

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

# Les 14 cas de démissions reconnues légitimes par l'accord UNEDIC du 14 mai 2014

Nous vous avons proposé plusieurs articles concernant la convention d'assurance chômage du 14 mai 2014, notamment sur les droits rechargeables (voir notre article à ce sujet, en cliquant ici mais ...

## Sommaire

- 1/ Changement de domicile d'un salarié âgé de moins de 18 ans
- 2/ Changement de domicile pour suivre son conjoint qui change de résidence pour exercer un nouvel emploi (salarié ou non)
- 3/ Changement de domicile pour se marier ou pour conclure un Pacs
- 4/ Suivre son enfant handicapé
- 5/ Démission de certains contrats aidés pour un nouvel emploi ou une formation
- 6/ Non-paiement des salaires
- 7/ Salarié victime d'un acte délictueux au sein de l'entreprise
- 8/ Changement de domicile pour causes de violences conjugales
- 9/ Démission après un licenciement, rupture conventionnelle, fin de CDD
- 10/ Démission motivée par une embauche donnant lieu à rupture par le nouvel employeur
- 11/ Clause de résiliation automatique d'un contrat de travail dit « de couple »
- 12/ Mise en œuvre de la clause de conscience des journalistes
- 13/ Démission pour conclure un contrat service civique ou mission de volontariat de solidarité
- 14/ Démission pour créer ou reprendre une entreprise
- Référence

Nous vous avons proposé plusieurs articles concernant la convention d'assurance chômage du 14 mai 2014, notamment sur les droits rechargeables (voir notre article à ce sujet, en [cliquant ici](#) mais également le cumul des allocations avec un revenu d'activité ou le régime particulier des PEM (voir l'article à ce sujet en [cliquant ici](#)).

Nous vous proposons cette fois une revue de détails des 14 cas de démissions considérées comme « **légitimes** » ouvrant droit à l'ouverture des allocations chômage, le salarié étant considéré comme privé involontairement de son emploi.

### 1/ Changement de domicile d'un salarié âgé de moins de 18 ans

Est considérée comme légitime la démission d'un salarié âgé de moins de 18 ans pour suivre ses parents ou la personne qui exerce l'autorité parentale.

### 2/ Changement de domicile pour suivre son conjoint qui change de résidence pour exercer un nouvel emploi (salarié ou non)

Est considérée comme légitime, 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.

Le nouvel emploi peut notamment :

- Etre occupé à la suite d'une mutation au sein d'une entreprise ;
- Etre la conséquence d'un changement d'employeur décidé par l'intéressé ;
- Correspondre à l'entrée dans une nouvelle entreprise par un travailleur qui était antérieurement privé d'activité.

### 3/ Changement de domicile pour se marier ou pour conclure un Pacs

Est considérée comme « démission légitime », la rupture du contrat de travail par le salarié dont le départ s'explique par son mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité entraînant un changement de lieu de résidence de l'intéressé.

Les conditions cumulatives suivantes doivent alors être respectées :

- Changement de résidence ;
- Délai de moins de 2 mois entre la date de démission (ou de fin de contrat de travail) et la date du mariage ou du PACS.

Nota : il n'est pas exigé que la fin du contrat soit antérieure au mariage ou au PACS.

### 4/ Suivre son enfant handicapé

Est considérée comme démission légitime, la rupture du contrat de travail d'un salarié pour suivre son enfant handicapé admis dans une structure d'accueil dont l'éloignement entraîne un changement de résidence.

### 5/ Démission de certains contrats aidés pour un nouvel emploi ou une formation

Est considérée comme légitime, la démission d'un salarié sous contrat d'insertion par l'activité ou d'un contrat emploi jeunes pour exercer un nouvel emploi ou pour suivre une action de formation

Dans le même cadre des contrats aidés, sera réputée démission légitime, la rupture à l'initiative du salarié d'un contrat CUI-CIE, CUI-CAE ou CIRMA pour :

- Exercer un emploi sous contrat CDI ;
- Exercer un emploi sous contrat CDD d'au moins 6 mois ;
- Suivre une action de formation qualifiante.

#### Extrait accord d'application n° 14 du 14 mai 2014

Cas de démission considérés comme légitimes

Chapitre 1er -

§ 1er -

Est réputée légitime, la démission :

a) du salarié âgé de moins de 18 ans qui rompt son contrat de travail pour suivre ses ascendants ou la personne qui exerce l'autorité parentale ;

b) 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.

