfice d'un revenu de remplacement les salariés involontairement privés d'emploi qui réunissent par ailleurs des conditions d'activité, d'âge, d'aptitude physique, d'inscription comme demandeurs d'emploi et de recherche d'emploi. Le chômage est involontaire lorsque la rupture du contrat de travail n'est pas du fait du salarié. Par conséquent, sont involontairement privés d'emploi les salariés dont la cessation du contrat de travail résulte :

- d'un licenciement ;
- d'une rupture conventionnelle du contrat de travail au sens des articles L. 1237-11 et suivants du Code du travail ;
- d'une fin de contrat de travail à durée déterminée, dont notamment le contrat à objet défini ou de contrat de mission ;
- d'une démission légitimée ;
- d'une rupture de contrat de travail 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.

Articles 1^{er} et 2 - Règlement annexé à la convention du 14 mai 2014

Article L. 5421-1 du Code du travail

CESSATION D'ACTIVITE SALARIEE A L'ORIGINE D'UN CHOMAGE INVOLONTAIRE

LICENCIEMENT

Motif

Le licenciement, quel qu'en soit le motif, cause personnelle ou économique, place le salarié licencié en situation de chômage involontaire. Il en est de même en cas de faute ou faute qualifiée (grave ou lourde) à l'origine de la rupture du contrat de travail. La seule mention du licenciement portée par l'employeur sur l'attestation destinée à Pôle emploi permet de qualifier le chômage d'involontaire. La solution juridique d'un litige est susceptible d'intéresser Pôle emploi lorsqu'est prononcée une requalification du licenciement. En effet, celle-ci peut avoir une éventuelle incidence sur la nature des indemnités de rupture et, par conséquent, sur le point de départ de l'indemnisation chômage.

Licenciement sans cause réelle et sérieuse - nullité du licenciement

Le Pôle emploi qui a versé les allocations de chômage au salarié licencié est en droit d'obtenir auprès de son ancien employeur le remboursement de ces allocations dans les conditions et limites prévues à l'article L. 1235-4 du Code du travail (soit au minimum un montant correspondant aux 6 derniers mois de salaire), lorsque la juridiction prud'homale, statuant au titre de cet article a jugé le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse ou prononcé la nullité du licenciement, sans ordonner la poursuite du contrat de travail.

Article L. 1235-4c du Code du travail

MISE A LA RETRAITE D'OFFICE

Un agent de la SNCF, relève d'un régime spécial de sécurité sociale, mais bénéficie des mêmes prestations d'assurance chômage que les autres salariés du secteur privé. Fonctionnant selon le principe de l'auto-assurance pour la couverture du risque perte d'emploi, la SNCF, via la Caisse de prévoyance et de retraite, est tenue d'appliquer la réglementation telle que prévue au règlement annexé à la convention d'assurance chômage. Il a ainsi été retenu qu'un agent, mis à la retraite d'office, alors qu'il ne réunit pas les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein se trouve involontairement privé d'emploi et ouvre droit, par conséquent, au bénéfice de l'allocation chômage.

Cass. Soc. n° 10-19135 du 25 janvier 2012

FIN DE CONTRAT A DUREE DETERMINEE

Le terme du contrat étant par sa nature même fixé et connu à l'avance par les parties signataires, la cessation d'activité ne peut être imputable au salarié. L'article L. 1243-1 du Code du travail permet de modifier par avenant le terme du contrat initialement prévu, sans que cela n'ait d'incidence sur le caractère involontaire de la privation d'emploi.

Circulaire UNEDIC n° 2014-26 du 30 septembre 2014

Le refus par le salarié de signer un nouveau contrat à durée déterminée ne s'analyse pas, a priori, comme du chômage volontaire dans la mesure où l'intéressé réunit les autres conditions d'ouverture de droit, en particulier s'il justifie d'actes positifs de recherche d'emploi.

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

"[...] la fin du contrat d'apprentissage qui est un contrat de type particulier ouvre droit au bénéfice de l'assurance chômage. Il en est de même lorsque la résiliation du contrat d'apprentissage intervient sur accord exprès et bilatéral des cosignataires ou est prononcée par le Conseil des prud'hommes comme le prévoit l'article L. 6222-18, du Code du travail".

Circulaire UNEDIC n° 2014-26 du 30 septembre 2014

FIN DU CONTRAT A DUREE DETERMINEE A OBJET DEFINI

Un nouveau contrat de travail à durée déterminée peut être conclu pour le recrutement d'ingénieurs et de cadres au sens des conventions collectives. Ce nouveau CDD comporte des spécificités :

- sa durée est au minimum fixée à **18** mois et au maximum à **36** mois ;
- l'échéance du contrat est constituée par la réalisation d'un objet défini (mission pour laquelle le salarié est embauché) ;
- le CDD n'est pas renouvelable.

Ce contrat prend donc fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, après un délai de prévenance au moins égal à deux mois.

Il peut être rompu par l'une ou l'autre des parties, pour un motif réel et sérieux, au bout de **18** mois puis à la date anniversaire de sa conclusion.

Article 6 de la loi portant sur la modernisation du marché du travail n° 2008-596 du 25 juin 2008

La prise en charge de ces anciens salariés par le régime d'assurance chômage est prévue par l'accord interprofessionnel national sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, lorsque la relation contractuelle ne peut se poursuivre en CDI à des conditions au moins équivalentes à celles du contrat initial (l'entreprise ne le propose pas ou le salarié refuse une proposition de CDI à des conditions moins favorables).

Article 12b de l'ANI du 11 janvier 2008

FIN DE CONTRAT DE MISSION

Le contrat de mission est conclu pour une durée limitée, avec ou sans terme précis. Dans cette hypothèse, le contrat est conclu pour une durée minimale ; il a pour terme la fin de l'absence de la personne remplacée ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

L'arrivée du terme du contrat de mission constitue un cas de chômage involontaire ouvrant droit à indemnisation au titre de l'assurance chômage (par application de l'annexe IV au règlement annexé à la convention du 14 mai 2014, si l'activité exercée dans le cadre de contrats d'intérim constitue la majorité des activités salariées exercées par le demandeur d'emploi selon les dispositions de l'accord d'application n° 1).

Circulaire n° 2014-26 du 30 septembre 2014

RUPTURE ANTICIPEE DU CDD OU DU CONTRAT DE MISSION A L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR

La rupture anticipée à l'initiative de l'employeur du contrat à durée déterminée, dont notamment le contrat à objet défini, ou du contrat de mission, place le salarié en situation de chômage involontaire.

En dehors des cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail, une telle rupture ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat.

Article L. 1243-4 alinéa 1 du Code du travail

Selon la jurisprudence, ces sommes ne pouvant se cumuler avec les allocations d'assurance chômage perçues pour la même période, l'allocation d'assurance n'est pas due pendant la période comprise entre la rupture anticipée du contrat et le terme de celui-ci.

Si la décision de justice accordant les dommages et intérêts prévus par l'article L. 1243-4 du Code du travail intervient alors que des allocations ont été versées pendant cette même période, celles-ci sont indues et devront être remboursées.

