

6.1. CESSATIONS DE CONTRAT DE TRAVAIL À L'ORIGINE D'UN CHÔMAGE INVOLONTAIRE

6.1.1. Licenciement

Sur la déclaration sociale nominative événementielle et, le cas échéant, sur l'attestation d'employeur destinée à Pôle emploi, l'indication par l'employeur selon laquelle le contrat a pris fin suite à un licenciement permet de qualifier le chômage d'involontaire.

Il est précisé que le licenciement est constitutif d'un chômage involontaire, quel qu'en soit le motif (licenciement pour faute grave, lourde, pour inaptitude...).

6.1.2. Fin de contrat à durée déterminée, dont notamment le contrat à objet défini, ou fin de contrat de mission

6.1.2.1. Fin de contrat à durée déterminée

La fin de contrat à durée déterminée permet de remplir la condition de chômage involontaire.

De même, lorsque les parties modifient par avenant le terme du contrat de travail initialement prévu, la cessation du contrat s'analyse comme une privation involontaire d'emploi. Le chômage consécutif à la rupture anticipée décidée d'un commun accord des parties est donc involontaire dans la mesure où cette situation s'analyse comme l'arrivée d'un nouveau terme fixé par les parties.

Par ailleurs, l'arrivée du terme du contrat d'apprentissage, contrat de travail de type particulier, s'analyse comme une fin de contrat à durée déterminée ouvrant droit à l'assurance chômage.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 et le décret n° 2018-1231 du 24 décembre 2018 ont modifié le régime de la rupture anticipée du contrat d'apprentissage, la résiliation judiciaire obligatoire du contrat étant supprimée :

- ▶ la rupture du contrat d'apprentissage peut toujours intervenir sur accord exprès et bilatéral des cosignataires, constitutive d'un chômage involontaire ;
- ▶ la rupture du contrat d'apprentissage prend la forme d'un licenciement lorsque l'employeur met fin au contrat en cas de faute grave, force majeure ou inaptitude physique dûment constatée par le médecin du travail ou en cas de décès du maître de stage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle ; l'employeur peut également licencier l'apprenti en cas d'exclusion définitive du CFA (C. trav., art. L. 6222-18-1) ;
- ▶ la rupture du contrat d'apprentissage par l'apprenti prend la forme d'une démission, en application de l'article L. 6222-18, alinéa 4. Cette démission doit être précédée d'un préavis et donner lieu à une saisine préalable du médiateur (C. trav., art. D. 6222-21-1 et sv.).

Conformément à l'article L. 1242-2 6°, un contrat à objet défini d'une durée comprise entre 18 et 36 mois peut être conclu pour les recrutements des ingénieurs et cadres.

Le recours à ce contrat est subordonné à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise.

Ce contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, après un délai de prévenance de 2 mois minimum.

Il peut être rompu avant la réalisation de son objet par l'une ou l'autre des parties, pour un motif réel et sérieux, au bout de 18 mois ou à la date anniversaire de sa conclusion.

6.1.2.2. Fin de contrat de mission

Le contrat de mission est le contrat de travail conclu entre le salarié intérimaire et son employeur, l'entreprise de travail temporaire (C. trav., art. L. 1251-1).

Il est conclu pour une durée limitée, avec ou sans terme précis. En l'absence de terme précis, le contrat de mission est conclu pour une durée minimale ; il a pour terme la fin de l'absence de la personne remplacée ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu (C. trav., art. L. 1251-11 et L. 1251-12).

L'arrivée du terme du contrat de mission constitue une privation involontaire d'emploi.

6.1.3. Rupture anticipée du contrat à durée déterminée ou du contrat de mission, à l'initiative de l'employeur

La rupture anticipée à l'initiative de l'employeur du contrat à durée déterminée, dont notamment le contrat à objet défini, ou du contrat de mission, place le salarié en situation de chômage involontaire.

Il est rappelé que la rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée par l'employeur en dehors des cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail, ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat (C. trav., art. L. 1243-4 al. 1).

Selon la jurisprudence, ces sommes ne peuvent se cumuler avec les allocations d'assurance chômage perçues pour la même période (Cass. Soc. 14/01/1997 n° 94-21806 et 95-13044 - Cass. Soc. 24/03/1198 n° 96-19021 - Cass. Soc. 05/03/2014 n° 12-29117).