Le nouvel emploi peut notamment :

- être occupé à la suite d'une mutation au sein d'une entreprise ;
- être la conséquence d'un changement d'employeur décidé par l'intéressé ;
- correspondre à l'entrée dans une nouvelle entreprise par un travailleur qui était antérieurement privé d'activité ;

c) 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 de l'intéressé, dès lors que moins de 2 mois s'écoulent entre la date de la démission ou de la fin du contrat de travail et la date du mariage ou de la conclusion du pacte civil de solidarité.

d) du salarié qui rompt son contrat de travail pour suivre son enfant handicapé admis dans une structure d'accueil dont l'éloignement entraîne un changement de résidence.

§ 2 -

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

Est également réputée légitime, la rupture à l'initiative du salarié d'un contrat unique d'insertion-contrat initiative-emploi (CIE) à durée déterminée, d'un contrat unique d'insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) ou d'un contrat insertion-revenu minimum d'activité (CI-RMA) pour exercer un 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 au sens des dispositions de l'article L. 6314-1 du code du travail.

### 6/ Non-paiement des salaires

Est également réputée démission légitime, la rupture du contrat de travail par le salarié pour :

- Non-paiement des salaires pour des périodes de travail

effectuées ;

- A condition que l'intéressé justifie d'une ordonnance de référé lui allouant une provision de sommes correspondant à des arriérés de salaires.

## 7/ Salarié victime d'un acte délictueux au sein de l'entreprise

Est précisément visée 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 (ou citation directe, plainte auprès d'un commissariat de police ou gendarmerie).

## 8/ Changement de domicile pour causes de violences conjugales

La démission est réputée légitime lorsqu'elle intervient pour cause de changement de résidence justifié 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.

Outre le dépôt de plainte précité, sont également recevables :

- La citation directe ;
- La plainte avec constitution de partie civile devant le juge d'instruction ;
- La plainte déposée auprès d'un commissariat de police ou d'une gendarmerie.

## 9/ Démission après un licenciement, rupture conventionnelle, fin de CDD

La situation permettant de reconnaître le caractère de démission légitime est la suivante :

Le salarié postérieurement à un licenciement, rupture conventionnelle ou fin de contrat CDD 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.

Exemple concret :

- Un salarié est licencié par l'employeur A qui le dispense de préavis ;
- Pendant cette période de préavis non effectué, le salarié ne s'inscrit pas comme demandeur d'emploi et retrouve un emploi chez l'employeur B ;
- Le salarié met fin volontairement au contrat chez B, dans une période qui n'excède pas 91 jours ;
- Le salarié s'inscrit comme demandeur d'emploi, la rupture du contrat chez B s'analyse alors comme une démission réputée légitime et le chômage involontaire.

## 10/ Démission motivée par une embauche donnant lieu à rupture par le nouvel employeur

Cette situation particulière concerne un salarié qui :

- Justifie de 3 années d'affiliation continue ;
- Quitte volontairement son emploi pour reprendre une activité salariée à durée indéterminée (CDI) concrétisée par une embauche effective ;
- Le contrat CDI est rompu par l'employeur avant l'expiration d'un délai de 91 jours.

Exemple concret :

- Un salarié démissionne le 30 juin N, alors qu'il se trouvait chez l'employeur A ;
- Il retrouve un emploi chez l'employeur B le 5 juillet N ;
- Le contrat est rompu par l'employeur le 31 juillet N, soit au terme d'une période inférieure à 91 jours ;
- La démission chez l'employeur A est réputée légitime et le chômage involontaire.

## 11/ Clause de résiliation automatique d'un contrat de travail dit « de couple »

Sont concernés les contrats de travail dits « de couple ou indivisible ».

Ces contrats particuliers contiennent une clause de résiliation automatique, la cessation du contrat de travail est réputée légitime si le salarié quitte son emploi du fait du licenciement, d'une rupture conventionnelle du contrat ou de la mise à la retraite de son conjoint par l'employeur.

Sont concernés par exemple les concierges et les gardiens d'immeubles ou les cogérants de succursales.

Exemple :

- Monsieur X est licencié
- Madame X, épouse de Monsieur X voit alors son contrat résilié automatiquement, elle n'est pas licenciée mais peut bénéficier des allocations chômage.

## 12/ Mise en œuvre de la clause de conscience des journalistes

La clause de conscience est une disposition qui permet au journaliste de quitter de sa propre initiative une entreprise de presse, tout en bénéficiant des indemnités de licenciement.

Cette clause de conscience est aussi valable pour les pigistes.

C'est le fait pour un journaliste d'éviter d'écrire des articles qui seraient en désaccord avec sa propre ligne de pensée.

