

Toucher le chômage après une rupture conventionnelle

Description

Envie de monter votre entreprise, devenir indépendant ou simplement de vous reconvertir ?

Un seul frein à votre projet : difficile de se jeter à l'eau sans avoir comme filet de sauvetage le chômage ou mieux... la [rupture conventionnelle](#) !

Certaines démarches volontaires et négociées vous permettront d'obtenir une [rupture conventionnelle](#), des [indemnités](#) et les allocations chômage. Dans d'autres cas, si vous êtes dans certaines situations (que, souvent, vous subissez), [la démission est compatible avec les allocations chômage](#). Nous vous conseillons donc de ne jamais faire d'[abandon de poste en CDD](#), en effet cette manière de faire vous empêchera d'obtenir toutes les aides liées à une perte d'emploi...

LegalPlace a sélectionné 17 situations où le contrat de travail peut cesser tout en assurant au salarié la sécurité des allocations chômage et vous explique les règles applicables dans chaque cas.

[Télécharger notre guide sur la rupture conventionnelle](#) Sécurisez vos procédures de licenciement

Démissionner pour suivre son conjoint dont le lieu de travail a changé

Comment ça marche ?

Lorsque votre conjoint change de résidence dans un but professionnel quel qu'il soit, vous pouvez démissionner de façon légitime pour le suivre.

Le motif professionnel est entendu au sens large et comprend la mutation du conjoint au sein d'une entreprise, le changement d'employeur décidé par le conjoint, l'entrée du conjoint qui était antérieurement privé d'activité dans une nouvelle entreprise et le cas où le conjoint souhaite créer ou reprendre une entreprise.

Exemple

Un couple marié habite dans le sud de la France. Chacun des époux est salarié dans une entreprise différente. L'époux est muté par son entreprise dans le nord de la France et doit par conséquent déménager. L'épouse pourra démissionner pour suivre son conjoint dans le nord de la France. Sa démission sera considérée comme légitime et elle bénéficiera de l'allocation d'assurance chômage.

Attention ! Si le conjoint souhaite déménager pour un autre motif que celui lié au travail (ex: déménagement pour des raisons personnelles), cela ne sera pas pris en compte dans ce cas. Sans oublier que cette méthode ne donne en règle générale pas le droit à des indemnités de licenciement.

Démissionner pour un nouvel emploi avec rupture de la période d'essai à l'initiative du nouvel employeur

Comment ça marche ?

Lorsque vous justifiez de 3 années d'affiliation au régime d'assurance chômage et que vous démissionnez pour un CDI, ce dernier étant [rompu pendant la période d'essai](#) à l'initiative de l'employeur avant un délai de 91 jours, vous pouvez percevoir les allocations chômage.

La date prise en considération pour la condition des 3 années consécutives correspond à celle de la fin du contrat résultant de la démission. Puisqu'il s'agit de 3 années consécutives, les salariés dont le dernier emploi occupé a été d'une durée inférieure à 3 années seront exclus (même si ces derniers ont occupé plusieurs emplois sur plus de 3 années consécutives sans intervalle important entre les différents emplois).

Exemples

Cela peut correspondre à la situation d'un salarié en fin de CDD, qui trouve avant la fin de son CDD un emploi en CDI. Il démissionne alors de son CDD et se voit licencié par son nouvel employeur avant la fin de la période d'essai de son CDI.

Cependant, un salarié qui quitte volontairement son emploi après deux ans et trois mois pour reprendre une autre activité salariée dont la période d'essai ne s'avère pas concluante ne bénéficiera pas de l'[allocation chômage](#), même s'il a travaillé pendant plus de sept ans sans jamais être inscrit à France travail (anciennement Pôle Emploi).

Démissionner pour créer ou reprendre une entreprise dont l'activité cesse

Comment ça marche ?

Si vous démissionnez de votre emploi actuel en vue de créer une entreprise ou de reprendre une entreprise déjà existante et que l'activité de l'entreprise concernée cesse pour des raisons indépendantes de votre volonté, alors ce vous aurez le droit aux allocations chômage à la suite de la cessation d'activité de l'entreprise.

Il faut toutefois que l'entreprise concernée ait préalablement juridiquement existé (c'est à dire qu'elle ait au moins été immatriculée) avant d'avoir cessé son activité.

Exemple

Un salarié travaille actuellement au sein d'une entreprise mais a le projet de créer sa propre entreprise, il peut démissionner de son emploi actuel pour réaliser son projet. Après l'accomplissement des formalités nécessaires, son entreprise sera créée.

Si malheureusement, au bout d'un certain temps, il rencontre des difficultés financières et que son activité doit cesser (suite à une liquidation judiciaire par exemple), il aura le droit à l'allocation chômage.

