



PRESTO N°120 / JUILLET 2022

Les différents modes
de ruptures
ou cessation du
contrat de travail :

la démission

PRESTO N°120 / JUILLET 2022

Les différents modes
de ruptures
ou cessation du
contrat de travail

N°120

PRESTO

I - La démission

La démission est l'acte par lequel le salarié fait connaître à l'employeur sa décision de résilier/rompre son contrat de travail.

Sommaire

1. Sur la démission claire et non équivoque	p 1
2. La prise d'acte de la rupture ou démission équivoque	p 2
3. Démission et allocations chômage	p 4
4. Démission et arrêt maladie	p 7
5. Démission et congés payés	p 9

1. Sur la démission claire et non équivoque

Elle doit résulter d'une **volonté claire et non équivoque** et être librement consentie.

C'est-à-dire que le salarié doit avoir la capacité de démissionner et son consentement ne doit pas avoir été vicié.

Ainsi, la démission **ne se présume jamais** et lorsque l'employeur invoque une démission qui n'est pas caractérisée, la rupture du contrat s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La jurisprudence considère qu'un salarié qui s'est absenté, même pendant une longue période, ne peut être présumé démissionnaire (**Cass. Soc. du 24 janvier 1996**).

Il en est de même lorsque le salarié a recherché un autre emploi.

De même, n'est pas valable la démission donnée par un salarié dans un état psychologique anormal ou sous le coup de la colère ou de l'émotion ou encore lorsqu'il n'a pas les capacités intellectuelles pour mesurer la portée de son acte.

Une **rétractation** dans un délai raisonnable permet de dénoncer toute démission donnée dans ces conditions.

En cas de conflit sur la validité de la rétractation, le Conseil de prud'hommes peut être saisi.

Il convient alors de présenter au juge des éléments susceptibles de prouver le vice du consentement (mails, certificat médical, attestations de collègues, courriers...).

La démission peut également être requalifiée en licenciement sans cause réelle ni sérieuse lorsqu'elle est donnée **sous la contrainte ou la pression de l'employeur**.

Aucun écrit n'est nécessaire pour constater une démission.

La démission n'a pas à être acceptée par l'employeur, mais il est souvent conseillé de prendre acte de la démission et d'apporter une réponse écrite au salarié lorsque ce dernier interroge l'employeur sur la nécessité d'exécuter le préavis (exécution, dispense, ...)

Il sera enfin précisé que la démission peut ouvrir droit à des dommages et intérêts au profit de l'employeur si elle est abusive et que l'employeur soutient sa demande par des preuves tangibles et non contestables.

En cas de rupture à l'initiative du salarié, celui-ci peut être astreint à un préavis prévu par la convention collective mais il n'y a pas à proprement parler d'indemnisation de la rupture.

2. La prise d'acte de la rupture ou démission équivoque

En revanche, il est possible pour le salarié de rompre le contrat de travail en raison des conditions de travail et de difficultés rencontrées dans l'exercice de ses fonctions, l'employeur étant concerné directement ou indirectement par ces dégradations.

On parle alors de **démission équivoque** ou de **prise d'actes de rupture de contrat** aux torts exclusifs de l'employeur.

L'employeur qui prend l'initiative de rompre le contrat ou qui le considère comme rompu du fait du salarié parce que ce dernier n'exécute plus normalement sa prestation de travail doit mettre en œuvre la procédure de licenciement.

A défaut, tout acte de sa part caractérisant la rupture s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En cas de prise d'acte de la rupture par le salarié en raison de faits qu'il reproche à son employeur, **le contrat est rompu dès la présentation de la lettre de rupture à l'employeur.**

Dès lors, toute réaction ou de tout comportement ultérieur de ce dernier ou du salarié est sans incidence sur la qualification de la rupture.

Les effets de la prise d'acte ne sont pas négligeables en termes de droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), d'indemnités de fin de contrat et d'exécution du préavis.

La prise d'acte peut être envisagée lorsque le salarié reproche à l'employeur des manquements suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail.