Une simple lettre recommandée adressée à la direction de la publication suffit pour « faire jouer la clause de conscience ».

La démission est alors légitime, 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 (que nous reproduisons ci-après).

#### Article L7112-5

Si la rupture du contrat de travail survient à l'initiative du journaliste professionnel, les dispositions des articles L. 7112-3 et L. 7112-4 sont applicables, lorsque cette rupture est motivée par l'une des circonstances suivantes :

- 1° Cession du journal ou du périodique ;
- 2° Cessation de la publication du journal ou périodique pour quelque cause que ce soit ;
- 3° Changement notable dans le caractère ou l'orientation du journal ou périodique si ce changement crée, pour le salarié, une situation de nature à porter atteinte à son honneur, à sa réputation ou, d'une manière générale, à ses intérêts moraux. Dans ces cas, le salarié qui rompt le contrat n'est pas tenu d'observer la durée du préavis prévue à l'article L. 7112-2.

#### Article L7112-3

Modifié par LOI n°2008-67 du 21 janvier 2008 - art. 3

Si l'employeur est à l'initiative de la rupture, le salarié a droit à une indemnité qui ne peut être inférieure à la somme représentant un mois, par année ou fraction d'année de collaboration, des derniers appointements. Le maximum des mensualités est fixé à quinze

#### Article L7112-4

Modifié par LOI n°2008-67 du 21 janvier 2008 - art. 3

Lorsque l'ancienneté excède quinze années, une commission arbitrale est saisie pour déterminer l'indemnité due.

Cette commission est composée paritairement d'arbitres désignés par les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés. Elle est présidée par un fonctionnaire ou par un

magistrat en activité ou retraité.

Si les parties ou l'une d'elles ne désignent pas d'arbitres, ceux-ci sont nommés par le président du tribunal de grande instance, dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

Si les arbitres désignés par les parties ne s'entendent pas pour choisir le président de la commission arbitrale, celui-ci est désigné à la requête de la partie la plus diligente par le président du tribunal de grande instance.

En cas de faute grave ou de fautes répétées, l'indemnité peut être réduite dans une proportion qui est arbitrée par la commission ou même supprimée.

La décision de la commission arbitrale est obligatoire et ne peut être frappée d'appel.

### 13/ Démission pour conclure un contrat service civique ou mission de volontariat de solidarité

Sont visées les démissions du salarié qui quitte son emploi pour :

- Conclure un contrat de service civique ;
- 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.

Nota : cette disposition s'applique également lorsque la mission a été interrompue avant l'expiration de la durée minimale d'engagement prévue initialement pour la forme de service civique retenue ou de la durée minimale continue d'un an d'engagement prévue initialement par le contrat de volontariat de solidarité internationale.

### 14/ Démission pour créer ou reprendre une entreprise

Derniers cas permettant de reconnaître la démission légitime, c'est le salarié qui quitte son emploi, sans avoir été admis au bénéfice de l'allocation chômage, 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.

Extrait accord d'application n° 14 du  
14 mai 2014

## Chapitre 2 -

Sont également considérées comme légitimes, les ruptures à l'initiative du salarié intervenues dans les situations suivantes :

§ 1er - La démission intervenue pour cause de non-paiement des salaires pour des périodes de travail effectuées, à condition que l'intéressé justifie d'une ordonnance de référé lui allouant une provision de sommes correspondant à des arriérés de salaires.

§ 2 - 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.

§ 3 - La démission intervenue pour cause de changement de résidence justifié 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.

§ 4 - Le salarié qui, postérieurement à un licenciement, une rupture conventionnelle au sens des articles L. 1237-11 et suivants du code du travail ou à 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.

§ 5 - Le salarié qui justifie de 3 années d'affiliation continue au sens de l'article 3 et 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.

§ 6 - 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,

d'une rupture conventionnelle du contrat au sens des articles L. 1237-11 et suivants du code du travail ou de la mise à la retraite de son conjoint par l'employeur.

§ 7 - La démission du salarié motivée par l'une des circonstances visée 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.

§ 8 - Le salarié qui quitte son emploi pour conclure un contrat de service civique conformément aux dispositions de l'article L. 120-10 du code du service national, 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.

Cette disposition s'applique également lorsque la mission a été interrompue avant l'expiration de la durée minimale d'engagement prévue initialement pour la forme de service civique retenue ou de la durée minimale continue d'un an d'engagement prévue initialement par le contrat de volontariat de solidarité internationale.

§ 9 - 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.

## Référence

Accord d'application n° 14 du 14 mai 2014 pris pour l'application des articles 2, 4 e) et 26 § 1er b) du règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage