



# ASSEMBLÉE NATIONALE

15ème législature

## Droit à l'indemnisation chômage en cas d'abandon de poste

Question écrite n° 10061

### Texte de la question

Mme Béatrice Piron attire l'attention de Mme la ministre du travail sur le droit à l'indemnisation chômage en cas d'abandon de poste. Actuellement, la démission ne donne, sauf exceptions, pas droit aux allocations chômage; en revanche, un licenciement ouvre droit aux indemnités versées par l'Unedic, et ce, même en cas de licenciement pour faute grave comme c'est souvent le cas lors d'un abandon de poste. C'est pourquoi des salariés souhaitant quitter leur entreprise font le choix d'abandonner leur poste plutôt que de démissionner, parfois même sur recommandation de Pôle emploi ou d'anciens collègues. Cette situation pénalise donc les employeurs car en plus des coûts de renouvellement du personnel, ils doivent modifier leur planification liée à l'absence de préavis et les coûts inhérents à l'absence du salarié. Le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit d'ouvrir de nouveaux droits au chômage pour les démissionnaires, sous réserve d'un projet de reconversion ou de création d'entreprise et de 5 ans d'ancienneté. Les personnes concernées pourront donc quitter leur poste par la procédure de démission tout en percevant les allocations chômage. A ce titre, il ne paraît plus justifiable que l'assurance chômage continue d'être allouée aux salariés licenciés pour abandon de poste. Ainsi, elle aimerait connaître sa position sur l'opportunité de réétudier le dispositif d'assurance chômage pour écarter les salariés abusant de l'abandon de poste pour quitter leur entreprise par choix personnel et percevoir les allocations chômage.

### Texte de la réponse

En application des articles L. 5421-1 et L. 5422-1 du code du travail, le bénéfice d'un revenu de remplacement est réservé aux travailleurs involontairement privés d'emploi ou assimilés comme tels par les accords d'assurance chômage. Ainsi, les salariés dont la privation d'emploi résulte d'une démission n'ont-ils, par principe pas droit à l'allocation d'assurance chômage. Pour autant, certaines dérogations à ce principe existent. Outre l'ouverture par la loi du 8 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel d'un nouveau droit à l'assurance chômage pour les salariés démissionnaires poursuivant un projet de reconversion ou de création d'entreprise, la réglementation actuelle d'assurance chômage assimile certaines situations de démissions à des privations involontaires d'emploi ouvrant droit à indemnisation. Il en va ainsi de certains cas de démissions dites « légitimes » (article 2 et 4, e du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017) ou encore de la possibilité offertes aux instances paritaires régionales (IPR) de Pôle emploi d'accorder le bénéfice de l'allocation d'assurance chômage au salarié démissionnaire qui reste sans emploi à l'issue d'un délai de 121 jours suivant sa démission et justifie de démarches de recherche d'emploi durant cette période. Bien qu'imputable au comportement du salarié, le licenciement suite à abandon de poste reste quant à lui considéré, à l'instar des autres types de licenciements, comme une privation involontaire d'emploi par la réglementation d'assurance chômage. Il ouvre à ce titre droit à l'allocation d'assurance chômage. Dans ce cadre, l'abandon de poste peut apparaître aux yeux de certains salariés souhaitant quitter leur entreprise pour accéder à l'assurance chômage comme une alternative à la démission, et notamment à l'obligation de respecter le délai de 121 jours à compter de la démission pour l'examen de leur situation par l'IPR. Pour autant, l'abandon de poste n'est pas sans conséquence sur la situation de l'intéressé. En cas d'abandon de poste, l'ouverture du droit à l'assurance

chômage reste en effet subordonnée à la rupture du contrat de travail, laquelle peut intervenir après un délai plus ou moins long pendant lequel le salarié ne perçoit ni rémunération, ni allocation d'assurance chômage et n'est légalement pas autorisé à reprendre un nouvel emploi. Si, dans le cadre d'une procédure de licenciement pour faute, ce délai est au plus de deux mois à compter du constat de l'abandon de poste, l'employeur, dans la mesure où il n'est pas tenu de procéder au licenciement du salarié, peut également laisser perdurer cette situation et priver ainsi de ressources le salarié pour une durée indéterminée. Dans ce contexte, l'assimilation éventuelle du licenciement pour abandon de poste à une privation volontaire d'emploi n'ouvrant pas droit au bénéfice de l'assurance chômage, relève de la compétence des accords d'assurance chômage, en application de l'article L. 5422-20 du code du travail. Il appartiendra dès lors aux partenaires sociaux, dans le cadre de la future négociation sur la réforme de l'assurance chômage, de veiller à la cohérence de ces règles avec les dispositions relatives à l'ouverture de l'assurance chômage aux démissionnaires issues de la loi du 5 septembre 2018. Le ministère du travail, dans le cadre du suivi des négociations, se rapprochera des services de l'Unédic pour identifier, le cas échéant, les actions à mener en la matière.

## Données clés

**Auteur :** [Mme Béatrice Piron](#)

**Circonscription :** Yvelines (3<sup>e</sup> circonscription) - La République en Marche

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 10061

**Rubrique :** Chômage

**Ministère interrogé :** [Travail](#)

**Ministère attributaire :** [Travail](#)

## Date(s) clé(s)

**Question publiée au JO le :** [3 juillet 2018](#), page 5754

**Réponse publiée au JO le :** [6 novembre 2018](#), page 10050