ATLANTES
AVOCATS

Assistance

# Rupture du contrat de travail et assurance chômage

Contentieux

Conseil

Formation

# Sommaire


1. Comprendre comment fonctionne l'Allocation d'Aide au retour à l'Emploi (ARE)

2. La modulation de l'ARE par la loi du 21 décembre 2022

3. Les ruptures du contrat de travail à l'initiative de l'employeur
   a) Le licenciement ;
   b) La mise à la retraite d'office.

4. Les ruptures du contrat de travail à l'initiative du salarié
   a) La démission ;
   b) La prise d'acte de la rupture du contrat de travail ;
   c) La résiliation judiciaire du contrat de travail;
   d) Le départ volontaire à la retraite.

5. La rupture négociée du contrat de travail : la rupture conventionnelle

6. La provocation de la rupture du contrat de travail par le salarié : l'abandon de poste

ATLANTES
AVOCATS

Assistance

# Comprendre comment fonctionne l’Allocation d’Aide au Retour à l’Emploi (ARE)

Contentieux

Conseil

Formation

# Bénéficiaires

- Bénéficiaires : ce sont les personnes qui :

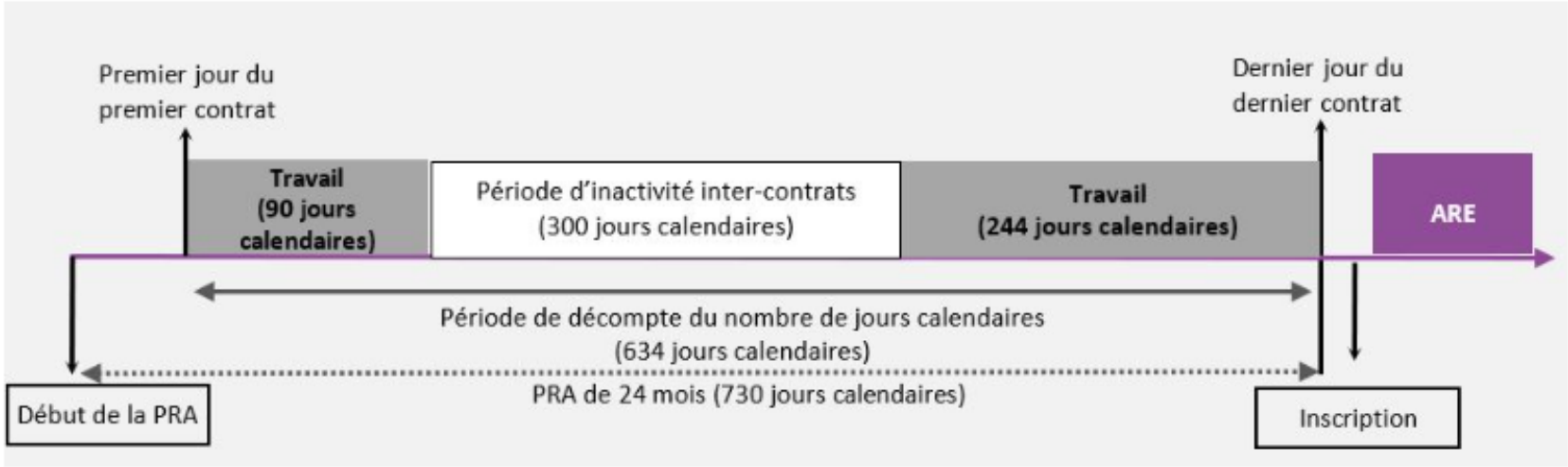
  - ont travaillé au moins 130 jours ou 910 heures (soit environ 6 mois) au cours des :

    - 24 derniers mois (précédant la fin du contrat) pour les salariés qui ont moins de 53 ans à la date de fin du contrat ;
    - 36 derniers mois (précédant la fin du contrat) pour les salariés qui ont 53 ans à la date de fin du contrat.

