



LES ABANDONS DE POSTE ET L'ASSURANCE CHÔMAGE

Juin 2023

La loi « marché du travail » de décembre 2022 a modifié la situation des salariés qui abandonnent leur poste en instituant une présomption de démission en cas d'abandon de poste par le salarié. Cette nouvelle procédure est entrée en vigueur le 19 avril 2023, à la suite de la publication du décret n°2023-275 du 17 avril 2023. Jusqu'alors, l'abandon de poste pouvait donner lieu à un licenciement pour faute grave qui ouvrait droit à indemnisation par l'Assurance chômage. Désormais, la présomption de démission fera obstacle à une ouverture de droit à l'Assurance chômage.

Il n'existe pas de donnée administrative permettant d'estimer le nombre d'abandons de poste chaque année. Pour pallier ce manque, l'Unédic a interrogé en novembre-décembre 2022 un échantillon de 6 900 allocataires indemnisés à la suite d'un licenciement pour motif personnel afin de savoir combien avaient effectué un abandon de poste, quelles en étaient les motivations, et quels auraient été leurs parcours si cet abandon de poste ne leur avait pas permis d'aboutir à une prise en charge par l'Assurance chômage.

A retenir

- En 2022, on estime que 82 000 personnes ayant abandonné leur poste ont ouvert un droit à l'Assurance chômage (soit 5 % des ouvertures de droit), principalement à la suite d'un licenciement pour faute grave. Les abandons de poste sont presque tous liés à des ruptures de CDI et sont plus fréquents en première partie de carrière professionnelle : près de 80 % des personnes abandonnant leur poste ont moins de 40 ans.
- Selon les personnes interrogées, les motivations à l'abandon de poste sont diverses : elles peuvent être liées aux conditions de travail, au souhait du salarié de se reconvertir ou encore à des problèmes de mal-être ou de harcèlement.
- D'après les réponses des allocataires interrogés, les abandons de poste sont la plupart du temps précédés d'un refus par l'employeur de signer une rupture conventionnelle. La moitié d'entre eux sont réalisés en accord avec l'employeur, voire, pour 23 % des cas, suggérés par ce dernier.
- Selon les changements de comportements des employeurs et des employés à la suite de l'instauration de cette nouvelle procédure, les moindres dépenses engendrées seraient à terme comprises entre 380 M€ et 670 M€ sur une année.

L'abandon de poste peut se définir comme l'absence prolongée ou répétée, qui est non autorisée par l'employeur et non justifiée par un motif légitime par le salarié pendant les heures de travail. **Jusqu'à présent, considéré comme faute grave, un abandon de poste pouvait conduire à un licenciement** pour motif personnel (pour faute grave généralement) et donc être suivi d'une prise en charge par l'Assurance chômage. **La loi « marché du travail » du 21 décembre 2022 institue une présomption de démission en cas d'abandon de poste par le salarié.**

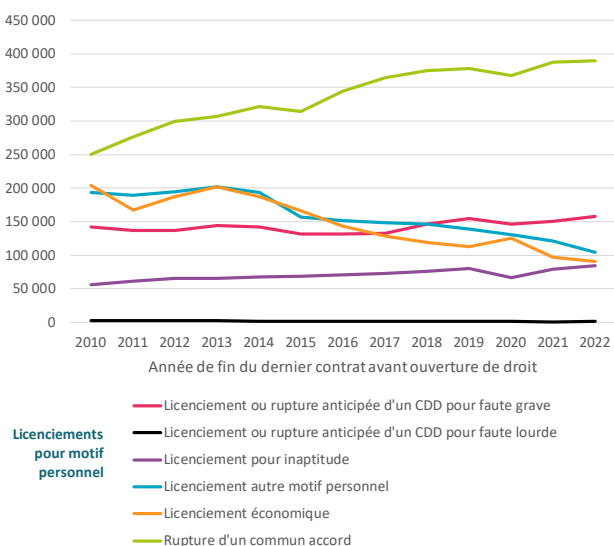
Il n'existe pas de donnée suffisamment fine pour permettre d'estimer le nombre d'abandons de poste. Pour connaître le nombre de personnes indemnisées après avoir abandonné leur poste, l'Unédic a lancé une enquête auprès d'un échantillon d'allocataires indemnisés à la suite d'un licenciement pour motif personnel, afin de savoir combien avaient effectué un abandon de poste, quelles en étaient les motivations, et quels auraient été leurs parcours si cet abandon de poste ne leur avait pas permis d'aboutir à une prise en charge par l'Assurance chômage, et pour estimer quelles seraient les conséquences financières pour le régime d'assurance chômage (Encadré 1). Les principaux résultats sont présentés dans cette étude.

L'indemnisation des licenciements pour faute grave par l'Assurance chômage

En 2022, les licenciements ou ruptures anticipées de CDD pour faute grave représentent environ 160 000 ouvertures de droit à l'Assurance chômage, soit 8 % des ouvertures de droits à l'assurance chômage. Ils progressent peu depuis 2010 alors que dans le même temps, le volume de ruptures conventionnelles a fortement progressé passant de 250 000 à un peu moins de 400 000 par an. Les licenciements pour faute lourde sont rares et ne représentent que 0,05 % ouvertures de droit (Graphique 1).

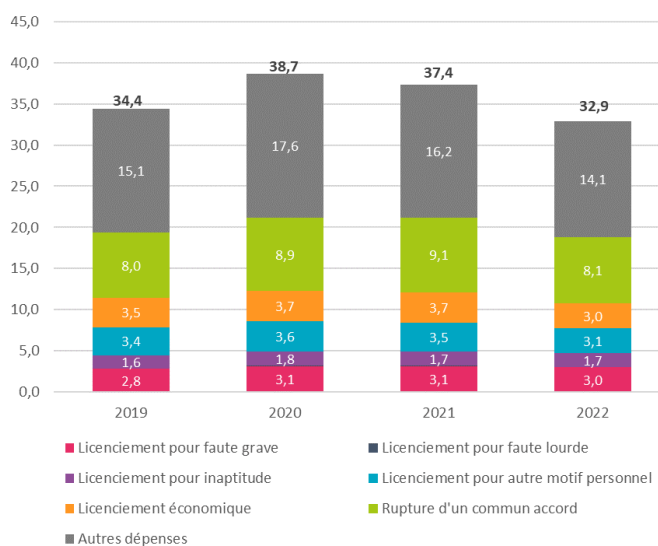
L'indemnisation de personnes ayant été licenciées pour faute grave représente **3,0 Md€ de dépenses d'allocation en 2022 pour l'Unédic (Graphique 2)**, un montant proche de celui observé avant la crise Covid, en 2019. C'est au sein de cette sous-catégorie de licenciements que sont comptabilisés la grande majorité des abandons de poste, sans qu'il ne soit possible de distinguer, à partir des données administratives, quelle part provient des abandons de poste ou d'autres motifs de licenciements tels que de l'indiscipline, du harcèlement, etc. (Encadré 2).