Elle peut être justifiée, par exemple, dans les cas suivants :

- Discrimination ou harcèlement commis par l'employeur ;
- Non-paiement de tout ou partie du salaire ;
- Modification du contrat de travail sans l'accord du salarié ;
- Défaut d'organisation des visites médicales obligatoires (sauf si l'absence de visite médicale est due à une simple négligence de l'employeur).

Tout salarié en CDI peut prendre acte de la rupture du contrat de travail s'il reproche à l'employeur des manquements suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail.

La prise d'acte est possible à tout moment, **sauf durant la période d'essai**.

Aucun formalisme n'est imposé au salarié.

Toutefois, il importe pour le salarié de prévenir l'employeur par un courrier écrit listant les reproches faits à l'employeur et justifiant la prise d'acte.

La prise d'acte entraîne la cessation immédiate du contrat de travail.

Le salarié n'est pas tenu d'effectuer un préavis.

Celle-ci produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués sont suffisamment graves, ou d'une démission dans le cas contraire.

Le salarié doit saisir le conseil de prud'hommes pour tenter d'obtenir réparation des reproches à l'origine de la prise d'acte.

L'affaire est alors directement portée devant le bureau du jugement, qui statue **dans un délai d'1 mois** suivant sa saisine (**article L.1451-1 du Code du travail**).

Le juge décide :

- Soit que la prise d'acte est justifiée par des manquements suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail ;
- Soit que ces manquements ne sont pas suffisamment graves pour justifier la prise d'acte.

Les conséquences de la prise d'acte de la rupture du contrat varient alors en fonction de la décision du juge.

3. Démission et allocations chômage

Le salarié qui donne sa démission pour pouvoir suivre son conjoint qui a été muté dans une autre ville peut prétendre au versement des allocations chômage.

Le principe :

Par **principe**, seuls peuvent percevoir les allocations chômage les salariés qui sont **involontairement privés d'emploi**, c'est-à-dire ceux qui ne sont pas à l'initiative de la rupture de leur contrat de travail.

Sont donc principalement visés les salariés qui font l'objet d'un **licenciement** ou encore ceux dont le CDD a pris fin, outre les salariés qui signent une rupture conventionnelle (et pour laquelle la rupture du contrat résulte d'un commun accord des parties).

Par conséquent, ceux qui décident de quitter leur emploi en donnant leur démission n'ont pas le droit au chômage.

Néanmoins, si le salarié justifie d'un motif légitime, il peut constituer son dossier au Pôle emploi en vue de percevoir une indemnisation.

Constitue par exemple un motif de **démission légitime** le fait pour un salarié de rompre son contrat de travail pour pouvoir **suivre son conjoint** qui change de lieu de travail, dès lors que

cela implique nécessairement un **changement de lieu de domicile**. Le "conjoint" est entendu au sens large puisqu'il peut s'agir du concubin dès lors que le concubinage est antérieur à la rupture du contrat de travail.

Si le salarié quitte l'entreprise en raison des **manquements qu'il reproche à son employeur** il lui est recommandé de faire une prise d'acte, plutôt que de démissionner. En effet, en dehors du **non-paiement des salaires** et des **actes délictueux** (comme le harcèlement), la démission, même justifié par des manquements de l'employeur, n'ouvre **pas droit au chômage**.

Dans tous les cas, le salarié peut obtenir des renseignements sur ses droits au chômage **avant** de prendre toute décision de démission.

Pour aller plus loin :

Lorsque le Pôle emploi considère que le salarié a démissionné pour un **motif non légitime**, le versement des prestations chômage lui est **refusé**.

Même si la demande de prise en charge au titre de l'assurance chômage est rejetée, le salarié peut **contester cette décision** directement devant le Pôle emploi : il exerce un recours gracieux auprès du Directeur de l'organisme, dans un délai de **2 mois** suivant la notification du rejet (**Article R.5412-8 du Code du travail**)

Article R.5412-8

Version en vigueur depuis le 01 juillet 2022

Modifié par Décret n°2022-433 du 25 mars 2022 - art. 5

La personne qui entend contester une décision de radiation de la liste des demandeurs d'emploi engage une médiation auprès du médiateur régional de Pôle emploi dans les conditions prévues aux articles R. 213-10 à R. 213-13 du code de justice administrative.