  - résident sur le territoire national
  - ne peuvent prétendre à une retraite à taux plein
  - n'ont pas quitté leur emploi volontairement,
  - sont physiquement aptes à l'exercice d'un emploi,
  - et sont à la recherche effective d'un emploi

ATLANTE AVOCATS

## Exemple




Au cours de la PRA de 24 mois (soit 730 jours calendaires), on décompte **634 jours calendaires** entre le premier jour du premier contrat et la fin de contrat de travail (90+300+244).

Les **jours d'inactivité doivent toutefois être plafonnés à 75% des jours d'activité**, ce qui ramène la durée d'indemnisation à **584 jours calendaires** (334 jours de contrat + 250 jours d'intercontrat, correspondant à 75% des jours d'activité).

Après **application du coefficient 0,75**, la durée d'indemnisation notifiée à l'allocataire sera donc de **438 jours**.

ATLANTES
AVOCATS

Assistance

# La modulation de l'ARE par la réforme du 21 décembre 2022

Contentieux

Conseil

Formation

# La réforme du 21 décembre 2022

- L'idée d'une assurance-chômage « *plus stricte quand trop d'emplois sont non pourvus, plus généreuse quand le chômage est élevé* » portée par les organisations patronales est au cœur de la réforme de 2022.

- Les deux principaux objectifs affichés par l'exécutif sont :
  - L'incitation au retour à l'emploi en permettant que le travail soit plus rémunérateur que l'inactivité ;
  - La réalisation d'économies d'échelles afin d'atténuer le déficit de l'indemnisation liée à l'assurance chômage d'environ 2.9 milliards d'euros par an entre 2009 et 2019.

- La loi du 21 décembre 2022 introduit un mécanisme de modulation de la durée d'indemnisation d'assurance-chômage en fonction de la situation du marché du travail, selon un principe dit de « *contracyclicité* ».

- L'idée est de durcir les règles d'indemnisation quand la situation du marché du travail est bonne et quand des emplois sont à pourvoir, et d'assouplir ces règles quand la situation se dégrade.

- Restent inchangées :
  - Les conditions d'éligibilité à l'assurance-chômage ;
  - Le montant de l'Allocation d'aide au Retour à l'Emploi (ARE).

# Mécanisme de modulation de la durée d'indemnisation

- La durée d'indemnisation dépend désormais de l'état du marché du travail :
  - Si le taux de chômage est inférieur à **9%** ou s'il ne progresse pas de plus de **0,8%** sur un trimestre, la situation économique est considérée comme bonne. La durée d'indemnisation des demandeurs d'emploi est alors **réduite de 25%** (coef 0,75), en respectant une durée minimale de 6 mois ;
  - Si le taux de chômage est supérieur à **9%** ou s'il progresse de plus de **0,8%** en un trimestre, la situation économique est considérée comme dégradée et la durée d'indemnisation est alors rétablie à 24 mois.

- La durée d'indemnisation affectée du coefficient 0,75 ne peut pas dépasser :
  - 18 mois pour ceux qui ont moins de 53 ans à la date de fin du CT ;
  - 22,5 mois pour ceux qui ont entre 53 et 54 ans à la date de fin du CT ;
  - 27 mois pour ceux qui ont 55 ans et plus à la date de fin du CT.

- Si à la fin de la période d'indemnisation, la conjoncture est défavorable (chômage au-dessus de 9% ou augmentation du chômage de 0,8% sur un trimestre), le ministre du travail doit prendre un arrêté pour revenir à la durée théorique maximale d'indemnisation.