Cass. soc. n° 94-21806 et 95-13044 du 14 janvier 1997

Cass. soc. n° 96-19021 du 24 mars 1998

Cass. soc. n° 12-29117 du 5 mars 2014

Circulaire UNEDIC n° 2014-26 du 30 septembre 2014

DEMISSION LEGITIMEE

Rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié, la démission est dans certains cas considérée comme légitime, ouvrant droit ainsi à une indemnisation.

Pouvoir d'appréciation de l'instance paritaire régionale de Pôle emploi

Le salarié doit clairement invoquer l'un des motifs prévu par l'UNEDIC, dans sa lettre de démission. À défaut, seule l'instance paritaire régionale de Pôle emploi saisie de la demande d'indemnisation est compétente pour apprécier la légitimité de la démission.

"...Et attendu qu'il résulte des articles L. 351-1 et L. 351-3 du Code du travail, (recodifiés respectivement aux articles L. 5421-1 et L. 54229-1 du Code du travail) que les allocations d'assurance chômage ne sont attribuées qu'aux travailleurs involontairement privés d'emploi, aptes au travail et recherchant un emploi ; que si, selon le règlement annexé à la convention d'assurance chômage, alors en vigueur, les partenaires sociaux ont prévu d'assimiler aux salariés involontairement privés d'emploi, certains salariés démissionnaires, c'est à la condition qu'ils aient volontairement quitté leur emploi pour un motif reconnu légitime par la commission paritaire de l'ASSEDIC ; que M. Stéfanon n'ayant pas invoqué l'un de ces motifs, la Cour d'appel en a déduit, à bon droit, qu'elle ne pouvait substituer son appréciation de la légitimité du motif à celle de la commission à laquelle le règlement confère le pouvoir" ;

Cass. soc. - 27 juin 2000 - Stéfanon c/ASSEDIC Midi-Pyrénées

Cas de démission légitime

Cas prévus par l'accord d'application n° 14, Chapitre I

Est réputée légitime :

- 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 la puissance parentale ;
- 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 ;

La notion de conjoint intègre le concubinage dès lors qu'il est établi que la vie commune est antérieure à la rupture du contrat de travail.

La qualité de conjoint vise également la situation des personnes ayant conclu un PACS.

Circulaire UNEDIC n° 2014-26 du 30 septembre 2014

Le changement du lieu de résidence implique un déménagement sans qu'aucune distance minimum ne soit fixée. Rappelons que l'ouverture de droit est, dans ce type de situation, soumise à l'avis de l'instance paritaire régionale de Pôle emploi.

Cette disposition s'applique quelle que soit l'origine du changement de situation professionnelle, qui peut revêtir l'une des formes suivantes :

- mutation au sein d'une entreprise ;
- changement d'employeur décidé par l'intéressé ;
- embauche dans une nouvelle entreprise d'un travailleur antérieurement privé d'emploi ;
- création ou reprise d'entreprise.

L'administration, en charge de l'indemnisation d'un agent en tant qu'auto-assureur pour le risque chômage, n'est pas fondée à minorer le salaire de référence de celui-ci, au motif qu'il a ouvert des droits en application de l'accord d'application définissant comme légitime la démission pour suivre son conjoint. L'administration a considéré dans cette affaire sa réponse comme une mesure gracieuse.

TA Saint-Denis de la Réunion – n° 0800283 du 24 février 2011

☞ Le salarié qui démissionne pour suivre son conjoint qui déplace sa résidence hors du territoire français pour des raisons professionnelles ne peut prétendre à une indemnisation immédiatement. Cependant, à son retour en France, il conserve la possibilité de s'inscrire sur la liste des demandeurs d'emploi et de demander le bénéfice de l'allocation-chômage, sous réserve qu'entre la démission et l'inscription, un délai d'au plus de 4 ans se soit écoulé (délai de forclusion).

- 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 par l'intéressé.

Il ne peut s'écouler plus de **2** mois entre la date de fin d'emploi et la date du mariage ou de la conclusion du PACS, peu importe l'ordre dans lequel se sont produits ces événements.

Cette interprétation est donnée à la fois par l'UNEDIC, dans les différentes circulaires d'application des conventions d'assurance chômage, dont celle du 1^{er} janvier 2001, et par les juges qui, en l'espèce, se sont réservé le droit d'interpréter la délibération litigieuse sans faire référence à celle de l'UNEDIC :

"...Mais attendu que la Cour d'appel, interprétant la délibération litigieuse dont l'application au litige n'était pas contestée et dont les termes n'étaient ni clairs ni précis, a souverainement estimé, sans encourir les griefs du moyen, que la démission est légitime lorsque moins de deux mois se sont écoulés entre la fin de l'emploi et le mariage, quel que soit l'ordre de ces deux événements ; que le moyen n'est pas fondé" ;

Cass. soc. - 28 mars 2001 - OPAC de Meurthe-et-Moselle c/ Second

- la démission du salarié pour suivre son enfant handicapé admis dans une structure d'accueil dont l'éloignement entraîne un changement de résidence.

La présomption de légitimité de la démission s'applique dès lors qu'il existe un lien de causalité entre le départ volontaire et le changement de résidence motivé par l'admission de l'enfant handicapé dans une structure d'accueil ; le nouveau lieu de résidence doit en outre être incompatible avec la conservation par le parent de son activité professionnelle.

Circulaire UNEDIC n° 2014-26 du 30 septembre 2014

- la rupture à l'initiative du salarié d'un contrat d'insertion par l'activité, d'un contrat emploi jeunes pour exercer un nouvel emploi ou pour suivre une action de formation.

L'application est notamment prévue en cas de démission pour suivre une action de formation rémunérée au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

- la 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 unique d'insertion (CUI), d'un contrat d'avenir (CA) ou d'un contrat insertion-revenu minimum d'activité (CIRMA) ou d'un contrat unique d'insertion pour exercer un nouvel emploi sous contrat de travail à durée déterminée d'au moins 6 mois ou sous contrat de travail à durée indéterminée ou pour suivre une action de formation qualifiante.

Cas prévus par l'accord d'application n° 14, chapitre II

À titre dérogatoire, la Commission paritaire nationale décide de considérer 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 des périodes de travail effectuées.

L'intéressé doit, par ailleurs, justifier d'une ordonnance de référé, rendue par le juge prud'homal, lui allouant une provision de sommes correspondant à des arriérés de salaires, d'un jugement au fond ou d'une ordonnance du bureau de conciliation.

Le Pôle emploi compétent procède à l'instruction de la demande d'allocation dès l'instant où le salarié démissionnaire lui remet l'attestation de saisine de la juridiction prud'homale. La décision de prise en charge ne pourra intervenir, toutefois, que lorsque l'intéressé aura fourni à Pôle emploi la décision condamnant l'employeur au versement des créances de nature salariale ou d'une provision sur ces sommes.

En l'absence d'une telle décision, le chômage résultant de cette rupture sera réputé comme volontaire et traité comme tel.