Conformément à l'article 6 du décret n° 2022-433 du 25 mars 2022, ces dispositions sont applicables aux recours contentieux susceptibles d'être présentés à l'encontre des décisions intervenues à compter du 1er juillet 2022.

Démissions légitimes accordant le privilège des allocations de chômage : définitions et contextes

Certes la démission n'accorde pas de droit aux allocations de chômage toutefois, la loi prévoit des situations particulières où la cessation de travail peut être qualifiée de légitime. Il s'agit des situations contraignantes, ayant motivé le salarié à abandonner son poste. A cet effet, il est important de souligner que **seul le Pôle Emploi a habilité à juger de la légitimité ou non d'une démission initiée par le salarié**.

Nous pouvons tout de même énumérer quelques cas ruptures de contrat légitimes. Sont considérées comme démissions légitimes les cas suivants :

- **Les démissions pour des raisons de mobilité** : elles sont valables si le salarié est un jeune de moins de 18 ans, dont les parents ou tuteurs déménagent, quels qu'en soient les motifs. Il en est de même pour les salariés dont le partenaire, l'époux (se) ou le (la) fiancé (e) est muté par son entreprise, change d'entreprise, obtient un nouvel emploi suite à une période de chômage ou crée une entreprise.
- **Les démissions pour des raisons matrimoniales** : Elles sont justifiées par des mariages ou pacs qui impliquent un changement de lieu de résidence
- **Les démissions pour des raisons familiales ou des problèmes conjugaux** : elles sont accordées à des parents qui sont contraints, par exemple, de suivre un enfant souffrant d'un handicap ou admis dans un centre. Sont également admises dans cette catégorie des personnes qui déménagent en raison de violences conjugales.

Notons que ces possibilités précitées sont relatives à la vie privée du démissionnaire. D'autres sont d'ordre professionnel. Parmi elles, il y a :

- **Les démissions pour non-paiement de salaires par l'employeur** : Ici, le salarié devra justifier son cas avec une décision de justice condamnant son employeur à lui payer les salaires dus ;
- **Les démissions pour reprendre un CDI**, au cours duquel le nouvel employeur y met fin dans les 91 premiers jours de la période de probation ;
- **Les retours de l'étranger concomitant à un contrat de volontariat** d'au moins un an et ce même si vous aviez démissionné pour accepter le contrat de volontariat ;
- **Les démissions en raison d'un délit subi dans votre entreprise**, tels que la violence, harcèlement, discrimination, menace ... ;
- **Les démissions pour des raisons de projet de création d'entreprise** et dont l'entreprise échoue après trois ans d'exercice.

Les cas de démission considérés comme volontaires sont détaillés dans **l'accord n° 14 du 14 Avril 2017 (Cf. l'annexe p12)**. Par ailleurs, sachez que les contrats rompus de manière conventionnelle donnent droit à l'assurance chômage telle que présenté aux articles L.5422-1 et suivants du code du travail.

Article L.5422-1

Version en vigueur depuis le 01 janvier 2019

Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 49

I. Ont droit à l'allocation d'assurance les travailleurs aptes au travail et recherchant un emploi qui satisfont à des conditions d'âge et d'activité antérieure, et dont :

1° Soit la privation d'emploi est involontaire, ou assimilée à une privation involontaire par les accords relatifs à l'assurance chômage mentionnés à l'article [L. 5422-20](#) ;

2° Soit le contrat de travail a été rompu conventionnellement selon les modalités prévues aux articles [L. 1237-11 à L. 1237-16](#) du présent code ou à l'[article L. 421-12-2 du code de la construction et de l'habitation](#) ;

3° Soit le contrat de travail a été rompu d'un commun accord selon les modalités prévues aux articles [L. 1237-17 à L. 1237-19-14](#) du présent code.