# Mécanisme de modulation de la durée d'indemnisation

Marché du travail « favorable » : si le taux de chômage global < à 9% OU n'a pas progressé de + de 0,8 point sur un trimestre :

→ Durée d'indemnisation **réduite de 25%** (coef 0,75), avec une durée minimale de 6 mois ;

Marché du travail « défavorable » : si le taux de chômage global > à 9% OU s'il a progressé de + de 0,8 point sur un trimestre :

→ Durée **d'indemnisation normale (24 mois)** par l'attribution d'un complément de fin de droits

Champ d'application :

- Fins de contrat de travail à compter du 1er février 2023
- France métropolitaine
- Exclusion de certaines catégories de demandeurs d'emplois : intermittents du spectacle, marins-pêcheurs, dockers, expatriés…

ATLANTES
AVOCATS

Assistance

# Les ruptures du contrat de travail à l'initiative de l'employeur

Contentieux

Conseil

Formation

# Le licenciement

- Le licenciement est l'une des principales causes de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

- Le licenciement peut être pour motif personnel :
  - Licenciement disciplinaire : faute, faute grave ou encore faute lourde :
  - Licenciement non-disciplinaire : insuffisance de résultats, insuffisance professionnelle, inaptitude médicalement constatée.

- Le licenciement peut être pour motif économique : il est non inhérent à la personne du salarié et trouve sa justification dans des éléments objectifs qui lui sont extérieurs (difficultés économiques, mutations technologiques, sauvegarde de la compétitivité).

  - Que le licenciement soit disciplinaire (y compris pour faute grave ou lourde) ou non, le salarié conserve systématiquement le bénéfice de l'ARE.

# La mise à la retraite d'office

- Pour les salariés âgés de 67 à 70 ans, l'employeur peut demander chaque année, 3 mois avant la date d'anniversaire, si la personne en question souhaite partir à la retraite.

- Pour les salariés âgés d'au moins 70 ans, l'employeur peut d'office et sans son accord mettre le salarié à la retraite.

  - Lorsque le salarié est mis à la retraite d'office, il ne bénéficie pas de l'ARE mais de la pension de retraite.

ATLANTES
AVOCATS

Assistance

# Les ruptures du contrat de travail à l'initiative du salarié

Contentieux

Conseil

Formation

# La démission

- Sous réserve de respecter un éventuel préavis, le salarié peut démissionner à tout moment sans procédure, sans motif et sans autorisation de l'employeur.

- La démission entraine :
  - La rupture automatique du contrat de travail ;
  - L'absence de versement d'une quelconque indemnité, sauf indemnité de congés-payés acquis non pris.

  - En principe, la démission fait obstacle au bénéfice de l'ARE.

- Deux exceptions permettent de bénéficier de l'ARE en cas de démission

  - *Démission légitime* : mariage/PACS avec changement de lieu de travail ; mineur quittant son emploi pour suivre ses parents ; accompagnement d'un enfant handicapé admis dans une structure d'accueil hors lieu de résidence ; victime de violences conjugales, etc. ;

  - *Démission pour reconversion professionnelle* : être en CDI et avoir travaillé durant 5 années avant la démission qui doit être justifiée par un projet préalablement validé par Pôle Emploi.

- En l'absence de bénéfice de l'ARE, la situation du demandeur d'emploi peut être réexaminée à sa demande 4 mois après sa démission si ce dernier est en recherche active d'emploi (décision prise par l'instance paritaire régionale).

# La prise d'acte de la rupture du contrat de travail

- C'est un mode de rupture à l'initiative du salarié qui est provoqué par des manquements particulièrement graves de l'employeur à ses obligations :
  - non-paiement du salaire,
  - harcèlement,
  - discrimination,
  - etc.

- Le contrat de travail est rompu dès la prise d'acte.

- Le Conseil de prud'hommes est alors immédiatement saisi pour apprécier la gravité des manquements invoqués par le salarié afin de déterminer si la prise d'acte doit produire les effets :
  - D'une **démission** si les manquements ne sont pas suffisamment graves ;
  - D'un **licenciement SCRS** si les manquements sont suffisamment graves.

  - Si la prise d'acte produit les effets d'une démission, le salarié ne bénéficie pas de l'ARE.

  - Si la prise d'acte produit les effets d'un licenciement SCRS, le salarié bénéficie de l'ARE.

# La résiliation judiciaire du contrat de travail

- La résiliation judiciaire permet également au salarié qui s'estime victime de manquements particulièrement graves de la part de son employeur de saisir le Conseil de prud'hommes.