Le bureau de conciliation des prud'hommes ayant des pouvoirs juridictionnels comparables, un salarié peut obtenir, par la voie d'une ordonnance provisoire rendue par le bureau de conciliation, le versement de provisions sur les salaires. Dans ce cas, la situation de l'intéressé s'analyse comme une privation involontaire d'emploi.

Circulaire UNEDIC n° 2014-26 du 30 septembre 2014

- 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. La citation directe, la plainte avec constitution de partie civile devant le juge d'instruction ou la plainte déposée auprès du commissariat de police ou d'une gendarmerie sont généralement recevables.

L'acte délictueux recouvre tout comportement réprimé pénalement. Il s'agit donc tant des contraventions que des délits ou même des crimes.

Circulaire UNEDIC n° 2014-26 du 30 septembre 2014

“Est considéré comme involontaire le chômage du salarié qui démissionne et porte plainte contre son employeur, auteur à son endroit d'un acte délictueux. À titre indicatif, il peut s'agir :

- de la menace d'une atteinte à sa personne,
- d'un viol,
- de coups ou de violences ou de voies de fait,
- d'atteintes à la vie privée, dénonciations calomnieuses,
- de vol,
- de discrimination en raison du sexe, de la race, des mœurs, de la religion, ...
- de harcèlement sexuel ou moral.

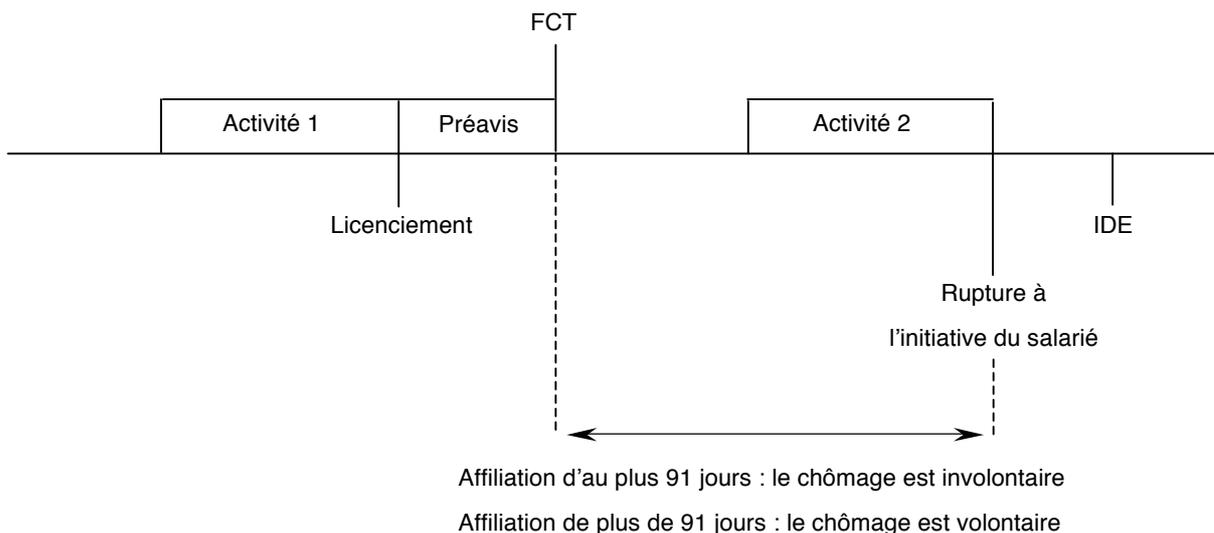
Circulaire UNEDIC n° 2009-10 du 22 avril 2009

- la démission intervenue pour cause de changement de résidence justifié par une situation où le salarié est victime de violences conjugales.

Le départ volontaire est légitime si le changement de résidence ne permet pas la poursuite du contrat de travail. L'intéressé doit avoir déposé une plainte auprès du procureur de la République. La citation directe qui consiste à saisir directement le tribunal de police ou correctionnel (selon qu'il s'agit d'une contravention ou d'un délit) est a fortiori recevable. Il en va de même en cas de plainte avec constitution de partie civile devant le juge d'instruction. Enfin l'intéressé peut présenter à Pôle emploi une plainte déposée au commissariat de police ou d'une gendarmerie.

Circulaire UNEDIC n° 2014-26 du 30 septembre 2014

- le salarié qui, postérieurement à un licenciement, une rupture conventionnelle ou une fin de contrat de travail à durée déterminée n'ayant pas donné lieu à une inscription comme demandeur d'emploi, entreprend une activité à laquelle il met fin volontairement au cours ou au terme d'une période n'excédant pas **91** jours.



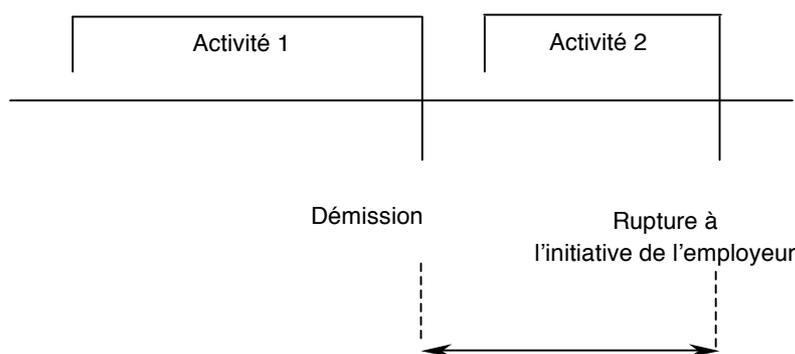
FCT : Fin de Contrat de Travail

IDE : Inscription comme Demandeur d'Emploi

Le chômage est involontaire dès lors que la période n'a pas duré plus de **91** jours de date à date. Dans le cas contraire, la dernière fin de contrat de travail est retenue pour caractériser le chômage. Il s'agit ici d'une rupture à l'initiative du salarié et donc d'un chômage volontaire.

En cas d'inscription comme demandeur d'emploi au terme du préavis, la demande d'allocation est recevable. À la reprise de la seconde activité, le versement d'allocation est éventuellement interrompu. Au terme de la période d'emploi, Pôle emploi étudiera la possibilité d'une réadmission-reprise de droits. En cas de reprise de droits, le départ est présumé légitime.

- le salarié qui quitte volontairement son emploi pour 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 91 jours.



Affiliation jusqu'à 91 jours :

rupture à l'initiative du salarié :

le chômage est involontaire si 3 ans continus d'affiliation

Affiliation de plus de 91 jours :

rupture à l'initiative de l'employeur :

le chômage est involontaire

Le demandeur est considéré comme involontairement privé d'emploi s'il peut justifier de **3** années continues d'affiliation au régime d'assurance chômage. Sont concernées les personnes dont l'emploi repris a duré moins de **91** jours.

☞ **Activités retenues**

[...] "doivent être retenues toutes les périodes accomplies dans une ou plusieurs entreprises ou établissements et qui ont donné lieu à affiliation au régime d'assurance chômage à condition qu'il y ait continuité des périodes d'emploi dans ces 3 ans.