Il en résulte que l'allocation d'assurance n'est pas due pendant la période comprise entre la rupture anticipée du contrat et le terme de celui-ci, et que si la décision de justice accordant les dommages et intérêts prévus par l'article L. 1243-4 du code du travail intervient alors que des allocations ont été versées pendant cette même période, celles-ci sont indues et devront être remboursées.

6.1.4. Démissions considérées comme légitimes assimilées à une privation involontaire d'emploi

L'article 2 § 2 du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 prévoit aujourd'hui 17 cas dans lesquels la démission est considérée comme légitime.

Le règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 a instauré un nouveau cas de démission légitime (cas n° 17 de l'assistant maternel démissionnant face au refus de l'employeur de faire vacciner son enfant).

Cas n° 1 - Démission suite à un changement de résidence 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 (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 2 § 2 a)).

Cas n° 2 - Démission suite à un changement de résidence 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 (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 2 § 2 b)).

Cas n° 3 - Démission suite à un changement de résidence du salarié qui rompt son contrat de travail pour suivre son conjoint qui change de résidence pour exercer un nouvel emploi salarié ou non salarié (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 2 § 2 c)).

Ce texte s'applique quel que soit le motif professionnel à l'origine du changement de résidence. Le nouvel emploi peut notamment :

- ▶ résulter 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, d'un travailleur qui était antérieurement privé d'activité ;
- ▶ correspondre à une création ou une reprise d'entreprise par le conjoint de l'intéressé.

La qualité de conjoint vise la situation des personnes mariées ou ayant conclu un pacte civil de solidarité (PACS) ou vivant en concubinage.

Cas n° 4 - Démission suite à un changement de résidence du salarié qui rompt son contrat de travail et dont le départ s'explique par son mariage ou la conclusion d'un PACS, 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 (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 2 § 2 d)).

Pour l'application de cette règle, il n'est pas exigé que la fin du contrat de travail soit antérieure au mariage ou au pacte civil de solidarité. La démission doit être considérée comme légitime toutes les fois que moins de 2 mois se sont écoulés entre la démission ou la fin du contrat et le mariage ou le pacte civil de solidarité, quel que soit l'ordre dans lequel sont survenus ces événements.

Cas n° 5 - Démission 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 (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 2 § 2 e)).

La présomption de légitimité de la démission s'applique dès lors qu'il existe un lien de causalité entre le départ volontaire et le changement de résidence motivé par l'admission de l'enfant handicapé dans une structure d'accueil ; le nouveau lieu de résidence doit en outre être incompatible avec la conservation par le parent de son activité professionnelle.

Cas n° 6 et 7 - Démission d'un contrat aidé (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 2 § 2 f) et g)).

S'agissant d'une part des contrats d'insertion par l'activité, est réputée légitime, la démission intervenue pour exercer un nouvel emploi ou suivre une action de formation (art. 2 § 2 f)).

S'agissant d'autre part des :

- ▶ contrats unique d'insertion - contrat initiative emploi (CUI-CIE) ;
- ▶ contrats unique d'insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) ;

Est réputée légitime, la démission d'un de ces contrats pour exercer un emploi sous contrat de travail à durée indéterminée ou sous contrat de travail à durée déterminée d'au moins 6 mois, ou pour suivre une action de formation qualifiante au sens des dispositions de l'article L. 6314-1 du code du travail (art. 2 § 2 g)).

Cas n° 8 - Démission pour non-paiement des salaires (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 2 § 2 h))

La démission causée par le non-paiement du salaire dû en contrepartie d'un travail accompli est considérée comme légitime.

Ce motif de rupture doit être justifié par la présentation d'une décision du juge prud'homal condamnant l'employeur à verser les rémunérations litigieuses. Cette décision peut être, par exemple, une ordonnance de référé, un jugement au fond ou une ordonnance du bureau de conciliation.

Il est procédé à l'instruction de la demande d'allocations dès l'instant où le salarié démissionnaire remet l'attestation de saisine de la juridiction prud'homale.

La décision de prise en charge intervient lorsque l'intéressé fournit la décision condamnant l'employeur au versement des créances de nature salariale, ou d'une provision sur ces sommes. En l'absence d'une telle décision, le chômage résultant de cette rupture sera réputé volontaire.

Cas n° 9 - Démission d'un salarié victime d'actes délictueux dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 2 § 2 i)).

La démission imputable à un acte présumé délictueux commis à l'encontre du salarié à l'occasion de l'exécution de son contrat de travail constitue un cas de chômage involontaire.

On entend par acte délictueux tout comportement réprimé pénalement, que l'auteur de l'acte délictueux soit ou non l'employeur.

À l'appui de sa demande, l'intéressé devra présenter la copie de la plainte ou le récépissé de dépôt de celle-ci auprès du procureur de la République. La citation directe, la plainte avec constitution de partie civile devant le juge d'instruction ou la plainte déposée auprès du commissariat de police ou d'une gendarmerie sont également recevables.

Cas n° 10 - Démission intervenue pour cause de changement de résidence justifié par une situation où le salarié est victime de violences conjugales (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 2 § 2 j)).

Le départ volontaire est légitime si le changement de domicile ne permet pas, du fait de l'éloignement du lieu de travail, la poursuite du contrat de travail. En outre, l'intéressé doit justifier du dépôt d'une plainte auprès du procureur de la République.

La citation directe qui consiste à saisir directement le tribunal de police ou correctionnel (selon qu'il s'agit d'une contravention ou d'un délit) est recevable. Il en va de même en cas de plainte avec constitution de partie civile devant le juge d'instruction. Enfin, l'intéressé peut présenter une plainte déposée auprès d'un commissariat de police ou d'une gendarmerie.

Cas n° 11 - Démission, au cours d'une période n'excédant pas 65 jours travaillés, d'un emploi repris postérieurement à un licenciement, à une rupture conventionnelle (C. trav., art. L. 1237-11 et sv.), une rupture d'un commun accord au sens des articles L. 1237-17 à L. 1237-19-14 ou à une fin de contrat de travail à durée déterminée n'ayant pas donné lieu à inscription comme demandeur d'emploi (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 2 § 2 k)).

La démission ou la rupture de la période d'essai à l'initiative du salarié, d'une activité au cours ou au terme d'une période n'excédant pas 65 jours travaillés est présumée légitime si cette activité a été entreprise postérieurement à un licenciement, une rupture conventionnelle, une rupture d'un commun accord du contrat de travail, une fin de contrat de travail à durée déterminée ou une fin de mission temporaire n'ayant pas donné lieu à une inscription comme demandeur d'emploi.

Sont implicitement comprises toutes les fins de contrat de travail qui permettent une ouverture de droits au sens de l'article 2 du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 (démissions légitimes, fin de période d'essai à l'initiative de l'employeur).

L'appréciation de la période n'excédant pas 65 jours travaillés se fait au regard de l'ensemble des activités postérieures à la fin de contrat de travail qui aurait pu permettre l'ouverture de droits.

Exemple 6 - Reprise d'emploi en cours de préavis non effectué

Un salarié est licencié de la société A et dispensé d'effectuer son préavis. Au cours de celui-ci, il retrouve un emploi au sein de la société B et ne s'inscrit pas sur la liste des demandeurs d'emploi. Il met fin volontairement à ce dernier emploi dans une période n'excédant pas 65 jours travaillés, puis s'inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi.

⇒ La démission est réputée légitime et la condition de chômage involontaire est remplie.

Exemple 7 - Reprise d'emploi à l'issue du préavis

Un salarié licencié retrouve un emploi dans la société B après la fin de son préavis au sein de la société A, mais sans s'être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi. Il met fin volontairement à son nouvel emploi dans un délai de 65 jours travaillés à compter de son embauche.

⇒ La démission est réputée légitime et la condition de chômage involontaire est remplie.

Cas n° 12 - Démission d'un salarié justifiant d'une période totalisant 3 années d'affiliation continue, motivée par une embauche à laquelle l'employeur met fin avant l'expiration d'un délai de 65 jours travaillés (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 2 § 2 I)

Les personnes justifiant de 3 années d'affiliation continue au régime d'assurance chômage (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 2 § 2 I) et ayant démissionné de leur emploi pour reprendre une activité salariée à durée indéterminée concrétisée par une embauche effective à laquelle l'employeur met fin avant 65 jours travaillés, sont en chômage involontaire.

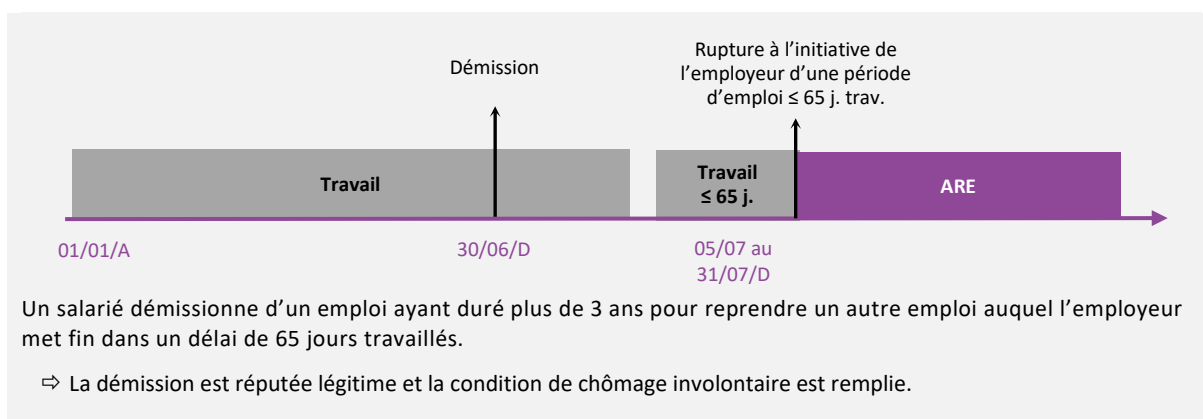
La condition de 3 années d'affiliation consécutives s'apprécie à la date de fin du contrat de travail résultant de la démission.

Lors de la recherche des 3 années d'affiliation continue, doivent être retenues toutes les périodes accomplies dans une ou plusieurs entreprises ou établissements, à condition qu'il y ait continuité des périodes d'emploi dans ces 3 ans.

À cet effet, sont prises en compte toutes les périodes d'activité salariée exercées auprès d'un employeur privé ou public visé à l'article L. 5424-1 du code du travail, de même que toutes les périodes d'activité salariée exercées dans un autre État de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou dans la Confédération suisse, par un ressortissant de l'un de ces Etats (Circ. Unédic n° 2010-23 du 17/12/2010).

S'agissant d'un ressortissant d'un Etat tiers, sont prises en compte les périodes d'activité exercées dans un autre État de l'Union européenne, à l'exception du Danemark et du Royaume-Uni (Règl. UE n° 1231/2010 - Règl. CE n° 859/2003 pour le Royaume-Uni).

Exemple 8 - Rupture du contrat de travail postérieure à une démission dans un délai n'excédant pas 65 jours travaillés



À noter : les aménagements apportés, dans le cadre des mesures exceptionnelles prises pour faire face aux effets de l'épidémie de covid-19, au cas de démission légitime prévu à l'article 2 l) du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019, étaient provisoires et concernaient les démissions intervenues avant le 17 mars 2020 et pour les décisions de prises en charge jusqu'au 31 mai 2020 (Décret n°2020-425 du 14 avril 2020 ; Circulaire n°2020-06 du 29 avril 2020, point 2.2., p. 12) (voir point 6.4, p. 37).

Cas n° 13 - Départ du salarié du fait de la mise en œuvre d'une clause de résiliation automatique du contrat de travail dit « de couple ou indivisible » (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 2 § 2 m)).

Sont notamment visés par cette disposition, car titulaires d'un contrat de travail dit « de couple », les concierges d'immeubles ou les co-gérants de succursales.

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 à L. 1237-16 du code du travail ou à l'article L. 421-12-2 du code de la construction et de l'habitation, d'une rupture d'un commun accord du contrat de travail selon les modalités prévues par les articles L. 1237-17 à L. 1237-19-14 du code du travail ou de la mise à la retraite de son conjoint par l'employeur.

Lorsque la cessation du contrat de l'un des conjoints résulte de la démission de l'autre, l'article 2 § 2 du règlement d'assurance chômage ne s'applique pas.

Cas n° 14 - Démission d'un journaliste consécutive à l'une des situations énoncées à l'article L. 7112-5 du code du travail (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 2 § 2 n)).

Cet article prévoit que la rupture du contrat de travail à l'initiative du journaliste, motivée par l'une des circonstances ci-après :

- ▶ la cession du journal ou du périodique ;
- ▶ la cessation de la publication du journal ou périodique pour quelque cause que ce soit ;
- ▶ le changement notable dans le caractère ou l'orientation du journal ou périodique si ce changement crée, pour la personne employée, une situation de nature à porter atteinte à son honneur, à sa réputation, ou d'une manière générale, à ses intérêts moraux ;

Donne lieu au versement de l'indemnité de congédiement (licenciement).

Dans ces circonstances, la démission est considérée comme légitime à condition que l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 7112-3 du code du travail susvisé ait été effectivement versée par l'employeur.

Cas n° 15 - Démission d'un salarié pour conclure un contrat de service civique conformément aux dispositions de l'article L. 120-1 du code du service national (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 2 § 2 o)).

Les contrats de volontariat de solidarité internationale doivent être conclus pour une ou plusieurs missions de volontariat d'une durée continue minimale d'1 an.

L'interruption de la mission avant l'expiration de la durée minimale d'engagement prévue initialement et spécifique à chaque forme de service civique mentionnée au II de l'article L. 120-1 du code du service national ne fait pas obstacle à la mise en œuvre de cette disposition.

Cas n° 16 - Démission d'un salarié pour créer ou reprendre une entreprise (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 2 § 2 p))

L'activité créée ou reprise doit avoir donné lieu aux formalités de publicité requises par la loi (immatriculation au répertoire des métiers, inscription au registre du commerce et des sociétés) et doit avoir cessé pour des raisons indépendantes de la volonté du créateur ou du repreneur.

Cas n° 17 - Démission d'un assistant maternel qui fait suite au refus de l'employeur de faire vacciner son enfant en application des dispositions de l'article L. 3111-2 du code de la santé publique (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 2 § 2 q))

La loi du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale, suivie du décret n° 2018-42 du 25 janvier 2018, renforcent l'obligation vaccinale pour les enfants nés à compter du 1^{er} janvier 2018. L'article R. 3111-8 du code de la santé publique prévoit ainsi que l'admission du mineur dans un mode d'accueil de la petite enfance est subordonnée à la présentation du carnet de santé ou de tout autre document attestant du respect de l'obligation vaccinale. Cette condition s'applique notamment en cas d'accueil par une assistante maternelle agréée (Fiche n° 2 sur les assistants maternels et le contrôle de l'obligation vaccinale du Ministère des solidarités et de la santé, DGS/DGCS du 11/06/18).

En cas de refus d'un employeur de procéder aux vaccinations obligatoires dans les délais impartis ou de remettre le bulletin de vaccination de l'enfant, il revient alors à l'assistant maternel d'être à l'initiative de la rupture du contrat de travail afin de ne pas risquer un retrait d'agrément [Assemblée nationale, question écrite n° 13915 et réponse du ministère des Solidarités et de la Santé (publiée le 11 décembre 2018)].

La mise en œuvre de cette disposition implique la justification par l'assistant maternel qui sollicite le bénéfice de l'ARE, du refus par l'employeur de faire vacciner l'enfant. En effet, la démission doit être liée au refus de l'employeur de faire vacciner l'enfant gardé par l'assistant maternel. Cette justification

peut être apportée au moyen de la lettre de démission mentionnant, le cas échéant, ce motif de démission. À défaut, une attestation sur l'honneur indiquant le motif de la démission est produite par l'assistant maternel.

Cas particulier de la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par le salarié

La prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par le salarié ne constitue pas l'un des cas de privation involontaire d'emploi mentionnés à l'article 2 du règlement d'assurance chômage.

Conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation, la prise d'acte produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués par le salarié la justifiaient ou au contraire d'une démission si les faits invoqués ne la justifiaient pas.

Cette appréciation relève de la compétence exclusive du juge qui, en présence d'une prise d'acte, devra rechercher à qui est imputable la rupture. Une procédure contentieuse accélérée a été prévue dans ce cas : lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de qualification de la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié en raison de faits que celui-ci reproche à son employeur, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement, qui statue au fond dans un délai d'1 mois suivant sa saisine (C. trav., art. L. 1451-1).

En cas de prise d'acte par le salarié, de la rupture de son contrat de travail, il est cependant nécessaire d'attendre la décision judiciaire qualifiant la rupture (effets d'un licenciement ou au contraire d'une démission) avant de pouvoir déterminer si le chômage consécutif à celle-ci est involontaire ou non.

Toutefois, au vu des circonstances et éléments du dossier, une prise en charge par l'assurance chômage peut intervenir lorsque les faits invoqués par le demandeur d'emploi sont ceux qui motiveraient une démission légitime au sens de l'article 2 § 2 du règlement d'assurance chômage (plus particulièrement : démission intervenue pour cause de non-paiement des salaires (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 2 § 2 h)) ; 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 (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 2 § 2 i)).

Par ailleurs, le § 1^{er} de l'article 46 bis du règlement d'assurance chômage a vocation à s'appliquer ; ainsi, après 121 jours non indemnisés par l'assurance chômage, la situation du salarié peut être examinée, à sa demande, par l'Instance Paritaire visée à l'article L. 5312-10 du code du travail en vue d'une prise en charge au titre de l'ARE à compter du 122^e jour (voir point 6.5.2).

6.1.5. Rupture du contrat de travail pour cause économique

Dispositions législatives

L'article L. 1233-3 du code du travail, qui définit le licenciement économique, dispose que :

« Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail résultant de l'une des causes énoncées au présent article, à l'exclusion de la rupture conventionnelle visée aux articles L. 1237-11 et suivants et de la rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif visée aux articles L. 1237-17 et suivants ».

Ainsi, les procédures de licenciement pour motif économique prévues par le chapitre 3 du titre 3 du livre deuxième de la première partie du code du travail sont applicables à toute rupture du contrat pour motif économique, c'est-à-dire motivée par un ou plusieurs motifs, non inhérents à la personne du salarié, résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutive notamment à des difficultés

économiques ou à des mutations technologiques, conformément à la définition visée au premier alinéa de l'article L. 1233-3 du code du travail.

Conséquence au regard de l'assurance chômage

Toute période de chômage consécutive à des ruptures de contrat de travail, quelle que soit leur nature (licenciement, départ négocié, départ intervenant dans un plan de départ volontaire, etc.), qui relèvent de l'article L. 1233-3 du code du travail, c'est-à-dire intervenant dans le cadre d'une procédure de licenciement économique, est indemnisable au titre de l'ARE.

Il convient de se référer à la déclaration de l'employeur sur l'attestation qu'il remplit, sans rechercher si une rupture de contrat du travail telle qu'un départ volontaire, est soumise à l'ensemble des procédures de licenciement pour motif économique prévues par le chapitre 3 du titre 3 du livre deuxième de la première partie du code du travail.

Ainsi, dès lors que l'employeur a indiqué lors de sa DSN ou, le cas échéant, a coché, sur l'attestation d'employeur destinée à Pôle emploi, la rubrique correspondant au motif « autre rupture du contrat de travail pour motif économique », le salarié doit être considéré en situation de chômage involontaire.

Dans le cas contraire, une décision de rejet au titre de l'article 4 e) du règlement d'assurance chômage doit être notifiée à l'intéressé. Une décision de justice peut toutefois requalifier la rupture du contrat. Dans l'hypothèse d'une requalification en rupture pour motif économique, la décision de rejet est reconsidérée.

6.2. AUTRES CESSATIONS DU CONTRAT DE TRAVAIL OUVRANT DROIT À L'ARE

6.2.1. Rupture conventionnelle au sens des articles L. 1237-11 et suivants du code du travail

La rupture conventionnelle permet à l'employeur et au salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée de convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail, après homologation par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

Aux termes de l'article L. 1237-13 du code du travail, la convention de rupture détermine, notamment, le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle et la date de rupture du contrat de travail envisagée. Cette convention est soumise à l'homologation de la DIRECCTE (Circ. DGT n° 2008-11 du 22/07/2008 et n° 2009-04 du 17/03/2009).

En cas de refus d'homologation, le contrat de travail continue à s'exécuter. Les parties sont libres de recommencer la procédure ou de former un recours contre ce refus.

Dans le cadre d'une rupture conventionnelle, la date de rupture du contrat de travail déterminée par la convention de rupture conventionnelle, correspond à la date de fin de contrat.

Elle ne peut être fixée avant le lendemain du jour de l'homologation (C. trav., art. L. 1237-13 al. 2) ou de l'autorisation donnée par l'inspecteur du travail pour les salariés protégés (C. trav., art. L. 1237-15).

Le salarié dont le contrat fait l'objet d'une rupture conventionnelle remplit la condition pour ouvrir droit à l'ARE aux termes de l'article 2 § 3 du règlement d'assurance chômage (C. trav., art. L. 5422-1).

Sur l'attestation d'employeur destinée à Pôle emploi, l'indication par l'employeur selon laquelle le contrat a pris fin suite à une rupture conventionnelle suffit à qualifier la perte d'emploi comme ouvrant droit à l'allocation.