

LES DEMISSIONNAIRES

12/07/2017

Unédic

SOMMAIRE

- ▶ Finalités de la mesure
- ▶ L'existant
- ▶ Les démissions en France
- ▶ Points de vue et attentes
- ▶ Benchmark
- ▶ Points de questionnement

FINALITÉS DE LA MESURE

DÉFINITIONS ET FINALITÉS IDENTIFIÉES

Démission = « acte unilatéral par lequel le salarié [sous CDI] manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail » (définition jurisprudentielle).

➤ Autres **départs volontaires** possibles :

- rupture de la période d'essai à l'initiative du salarié
- rupture anticipée du CDD à l'initiative du salarié

➤ **Nouvelles garanties** potentielles aux salariés pour lesquels **démissionner signifie une incertitude de retour à l'emploi et la privation de revenus** :

- **Mobilité professionnelle sous toutes ses formes** (reconversion, création/reprise d'entreprise, mobilité géographique ou fonctionnelle, ...)
- **Employabilité** : accès facilité à la formation professionnelle parfois inaccessible aux salariés dans le cadre de leur emploi.

L'EXISTANT

PRISE EN COMPTE ACTUELLE DES DÉMISSIONS DANS L'ASSURANCE CHÔMAGE

Chômage = privation **involontaire** d'emploi
(Code du travail)

Plusieurs situations autorisent l'indemnisation des salariés démissionnaires dans la réglementation :

1) Objectif : Prendre en compte les situations de démission en cas de mobilité géographique et professionnelle ou en cas de force majeure

Mesure : 15 situations de démissions sont aujourd'hui considérées comme **légitimes** et limitativement énumérées par la réglementation

2) Objectif : Faciliter la démission pour reprise d'un nouvel emploi

Mesure : une démission non légitime peut être **neutralisée** dès lors qu'elle est suivie d'au moins 65 jours travaillés (3 mois) ou d'au moins 455 heures travaillées suivis d'une fin de contrat de travail involontaire.

3) Objectif : tenir compte des efforts de reclassement constatés à l'issue d'une période non indemnisée de 4 mois.

Mesure : une démission non légitime peut donner lieu à **indemnisation** sur décision favorable de Pôle emploi ou de l'instance paritaire, au terme d'un délai de 121 jours de chômage non indemnisé, l'instance appréciant si l'intéressé a accompli des efforts de reclassement pendant cette période.

En conclusion, un certain nombre de cas de départs volontaires peuvent déjà donner lieu à une indemnisation immédiate (démission considérée comme légitime) **ou différée** (départ légitimé par une ou plusieurs reprises d'emploi d'au moins 3 mois, ou par des efforts de reclassement).

La frontière entre chômage volontaire et involontaire est plus nuancée qu'il n'y paraît.