GRAPHIQUE 1 - NOMBRE D'OUVERTURES DE DROITS CHÔMAGE APRES UNE RUPTURE DE CONTRAT



Source : Fichier national des allocataires (FNA), Pôle emploi/Unédic
 Champ : ARE, AREF-AFR, ASP-ATP-ASR, ARCE -France entière, hors « motif inconnu » d'ouverture de droit

GRAPHIQUE 2 - DÉPENSES D'ALLOCATIONS PAR MOTIF DE FIN DE CONTRAT (EN MD€)



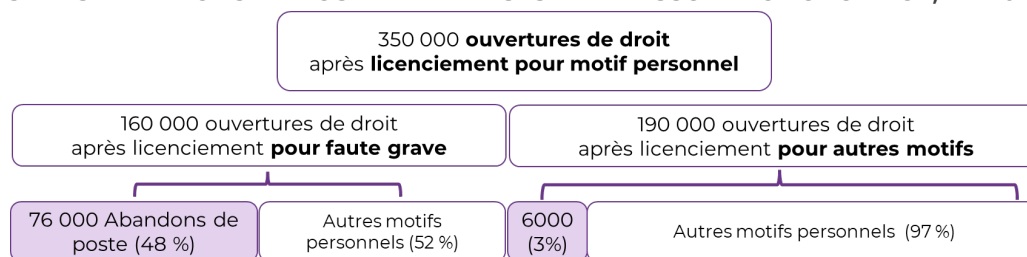
Source : Unédic, Fichier national des allocataires
 Champ : dépenses d'allocations et aides (ARE, AREF, ATI, ASP ou allocations équivalentes, ARCE...)

82 000 ouvertures de droit à l'Assurance chômage à la suite d'un abandon de poste en 2022 (estimation)

Selon les résultats de l'étude Unédic auprès des allocataires de l'Assurance chômage (voir méthodologie dans l'*Encadré 1*), les abandons de poste compteraient pour **48 % de ces licenciements pour faute grave indemnisés par l'Assurance chômage (Graphique 3)**. Par ailleurs, 3 % des personnes interrogées dans l'enquête qui situent leur licenciement en « autres motifs » déclarent également avoir abandonné leur poste. Au total, il y aurait environ **82 000 ouvertures de droit à l'Assurance chômage suite à un abandon de poste en 2022**.

La Dares, à partir d'une enquête auprès des employeurs, estime quant à elle 50 000 abandons de poste au 1^{er} semestre 2022 suivis d'une ouverture de droit à l'Assurance chômage¹, soit un effectif annuel un peu plus important que celui estimé par l'Unédic, de l'ordre de 100 000 personnes hors effet de saisonnalité. La principale différence entre ces deux estimations pourrait tenir au fait que l'Unédic a interrogé des demandeurs d'emploi et la Dares des employeurs².

GRAPHIQUE 3 - LES ABANDONS DE POSTE INDEMNISÉS PAR L'ASSURANCE CHÔMAGE, EN 2022



Sources : Unédic, FNA et enquête sur les abandons de poste

Champ : ensemble des personnes ayant ouvert un droit à l'Assurance chômage en 2021 ou au premier semestre 2022 à la suite d'un licenciement pour motif personnel (fautes graves et autres motifs)

ENCADRÉ 1 - METHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE ABANDONS DE POSTE DE L'UNÉDIC

L'Unédic a lancé une enquête quantitative auprès d'allocataires de l'Assurance chômage afin de mesurer combien de personnes ayant abandonné leur poste sont indemnisées par l'Assurance chômage et investiguer les conditions et les raisons du recours à ces ruptures de contrat.

- Terrain d'enquête menée par l'institut CSA
- Mode de recueil : questionnaire en ligne auprès de 6 900 répondants dont 1 219 abandons de poste
- Champ : ensemble des personnes ayant ouvert un droit à l'Assurance chômage en 2021 ou au premier semestre 2022 à la suite d'un licenciement pour motif personnel (fautes graves et autres motifs)
- Dates du terrain : du 24 novembre 2022 au 30 décembre 2022
- Echantillon représentatif : quotas et redressements par sexe, âge, niveau de diplôme

Cette enquête a été complétée par des entretiens qualitatifs approfondis avec certaines des personnes interrogées qui ont permis de dresser les 7 portraits exposés en *Annexe*.

¹ Dares, « Combien des salariés abandonnent leur poste et que deviennent-ils ? », Dares Focus n°12, février 2023

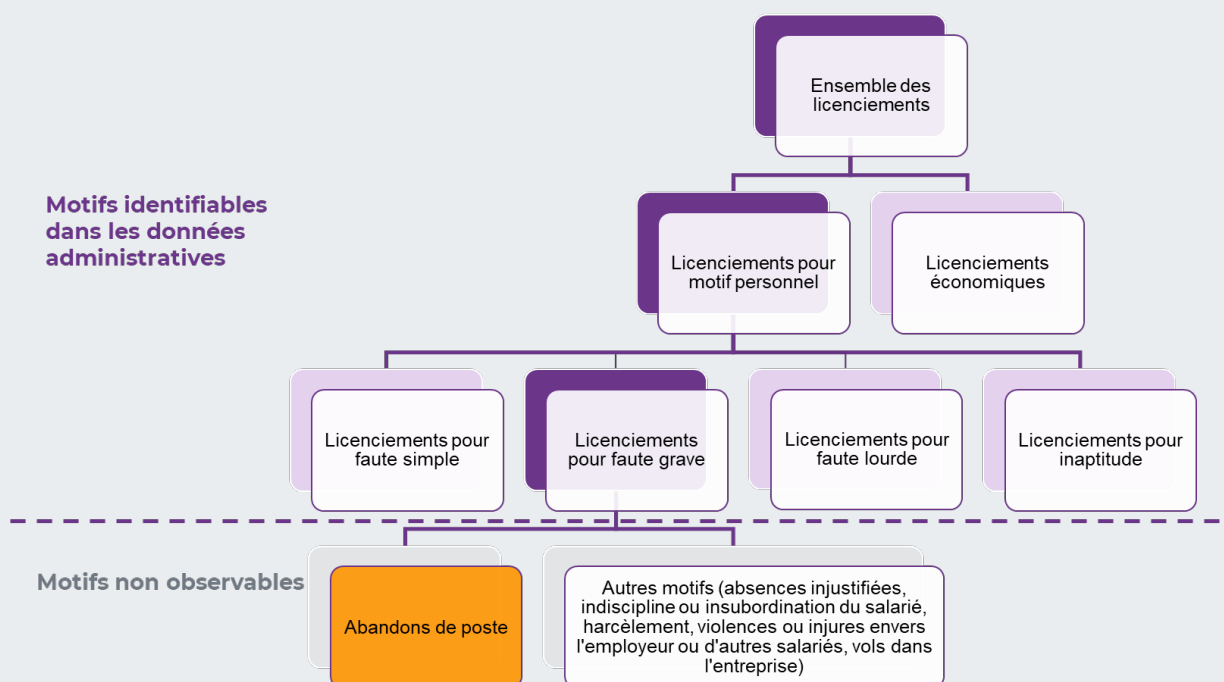
² Une autre différence méthodologique entre les travaux de la Dares et de l'Unédic tient au fait que l'enquête menée par la Dares porte sur un semestre alors que celle de l'Unédic porte sur trois semestres consécutifs, du 1^{er} semestre 2021 au 1^{er} semestre 2022. Les résultats de l'Unédic n'indiquent cependant pas de différence notable entre les 3 semestres observés. Des analyses sur plus longue période seraient nécessaires pour s'assurer de la robustesse de ce résultat.

ENCADRÉ 2 - LES DONNÉES DISPONIBLES SUR LES ABANDONS DE POSTE

Dans l'attestation que remplit l'employeur au moment de la rupture de contrat, ce dernier renseigne la cause de la rupture de contrat. Cependant, l'abandon de poste n'apparaît pas dans la liste des raisons fournies. En cas d'abandon de poste, l'employeur doit cocher la case « **licenciement pour faute grave** », dont font partie les abandons de poste. C'est pourquoi, à l'heure actuelle, les bases de données administratives ne permettent pas d'identifier les abandons de poste (*Schéma*).

Les données du Fichier National des Allocataires et les données issues de la Déclaration Sociale Nominative (DSN) permettent d'identifier les **licenciements pour faute grave**. Ces licenciements pour faute grave sont un sous-ensemble des « licenciements pour **motif personnel** ».

SCHEMA – LES ABANDONS DE POSTE AU SEIN DES LICENCIEMENTS



Source : Unédic

Les abandons de poste sont presque tous liés à une rupture de CDI

Les allocataires ouvrant des droits après un abandon de poste sont à peu près autant d'hommes (51%) que de femmes (49 %) et un peu moins de **la moitié est diplômé d'un Bac ou plus** (48 %). Ils diffèrent des autres personnes indemnisées par l'Assurance chômage de par leur âge et le type de contrat : ils sont **plutôt jeunes** (43 % de moins de 30 ans, 35 % de 30 à 39 ans) à la différence des allocataires de l'Assurance chômage qui eux couvrent également des populations plus âgées. Presque tous ont fait **un abandon de poste dans le cadre d'un CDI** (97 % en CDI, 3 % après en CDD ou de mission d'intérim) alors que les ruptures de CDI sont beaucoup moins présentes parmi les allocataires dans leur ensemble (39%).

Du fait de leurs parcours d'emploi et de leur profil socio-démographique, les allocations journalières brutes (AJ) des personnes ayant abandonné leur poste se situent dans la moyenne (37 €), contrairement aux personnes indemnisées après une rupture conventionnelle, dont les AJ sont élevées (47 €). Leurs droits à l'Assurance chômage sont très majoritairement de 2 ans (74 %) en lien avec le fait que les abandons de poste sont à près de 97 % issus de ruptures de CDI.

Quel que soit le secteur d'activité, l'abandon de poste est toujours le principal motif de licenciement pour faute grave. La part des abandons de poste parmi les licenciés pour faute grave est cependant plus élevée que la moyenne (48 %) dans le **commerce, transport et entreposage (53 %) et dans l'hébergement et restauration (52 %)**. Elle est en dessous de la moyenne dans l'industrie (46 %), dans les services (45 %) et dans la construction (34 %). Ces résultats sont cohérents avec ceux publiés récemment par la Dares.

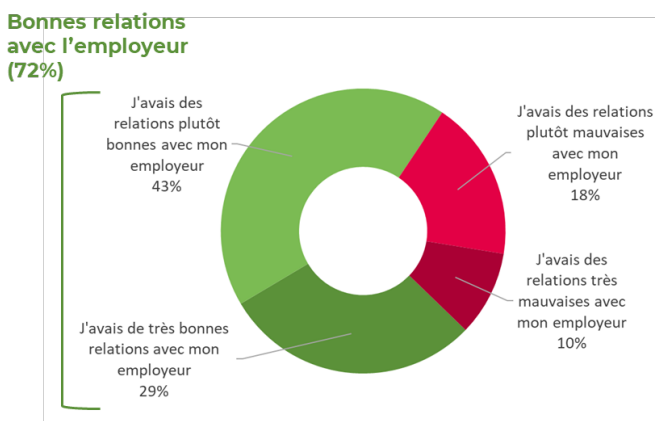
Selon les allocataires interrogés, la moitié des abandons de poste sont faits en accord avec l'employeur et la plupart du temps après un refus de rupture conventionnelle

Quatre personnes interrogées sur cinq disent qu'elles avaient demandé une rupture conventionnelle préalablement à leur abandon de poste et se l'étaient vu refuser. 72 % témoignent de bonnes relations avec leur employeur (29 % de très bonnes relations) avant leur abandon de poste (*Graphique 4A*).

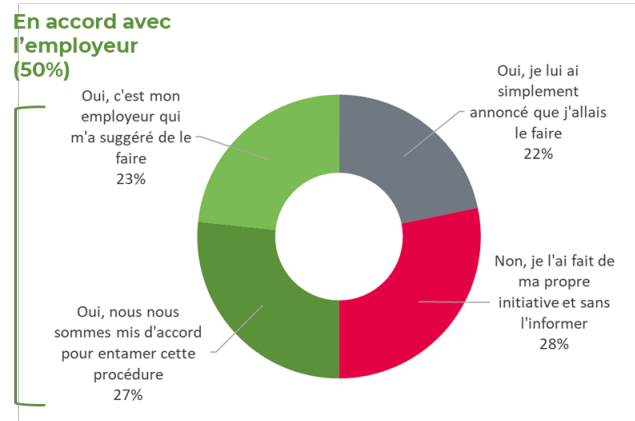
Selon les allocataires interrogés dans l'enquête, **les abandons de poste ont été pour moitié faits en accord avec leur employeur** (27 % déclarent qu'ils se sont mis d'accord avec leur employeur avant l'abandon, 23 % que c'est l'employeur qui a suggéré l'abandon) (*Graphique 4B*).

GRAPHIQUES 4A ET 4B - LES RELATIONS AVEC L'EMPLOYEUR

A - « Comment qualifieriez-vous l'état de vos relations avec votre employeur avant d'abandonner votre poste ? »



B - « Est-ce que votre employeur était au courant de votre souhait d'abandonner votre poste ? »



Source : Unédic, FNA, enquête 2022 auprès des allocataires licenciés pour motif personnel

Champ : ensemble des allocataires ayant déclaré avoir effectué un abandon de poste et ayant ouvert un droit à l'Assurance chômage en 2021 ou au 1^{er} semestre 2022

Les motivations à l'abandon de poste

L'enquête sur les abandons de poste contient deux questions ouvertes permettant aux allocataires interrogés de s'exprimer sur leurs motivations à avoir fait un abandon de poste³. Les motifs évoqués par les répondants sont variés et leurs motivations souvent multifactorielles. Ces motifs se répartissent entre trois grandes catégories.

- Les réponses les plus fréquentes concernent les **conditions de travail** (absence d'évolution, reconnaissance, relation hiérarchique, charge de travail, horaires).
- Ensuite, sont souvent invoqués des **objectifs personnel ou professionnel et des souhaits de reconversion**.
- D'autres enfin, évoquent des problèmes de **santé ou des situations de mal-être ou de harcèlement**.

Qu'auraient fait les personnes si l'abandon de poste ne permettait pas d'indemnisation par l'Assurance chômage ?

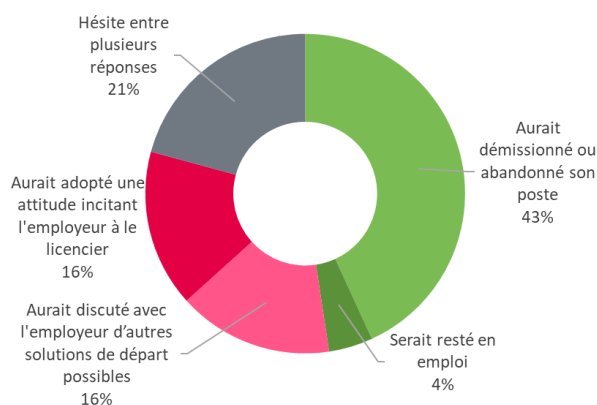
Un tiers des personnes interrogées déclarent ne pas avoir su qu'elles toucheraient des allocations chômage avant d'effectuer un abandon de poste.

En modifiant les termes de la rupture de contrat, la mesure de requalification des abandons de poste en démission est susceptible de modifier les comportements des employeurs et des salariés. Ces changements de comportement pourraient être rapides dans la mesure où la décision est souvent conjointe employeurs et salariés.

S'ils n'avaient pas été indemnisés par l'Assurance chômage, un peu moins de la moitié (43 %) des personnes interrogées déclarent qu'elles auraient démissionné ou qu'elles auraient quand même abandonné leur poste. D'autres (4%) déclarent au contraire qu'elles auraient renoncé à quitter l'entreprise et seraient restées en poste. Ainsi 47% des cas ne donnerait *a priori* pas lieu à une indemnisation par l'Assurance chômage, ce qui représenterait des moindres dépenses d'allocation.

Près d'un tiers des personnes interrogées (32%) auraient cherché d'autres solutions : 16 % disent qu'elles auraient discuté avec leur employeur d'autres solutions de départ possibles, 16 % auraient adopté une attitude incitant leur employeur à les licencier, 3 % hésitent entre ces deux réponses. Ces 32% des cas seraient à priori indemnisés par l'Assurance chômage. Enfin, 21 % ne savent pas exactement ce qu'elles auraient fait (*Graphique 5*).

GRAPHIQUE 5 - SI VOUS N'AVIEZ PAS DROIT AU CHÔMAGE APRÈS VOTRE ABANDON DE POSTE QU'AURIEZ-VOUS LE PLUS PROBABLEMENT FAIT ?



Source : Unédic, FNA, Enquête 2022 auprès des allocataires licenciés pour motif personnel

Champ : ensemble des allocataires ayant déclaré avoir effectué un abandon de poste et ayant ouvert un droit à l'Assurance chômage en 2021 ou au 1^{er} semestre 2022

³ 1107 répondants ont renseigné cette question, soit près de 9 personnes en abandon de poste sur 10.

Effets financiers pour l'Assurance chômage

Afin d'estimer *ex ante* l'impact financier de mesure sur l'Assurance chômage, des **hypothèses sur les changements de comportements des employeurs et des salariés** qu'implique ce changement législatif sont nécessaires.

Côté salarié : dans le cas où l'abandon de poste est à l'initiative du salarié, sans en tenir informé l'employeur, nous considérons qu'une partie d'entre eux cherchera à négocier d'autres types de ruptures de contrat indemnisées par le régime (ruptures conventionnelles, licenciement pour faute lourde, autres motifs...) au lieu d'effectuer un abandon de poste (cf. *supra*).

Côté employeur : selon l'enquête, dans la moitié des cas, le licenciement pour faute grave s'est fait en accord avec le salarié.

- **Sous l'hypothèse que les employeurs utilisent tous la nouvelle procédure de démission présumée**, le régime devrait économiser environ 760 M€ chaque année, puis **670 M€** une fois la dernière réforme d'assurance chômage montée en charge, à horizon 2027.
- **Sous l'hypothèse alternative que les employeurs qui s'étaient mis d'accord avec leur salarié mobilisent des procédures disciplinaires comme par le passé**, la mesure engendrerait des moindres dépenses annuelles d'environ 430 M€ en année pleine, avant prise en compte de la réforme 2023. En tenant compte des effets de la réforme 2023, ces moindres dépenses pourraient se situer autour de **380 M€ par an en régime de croisière (à partir de 2027)**.