Sont prises en compte toutes les périodes d'activité salariée exercées auprès d'un employeur privé ou public visé à l'article L. 351-12 du Code du travail, (recodifié à l'article L. 5424-1), de même que toutes les périodes exercées dans un autre État de l'Union Européenne (UE), de l'Espace Économique Européen (EEE) ou de la Confédération suisse, par un ressortissant de l'un de ces États.

S'agissant d'un ressortissant d'un État tiers, sont prises en compte les périodes d'activité exercées dans un autre État de l'Union européenne à l'exception du Danemark.

L'appartenance doit avoir été effective ; en conséquence, ne sont pas visées les "périodes assimilées" (périodes de formation professionnelle continue et dernier jour du mois de février)".

Circulaire UNEDIC n° 2014-26 du 30 septembre 2014

■ lorsque le contrat de travail dit “de couple ou indivisible” comporte une clause de résiliation automatique, la cessation du contrat de travail est 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.

Lorsque la cessation du contrat de l'un des conjoints résulte de la démission de l'autre, l'accord d'application n° 14 ne peut être mis en œuvre.

Sont notamment susceptibles d'être visés par cette disposition les concierges d'immeubles ou les cogérants de succursales.

■ la démission du salarié (journaliste) employé dans une entreprise de journal ou périodique mentionnée à l'article L. 7112-5 du Code du travail, motivée par l'une des circonstances suivantes :

- cession du journal ou du périodique,
- cessation de la publication du journal ou périodique pour quelque cause que ce soit,
- changement notable dans le caractère ou l'orientation du journal ou périodique si ce changement crée, pour la personne employée, une situation de nature à porter atteinte à son honneur, sa réputation ou, d'une manière générale, à ses intérêts moraux.

Les indemnités prévues aux articles L. 7112-3 L. 7112-4 du Code du travail doivent avoir été effectivement versées à l'intéressé.

■ le salarié qui quitte son emploi pour conclure un contrat de service civique, un ou plusieurs contrat(s) de volontariat de solidarité internationale ou un contrat de volontariat associatif pour une ou plusieurs missions, d'une durée continue minimale d'un an.

Cette disposition s'applique également lorsque, en cas de force majeure ou du fait du prince, la mission a été interrompue avant l'expiration de la durée minimale.

■ 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.

Les formalités de publicité sont les suivantes :

- immatriculation au répertoire des métiers,
- déclaration au centre de formalités des entreprises,
- inscription au registre du commerce et des sociétés.

Circulaire UNEDIC n° 2014-26 du 30 septembre 2014

PRISE D'ACTE DE LA RUPTURE DU CONTRAT PAR LE SALARIE

Définition

Aux termes de la jurisprudence, la prise d'acte de la rupture du contrat de travail, que seul le salarié peut mettre en œuvre (l'employeur disposant de la possibilité de licenciement), a pour effet de rompre les relations contractuelles sans qu'il soit à ce moment possible d'établir à qui en incombe la responsabilité. Selon la reconnaissance ou non par les juges des faits et griefs invoqués par le salarié à l'encontre de son employeur, elle produit les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, soit d'une démission.

Cass. soc. du 25 juin 2003, n° s 01-40235, 01-41150, 01-42679, 01-42235 et 01-42335

Une démission ne vaut comme telle que si elle est claire et non équivoque. Aussi, une démission formulée sans « réserve », c'est-à-dire ne mentionnant aucun grief à l'encontre de l'employeur est en principe analysée en ce sens.

La Cour de cassation décide cependant que dans certaines circonstances « antérieures ou contemporaines de la démission », celle-ci peut être équivoque et s'analyser comme une prise d'acte de la rupture.

En l'espèce, si les lettres de démission faisant mention d'un motif pour « convenances personnelles », des circonstances telles qu'une lettre de protestation contre la modification unilatérale de la rémunération ou un signalement à l'inspection du travail d'une demande de rappel de salaires, actes pris antérieurement ou concomitamment à la démission, permettent de se positionner sur le terrain de la prise d'acte par le salarié.

Cass. soc. du 9 mai 2007, n° s 05-42301, 05-40315, 05-41324 et 05-40518

Conséquences sur le droit aux allocations

Droit aux prestations lié à une décision de justice

Seule la décision des juges peut permettre de tirer les conséquences sur le droit aux allocations d'assurance chômage, sauf dans les cas où les faits reprochés à l'employeur relèvent de motifs considérés comme légitimes par l'Assedic. Il s'agit du non paiement des salaires ou d'actes susceptibles d'être délictueux qui visent tout comportement social tombant sous le coup de la loi (contraventions, délits, crimes), envisagés à l'accord d'application n° 14. Dans ces cas, si l'intéressé justifie d'une ordonnance de référé allouant une provision des sommes en litige ou du dépôt d'une plainte, le droit à indemnisation peut être ouvert.

Indication du motif de la rupture sur l'attestation employeur

L'attestation doit être établie par l'employeur dans les plus brefs délais, alors que probablement aucune décision de justice n'aura permis de trancher le litige opposant les parties au contrat de travail. L'employeur ne peut par conséquent préjuger de la décision que prendront les juges et de fait décider du droit du salarié au bénéfice des allocations d'assurance chômage. Dans la mesure où l'employeur doit faire figurer le motif exact de la rupture, et qu'il est établi que la cause de la rupture est la prise d'acte par le salarié de la rupture de son contrat de travail et non une démission, l'employeur est condamné à verser à l'intéressé des dommages et intérêts.

Cass. soc. du 27 septembre 2006, n° 05-40414

Remboursement des prestations à Pôle emploi

Dans la mesure où, [...] « lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse quand les faits invoqués la justifient », l'ASSEDIC (ou Pôle emploi) peut demander le remboursement des indemnités de chômage. Cette sanction prise à l'encontre de l'employeur est en effet prévue par les dispositions de l'article L. 1235-4 du Code du travail, dans le cas, entre autres, du licenciement sans cause réelle et sérieuse. La décision de la Cour d'appel, fondée sur l'argument selon lequel la sanction légale profitant à l'ASSEDIC (ou Pôle emploi) ne peut être étendue à cette situation particulière en l'absence de texte le prévoyant expressément, est censurée.

Cass. soc. du 3 mai 2007, n° 05-44694

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL POUR MOTIF ECONOMIQUE

Article L. 1233-3 du Code du travail

Le régime d'assurance chômage tient compte du fait que le Code du travail prévoit l'application des dispositions relatives au licenciement économique à toute rupture du contrat de travail résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification substantielle du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

Ainsi, dès lors qu'un motif économique est à l'origine de la rupture du contrat de travail, quelle qu'en soit la nature (rupture négociée, démission, ...), le chômage doit être considéré comme involontaire.

"Il est à souligner cependant qu'il n'appartient pas au régime d'assurance chômage de rechercher si une rupture de contrat, quelle que soit sa nature (rupture négociée notamment) est soumise à l'ensemble des procédures de licenciement pour motif économique prévues par le chapitre I du titre 2 du livre 3 du Code du travail. Pôle emploi doit simplement se référer à la déclaration de l'employeur sur l'attestation destinée à Pôle emploi".