Il. Ont également droit à l'allocation d'assurance les travailleurs dont la privation d'emploi volontaire résulte d'une démission au sens de l'article [L. 1237-1](#), sans préjudice du 1° du I du présent article, aptes au travail et recherchant un emploi qui :

1° Satisfont à des conditions d'activité antérieure spécifiques ;

2° Poursuivent un projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation ou un projet de création ou de reprise d'une entreprise. Ce projet doit présenter un caractère réel et sérieux attesté par la commission paritaire interprofessionnelle régionale mentionnée à l'article L. 6323-17-6, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

4. Démission et arrêt maladie

• Un salarié peut-il démissionner pendant un arrêt maladie ?

OUI. La suspension du contrat de travail pour arrêt maladie n'empêche pas la **rupture** de celui-ci.

En effet, le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié, ou d'un commun accord, à moins que d'être en période d'essai.

Ainsi, le salarié qui n'est pas en période d'essai peut démissionner, même s'il se trouve en arrêt maladie.

• Un salarié peut-il se mettre en arrêt maladie pendant le préavis de démission ?

OUI. Vous pouvez tout à fait être en arrêt de travail pendant votre préavis de démission.

Lorsque votre état de santé le nécessite, votre médecin traitant peut vous prescrire un arrêt de travail et ce, même si vous êtes en période de préavis après avoir donné votre démission.

• Le salarié en arrêt maladie doit-il respecter un préavis lorsqu'il démissionne ?

OUI. Lors d'une démission, la rupture du contrat n'est pas immédiate. En effet, lorsque vous démissionnez, vous êtes tenu, sauf exception, d'**exécuter un préavis**.

C'est également le cas lorsque vous démissionnez pendant un arrêt maladie, à moins que votre employeur ne vous **dispense de préavis**.

La **durée du préavis** est alors fixée :

- soit par la loi ou par convention ou accord collectif de travail applicable dans l'entreprise ;
- soit par les usages applicables au sein d'une profession ou d'une localité ;
- soit par le droit local (en Alsace-Moselle) ;
- soit par le contrat de travail.

- **L'arrêt maladie prolonge-t-il le préavis de démission ?**
 - **En cas d'arrêt de travail pour maladie non professionnelle**

NON. Lorsque vous êtes en arrêt de travail pour maladie non professionnelle, celui-ci n'a aucune conséquence sur le préavis.

En effet, que vous ayez notifié votre démission à votre employeur avant d'être en arrêt de travail ou au cours de celui-ci, l'arrêt de travail pour maladie non professionnelle n'interrompt pas le préavis.

Par conséquent, le préavis n'est pas rallongé de la durée de l'arrêt maladie. Votre contrat de travail prend fin à la date initialement prévue.

Si une partie de votre préavis reste à courir à l'issue de votre arrêt maladie, vous êtes tenu de l'effectuer, à moins d'en être dispensé par votre employeur.

✈ *Exemple :*

Elise a donné sa démission le 3 janvier 2022. Ayant un préavis de 2 mois, la date de rupture de son contrat de travail a été fixée au 3 mars 2022. Elle a été en arrêt maladie du 10 au 20 janvier 2022. Néanmoins, son préavis n'est pas prolongé de la durée de son arrêt maladie. Elle terminera bien son contrat à la date initialement prévue, c'est-à-dire, le 3 mars 2022.

Si votre préavis se termine avant la fin de votre arrêt, la durée du préavis n'est pas prolongée d'autant. Le contrat prend fin même si vous êtes toujours en arrêt maladie.

✈ *Exemple :*

Jean-Pierre s'est vu prescrire un arrêt maladie par son médecin traitant à compter du 1er octobre 2021. Il a démissionné le 3 novembre 2021 et avait 2 mois de préavis, soit jusqu'au 3 janvier 2022. À cette date, il était toujours en arrêt maladie. Son contrat de travail a tout de même pris fin à la date du 3 janvier 2022 puisque l'arrêt maladie n'a pas pour effet de prolonger d'autant la durée du préavis.

- **En cas d'arrêt de travail pour maladie professionnelle ou accident du travail**

OUI. Lorsque l'arrêt de travail est la conséquence d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail, le préavis est en revanche interrompu.

Ainsi, le préavis est automatiquement prolongé d'une durée équivalente à la durée de l'arrêt de travail.

✈ *Exemple :*

Jean-Pierre a donné sa démission le 3 janvier 2022. Il a un préavis de 2 mois. Son contrat de travail aurait donc dû prendre fin le 3 mars 2022. Cependant, victime d'un accident du travail, il a été en arrêt du 10 au 20 janvier 2022 inclus, soit 11 jours. La durée de son préavis sera prolongée d'autant. Son contrat prendra donc fin le 14 mars 2022 et non le 3 comme prévu initialement.

- **Les indemnités journalières sont-elles maintenues en cas de démission pendant un arrêt maladie ?**

Lorsque vous démissionnez pendant un arrêt maladie et que la rupture du contrat de travail intervient avant la fin de l'arrêt, vous pouvez continuer à bénéficier des indemnités journalières de sécurité sociale mais sous certaines conditions.

Pendant 12 mois maintien des IJ

En effet, les personnes qui cessent de remplir les conditions d'activité requises pour l'affiliation à l'assurance maladie, maternité, invalidité, décès d'un régime dont elles relevaient jusqu'alors, bénéficient du maintien de leur droit aux prestations en espèces pour ces risques pendant une durée de 12 mois.

- **Le salarié qui tombe malade en cours de préavis a-t-il droit à l'indemnité compensatrice de préavis ?**

NON/OUI. Le salarié qui tombe malade en cours de préavis et ne peut par conséquent exécuter celui-ci, ne peut bénéficier de l'**indemnité compensatrice de préavis** que s'il avait été dispensé de préavis par son employeur.

En revanche, l'employeur est en droit de déduire les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale de l'indemnité compensatrice de préavis.

Toutefois, cela ne concerne que les salariés en **arrêt de travail pour maladie non professionnelle**.

5. Démission et congés payés

- **Un salarié peut-il prendre des congés payés pendant son préavis de démission ?**
 - **Les congés ont été posés avant la notification de la démission**

OUI. Si vous aviez déjà posé des congés payés **avant de donner votre démission** et qu'ils ont été **validés** par votre employeur, vous pouvez les prendre aux dates prévues, comme convenu.

En revanche, le **préavis sera suspendu pendant la période de congés**.

La **durée du préavis** sera **prolongée** d'autant si votre employeur ne vous a pas dispensé de la durée de préavis restante.

✦ *Exemple :*

Marc a envoyé sa démission par lettre recommandée avec accusé de réception le 18 janvier 2022. Son employeur l'a reçu le 20 janvier 2022.

Son préavis commence à courir ce même jour puisqu'en principe le point de départ du préavis est fixé au jour où l'employeur reçoit la lettre de notification.,

Marc a un préavis d'une durée de 1 mois. Celui-ci devrait donc prendre fin le 20 février 2022 puisque le préavis court en principe de date à date.

Néanmoins, Marc envisage de prendre 5 jours de congés (du 14 au 18 février 2022). Son préavis sera donc prolongé d'autant et prendra alors fin le 25 février 2022.

Toutefois, vous avez la possibilité de demander à votre employeur qu'il vous **dispense** d'effectuer le préavis restant à courir. Il n'est alors pas tenu de vous verser une indemnité compensatrice de préavis.

- **Les congés sont posés après la notification de la démission**

Vous n'aviez pas posé de **congé** avant de démissionner mais **après avoir notifié votre démission** à votre employeur, vous souhaitez prendre quelques jours de vacances.

Dans ce cas-là, il vous faudra l'**accord de l'employeur**. En effet, il n'est pas obligé d'accepter. La prise de congés doit être fixée d'un commun accord avec votre employeur.

Si votre employeur **accepte votre demande de congés**, cette fois-ci le **préavis** ne sera **pas suspendu** pendant les congés.

Votre contrat de travail prendra fin à la date initialement prévue, c'est-à-dire, à la fin de la période de préavis, à moins que vous et l'employeur n'en décidiez autrement.

- **Est-ce que l'employeur peut imposer au salarié de prendre des congés payés pendant le préavis de démission ?**

NON mais. S'il vous reste encore des congés à poser avant que votre contrat de travail ne prenne fin, votre employeur peut vouloir vous imposer de prendre les jours restants pendant votre préavis.

Cela pourrait en effet lui permettre de réduire le montant de l'**indemnité compensatrice de congés payés** qu'il devra régler en fin de contrat.

Néanmoins, il n'en a pas le droit !

En principe, votre employeur n'a en aucun cas le droit de vous **imposer de prendre des congés payés pendant la période de préavis de démission** si vous n'êtes pas d'accord.

En effet, il peut vous demander de poser des congés payés pendant la période de préavis, mais vous n'avez **aucune obligation d'accepter**. Votre accord est indispensable.

La fermeture d'une entreprise pour congé annuel n'a pas pour effet de suspendre, pour la durée de cette fermeture, le préavis du salarié démissionnaire et que l'impossibilité pour celui-ci d'exécuter son préavis ne saurait le priver de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait accompli son travail.

Cass.Soc, 21 novembre 2001, n°99-45424

Néanmoins, il existe une **exception en cas de fermeture de l'entreprise pour congés annuels**.

Lorsque l'entreprise ferme pour congés annuels, vous pouvez tout de même être dans l'obligation de prendre des congés pendant votre préavis.

Dans ce cas-là, le préavis n'est pas suspendu et n'est donc pas prolongé de la durée des congés.

En revanche, votre employeur doit vous verser les **indemnités** suivantes :

- Une **indemnité compensatrice pour la période de préavis** que vous n'avez pas pu effectuer ;
- Une **indemnité de congés payés** correspondant à la durée de fermeture de l'entreprise pour cause de congés annuels.

- **Quel impact sur le préavis lorsque le salarié pose des congés payés pendant le préavis de démission ?**

Selon que les congés payés ont été posés avant ou après la notification de la démission à l'employeur, les conséquences sur le préavis diffèrent :

Situation du salarié	Suspension du préavis	Conséquence
Le salarié a posé des congés payés avant la notification de la démission	Oui	Le préavis est prolongé d'une durée équivalente à la durée des congés payés pris.
Le salarié pose des congés payés après la notification de la démission	Non	Le préavis se poursuit normalement et n'est pas prolongé de la durée des congés payés pris.
Le salarié doit poser des congés payés pendant la fermeture de l'entreprise pour congés annuels	Non	Le préavis se poursuit normalement et n'est pas prolongé de la durée des congés payés pris. Mais l'employeur doit verser au salarié une indemnité compensatrice de préavis pour la période qu'il n'a pas pu effectuer et une indemnité de congés payés correspondant à la durée de fermeture de l'entreprise.

To be continued...

Accord d'application n° 14 du 14 avril 2017 pris pour l'application des articles 2, 4 e) et 26 § 1^{er} b) du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage

Cas de démissions considérées 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 âgé d'au moins 18 ans, placé sous sauvegarde de justice, curatelle ou tutelle, qui rompt son contrat de travail pour suivre son parent désigné mandataire spécial, curateur ou tuteur ;

c) 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 ;

d) 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.

e) 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 ou d'un contrat unique d'insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) 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.

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 65 jours travaillés.

§ 5 - Le salarié qui justifie d'une période d'emploi totalisant 3 années d'affiliation continue au régime d'assurance chômage 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 65 jours travaillés.

§ 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'1 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'1 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.

FÉDÉRATION NATIONALE DE
L'ACTION SOCIALE FO
7 PASSAGE TENAILLE 75014 PARIS

T. 01.40.52.85.80
C. lafnas@fnasfo.fr
www.fnasfo.fr

www.fnas-fo.fr