



ASSEMBLÉE NATIONALE

15ème législature

ARE pour les salariés démissionnaires

Question écrite n° 33702

Texte de la question

M. Alain David attire l'attention de Mme la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion sur la situation préoccupante des salariés démissionnaires qui se retrouvent sans revenu suite aux nouvelles mesures de confinement. En effet, certains salariés, qui avaient démissionné avant le reconfinement dans la perspective d'un nouvel emploi, ont vu leur promesse d'embauche ou leur période d'essai prendre fin suite aux décisions gouvernementales de reconfiner le pays. Lors de la première vague de l'épidémie, la démission de ces personnes a pu être considérée comme légitime leur permettant de bénéficier exceptionnellement de l'allocation de retour à l'emploi (ARE). Ainsi, dans le contexte économique actuel, il lui demande si le Gouvernement entend prendre un nouveau décret afin de protéger ces salariés démissionnaires pénalisés par le contexte sanitaire et leur permettre de percevoir les allocations chômage afin qu'ils puissent traverser économiquement cette nouvelle période de confinement.

Texte de la réponse

En application de la réglementation d'assurance chômage, la démission en vue de reprendre une activité salariée n'est en principe considérée comme légitime et n'ouvre droit à indemnisation au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi qu'à condition d'avoir été suivie d'une embauche effective en contrat à durée indéterminée à laquelle le nouvel employeur met fin et sous réserve que le salarié justifie d'au moins trois années d'affiliation continue au régime d'assurance chômage. Toutefois, dans le cadre de la première vague de l'épidémie de covid-19, ces conditions ont été temporairement écartées afin de ne pas pénaliser les salariés ayant démissionné en vue d'une mobilité professionnelle n'ayant pu se concrétiser du fait de la situation sanitaire. Le décret n° 2020-425 du 14 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du code du travail prévoit ainsi que, dans ce cas de figure, la démission est considérée comme légitime et ouvre droit à indemnisation en l'absence même d'embauche effective à l'issue de la démission, sous réserve que l'activité pour laquelle l'embauche n'a pas eu lieu ou a été reportée soit une activité à durée indéterminée ou une activité à durée déterminée d'au moins 3 mois ou 455 heures. Le salarié doit en outre produire une promesse d'embauche, un contrat de travail ou, à défaut, une attestation de l'employeur justifiant du report de l'embauche effective ou du renoncement à cette embauche. Ces conditions d'éligibilité assouplies pour les salariés démissionnaires se sont appliquées jusqu'au 31 mai 2020. A l'occasion de la deuxième vague épidémique, le Gouvernement a réactivé ce dispositif jusqu'au 31 mars 2021. Le décret n° 2020-1716 du 28 décembre 2020 assimile ainsi à une privation involontaire d'emploi, selon les mêmes conditions qu'auparavant, la rupture volontaire du contrat de travail intervenue entre le 1er juin 2020 et le 29 octobre 2020.

Données clés

Auteur : [M. Alain David](#)

Circonscription : Gironde (4^e circonscription) - Socialistes et apparentés

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 33702

Rubrique : Chômage

Ministère interrogé : [Travail, emploi et insertion](#)

Ministère attributaire : [Travail, emploi et insertion](#)

Date(s) clé(e)s

Question publiée au JO le : [10 novembre 2020](#), page 7944

Réponse publiée au JO le : [13 avril 2021](#), page 3341