- Le contrat de travail n'est pas rompu par la demande de résiliation judiciaire.

- C'est une pratique plus sécuritaire pour le salarié dans la mesure où :
  - Si ses prétentions sont légitimes, le CPH prononce la rupture du contrat de travail au titre d'un licenciement SCRS ;
  - Si ses prétentions sont insusceptibles de caractériser un manquement suffisamment grave, le contrat de travail continue de s'exécuter normalement et l'employeur ne peut pas pour autant licencier le salarié en raison de son action en justice.

  - Si la prise d'acte produit les effets d'un licenciement SCRS, le salarié bénéficie de l'ARE.

  - Si la prise d'acte produit les effets d'une démission, le salarié ne bénéficie pas de l'ARE.

- Le départ volontaire à la retraite intervient à la demande du salarié.

- Le départ volontaire à la retraite entraine la liquidation de la pension de retraite.

  - Le départ à la retraite exclut le bénéfice de l'ARE

ATLANTES
AVOCATS

Assistance

# La rupture négociée du contrat de travail : la rupture conventionnelle

Contentieux

Conseil

Formation

# Notion de rupture conventionnelle

- La rupture conventionnelle résulte d'un accord entre l'employeur et le salarié sur le principe de la rupture, d'une part et sur les modalités de la rupture du contrat de travail, d'autre part.
  - Elle ne peut pas être imposée par l'une des parties à l'autre ;
  - Elle est exclusive des autres modes de rupture du contrat de travail (notamment démission ou licenciement).

- La rupture du contrat de travail prend effet à la date convenue par les parties et au plus tôt le lendemain de la date d'homologation par l'Inspection du travail.

- Tant que le contrat n'est pas arrivé à expiration, le salarié poursuit l'exécution de son contrat de travail dans les conditions habituelles (il peut par exemple prendre des congés-payés durant cette période).

- A la rupture du contrat, le salarié bénéficie d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut pas être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

  - La rupture conventionnelle ouvre droit au bénéfice de l'ARE

# Procédure de rupture conventionnelle

**Entretien(s) de négociation** avec possibilité d'être assisté

↓

**Signature de la convention**

↓ Délai de rétractation de 15 jours calendaires

**Envoi de la convention à la DREETS** par la partie la plus diligente à l'issue du délai de rétractation

↓ Délai d'instruction de la demande d'homologation : 15 jours ouvrables

**Homologation de la convention**

↓

**Rupture du contrat**

↓

Allocation de retour à l'emploi (ARE)

**Pour les salariés protégés, la DREETS doit donner expressément son autorisation**

ATLANTES
AVOCATS

Assistance

# La « provocation » de la rupture du contrat de travail par le salarié : l'abandon de poste

Contentieux

Conseil

Formation

# Notion d'abandon de poste

- L'abandon de poste caractérise la situation dans laquelle un salarié cesse spontanément et sans justification de se présenter à son poste de travail.

- L'absence injustifiée du salarié suspend le contrat de travail.

- La période de suspension du contrat de travail pour abandon de poste est particulièrement défavorable au salarié car :
  - L'employeur n'est pas tenu de le rémunérer ;
  - L'employeur n'est pas tenu de délivrer l'attestation Pôle Emploi ;
  - L'employeur n'est pas tenu de licencier le salarié.

➢ L'abandon de poste a toujours été une très mauvaise stratégie pour pousser un employeur à licencier le salarié afin de bénéficier de l'ARE.

# Impact de la loi du 21 décembre 2022 sur l'abandon de poste

- Jusqu'à l'entrée en vigueur de la réforme, l'employeur pouvait conserver le salarié dans ses effectifs sans lui verser 1 centime et le salarié ne pouvait pas, en parallèle, s'inscrire à Pôle Emploi.

- L'employeur conserve la possibilité de licencier le salarié pour motif disciplinaire en raison de son absence :
  - En cas de licenciement pour faute, le salarié perçoit une indemnité de licenciement ;
  - En cas de licenciement pour faute grave, le salarié ne perçoit pas d'indemnité de licenciement ;
  - En tout état de cause, le licenciement caractérisant une « privation involontaire d'emploi », le salarié peut s'inscrire immédiatement à Pôle Emploi pour bénéficier de l'ARE.