Se faire licencier suite à un abandon de poste ou d'absences injustifiées

Comment ça marche ?

Lorsqu'un salarié s'absente fréquemment de façon injustifiée ou cesse définitivement de se présenter à son poste, la démission ne peut pas se présumer car cette dernière ne peut résulter que d'une volonté claire et non équivoque du salarié.

En effet, si l'employeur ne le fait pas dans un délai de 2 mois à compter de sa connaissance de l'abandon de poste, l'acte fautif du salarié ne pourra plus lui être reproché : concrètement, le salarié ne pourra pas être licencié pour motif disciplinaire (pour faute) et l'employeur devra lui payer les indemnités de licenciement.

Même si l'abandon de poste est imputable au salarié, c'est à l'employeur que revient

l'initiative de procéder au licenciement du salarié.

Exemple

Un salarié va arrêter de se rendre au travail et va très certainement se faire licencier par son employeur. Le licenciement sera considéré comme licenciement pour motif disciplinaire, c'est-à-dire pour faute).

Un licenciement consécutif à un abandon de poste permettra toutefois au salarié de bénéficier des allocations chômage dans tous les cas.

Attention ! En fonction des conditions de l'abandon de poste et de son impact sur l'entreprise, l'employeur pourra qualifier le licenciement de faute grave (à condition qu'il respecte le délai de 2 mois pour licencier le salarié) et le salarié sera privé des indemnités de licenciement (tout en conservant toutefois son droit aux allocations chômage).

Négocier une rupture conventionnelle en mettant en avant l'intérêt financier pour l'employeur

Mettre en avant le coût pour l'entreprise plus avantageux que d'autres modes de rupture du contrat peut être une solution intéressante.

Le salarié pourra mettre en avant l'intérêt pour l'employeur de recourir à ce mode de rupture du contrat de travail : le salarié pourra insister sur le côté financier. En effet, si l'employeur refuse la rupture conventionnelle d'un salarié démotivé et tant que ce dernier ne démissionne pas, il sera dans l'obligation de continuer à lui verser un salaire pour un travail qu'il n'effectuera peut-être plus de façon optimale. Les résultats de l'entreprise pourront être impactés de façon négative. En effet, dans certains cas (ex : lorsque le salarié est cadre), le délai de préavis relatif au licenciement est plus long que le délai de préavis relatif à une [rupture conventionnelle en arrêt maladie](#). Concrètement, l'employeur va devoir payer un montant plus élevé au salarié dans le cadre de l'indemnité compensatrice de préavis lors d'un licenciement.

La rupture conventionnelle n'est envisageable qu'en cas de CDI. L'employeur peut proposer une rupture conventionnelle ainsi que le salarié. Attention, toutefois à ne pas utiliser ce mode de rupture du contrat de travail pour mettre un terme à un conflit naissant entre l'employeur et le salarié. Dans ce cas, il sera judicieux de privilégier la signature d'une transaction plus coûteuse pour l'employeur mais plus sécurisante pour lui.

Rappel des étapes de la rupture conventionnelle

- Des discussions seront d'abord engagées entre l'employeur et le salarié sur une durée de 3 jours calendaires maximum
- Un délai de rétractation de 15 jours calendaires est ensuite ouvert : les parties pourront revenir sur leur décision de rompre le contrat.
- La rupture conventionnelle sera ensuite homologuée dans un délai de 15 jours ouvrables par l'autorité administrative compétente (le DIRECCTE) : le DIRECCTE va vérifier la validité de la demande, concrètement elle vérifiera surtout le libre consentement des parties.

En cas de rupture conventionnelle, le salarié aura également droit au versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle dont le montant ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement.

Si vous souhaitez quitter votre emploi sans avoir recours à une procédure de démission, qui vous prive de certains droits, alors la rupture conventionnelle devrait vous convenir... À condition bien sûr que votre employeur soit coopératif, puisque comme son nom l'indique, cette démarche implique que les deux parties se mettent d'accord. Il est donc préférable de discuter au préalable de cette option avec votre employeur avant de lui faire parvenir votre demande.

Zoom : Votre salarié souhaite procéder à une rupture conventionnelle ? Pour effectuer la [rupture conventionnelle](#) de votre salarié, LegalPlace vous propose un accompagnement personnalisé, ainsi que la prise en charge des formalités nécessaires. Il suffit de renseigner les renseignements nécessaires à l'élaboration de votre dossier, puis nos experts s'occupent de calculer les indemnités de rupture conventionnelle.

Se faire licencier pour abus de la liberté vestimentaire du salarié dans l'entreprise

Comment ça marche ?

Tout salarié bénéficie de la liberté vestimentaire, c'est-à-dire qu'il peut a priori s'habiller selon ses souhaits personnels sur le lieu de travail.

