

La réforme de l'assurance chômage à la loupe (4)

Le droit à la démission, plus de questions que de réponses ...

Anne-Catherine Lacroix - 20 juin 2025

Dans son programme électoral, le parti *Les Engagés* souhaitait instaurer un droit au *rebond* qui puisse être exercé par deux fois au cours de la carrière et qui serait balisé *"pour protéger à la fois le salarié – qui devra respecter les règles de préavis – et l'employeur"* (1). De son côté, le parti du MR souhaitait un *"droit encadré à la démission"*, estimant que *"Les modalités de fin de relation professionnelle doivent être revues pour refléter la recherche de sens dans un travail qui, contraint, n'en aurait plus, dans le respect des droits légitimes de chacun"*. Invoquant le fait qu'il n'existerait aujourd'hui pas de droit à une indemnité de l'ONEM en cas de démission mais nous verrons que cette affirmation n'est pas correcte (*"Aujourd'hui, un employé qui démissionne n'a pas droit à une indemnité de l'ONEM car le chômage est alors considéré comme étant volontaire"* stipulait le programme électoral), la proposition consistait à octroyer un droit à 6 mois de chômage en cas de démission pour autant que l'on puisse prouver 10 ans d'ancienneté. Ce droit ne pourrait s'exercer qu'une fois sur toute la carrière. La proposition ajoutait que *"Cette mesure n'aurait (donc) aucun coût pour l'employeur"* (2).

Préalable: la démission n'est pas nécessairement synonyme d'une perte de droit au chômage

Contrairement à ce qui est dit dans le programme du MR, une démission n'entraîne pas nécessairement une perte de droit au chômage.

Aujourd'hui, une démission entraîne une **audition** par l'ONEM. Ce dernier peut alors sanctionner la personne démissionnaire sauf si l'emploi est considéré comme non convenable (au regard de critères définis dans l'arrêté ministériel quant aux heures de déplacement, à l'irrespect répété de règles par l'employeur, etc.) ou si l'ONEM estime qu'il y a motif légitime pour démissionner après analyse des raisons invoquées par le travailleur ou la travailleuse.

→ Si l'emploi était convenable ou qu'il n'y avait pas de motif légitime pour l'abandonner, une sanction est appliquée et consiste en une **exclusion temporaire** des allocations, qui peut être remplacée par un avertissement ou assortie de périodes de sursis. L'exclusion temporaire peut aller **de 4 à 52 semaines d'exclusion**. **En 2024, la sanction moyenne pour "chômage volontaire"** (dont la démission fait partie au même titre que d'autres faits comme le licenciement pour attitude fautive, le refus d'emploi convenable, etc.) **était de 8,97 semaines**

(1) https://www.lesengages.be/wp-content/uploads/2024/02/lesengages_programme2024_complet_2_v2.pdf, p. 132

(2) <https://www.mr.be/wp-content/uploads/2024/02/PROGRAMME-GENERAL-2024.pdf>, p. 70

(3) ONEM, Rapport 2024, <https://www.onem.be/documentation/rapports-annuels/rapport-annuel-2024>

Une fois l'exclusion terminée, l'indemnisation est octroyée pour autant que la personne sans emploi respecte toutes ses obligations comme rechercher activement un emploi, répondre aux convocations, ne pas refuser d'emploi convenable, etc.

→ Par contre, dans le cas où l'ONEM prouve qu'une personne a démissionné dans l'intention de percevoir les allocations, la sanction sera beaucoup plus lourde car il s'agira d'une **exclusion définitive des allocations**.

Contours de la proposition du droit au rebond

1/ Un droit à maximum 6 mois en cas de passé professionnel suffisant

En quoi consiste précisément ce droit au rebond ? Il prévoit que **suite à une démission et à l'application d'une exclusion temporaire des allocations** (exclusion de 4 à 52 semaines, après audition), une personne sans emploi peut décider, **une seule fois au cours de sa carrière, de convertir cette exclusion en un droit à maximum 6 mois d'allocations** si les conditions suivantes sont remplies:

- justifier de **3210 jours de travail et assimilés**;
- introduire la demande dans les 30 jours de la notification écrite de la décision d'exclusion.

Le texte ajoute que si le droit restant à l'allocation est de moins de 6 mois, le droit est limité à cette période.

Une question sans réponse sur ce premier point: 3120 jours de travail effectifs ou assimilés font référence à dix années de passé professionnel. Mais cela peut-il être 3120 jours de travail à temps partiel ou cela doit être un passé professionnel à temps plein ? Nous ne lisons aucune précision sur le calcul de ces jours de travail.

2/Un droit prolongeable, sous conditions

En outre, le texte prévoit la possibilité de **prolonger ce droit de 6 mois supplémentaires** (limité, le cas échéant, au nombre de mois restants s'il reste moins de 6 mois de droit au travailleur ou la travailleuse) si la personne sans emploi remplit les conditions suivantes:

- elle a entamé, dans les 3 premiers mois de chômage, une formation dans un métier en pénurie**;
- et elle a réussi la formation**.

Sur ce deuxième point, beaucoup de questions pratiques se posent:

-dans la pratique, entre une demande d'allocation et une décision de refus ou d'octroi, il peut s'écouler jusqu'à 3 mois. Ce délai est par ailleurs sous-estimé. Il est en effet régulièrement supérieur dans toute une série de situations (documents manquants, travail à l'étranger, etc.) et en cas d'audition suite à un abandon d'emploi, il est généralement rallongé également. **Entamer une formation dans les trois premiers mois de chômage signifiera donc, dans de nombreuses situations, entamer une formation sans même savoir si celle-ci pourra se faire avec le soutien d'allocations** ou si elle devra se faire sur fonds propres (quand ces fonds existent).