- La loi du 21 décembre 2022 prévoit désormais qu'un salarié qui abandonne son poste et qui ne reprend pas le travail après avoir été mis en demeure (par LRAR) peut être considéré comme **démissionnaire** par son employeur (qui n'a donc plus à le licencier pour s'en séparer).

  - Le salarié considéré démissionnaire ne peut pas bénéficier de l'ARE.

  - Le salarié peut contester cette démission devant le Conseil de prud'hommes, notamment s'il estime que son absence était justifiée (exercice du droit de retrait, raison de santé, manquements reprochés à l'employeur…). La démission pourra alors être requalifiée par les juges en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

ATLANTES
AVOCATS

# Merci

Assistance

Contentieux

Conseil

Formation

# Pourquoi choisir Atlantes ?

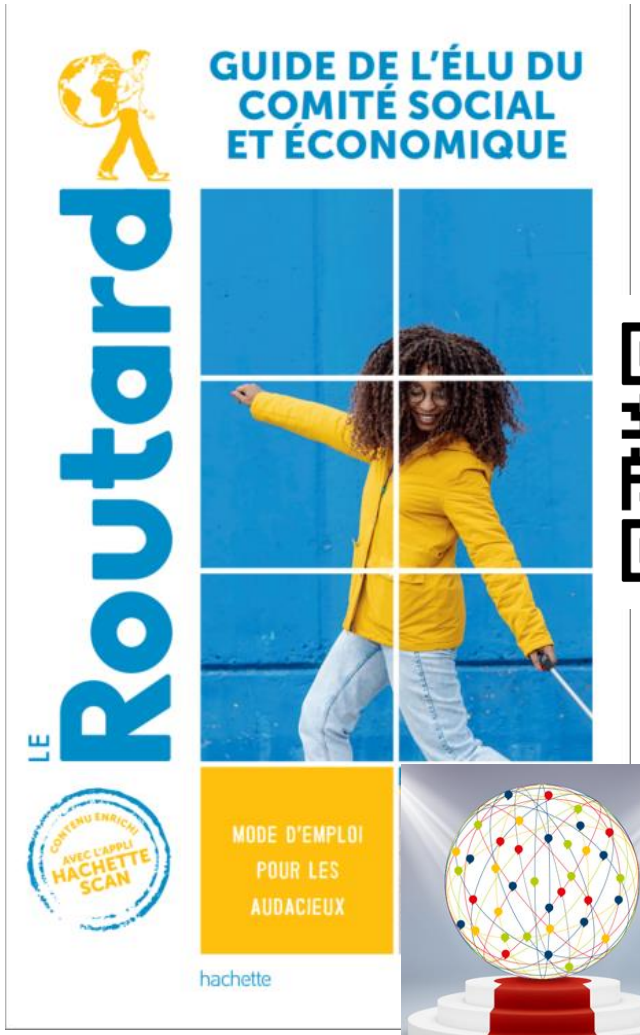
- Nos juristes et avocats défendent, accompagnent et forment **exclusivement** les élu.e.s, les salariés et les syndicats
- **Le Routard nous a fait confiance**, avec notre partenaire Secafi, pour co-écrire le 1er guide du Routard des CSE
- Atlantes reconnu **cabinet « incontournable » par les représentants du personnel** (élus de CSE et syndicats)

\+ de 5.000 représentants du personnel formés chaque année depuis plus de 10 ans

\+ de 800 instances représentatives du personnel accompagnées et défendues dans nos missions de conseil et contentieux

\+ de 15.000 questions résolues par an dans le cadre de l'assistance juridique aux CSE

… et pour son conseil **par le magazine Décideurs ;-)**



Votre contact – 01 56 53 65 00
contact@atlantes.fr - www.atlantes.fr

ATLANTES AVOCATS