Toutefois, le salarié ne doit pas abuser de cette liberté. En effet, le salarié doit respecter les contraintes vestimentaires de l'entreprise justifiées par exemple en raison de l'hygiène et de la sécurité ou de la décence.

Exemple

Si un salarié vient au travail en portant un bermuda alors qu'il devrait porter un pantalon compte tenu de ses fonctions, l'employeur pourra le licencier pour motif disciplinaire.

Attention ! L'employeur pourra qualifier le licenciement pour faute grave et le salarié sera privé des indemnités de licenciement.

Démissionner pour conclure un contrat de service civique

Comment ça marche ?

Vous pouvez démissionner de son emploi pour conclure un contrat de service civique, ou un contrat de volontariat de solidarité internationale ou associatif.

Ces contrats doivent avoir une durée continue minimale d'un an. Une mission de service civique ou de volontariat concerne un projet relevant de l'intérêt général. Toutefois, le montant de l'indemnité d'un contrat de service civique se situe autour de 500€ brut mensuel.

Exemple

Un salarié souhaite quitter son travail actuel pour réaliser une mission d'ordre humanitaire au sein d'une association agréée telle que la Croix Rouge.

Attention ! Le salarié aura droit aux allocations chômage en cas d'engagement de service civique mais le versement de cette indemnité sera décalé : le versement interviendra non au terme de la démission mais au terme de l'engagement. En effet, le volontaire percevra au cours de son engagement une indemnité mensuelle non

cumulable avec le versement de l'indemnité de chômage.

Se faire licencier pour inaptitude ou insuffisance professionnelle volontaire

Comment ça marche ?

Lorsque l'insuffisance professionnelle du salarié résulte d'un comportement volontaire, cela peut être qualifié de faute disciplinaire et donner lieu à un licenciement.

Exemple

Si un salarié n'est pas assez performant au travail et que cela est en fait volontaire de sa part, il pourra être licencié par son employeur pour faute.

Attention ! Cependant, l'employeur pourra qualifier le licenciement pour faute grave en raison de l'insuffisance professionnelle volontaire du salarié et ce dernier sera privé des indemnités de licenciement.

Se faire licencier pour inaptitude physique

Comment ça marche ?

Lorsqu'un salarié n'est plus en mesure d'effectuer son travail en raison d'une **inaptitude** et que l'employeur ne parvient pas à le reclasser, c'est-à-dire à lui trouver un autre emploi adapté au sein de l'entreprise, ce dernier pourra envisager de le licencier si les absences répétées du salarié perturbe le fonctionnement de l'entreprise et qu'il est nécessaire de remplacer le salarié absent.

Exemple

Un salarié est malade et doit s'absenter du travail de façon prolongée. Il n'y a pas d'autre emploi adapté à sa condition physique au sein de l'entreprise. L'employeur pourra donc le licencier.

Démissionner suite au non-paiement des salaires

Comment ça marche ?

Vous pouvez légitimement démissionner suite à non-paiement des salaires dû en contrepartie d'un travail accompli.

Il faut que vous puissiez justifier d'une ordonnance de référé allouant une provision de sommes correspondant à des arriérés de salaires.

Exemple

Si l'employeur refuse de payer tout ou une partie de son salaire, le salarié pourra saisir le Conseil de prud'hommes grâce à la procédure du référé. Une fois l'ordonnance de référé reçue, il pourra démissionner.

La démission du salarié sera requalifiée en licenciement et le salarié bénéficiera en plus des allocations chômage de l'indemnité de licenciement.

Démissionner à la suite d'un PACS ou mariage conclu avec un partenaire qui exerce dans une autre région

Comment ça marche ?

La démission est considérée comme légitime dès lors que moins de deux mois s'écoulent entre la date de la démission ou de la fin du contrat et la date du mariage ou de la conclusion du PACS (peu importe l'ordre dans lequel sont survenus ces événements).

Exemple

Un salarié se marie le 9 juillet et emménage avec son conjoint dans une autre région. Une semaine après le mariage, il démissionne.

Démissionner pour cause de changement de résidence justifiée par une situation où le salarié est victime de violences conjugales

Comment ça marche ?

Un salarié, victime de violences conjugales, souhaite déménager pour ne plus y être

confronté.

Il peut démissionner si le changement de domicile ne permet pas la poursuite du contrat de travail. Le salarié doit également avoir déposé une plainte auprès du procureur de la République pour les violences conjugales subies.

Exemple

Une salariée est victime de violences conjugales de la part de son mari. Elle quitte le domicile familial pour échapper à ces violences, dépose plainte auprès du Procureur et trouve un nouveau logement. Ce logement est trop éloigné de son lieu de travail pour permettre la poursuite du contrat de travail, elle pourra donc démissionner.