Ainsi, les économies correspondantes sont estimées à terme entre 380 M€ et 670 M€ sur une année, selon les comportements qui s'ensuivront. Notons enfin que ces estimations ne prennent pas en compte les potentielles requalifications en abandons légitimes, dont il est très difficile *a priori* d'anticiper le volume.

Ces premières estimations seront à affiner après les premiers mois d'application de la procédure, notamment au regard de l'évolution du volume des différentes modalités de rupture de contrats enregistrées par l'Assurance chômage.

Pour en savoir plus

- [Décret n° 2023-275 du 17 avril 2023 sur la mise en œuvre de la présomption de démission en cas d'abandon de poste volontaire du salarié](#)
- [Dares, « Combien des salariés abandonnent leur poste et que deviennent-ils ? », Dares Focus n°12, février 2023](#)
- [Unédic, « Effets de l'adaptation des règles d'assurance chômage à la conjoncture », février 2023](#)

ANNEXE - SEPT PORTRAITS ET PARCOURS DE PERSONNES AYANT ABANDONNÉ LEUR POSTE ET ÉTANT PASSÉES PAR L'ASSURANCE CHÔMAGE

Les sept portraits suivants retracent les parcours professionnels et personnels d'allocataires qui ont répondu à l'enquête et avaient abandonné leur poste : ils ont été recueillis lors d'entretiens téléphoniques. La retranscription qui en est faite ici est la plus proche possible de leurs propres mots.

Mme S., 33 ans.

Après plusieurs diplômes (CAP/BEP puis Bac professionnel) dans le domaine du sanitaire et social, Mme S. travaille durant plusieurs années auprès de familles, d'abord comme assistante familiale, puis comme aide à domicile. Durant cette première partie de carrière, elle connaît une courte période de chômage (d'environ 3 mois) après la fin d'un CDD.

Mme S. travaille ensuite dans une crèche en tant qu'assistante petite enfance, poste qu'elle occupe pendant 2 ans et demi. C'est cet emploi qui donne lieu à un abandon de poste. **Malgré une grosse charge de travail, Mme S. n'a aucun souci ni avec ses collègues ni avec ses responsables dans son emploi. Néanmoins, étant au SMIC depuis le début de sa carrière, elle a des souhaits d'évolution salariale ce qui n'est pas possible dans son secteur. De plus, elle ne se voit pas occuper un poste aux côtés d'enfants jusqu'à sa retraite. Elle souhaite donc se reconvertir dans le domaine de la comptabilité en suivant une formation.** Elle choisit ce domaine car des proches (sa mère et son ancien conjoint) sont déjà dans cette activité. Mme S. s'est d'abord vu refuser sa demande de financement de formation avec maintien de salaire. Elle prend donc la décision, afin de pouvoir suivre sa formation avec une sécurité financière, de quitter son entreprise et de s'inscrire au chômage afin de toucher les allocations chômage. **Mme S. demande d'abord oralement à son employeur une rupture conventionnelle qui lui est refusée, l'entreprise refusant toutes les demandes de rupture conventionnelle pour des raisons financières. Son employeur lui suggère ensuite l'idée d'abandonner son poste.** Après quelques jours de réflexion et sachant que cela lui permettrait de toucher les allocations chômage, ce qu'elle sait impossible en démissionnant, et faute d'autre possibilité, Mme S décide de recourir à ce motif de rupture de contrat. **Elle se met d'accord avec son employeur sur la date à laquelle elle va abandonner son poste, au démarrage de sa formation, et informe ses collègues de travail.**

A la suite de son départ, la procédure d'abandon de poste est lancée par son employeur. Elle reçoit ainsi plusieurs convocations auxquelles elle ne se rend pas puis elle reçoit une lettre recommandée lui indiquant son licenciement pour faute grave. **Même si elle avait connaissance qu'elle serait licenciée pour ce motif, cela n'est pas facile psychologiquement.** En accord avec son employeur, la procédure est rapide selon elle et dure 4 semaines. C'est durant ces 4 semaines que Mme S. débute sa formation en comptabilité, financée grâce à son Compte personnel de formation (CPF). Sa formation, qui dure 3 mois, est entièrement à distance via le CNED.

Suite à son licenciement, Mme S. s'inscrit à Pôle emploi. Il lui est signifié qu'elle a le droit à deux ans de droit à l'Assurance chômage et une allocation d'environ 900€ par mois. **En parallèle de sa formation, Mme S. reprend un emploi un mois après son inscription à Pôle emploi** dans une entreprise du secteur du transport et de l'entreposage où travaille sa mère avec pour objectif de la remplacer à son départ en retraite. Elle est d'abord embauchée en CDD d'une durée de 3 mois à temps partiel le temps d'achever sa formation, puis en CDI à temps complet. Elle est donc indemnisée intégralement un mois puis dans le cadre de l'activité réduite. Elle est toujours actuellement dans cette entreprise.

Pour des raisons financières, Mme S. indique qu'elle n'aurait probablement pas pu effectuer cette reconversion si l'abandon de poste ne lui avait pas ouvert de droit à l'Assurance chômage. Et ce même si durant cette période Mme S. et son conjoint sont retournés habiter chez les parents de Mme, ils n'avaient donc pas de loyer à payer ce qui a leur permis d'assumer cette période. Ce choix a été fait car ils étaient en train de faire des travaux dans le logement qu'ils venaient d'acheter.

M H., 26 ans.

M H. est titulaire d'un master en cybersécurité, diplôme qu'il obtient en alternance dans une entreprise de conseil dans ce domaine qui le garde ensuite en CDI.

M H. occupe alors un poste de consultant en cybersécurité et est envoyé par son employeur chez des clients. Il apprécie son entreprise, le management ainsi que l'ambiance de travail. **En juillet 2021, M H. fait une dépression en lien avec l'isolement généré par le Covid et le sentiment de ne plus se retrouver dans les tâches qui lui sont confiées au travail.** Il est alors en arrêt de travail durant plusieurs mois. Il essaie ensuite de reprendre le travail mais sans succès et doit être à nouveau arrêté. Néanmoins, M H. ne souhaitant pas prendre d'anti-dépresseur, son médecin refuse ensuite de prolonger davantage son arrêt de travail alors qu'il ne se sent toujours pas en capacité de reprendre le travail. **Il demande alors une rupture conventionnelle à son entreprise qui la refuse.** Il envisage ensuite de démissionner mais ses proches l'en dissuade, la démission ne permettant pas de toucher d'allocation chômage. **M H. se tourne ensuite vers la médecine du travail qui ne donne pas suite à sa demande d'inaptitude. Il entend alors parler de l'abandon de poste par des proches et de la possibilité de bénéficier des allocations chômage suite à ce motif de rupture.** Il profite de toucher une grosse somme d'argent que lui devait la CAF depuis plusieurs années pour abandonner son poste, somme lui permettant de vivre jusqu'à son inscription à Pôle emploi.