Si ce document ne fait pas mention d'une rupture du contrat de travail pour motif économique, une décision de rejet est prononcée. [...] "Une décision de justice peut toutefois requalifier la rupture du contrat. Dans l'hypothèse d'une requalification en rupture pour motif économique, il est procédé à une régularisation de la situation du travailleur privé d'emploi".

Circulaire UNEDIC n° 2014-26 du 30 septembre 2014

RUPTURE CONVENTIONNELLE

Ce mode rupture du contrat de travail est issu de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail.

Définition

L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie au moyen de la rupture dite « conventionnelle ».

La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties. Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat, après un ou plusieurs entretiens au cours desquels chacun peut se faire assister (un salarié ou un membre des IRRP pour le salarié et par un membre du personnel ou dans les entreprises de moins de 50 salariés, par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs, voire par un autre employeur relevant de la même branche – uniquement si le salarié est lui-même assisté d'une autre personne).

Articles L. 1237-11 et L. 1237-12 du Code du travail

La rupture conventionnelle ne peut être appliquée :

- dans le cadre d'un accord collectif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (*Article L. 2242-15 du Code du travail*) ;
- dans un plan de sauvegarde pour l'emploi (*Article L. 1233-61 du Code du travail*).

Article L. 1137-16 du Code du travail

Ce mode rupture du contrat de travail est distinct du « départ négocié », notamment en ce qui concerne les droits à l'assurance chômage.

Contenu de la convention de rupture

La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment :

- le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, qui ne peut être inférieure à celui de l'indemnité légale de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 du Code du travail ;
- la date de la rupture du contrat de travail, qui ne peut être antérieure au lendemain de l'homologation de la rupture conventionnelle par l'autorité administrative compétente. En cas de silence de la DIRECCTE, la date de la rupture est, par conséquent, fixée après l'expiration du délai d'instruction cité ci-dessous.

Article L. 1237-13 du Code du travail

Procédure

À compter de la date de la signature de la convention, chacun des deux signataires dispose d'un délai de rétractation de **15** jours calendaires.

Une demande d'homologation est envoyée à la DIRECCTE, qui dispose d'un délai d'instruction fixé à **15** jours ouvrables à compter de la réception de la demande.

La validité de la rupture conventionnelle est subordonnée à cette homologation.

Article L. 1237-14 du Code du travail

Droit à l'assurance chômage

Ont également droit à l'allocation d'assurance les salariés dont le contrat de travail a été rompu conventionnellement selon les modalités prévues aux articles L. 1237-11 et suivants.

Article L. 5422-1 du Code du travail

Article 2 – Règlement annexé à la convention du 14 mai 2014

Sur l'attestation employeur destinée à Pôle emploi, l'indication par l'employeur selon laquelle le contrat a pris fin suite à une rupture conventionnelle suffit à qualifier la rupture comme une perte involontaire d'emploi.

Circulaire UNEDIC n° 2014-26 du 30 septembre 2014

Conséquence sur le droit à une indemnisation au titre du chômage d'une rupture conventionnelle non homologuée

La validité de la rupture conventionnelle étant subordonnée à son homologation, la Cour d'appel de Paris juge que Pôle emploi est fondé à refuser l'ouverture de droit à un salarié dont la convention de rupture n'a pas été homologuée. Application stricte de la réglementation, puisque dans cette affaire le salarié est réellement dans la situation de perte involontaire d'emploi, son employeur lui ayant signifié par courrier que l'entreprise était contrainte de mettre fin à son contrat de travail en l'absence de possibilité de reconversion.

CA Paris du 6 avril 2012 n° 11-06828

FIN DE CONTRAT A PRENDRE EN COMPTE

La fin de contrat de travail retenue pour caractériser la situation de chômage est :

- celle qui précède immédiatement la date de l'inscription comme demandeur d'emploi ;

ou

- une fin de contrat de travail antérieure, dès lors que, depuis le départ volontaire, il ne peut être justifié d'une période d'affiliation d'au moins **91** jours ou d'une période de travail d'au moins **455** heures.

Article 4 e) - Règlement annexé à la convention du 14 mai 2014

AFFILIATION RETENUE

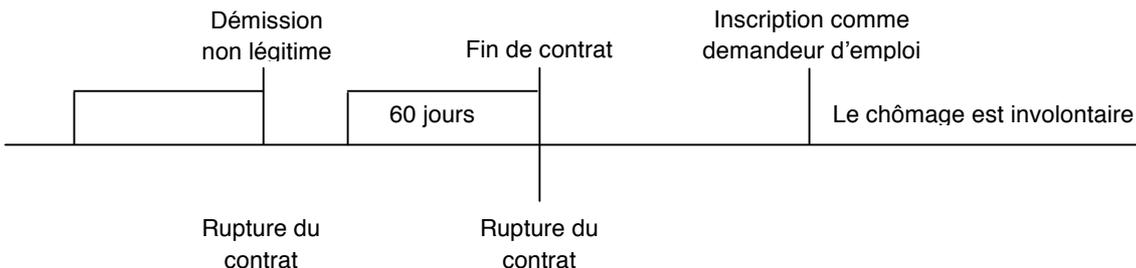
Périodes d'activité salariées et assimilées

La durée d'affiliation s'entend ici des périodes d'activité salariée et des périodes assimilées définies à l'article 3 du règlement annexé à la convention (périodes de formation professionnelle continue et dernier jour du mois de février). Toutefois, les périodes de formation visées au livre IX du Code du travail sont assimilées à des jours d'affiliation ou à des heures de travail dans la limite des deux tiers de **91** jours ou **455** heures, soit **60** jours ou **303** heures.

Circulaire UNEDIC n° 2014-26 du 30 septembre 2014

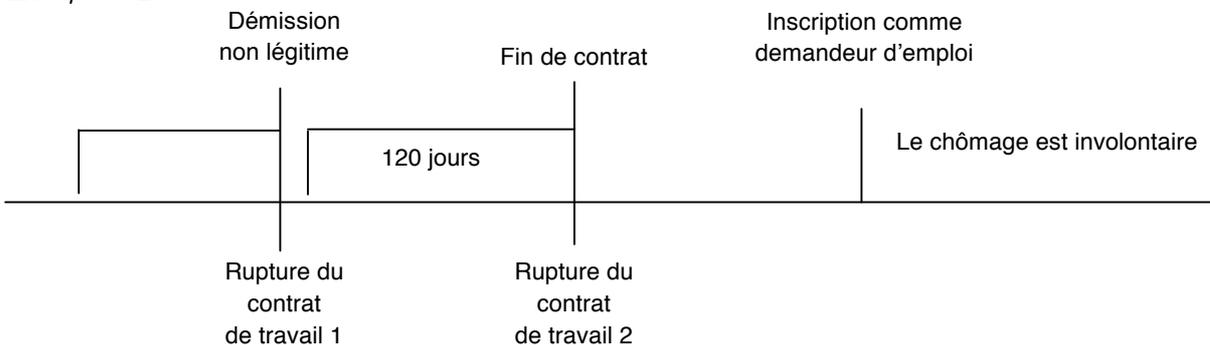
Exemples

Exemple n° 1



Le nombre de jours de travail au titre du dernier emploi étant inférieur à **91** jours, il est tenu compte du motif de la rupture du premier contrat de travail pour apprécier le caractère volontaire ou involontaire du chômage.

Exemple n° 2

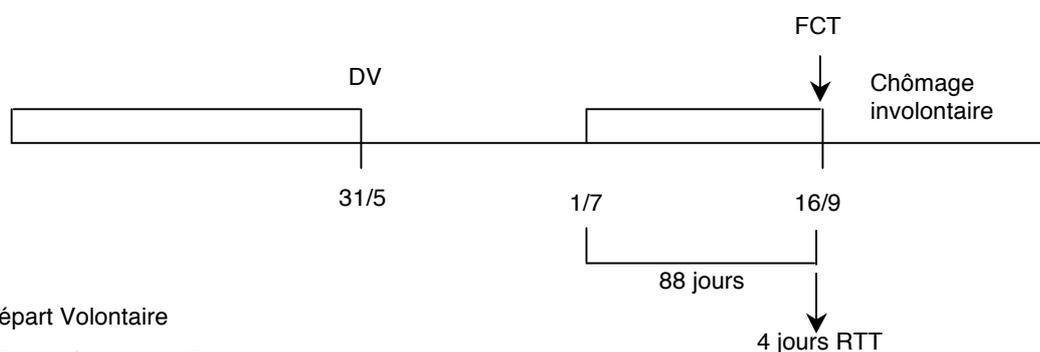


Le nombre de jours de travail au titre du dernier emploi étant au moins égal à 91 jours, le caractère volontaire ou involontaire du chômage est apprécié au titre de la rupture du second contrat de travail, il n'est pas tenu compte du motif de la rupture du premier contrat de travail.

Prise en compte des jours de RTT (Réduction du Temps de Travail)

Pour la recherche des 91 jours d'affiliation ou 455 heures de travail, sont également pris en compte les jours de réduction du temps de travail non pris par le salarié, ayant donné lieu au paiement de l'indemnité compensatrice de repos supplémentaire.

Exemple



DV : Départ Volontaire

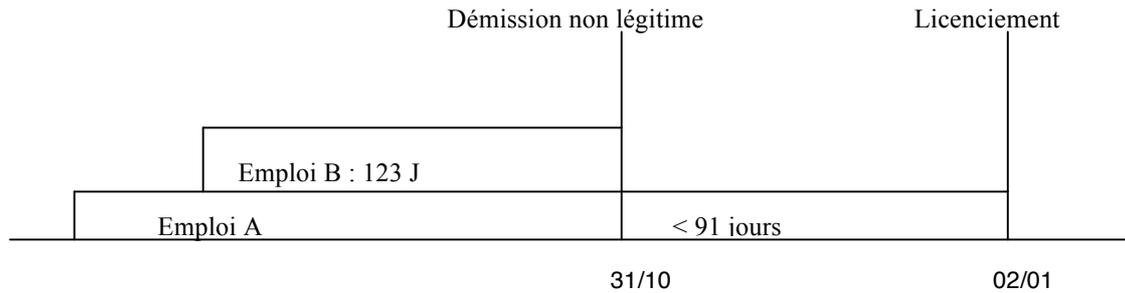
FCT : Fin de Contrat de Travail

RTT : Réduction du Temps de Travail

CAS PARTICULIER DE CUMUL D'EMPLOIS

En cas de cumul d'emplois, il convient de retenir que lorsque moins de 91 jours séparent un départ volontaire d'une cessation involontaire de contrat de travail intervenue postérieurement, une ouverture de droits peut être prononcée si :

- le demandeur d'emploi justifie d'une durée d'activité d'au moins 91 jours au titre de son dernier emploi ;
- les conditions d'ouverture du droit sont satisfaites.



Une durée inférieure à **91** jours sépare la démission de l'emploi B du licenciement de l'emploi A. Toutefois, l'emploi A et l'emploi B ont été exercés concomitamment.

L'emploi A a été exercé pendant plus de **91** jours. La condition de chômage involontaire est donc remplie.

Circulaire UNEDIC n° 2014-26 du 30 septembre 2014

INDICATION DU MOTIF DE LA RUPTURE

ATTESTATION EMPLOYEUR

Pôle emploi a connaissance du motif de la rupture du contrat de travail au moyen de l'attestation employeur que lui remet le demandeur d'emploi. Elle n'a pas vocation à contester le motif ni la régularité de la procédure notamment en cas de rupture pour cause économique.

OBLIGATION DE L'EMPLOYEUR

Un salarié est débouté par la Cour d'appel de sa demande de dommages et intérêts pour refus de remise d'une attestation portant mention d'un licenciement et non d'une démission, au motif que l'attestation qui faisait état d'un abandon de poste ne pouvait faire obstacle au paiement des indemnités de chômage. La Cour de cassation censure cette décision, reconnaissant que le refus de remise d'une attestation rectifiée cause nécessairement un préjudice au salarié. Ce document doit indiquer de manière non équivoque le motif de la rupture.

Cass. soc. - 19 avril 2000 - Cisse c/SARL Anet et services

OUVERTURE DE DROIT EN CAS DE CHOMAGE VOLONTAIRE

Accord d'application n° 12 § 1

Circulaire UNEDIC n° 2014-26 du 30 septembre 2014

SAISINE DE L'INSTANCE PARITAIRE RÉGIONALE

Étant en situation de chômage volontaire, Pôle emploi saisi de la demande d'allocation notifiée à l'intéressé une décision de rejet. Un formulaire de demande d'examen de situation individuelle lui est remis conjointement à la décision de rejet. Si la "situation de chômage se poursuit contre sa volonté", son dossier peut ensuite être à nouveau examiné en vue de bénéficier d'une indemnisation, sous réserve que les conditions suivantes soient réunies. L'intéressé doit :

- demander expressément le réexamen de ses droits ;
- remplir toutes les autres conditions d'ouverture de droit ;
- avoir quitté l'emploi, au titre duquel les allocations lui ont été refusées, depuis au moins **121** jours ;
- apporter des éléments attestant ses recherches actives d'emploi, ainsi que ses éventuelles reprises d'emploi de courte durée et ses démarches pour entreprendre des actions de formation, de réinsertion ou de requalification. La commission paritaire n'apprécie pas les motifs du départ volontaire, mais elle examine si le chômage de l'intéressé se prolonge contre sa volonté.

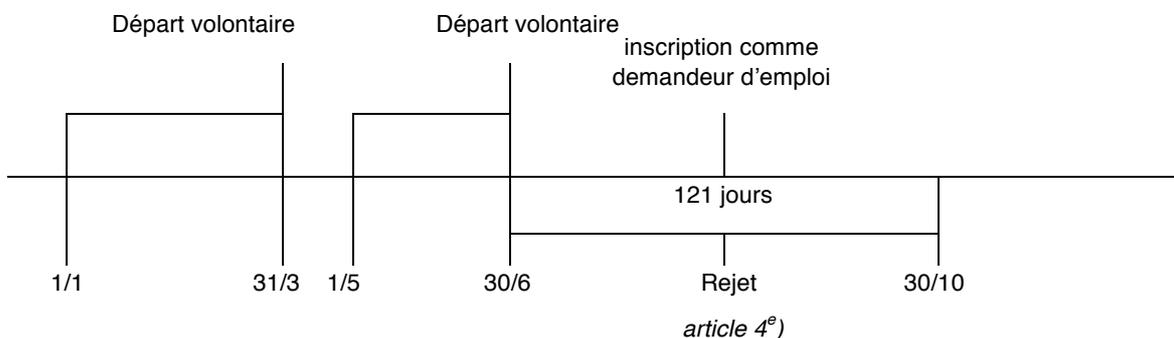
DELAÏ DE 121 JOURS – SITUATION D'OUVERTURE DU DROIT

Point de départ

Le délai de **121** jours court à compter du lendemain de la dernière fin de contrat de travail. Les efforts de reclassement sont appréciés tout au long de ce délai.

Le point de départ du versement des allocations ainsi accordées est fixé au **122^e** jour suivant la fin du contrat de travail au titre de laquelle les allocations ont été refusées et ne peut être antérieur à l'inscription comme demandeur d'emploi.

Exemple



Lors de l'inscription comme demandeur d'emploi qui suit le départ volontaire du 30/6, une décision de rejet est prononcée par Pôle emploi.

Un délai de 121 jours commence à courir le 1/7.

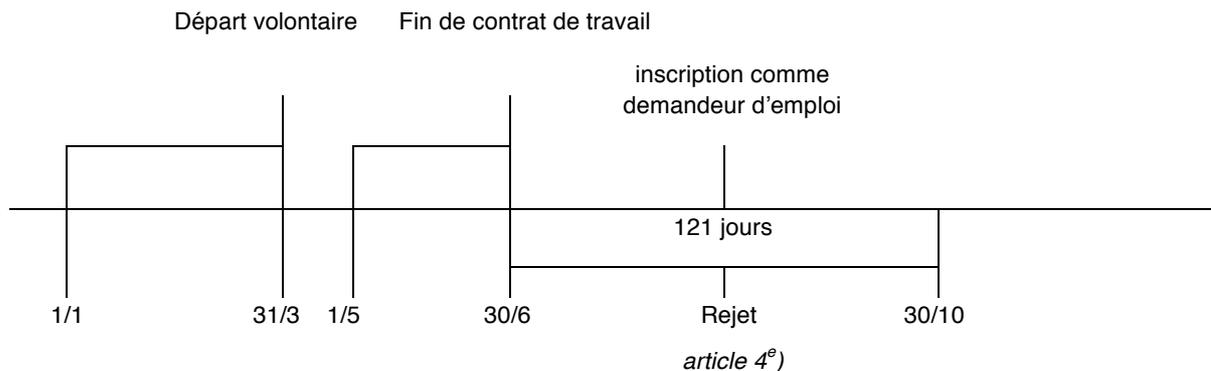
Si le 30/10 ou postérieurement, l'intéressé en fait la demande, l'instance paritaire régionale de Pôle emploi examine les actions menées en vue d'un reclassement entre le 1/7 et le 30/10.

Une décision d'admission peut être prononcée à compter du 30/10.

Point de départ du délai en cas de reprise d'activité (CDD)

Le point de départ de ce délai est systématiquement le lendemain de la dernière fin de contrat de travail, y compris lorsque celle-ci ne correspond pas au départ volontaire.

Exemple



À l'inscription comme demandeur d'emploi qui suit la fin de contrat de travail du 30/6 une décision de rejet est prononcée par Pôle emploi.

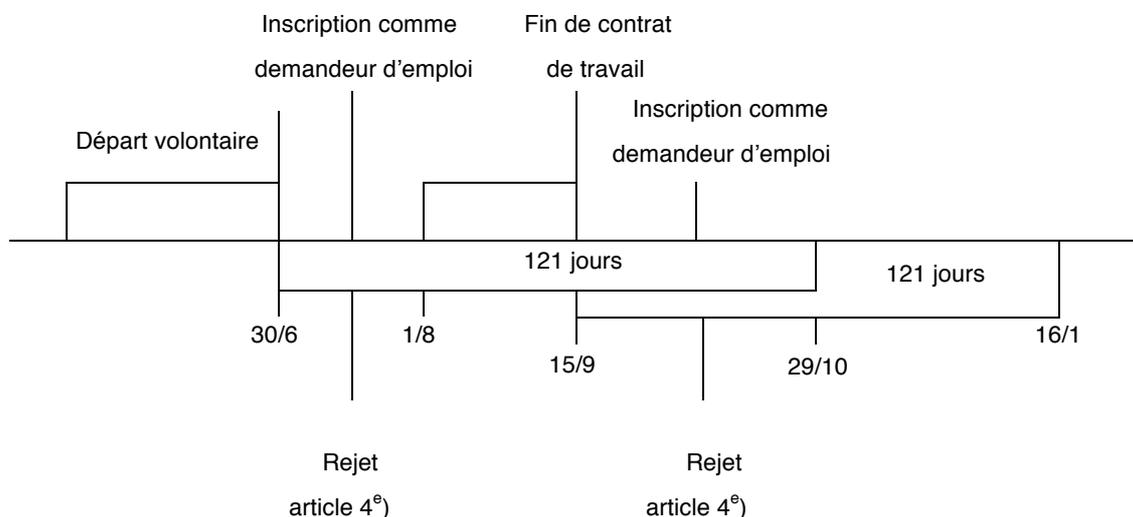
Un délai de 121 jours court à compter du 1/7, soit au lendemain de la dernière fin de contrat de travail et non au 1/4, date correspondant au lendemain du départ volontaire. Si le 30/10, ou postérieurement, l'intéressé en fait la demande, la commission paritaire examine les actions menées au regard du reclassement à compter du 1/7 jusqu'au 30/10.

Si l'intéressé cesse d'être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi ou s'il sollicite à nouveau l'assurance chômage au titre d'une nouvelle fin de contrat de travail qui ne peut lui conférer la qualité de bénéficiaire, il convient de déterminer un nouveau délai de 121 jours au titre de cette nouvelle fin de contrat.

Reprise d'activité au cours du délai de 121 jours

En cas de reprise d'activité au cours du délai ne permettant pas une ouverture de droit, un nouveau délai de 121 jours démarre au lendemain de la cessation de cette activité.

Exemple



Suite à l'inscription comme demandeur d'emploi qui suit la démission du 30/6, une décision de rejet est prononcée par Pôle emploi.

Le délai de 121 jours court à compter du 1/7. L'intéressé cesse d'être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi puis reprend une activité du 1/8 au 15/9. Le 16/9, il se réinscrit comme demandeur d'emploi, une décision de rejet est alors prononcée par Pôle emploi car l'intéressé ne justifie pas de 91 jours d'affiliation ou de 455 heures de travail depuis la démission du 30/6, un nouveau délai de 121 jours commence donc à courir le 16/9.

Dans l'hypothèse où l'intéressé demande l'examen de sa situation au titre de la période écoulée entre le 1/7 et le 29/10 et que la commission paritaire estime que son comportement manifeste sa volonté de se reclasser, une décision d'admission à compter du 30/10 lui sera notifiée.

La période d'affiliation prise en considération au titre de cette ouverture de droits sera celle précédant la fin de contrat de travail du 30/6. En effet, c'est le chômage survenant 121 jours après cette fin de contrat de travail qui est qualifié d'involontaire.

L'intéressé ayant la qualité de bénéficiaire, le délai de 121 jours qui a commencé à courir le 16/9 devient sans objet.

En revanche, en cas de rejet de la commission paritaire ou en l'absence de demande de l'intéressé, l'instance paritaire régionale procédera à l'examen de sa situation, si celui-ci en fait la demande, à l'issue ou postérieurement au second délai de 121 jours.

En cas de décision positive, la période d'affiliation à retenir est celle précédant la fin de contrat du 15/9.

C'est, en effet, suite à cette fin de contrat de travail que le délai de 121 jours a commencé à courir et que l'instance paritaire régionale a examiné la situation de l'intéressé.

DELAI DE 121 JOURS – SITUATION DE REPRISE DE PAIEMENT

L'une des conditions de reprise du paiement est le caractère involontaire du chômage. Cette condition est réputée satisfaite en cas de démission d'une activité reprise en cours d'indemnisation, dès lors qu'elle intervient avant que le salarié ne puisse justifier de **91** jours ou **455** heures de travail.

Dans le cas contraire, le salarié se trouve en situation de chômage volontaire. L'IPR peut être saisie afin d'accorder une reprise de droit. Le délai de **121** jours court alors le lendemain de la fin du contrat de travail au titre de laquelle les allocations ont été reprises.

Circulaire UNEDIC n° 2014-26 du 30 septembre 2014

DELAI DE 121 JOURS – SITUATION DE RECHARGEMENT DES DROITS

Le rechargement des droits peut être accordé si à la date d'épuisement des droits antérieurement ouverts, le salarié justifie d'au moins **150** heures de travail et se trouve en situation de chômage involontaire. À défaut, il est procédé à un examen de sa situation par l'IPR au terme d'un délai de **121** jours suivant la fin de ses droits.

PROCEDURE

La notification de rejet au titre de l'article 4^e) adressée au salarié en situation de chômage volontaire est conforme à un modèle national établi par l'UNEDIC. Elle est accompagnée d'un formulaire de demande d'examen par l'instance paritaire régionale, formulaire dont le modèle est également arrêté par l'UNEDIC.

L'intéressé est informé par Pôle emploi que sa demande d'examen doit être retournée, dûment complétée, dans les **15** jours précédant l'échéance du **121^e** jour suivant la fin de son contrat de travail.

Circulaire UNEDIC n° 2009-10 du 22 avril 2009

Si la commission paritaire estime que les efforts de reclassement accomplis par l'intéressé attestent que sa situation de chômage se prolonge contre son gré, elle décide d'une admission avec effet au **122^e** jour de chômage.

PERIODE DE PERCEPTION D'INDEMNITES JOURNALIERES DE SECURITE SOCIALE

Le délai de **121** jours est allongé des périodes ayant donné lieu au versement d'indemnités journalières de sécurité sociale d'une durée au moins égale à **21** jours consécutifs. Le point de départ du versement des allocations est décalé du nombre de jours correspondant et ne peut être antérieur à l'inscription comme demandeur d'emploi.

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL AU COURS D'UNE PERIODE DE MOBILITE VOLONTAIRE SECURISEE

CONTEXTE

Objet

L'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés, retranscrit aux articles L. 1222-12 à L. 1222-16 du Code du travail par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, instaure un droit à une période de mobilité volontaire sécurisée.

Le salarié justifiant d'une ancienneté au moins égale à deux ans dans les entreprises ou groupes d'entreprises d'au moins **300** salariés, peut ainsi exercer une activité salariée dans une autre entreprise, en ayant la garantie d'un droit de retour dans son entreprise d'origine au terme de la période de mobilité.

Modalités de mise en œuvre

La période de mobilité volontaire sécurisée est prévue par un avenant au contrat de travail liant le salarié à son entreprise d'origine. Cet avenant en prévoit l'objet, la durée, la date d'effet et le terme de la période de mobilité volontaire sécurisée, ainsi que le délai dans lequel le salarié informe par écrit l'employeur de son choix éventuel de ne pas réintégrer l'entreprise d'origine.

Sont également prévues les situations et modalités d'un retour anticipé du salarié, dans un délai raisonnable. Celui-ci est possible dans tous les cas et à tout moment avec l'accord de l'employeur.

Sort du contrat de travail conclu avec l'entreprise d'origine

Pendant la période de mobilité volontaire sécurisée, le contrat de travail conclu avec l'entreprise d'origine est suspendu. En cas de non réintégration dans cette entreprise, la rupture du contrat est consécutive à une démission, soumise au préavis défini par l'avenant relatif à la période de mobilité.

Si le salarié le souhaite, il peut au terme de la période de mobilité, réintégrer son entreprise d'origine. Il retrouve soit son emploi précédent, soit un emploi similaire assorti d'une qualification et d'une rémunération au moins équivalente, avec maintien à titre personnel de sa qualification.

CONSEQUENCES SUR LES DROITS A L'ASSURANCE CHOMAGE

Si le salarié est involontairement privé de son emploi au cours de la période de mobilité volontaire sécurisée et ne peut être réintégré dans son entreprise d'origine de manière anticipée, il peut ouvrir des droits à l'assurance chômage, s'il justifie de l'ensemble des conditions requises.

Le chômage involontaire est celui qui est consécutif à l'une des causes prévues à l'article 2 du règlement annexé à la convention du 14 mai 2014, soit :

- un licenciement ;
- une rupture conventionnelle au sens des articles L. 1237-11 et suivants du Code du travail ;
- une fin de contrat de travail à durée déterminée ;
- une démission considérée comme légitime au sens de l'accord d'application n° 14 du 14 mai 2014 ;
- une rupture de contrat de travail pour autre motif économique.

Le salarié doit avoir au préalable saisi son employeur d'origine d'une demande tendant à sa réintégration anticipée. Cette condition est satisfaite dès lors que l'intéressé déclare, par une attestation sur l'honneur, avoir sollicité sa réintégration sans que son employeur y ait donné suite.

La période de suspension du contrat de travail dans l'entreprise d'origine, au cours de laquelle le salarié a exercé une activité professionnelle, est prise en compte dans la recherche de l'affiliation permettant de déterminer la durée d'indemnisation.

Articles 6 – Règlement annexé à la convention du 14 mai 2014

Circulaire UNEDIC n° 2013-18 du 2 septembre 2013