Licenciement suite à abus de liberté d'expression

Comment ça marche ?

Un salarié bénéficie de la liberté d'expression au sein de l'entreprise mais il ne doit pas en abuser.

S'il utilise sa liberté d'expression de manière abusive, il pourra être licencié pour faute par l'employeur.

Exemple

Un salarié qui utilise des termes excessifs et injurieux sur son lieu de travail pourra être licencié.

Attention ! L'employeur pourra qualifier le licenciement pour faute grave et ce dernier sera privé des indemnités de licenciement.

Licenciement suite à un détournement de la clientèle au profit d'un concurrent

Comment ça marche ?

Le fait pour un salarié de détourner la clientèle de son employeur au profit d'une société concurrente constitue un manquement à l'obligation de loyauté pouvant entraîner le licenciement du salarié pour faute.

Exemple

Un salarié d'une entreprise incite les clients à ne plus acheter les produits proposés par l'entreprise et à se tourner vers les produits d'une entreprise concurrente.

Attention ! Le licenciement sera prononcé pour faute grave ou lourde et le salarié sera privé des indemnités de licenciement. Le salarié pourra également être condamné à verser des dommages-intérêts à son employeur, si la faute lourde est caractérisée. Il existe également un risque de poursuites pénales si le détournement de clientèle résulte d'un abus de confiance.

Licenciement suite à l'utilisation détournée des outils professionnels (ex: téléphone)

Comment ça marche ?

Lorsqu'un salarié utilise les moyens de l'entreprise pour commettre un fait fautif, il pourra être licencié pour faute.

Exemple

Un salarié qui utilise le téléphone de l'entreprise pour un usage interdit ou un salarié qui utilise les services de l'entreprise pour commettre une escroquerie.

Attention ! Le licenciement pourra être prononcé pour faute grave ou lourde et le salarié sera privé des indemnités de licenciement. Il existe également un risque de poursuites pénales en cas d'escroquerie par exemple.

Licenciement pour inaptitude ou insuffisance professionnelle involontaire

Comment ça marche ?

L'inaptitude ou l'insuffisance professionnelle du salarié peut donner lieu au licenciement non disciplinaire (non fautif) du salarié.

Exemple

Si un salarié n'a pas les capacités suffisantes pour accomplir correctement son travail

(même s'il est de bonne foi), l'employeur pourra le licencier.

Négocier une rupture conventionnelle avec des arguments percutants

L'[entretien préalable à la rupture conventionnelle](#) est obligatoire, ceci constitue un bon terrain de négociation pour le salarié.

Le top des arguments percutants :

- **Reconversion professionnelle** : le salarié peut mettre en avant son désir de créer une entreprise ou de s'investir dans une mission humanitaire etc. Il pourra ainsi rassurer l'employeur en lui expliquant que son souhait de rompre le contrat n'est en aucun cas lié à l'entreprise ou à l'employeur lui-même ;
- **Manque de motivation et de perspective d'évolution** : le salarié qui s'ennuie au travail peut insister auprès de l'employeur sur l'intérêt de se séparer de lui : il ne sera plus performant et deviendra plutôt un élément gênant au sein de l'entreprise dont l'employeur aura forcément envie de se séparer ;
- **Dégradation des conditions de travail** : lorsque les relations entre le salarié et ses collègues ou l'employeur lui-même sont tendues et dans le but d'éviter que la situation s'envenime et que des insultes ou brimades soit qualifiées de harcèlement, il est préférable pour l'employeur d'accepter la rupture conventionnelle.

Si [l'employeur refuse la rupture conventionnelle](#) d'un salarié démotivé et que ce dernier décide de faire un abandon de poste (de ne plus se rendre au travail), l'employeur sera dans l'obligation de le licencier (à moins de rester de façon indéfinie dans cette situation). Si l'employeur prend le risque d'un abandon de poste du salarié qui se terminera par un licenciement, il devra dépenser plus concernant l'indemnité compensatrice de préavis. En effet, dans certains cas (ex : lorsque le salarié est cadre), le délai de préavis relatif au licenciement est plus long que le délai de préavis relatif à une rupture conventionnelle. Concrètement, l'employeur va devoir payer un montant plus élevé au salarié dans le cadre de l'indemnité compensatrice de préavis lors d'un licenciement. A contrario, en acceptant la rupture conventionnelle, l'employeur économisera au niveau de l'indemnité compensatrice de préavis (ex : au lieu de payer 3 mois de préavis, il ne paiera que 1 mois et demi).

Attention ! La [rupture transactionnelle](#) contrairement à la rupture conventionnelle est un moyen de mettre un terme à un litige issu d'une rupture de contrat de travail.

A lire : [Comment rédiger une lettre de rupture conventionnelle](#)