Une fois sa décision prise, M H. ne prévient pas son employeur de son abandon de poste, uniquement l'un de ses plus proches collègues. Son employeur met un mois avant de se rendre compte de son absence. Une personne des RH le contacte ensuite pour lui demander s'il abandonnait son poste, ce qu'il confirme. Le processus est ensuite déclenché : il reçoit plusieurs courriers recommandés auxquels il ne répond pas sur les conseils des RH puis sa lettre de licenciement pour faute grave, ce qu'il vit comme une libération. Néanmoins, il indique aussi qu'il n'a pas trouvé gratifiant d'être licencié pour faute grave alors que c'est quelqu'un de très fidèle professionnellement et que c'est sa santé qui l'a conduit à cette décision. Au total, 4 mois et demi se passent entre la date de son abandon de poste et celle de son licenciement, en avril 2022.

M H. s'inscrit ensuite à Pôle emploi. Ayant moins de 25 ans, il bénéficie d'un accompagnement renforcé dédié aux jeunes. Il ouvre un droit à l'Assurance chômage d'une durée de 2 ans et 1070€ par mois. A son inscription, M H. n'a pas d'idée de ce qu'il veut faire : il envisage d'abord de travailler dans l'œnologie puis comme animateur au Club Med. Ce sont les rémunérations, bien inférieures à ce qu'il touchait avant, qui le dissuadent de poursuivre dans cette voie et le convainquent de continuer finalement dans la cybersécurité mais en changeant d'environnement. Il fait ainsi des démarches pour partir au Japon, ce qui n'est finalement pas possible du fait des restrictions de circulation dues au Covid. Ayant reçu plusieurs propositions du Québec en cybersécurité et même si elles n'ont pas abouti à ce stade, M H. entame des démarches afin de partir travailler à Montréal. Il espère qu'une fois obtenu son permis de travail, certaines propositions d'emploi aboutiront plus facilement.

Malgré son allocation chômage, M H. rencontre actuellement de grosses difficultés financières : après avoir liquidé toutes ses économies personnelles, il doit vendre sa voiture, faire un prêt à la consommation et est en passe de rendre son appartement. M H. touche les APL mais qui lui sont reprises à la suite d'un indu avec la CAF, une partie de la grosse somme qu'il a touché juste avant son abandon de poste lui ayant été versée à tort.

Si l'abandon de poste n'avait pas pu donner lieu au versement d'allocation chômage, M H. aurait été amené à démissionner et prendre un autre emploi rapidement avec le risque que cela dégrade sa santé.

Mme F., 54 ans.

Mme F. étant mère célibataire de 5 enfants, elle occupe d'abord, durant sa première partie de carrière, des emplois « alimentaires », à l'usine ou des ménages, principalement en contrat d'intérim ou en CDD. Durant toute cette période Mme F. reste inscrite à Pôle emploi même si la plupart du temps elle ne touche pas d'allocation chômage faute de droit suffisant.

Puis, une fois ses enfants devenus adultes, Mme F. reprend des études : elle obtient en 2014 son baccalauréat puis en 2020 un BTS gestion des PME. Sa formation de BTS est réalisée en alternance avec un contrat de professionnalisation en CDI. Elle occupe alors un emploi administratif dans l'entreprise de son conjoint où elle s'occupe des ressources humaines, de la comptabilité et du secrétariat. **En juillet 2021, à la suite de sa séparation et vue les mauvaises relations entretenues avec son ex-conjoint, Mme F. décide d'abandonner son poste. Elle n'informe ni son employeur ni ses collègues et part « sur un coup de tête ».**

Mme F. ayant des connaissances en ressources humaines, elle sait que son abandon de poste donne lieu à un licenciement personnel pour faute grave et que cela lui permettra de toucher des allocations chômage, contrairement à une démission. Elle ne cherche pas à demander à son employeur, ex-conjoint, une rupture conventionnelle car elle est persuadée de son refus. Mme F. indique que la procédure, réalisée par le comptable de l'entreprise, est respectée puisqu'elle reçoit plusieurs courriers avant de recevoir sa lettre de licenciement. Entre le moment où Mme F. quitte son poste et celui où elle est licenciée, elle ne touche pas de salaire et vit sur ses économies, initialement prévues pour l'achat d'un logement.

Une fois sa lettre de licenciement reçue, Mme F. se réinscrit à Pôle emploi (elle a cessé de s'actualiser lors de son passage en CDI). Elle ouvre alors un droit pour une durée de 3 ans avec une allocation journalière de 31 €. Durant sa période de chômage, Mme F. a plusieurs contrats de ménage en intérim dans un centre de vacances. Elle ne peut pas poursuivre, compte-tenu du fait que ces emplois ne sont pas compatibles avec son handicap. **Sur les conseils de sa fille, Mme F. passe et obtient récemment le concours de la Direction générale des impôts et des finances publiques et rentrera en formation en mai prochain.**

Compte-tenu de sa situation professionnelle et personnelle, Mme F. indique que si l'abandon de poste ne lui avait pas permis de toucher les allocations chômage, elle aurait quand même démissionné. Par contre, le fait de ne pas être indemnisée l'aurait contrainte à accepter n'importe quel emploi même ceux n'étant pas compatible avec son handicap actuel.

Mme M., 45 ans.

Mme M. a un certificat de compétences de mandataire judiciaire à la protection des majeurs (niveau bac +3). Elle occupe différents postes de mandataire judiciaire en association ou en service public, à chaque fois en CDI, et n'a jamais connu de période de chômage.