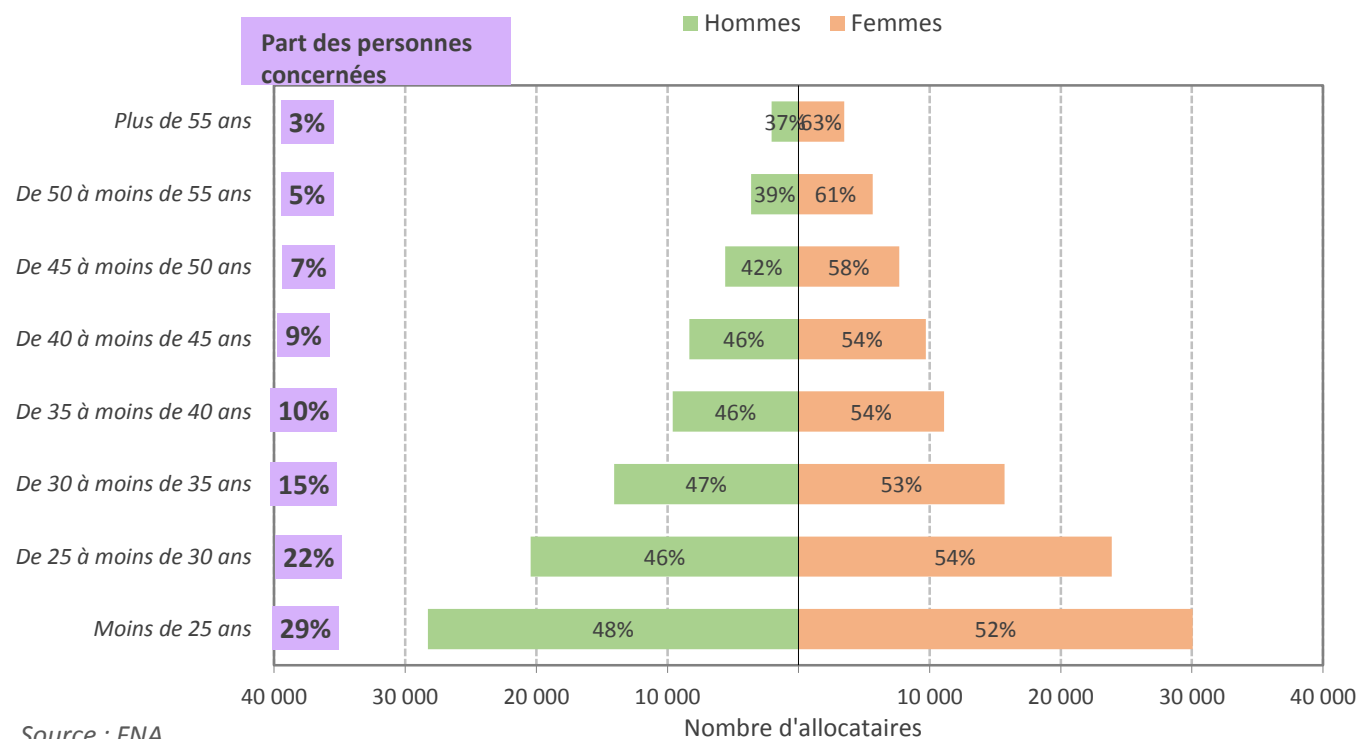
LES DÉMISSIONS EN FRANCE

➤ Chiffres clés 2016 :

- Il y a eu environ **1 000 000 démissions** en France
- Parmi elles, près de **210 000 ont donné lieu à inscription** sur les listes de Pôle emploi
- Parmi ces 210 000 inscriptions (*fin de CDI, rupture anticipée à l'initiative du salarié d'un CDD, fin de période d'essai à l'initiative du salarié*) :
 - **25 000** sont des démissions **légitimes**, donnant lieu à indemnisation immédiate,
 - **Entre 20 000 et 30 000** ouvrent un droit suite à examen à 4 mois (suite à 44 000 demandes traitées par Pôle emploi ou l'IPR),
 - **On peut y rajouter** environ **22 000** démissionnaires ouvrant des droits ultérieurement **en retravaillant plus de 3 mois.**

LES DÉMISSIONS EN FRANCE

Profil des démissionnaires inscrits à Pôle Emploi



Source : FNA.

Champ : inscriptions en 2014 à Pôle emploi suite à une démission.

En 2014, les démissionnaires inscrits à Pôle Emploi (indemnisés ou non) sont une population **plus jeune** que la population des allocataires. Ils sont un peu plus de 50% à avoir moins de 30 ans contre un peu moins que 30% parmi la population allocataire sur la même période. La population des démissionnaires inscrits à Pôle Emploi est également **plus féminine** que celle des allocataires (54% de femmes chez les démissionnaires contre 48% chez les allocataires).

POINTS DE VUE ET ATTENTES

Quelles perceptions de la démission ? Quelles attentes ?

À ce jour, aucune étude d'opinion n'a été publiée sur le sujet. Cependant c'est une question à laquelle est confrontée une grande part de salariés.

Quelques pistes sur la perception de la démission par des salariés avec l'ouverture d'un **forum** sur le Panel « l'Unédic et vous »

➤ **La démission, une conséquence de certaines situations**

- L'envie de changer de métier,
- Une porte de sortie en cas de situations difficiles, démission suite à des évènements extérieurs (familiaux etc.)

➤ **La démission, une épreuve**

- Action de « courage », décision réfléchie,
- Effets potentiels négatifs sur la réputation

➤ **Les limites de la démission**

- Craintes de ne pas retrouver un emploi,
- Craintes de demeurer longtemps sans revenu

Source : Panel « l'Unédic et vous », forum de discussion orienté sur le vécu de la démission

Quelles perceptions de la démission ? Quelles attentes ?

Deux focus groups ont été organisés, réunissant une vingtaine de professionnels des RH issus de différents secteurs. Ils se sont exprimés sur les impacts envisageables de la mesure sur les salariés et sur les employeurs.

LES IMPACTS ENVISAGEABLES SUR LES **COMPORTEMENTS DES SALARIÉS**

- Augmentation probable du nombre de démissions avec des différences selon les générations, l'employabilité, le bassin d'emploi, le secteur d'activité.
- Questionnements sur le développement d'une intermittence individuelle choisie : alternance de périodes travaillées et non travaillées.

LES IMPACTS ENVISAGEABLES SUR LES **COMPORTEMENTS DES PROFESSIONNELS RH**

- Sur les emplois en tension : perte de compétences, accroissement du turn-over
- L'incitation à la démission dans des situations personnelles ou économiques serait possible

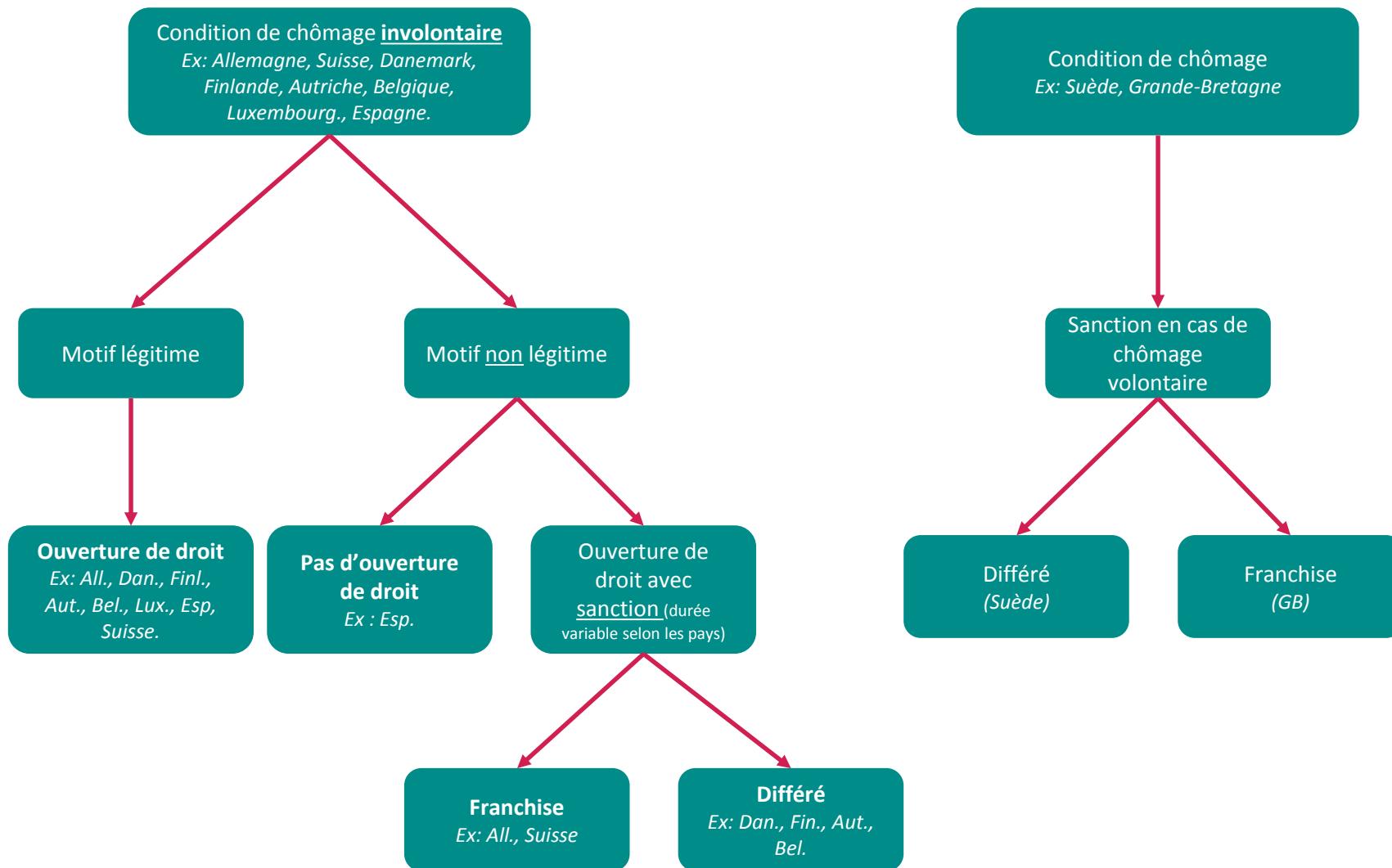
BENCHMARK

COMPARAISONS EUROPÉENNES

- Le chômage **involontaire** est une des conditions d'indemnisation à l'assurance chômage dans la majorité des réglementations étudiées*. Il n'est pas une condition d'indemnisation en Suède et en Grande-Bretagne où une situation de chômage suffit à ouvrir des droits (versement d'une allocation de base).
- Lorsque le chômage involontaire est une des conditions d'indemnisation, une **indemnisation est possible en cas de démission considérée comme légitime**. Dans ce cas les motifs légitimes peuvent être prévus exhaustivement dans la réglementation comme en Espagne (ex: démission pour cause de changement du lieu de travail exigeant un changement du lieu de résidence, démission pour modifications substantielles du contrat de travail, démission pour cause juste, etc.) ou examinés a posteriori par le Service public de l'emploi sans qu'aucune liste ne soit prévue (ex: Allemagne, Luxembourg, Belgique, Suisse).
- Lorsque le départ volontaire n'est pas légitimé par la réglementation ou par le Service public de l'emploi, soit l'indemnisation est impossible (ex : Espagne), soit l'indemnisation est possible mais assortie d'une sanction d'une durée variable selon les situations et les pays.
 - Réduction de la durée des droits (**franchise**) ;
 - Report du versement de l'allocation (**différé**) ;
- Lorsqu'une situation de chômage suffit à ouvrir des droits, une sanction (différé en Suède et franchise en Grande-Bretagne) peut néanmoins s'appliquer.

* Allemagne, Suisse, Grande-Bretagne, Danemark, Finlande, Autriche, Suède, Belgique, Luxembourg, Espagne

COMPARAISONS EUROPÉENNES



COMPARAISONS EUROPÉENNES

	Condition de chômage involontaire	Ouverture de droit possible en cas de démission considérée comme légitime	Durée de la sanction en cas de motif non légitime	Imputation sur la durée des droits	Report du versement
Allemagne	Oui	Oui	12 semaines max	Oui	-
Suisse	Oui	Oui	1 à 60 jours	Oui	-
GB	Non	Oui	1 à 26 semaines	Oui	-
Danemark	Oui	Oui	3 semaines	-	Oui
Finlande	Oui	Oui	90 jours	-	Oui
Autriche	Oui	Oui	4 semaines	-	Oui
Suède	Non	Oui	9 semaines	-	Oui
Belgique	Oui	Oui	Entre 4 et 52 semaines	-	Oui
Luxembourg	Oui	Oui	-	-	-
Espagne	Oui	Oui	-	-	-

EFFETS DE COMPORTEMENT

AUTRES POINTS DE VIGILANCES ET EFFETS DE COMPORTEMENT POTENTIELS

➤ EFFETS DE COMPORTEMENT FAISANT COURIR UN RISQUE FINANCIER A L'ASSURANCE CHÔMAGE

– Démissions actuelles non connues par Pôle emploi : risque de faire financer l'inter-contrat par l'AC

Près de 800 000 démissions se déroulent aujourd'hui sans inscription au chômage. Ces démissions interviennent probablement lorsque le salarié a déjà trouvé un nouvel emploi. Néanmoins, il existe un risque que certains de ces démissionnaires s'inscrivent au chômage pour être indemnisés jusqu'à la date de début de l'emploi retrouvé. Il est aussi possible que la durée entre la démission et la reprise d'un nouvel emploi augmente.

– Démissions suscitées par l'instauration de la mesure envisagée (volume/coût)

Le frein de l'absence de revenu après démission étant levé, il est possible que le nombre de démissions augmente.

– Utilisation de la mesure à l'approche du départ en retraite

L'augmentation du nombre de démissions pourrait notamment concerner les seniors du fait d'une durée d'indemnisation jusqu'à 36 mois, de la validation de la période de chômage pour les retraites de base et complémentaire sur la base du salaire précédent, de la possibilité du maintien des droits jusqu'à l'âge de départ en retraite à taux plein

➤ EFFETS DE COMPORTEMENT FAISANT COURIR UN RISQUE AU SALARIE

– Risque de chômage longue durée pour le démissionnaire

Si appréciation/information insuffisante, un demandeur d'emploi peut démissionner en se trompant sur la rapidité espérée de son retour à l'emploi (âge, qualification, bassin d'emploi,...), et connaître un chômage de longue durée, pouvant se prolonger au-delà de l'indemnisation.

POINTS DE QUESTIONNEMENT

ÉNONCÉ DES PARAMÈTRES

- La mesure envisagée suppose de définir les 3 paramètres suivants :

PARAMETRE 1 – Champ

- Un « droit à la démission » tous les 5 ans ?
- Le cas échéant, sur quels critères objectifs les identifier ?
- Adapter les cas de démissions légitimes existants ?

PARAMETRE 2 - Modalités d'indemnisation

Au vu des éléments de benchmark, deux éléments sont à déterminer :

- Les composantes du droit (selon les règles de droit commun, ou selon des règles spécifiques),
- Le point de départ de l'indemnisation (immédiat, différé spécifique à la démission, franchise) ?

PARAMÈTRE 1 - Champ

➤ **Hypothèse 1** : un « *droit à la démission* » tous les 5 ans

L'indemnisation pourrait être accordée :

- **une fois tous les 5 ans** ;
- **ou en contrepartie d'une ancienneté continue au moins égale à 5 ans** dans une ou plusieurs entreprises dont le salarié démissionne ;
- **ou en contrepartie d'une affiliation AC au moins égale à 5 ans**

➤ **Hypothèse 2** : un lien entre démission et projet de reconversion professionnelle

- S'inscrire dans une logique d'accompagnement des transitions professionnelles et limiter le défaut d'information lors de la démission
- Nécessité de définir les critères permettant de caractériser ces nouveaux cas de démission légitime : **le lien entre démission et parcours doit être objectivé par des considérants de droit et de faits clairement établis (liste de postes, qualifications visées, champ territorial, publication, périodicité d'actualisation...)**. Une telle exception ne peut reposer sur un pouvoir d'opportunité confié aux conseillers.

➤ **Hypothèse 3** : Adapter les cas de démission légitime actuels, afin de favoriser davantage la mobilité géographique ou professionnelle.

PARAMETRE 2 – Modalités d'indemnisation

Possibilités de détermination du « droit ARE démission » :

- **Modalités spécifiques d'indemnisation** (montant, durée, point de départ)
 - Règles de détermination du droit ARE spécifiques ou non;
 - Adaptation du point de départ du versement :
 - Différé = pas de conséquence sur la durée du droit. Report de l'indemnisation pendant une période déterminée.
 - Franchise = se consomme sur la durée du droit (ticket modérateur).

De telles mesures mériteraient d'être juridiquement sécurisées en termes d'égalité de traitement : elles impliqueraient une différenciation du droit ouvert selon le motif de la situation de privation d'emploi ; une telle différence de traitement devrait nécessairement être en rapport avec l'objet de la loi.

De même, des restrictions applicables à certaines catégories de salariés méritent d'être sécurisées.