-dans les faits également, il n'est pas toujours possible d'entamer une formation à n'importe quel moment. Selon la formation choisie, l'opérateur de formation et sa région de résidence, certaines formations sont organisées de manière régulière et d'autres, de manière ponctuelle. Certaines s'écoulent sur quelques semaines, d'autres sur plusieurs mois, voire années. **Entamer une formation ne sera donc peut-être pas possible pour tout un chacun dans ce court délai. De même, il est possible que la formation dure plus longtemps que le droit aux allocations de chômage, avec le risque d'abandonner la formation en cours de route si les moyens de subsistance viennent à manquer.**

-enfin, **nous peinons à comprendre comment ce potentiel droit à maximum 6 mois supplémentaires sera mis en œuvre** (en cas de réussite de la formation). Imaginons une personne qui reprend, dès le deuxième mois de chômage, une formation comme carreleuse (formation de 40 semaines via le FOREM de Mons pour notre exemple). Cela signifie qu'au bout de ses six premiers mois de droit aux allocations, cette personne aura déjà effectué 21 à 22 semaines de formation (5 mois). Mais ensuite ? Devra-t-elle faire les 18 à 19 semaines restantes sans allocation pour pouvoir prouver ensuite la réussite et percevoir des allocations rétroactives ? Dans ce cas, elle devra donc terminer sa formation sans soutien financier. Ou sera-t-elle indemnisée le temps restant de la formation mais devra ensuite rembourser l'ONEM en cas d'échec ? Elle sera alors en situation d'essayer de finaliser une formation dans le stress. Nous ne comprenons pas comment cette mesure sera opérationnalisée et nous craignons que cela n'ait pas été suffisamment pensé et anticipé au moment de la rédaction des textes.

3/Le présage de sanctions plus lourdes à l'avenir en cas de démission ?

Nous nous interrogeons également sur la **possibilité que cette disposition entraîne, dans son sillage, des sanctions plus lourdes en matière d'abandon d'emploi**. A l'heure actuelle, un abandon d'emploi, quand il est sanctionné d'une exclusion temporaire, donne lieu à une exclusion de 4 à 52 semaines. Comme dit précédemment, la moyenne est de l'ordre de 8,97 semaines. Dans ce contexte, **quel pourrait être l'intérêt, pour une personne ayant démissionné, d'opter pour 6 mois d'allocations en lieu et place d'une exclusion temporaire ... A moins que dans le futur, cela présage de sanctions plus lourdes en cas d'abandon d'emploi convenable ?** Quant aux personnes qui ne prouvent pas 10 ans d'ancienneté mais démissionnent, seront-elles les dindons de la farce si cette disposition entraîne des sanctions plus lourdes ?

Nous craignons également les éventuels mauvais choix faits par des personnes parfois peu informées de leurs droits. Comme le souligne lui-même le Conseil d'Etat: *“Mieux vaudrait (...) que les auteurs de l'avant-projet vérifient encore si le régime en projet n'encourage pas un comportement à risque dans le chef du bénéficiaire, dès lors que celui qui fait usage de la nouvelle possibilité perd ses allocations après une période maximale de six mois, tandis que celui qui n'en fait pas usage peut (...) certes être exclu du bénéfice des allocations pour quatre semaines au moins et 52 semaines au plus, mais peut ensuite à nouveau y prétendre, et ce pour une période pouvant dépasser six mois”.*

4/ Du pain béni pour certains employeurs

Enfin, ce droit à la démission ne doit pas occulter une réalité plus que présente dans les démissions. Quitter son emploi pour passer d'un emploi à un autre, bien évidemment cela arrive mais il ne faudrait pas non plus oublier que **dans de fréquentes situations, la démission se fait dans la douleur, suite à un travail qui rend de plus en plus malade des personnes soumises au stress, au harcèlement, à la violence ou la pression. Elle se fait aussi de plus en plus souvent dans une forme de contrainte.**

Avec ce droit à la démission, **du pain béni donc pour certains employeurs qui, dans des situations de travail qui se détériorent et pourraient licencier leur travailleur, n'auront plus qu'à laisser pourrir la situation et lui signifier qu'il lui serait préférable de démissionner ou signer une rupture de commun accord car cela ne lui occasionnera aucune conséquence au chômage** (s'il a 10 ans d'ancienneté et si on estime que 6 mois d'allocation est une bénédiction, cela va de soi).

Un droit à la démission qui peut donc être une mesure rassurante pour qui souhaite quitter un emploi pour en occuper rapidement un autre. Un véritable cadeau aussi pour certains employeurs peu scrupuleux qui useront et abuseront d'autant plus de la rupture de commun accord à coups de pression dans un environnement de travail devenu problématique et/ou délétère. **Et dans ces cas, une perte sèche pour le travailleur qui, alors qu'il aurait pu être licencié mais aura démissionné, percevra uniquement 6 mois d'allocation, aura perdu plusieurs semaines ou mois de salaire (via préavis ou indemnité) et donc aussi une partie de sa carrière quand il s'agira de déterminer son droit à la pension.**

*

Le droit de démissionner n'est pas une nouveauté. Pour certains, certaines, il pourra s'avérer profitable. Pour d'autres et sous certains angles, il pourrait s'avérer être un cadeau empoisonné. **Le texte prévoit que ces dispositions seront applicables aux abandons d'emploi survenus après le 28 février 2026. Espérons que ce report permette d'affiner la mise en place d'une mesure qui, à l'heure actuelle, laisse encore planer plusieurs zones d'ombre.**