Mme M. obtient à la fin de l'année 2021 son agrément afin d'occuper le poste de mandataire judiciaire à son compte. Ne pouvant légalement pas, dans ce domaine, cumuler un emploi salarié et son activité indépendante, Mme M. doit quitter son poste en association qu'elle occupe depuis 10 ans avant de pouvoir se mettre à son compte. **Sachant que son entreprise n'est pas favorable aux ruptures conventionnelles (plusieurs cas similaires se sont présentés avant le sien), Mme M. prend la décision d'abandonner son poste afin de toucher une allocation et pouvoir lancer son activité indépendante de manière progressive et sereine.** Cette procédure lui est suggérée également par sa direction de manière orale. Elle envisage aussi une démission – reconversion, mais cette mesure lui semble trop longue dans la mesure où son entreprise doit être créée au 1^{er} février 2022. **Une fois son agrément obtenu, Mme M. informe son manager de sa date de départ.** Celui-ci étant déjà au courant de son souhait de créer son entreprise, ce n'est pas une surprise pour lui. Elle prévient également ses collègues. A la suite de son abandon de poste, elle reçoit plusieurs courriers recommandés qu'elle ne va pas chercher puis elle est licenciée pour faute grave. Elle est ensuite amenée à recontacter son employeur car il tarde à lui envoyer son attestation Pôle emploi. Au total, la procédure dure 6 semaines environ. Psychologiquement, son licenciement pour faute est difficile à vivre même si c'est un choix pour elle.

Après son abandon de poste, Mme M. s'inscrit à Pôle emploi. Elle ouvre un droit à l'Assurance chômage de 2 ans avec une allocation journalière de 40 €. Dans la mesure où Mme M. a un projet de création d'entreprise, elle n'est pas accompagnée par un conseiller et n'a pas d'obligation de recherche d'emploi. Elle est, par contre, contrainte sous peine d'être radiée de participer à un atelier CV – lettre de motivation qu'elle juge inutile compte-tenu de son projet professionnel. **Depuis son inscription à Pôle emploi et sa création d'activité, Mme M. ne se verse pas de salaire le temps de consolider son entreprise et touche intégralement son allocation-chômage, elle envisage de commencer à se rémunérer très prochainement.** Elle ne peut pas demander l'ARCE dans la mesure où son entreprise a été créée un petit peu avant son inscription à Pôle emploi. Néanmoins, elle estime que si elle avait été mieux informée, elle aurait plutôt fait en sorte de pouvoir toucher l'ARCE. En complément de son allocation, Mme M. pioche dans son épargne constituée grâce à une succession. Mère célibataire d'une adolescente, elle indique être stressée par sa situation financière. Elle peut bénéficier des APL mais pas de la prime d'activité, son épargne étant jugée trop importante.

Si Mme M. n'avait pu bénéficier d'une indemnisation chômage, elle n'est pas certaine qu'elle aurait pu se lancer dans son projet de création d'entreprise. Peut-être aurait-elle dû occuper un job alimentaire en parallèle de sa création d'entreprise afin de limiter le risque financier.

M R., 46 ans.

M R. a un diplôme d'ingénieur obtenu en 2001. Depuis, il travaille dans l'industrie pour différentes entreprises dans des postes d'encadrement en production, tous en CDI. Avant son abandon de poste, M R. a déjà connu 2 périodes de chômage. La première à la suite d'un départ à l'étranger, M R. n'a pas souhaité réintégrer son poste à son retour. La seconde a eu lieu après une fermeture de site.

Le dernier poste occupé par M R. est manager d'une équipe de 100 à 250 personnes dans une grande entreprise de blanchisserie industrielle pour des hôtels, restaurants, etc., entreprise dans laquelle il reste 9 ans sur différents postes. **Malgré les excellentes relations entretenues et les possibilités d'évolution professionnelle permises par l'entreprise, M R. juge sa charge de travail trop importante, notamment durant la saison, avec du travail tôt le matin, tard le soir, voire de nuit ainsi que les week-end et jours fériés afin de pouvoir croiser la totalité de ses équipes.** Cette charge de travail a des conséquences sur sa vie familiale. N'ayant pas pu obtenir d'autres postes avec une amplitude horaire moins importante et ne souhaitant pas continuer ainsi, après avoir occupé durant 5 ans son poste, début 2020, M R. négocie avec son manager une rupture conventionnelle à l'issue de la saison estivale. Mais, avec le Covid, l'activité est fortement ralentie rendant la charge de travail plus supportable pour lui. De plus, achetant une maison à crédit, M R. reporte son départ d'une année. Début 2021, M R. indique à sa direction qu'il souhaite partir à la fin de la saison 2021 en rupture conventionnelle comme prévu l'année précédente. **Malgré l'accord de son manager, la direction refuse alors la rupture conventionnelle pour des raisons financières. Son manager lui suggère alors de procéder à un abandon de poste afin de pouvoir toucher des allocations chômage, ce qu'il accepte immédiatement.**

Son manager et lui-même se mettent d'accord sur une date de départ, qui est finalement repoussée à 2 reprises à la demande de l'employeur. A son initiative, M R. forme son successeur, qui est l'un de ses collaborateurs et quelques jours avant son départ, il informe l'ensemble de ses équipes de son départ de l'entreprise. Après son abandon de poste, le processus est rapide selon lui, environ 6 semaines. M R. reçoit deux courriers recommandés auxquels il ne donne pas officiellement suite (à chaque courrier, il échange par téléphone avec son employeur sur la conduite qu'il doit tenir), puis sa lettre de licenciement pour faute grave en décembre 2021.

A la suite, M R. se rend à une agence Pôle emploi pour s'inscrire comme demandeur d'emploi. Il procède à son inscription qu'il juge facile et rapide. Cela lui permet d'ouvrir 2 ans de droits à l'assurance chômage avec une allocation mensuelle de 2000 €. M R. indique ne pas avoir d'échange avec un conseiller. Depuis son inscription il participe à une formation « Accélère emploi » réalisée chez un prestataire où il apprend les outils de la recherche d'emploi (CV, lettre de motivation, simulation d'entretien de recrutement). **Depuis son inscription en février 2022, M R. indique qu'il n'est pas à la recherche active d'un emploi, se consacrant à ses enfants : il ne consulte pas les offres d'emploi et n'y répond pas.** Compte-tenu du montant de son allocation et des revenus locatifs qu'il touche, il n'a pas de difficulté financière et n'est pas inquiet sur sa capacité à retrouver un emploi quand il décidera d'en chercher un. Dans la mesure où il lui reste un an de droit, il pense commencer prochainement à regarder les offres d'emploi et souhaiterait reprendre un emploi pour le mois de septembre.

Si l'abandon de poste n'avait pas permis une ouverture de droit à l'assurance chômage, M R indique qu'il aurait cherché un autre emploi avant de quitter le sien.

Mme W., 46 ans.

Mme W. est secrétaire médicale pendant 20 ans aussi bien dans le secteur public que privé, sur des postes qu'elle occupe principalement en CDI et occasionnellement en CDD. Elle se reconvertit ensuite dans l'accastillage il y a 5 ans où elle travaille dans 2 entreprises différentes. Dans son parcours professionnel, Mme W. a déjà connu une période de chômage suite à une rupture conventionnelle.

Mme W. a déjà abandonné son poste à 2 reprises. La première fois il y a un an et demi, à la suite d'un différend concernant sa rémunération. Le second abandon de poste a lieu en juillet 2022, juste après la fin de sa période d'essai, après 3 mois de contrat. Alors que tout se passe bien durant sa période d'essai, à l'issue, Mme W. constate un changement de comportement de son employeur. **Elle indique avoir le sentiment d'être mise au placard (boîte à outil retirée, attribution de tâches inutiles, etc.) mais aussi que des promesses de rémunération qui lui ont été faites ne sont finalement pas tenues.** Son manager lui demande de démissionner, ce qu'elle refuse, ne souhaitant pas se voir imposer une décision qui ne vient pas d'elle-même. **Puis, sur un coup de tête, suite à des remontrances faites en public par son manager, Mme W. décide d'abandonner son poste.** Elle prévient alors son manager qu'elle rentre chez elle et qu'elle ne reviendra pas. Il ne fait alors pas le choix de la retenir. Elle indique que cette entreprise fait face régulièrement à des abandons de poste du fait de difficultés d'organisation et de la facilité à retrouver un emploi dans le secteur compte-tenu des difficultés de recrutement.

À la suite de son départ, Mme W. indique que l'entreprise fait trainer la procédure pendant plus de 2 mois. Elle reçoit 2 courriers en recommandé lui demandant de réintégrer son poste, un premier auquel elle ne répond pas puis un second, mi-août, suite auquel elle appelle son employeur pour lui indiquer qu'elle reprendra son poste le lendemain. Elle reçoit ensuite un mail lui indiquant qu'elle est mise à pied puis, en septembre, sa lettre de licenciement pour faute grave suite à son abandon de poste. Elle indique n'avoir pas mal vécu le fait d'avoir été licenciée pour faute grave.

Mme W. ayant continué à s'actualiser à Pôle emploi durant sa période d'essai, notamment pour toucher un complément à son revenu, elle n'a donc pas à se réinscrire à la suite de son 2nd abandon de poste. À son ouverture de droit, Mme W. a droit à 2 ans de droit à l'Assurance chômage avec une allocation journalière à 43€. Sa fin de droit est prévue en novembre prochain. Actuellement, Mme W. a un projet de création d'entreprise avec l'ouverture d'un *food truck* d'ici quelques semaines. Elle est accompagnée dans son projet par la Chambre des Métiers avec qui elle a suivi une formation dédiée à la création du business plan et l'établissement du prix de vente. **Si l'abandon de poste n'avait pas donné lieu à une indemnisation chômage, Mme W. indique qu'elle serait quand même partie mais qu'elle aurait cherché et trouvé rapidement du travail y compris un job alimentaire ou à un salaire inférieur.**

M T., 30 ans

M T. a un diplôme d'ingénieur. Il occupe plusieurs postes liés à l'innovation dans différentes entreprises. Son dernier poste dans ce domaine est un emploi de chef de projet innovation dans une entreprise de l'industrie métallurgique qui fabrique des roulements. **Après 10 années travaillées dans ce domaine, M T. souhaite créer son entreprise et occuper un emploi avec plus de sens pour lui en faisant un travail manuel. Il souhaite donc quitter son emploi pour se reconvertir dans la menuiserie / ébénisterie.**

M T. commence par monter un dossier de financement d'un CAP menuisier chez Transition Pro dans le cadre d'un congé formation, dossier qui est refusé à 2 reprises. Il pense ensuite à la démission reconversion, mais le dossier serait à nouveau passé par Transition Pro. Il ne poursuit donc pas dans cette voie. De plus, le délai est trop court. **M T. demande ensuite une rupture conventionnelle à son employeur qui est refusée malgré les bonnes relations entretenues. Son employeur lui conseille l'abandon de poste afin de pouvoir toucher les allocations chômage, ce qu'il indique qu'il n'aurait pas osé faire si son employeur ne lui avait pas suggéré.** M T. prend rapidement sa décision et son départ de l'entreprise est quasiment immédiat (septembre 2021). Il informe seulement ses collègues les plus proches et ne fait pas de pot de départ. M T. reçoit plusieurs courriers recommandés de la part de son employeur, puis sa lettre de licenciement pour faute grave. Il se passe un mois entre son abandon de poste et son licenciement effectif de l'entreprise.

M T. s'inscrit ensuite à Pôle emploi. Il ouvre 2 ans de droit à l'assurance chômage avec une allocation journalière de 55€. Il n'a quasiment pas de contact avec Pôle emploi hormis pour la signature de convention de stage. En effet, M T. n'a finalement pas pu faire la formation souhaitée, l'organisme de formation refusant son inscription. **Il fait donc deux stages en entreprise d'un mois afin d'apprendre le métier de menuisier ébéniste sur le tas puis passe son CAP**

en candidat libre, qu'il obtient. Durant cette période, M T. vit sur ses allocations chômage et la rémunération de son épouse. Il ne peut pas bénéficier de prestations sociales, les revenus du foyer étant trop élevés.

Aujourd'hui, M T. travaille dans l'une des entreprises dans lesquelles il a fait un stage dans le cadre d'un CDD de 6 mois à temps partiel (60 %). Le reste du temps, il travaille à son compte comme auto-entrepreneur. Sa rémunération actuelle dépasse le plafond et ne lui permet pas de cumuler avec l'ARE. Fin mars, son CDD va prendre fin et il envisage de changer de statut pour passer en SARL. Il pense alors ne pas se rémunérer afin de se constituer une trésorerie et devrait à nouveau toucher son allocation chômage. Son employeur actuel lui prêtant ses locaux et le matériel, il n'a pas besoin de capital, il n'envisage pas de demander l'ARCE.



LES ABANDONS DE POSTE ET L'ASSURANCE CHÔMAGE

Juin 2023

Emilie Daudey, Boris Koehler
et Florine Martin

Unédic

4, rue Traversière 75012 Paris
T. +33 1 44 87 64 00

 [@unedic](https://twitter.com/unedic)  [unedic](https://www.linkedin.com/company/unedic) [unedic.org](https://www.unedic.org)