

 <p>Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle</p>	<p>Emetteur : DGEFP/SD MESE/MIC</p>	<p>Date : 24/01/22</p>
<p><b>Foire aux questions – Dispositif d'indemnisation des démissionnaires poursuivant un projet professionnel</b></p>		

*Les questions nouvelles par rapport à la version précédente de la FAQ sont surlignées en jaune*

## Table des matières

<b>1. La condition d'activité antérieure (1300 jours travaillés au cours des 60 mois précédant la fin du contrat de travail) .....</b>	<b>4</b>
1.1. Les périodes pendant lesquelles le contrat de travail est suspendu (arrêt maladie, maternité, congé parental...) sont-elles comptabilisées au titre des 5 années d'activité antérieure ?.....	4
1.2. Dans l'hypothèse d'une « éligibilité négative de peu » (exemple : personne n'ayant pas travaillé le 2 novembre entre la fin de son contrat chez son 1er employeur et le début de l'autre le 5), un recours est-il possible auprès de Pôle emploi ? .....	5
1.3. Les périodes d'activité exercées en détachement à l'étranger par les salariés d'une entreprise française peuvent-elles être comptabilisées au titre des 5 années d'activité antérieure ? .....	5
1.4. Les périodes d'activité exercées dans un Etat membre de l'UE, de l'EEE ou en Suisse, peuvent-elles être comptabilisées au titre des 5 années d'activité antérieure ? .....	6
1.5. Les périodes d'activités exercées à l'étranger (hors UE, EEE et Suisse) par les salariés expatriés peuvent-elles être comptabilisées au titre des 5 années d'activité antérieure ? .....	6
1.6. Comment sont comptabilisées au titre des 5 années d'activité antérieure les périodes d'emploi à temps partiel ? .....	7
1.7. Le site démission-reconversion (étape 1) précise que les contrats de mission sont exclus de ce dispositif. Ces derniers regroupent-ils les intérimaires, intermittents ? .....	7
1.8. Quid d'une période de CIF ou de CPFTP dans les périodes d'affiliation ? Sont-elles à prendre en compte ? .....	8
1.9. Il semble y avoir une contradiction entre le site démission-reconversion qui précise que les 5 années d'activité salariée sont recherchées dans les 60 mois qui précèdent la démission et le décret relatif au régime d'assurance chômage qui précise que ces 5 années sont recherchées sur les 60 mois qui précèdent la fin du contrat de travail (terme du préavis). .....	8
<b>1.10. Les périodes de contrat de sécurisation professionnelle (CSP) sont-elles comptabilisées au titre des 5 années d'activité antérieure ? .....</b>	<b>8</b>
<b>1.11. Les périodes de suspension du contrat de travail pour non-respect par le salarié de ses obligations vaccinales sont-elles comptabilisées au titre des 5 années d'activité antérieure ? .....</b>	<b>8</b>
<b>1.12. Les périodes en contrat unique d'insertion (CUI) – contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) sont-elles comptabilisées au titre des 5 années d'activité antérieure ? .....</b>	<b>9</b>
<b>2. La phase d'accompagnement au titre du conseil en évolution professionnelle .....</b>	<b>9</b>

2.1. La démission peut-elle intervenir en cours d'accompagnement au titre du CEP ? .....	9
2.2. La saisine du CEP par le salarié doit être antérieure à sa démission : cette condition de recevabilité de la demande devant la CPIR s'apprécie-t-elle sur la base de la date de remise de la lettre de démission ou de la date de la démission effective (terme du préavis) ? .....	9
2.3. La date de saisine du CEP peut-elle être antérieure au 1er novembre 2019 ? .....	9
2.4. Dans le cas de deux personnes (un salarié souhaitant démissionner / un demandeur d'emploi arrivant en fin de droits) souhaitant s'associer à 50/50 pour créer leur entreprise, le volet CEP de la demande doit-il mentionner ce point et valoriser la complémentarité de l'autre personne, notamment en termes de compétences ? .....	10
<b>3. Les éléments de procédure devant la CPIR .....</b>	<b>10</b>
3.1. Deux salariés souhaitant démissionner et ayant un projet de création d'entreprise en commun peuvent-ils déposer leur dossier devant la même CPIR, alors même qu'ils ne résident pas dans la même région ? .....	10
3.2. Au près de quelle CPIR un salarié habitant dans une région (et ayant donc vocation à être rattaché à l'agence Pôle emploi de cette région), mais qui travaillerait dans une autre région, doit-il déposer sa demande d'attestation de caractère réel et sérieux ? .....	10
3.3. S'agissant de la détermination de la CPIR territorialement compétente, y a-t-il un enjeu sur la condition de résidence principale ou secondaire ? .....	11
3.4. De quel délai dispose la commission pour examiner la demande et rendre sa décision ? .....	11
3.5. En cas d'avis négatif de la CPIR, comment le salarié doit-il mobiliser le recours et quels sont les documents à fournir ? .....	11
3.6. Dans le cadre du dispositif démissionnaires, la commission de recours doit-elle être composée des mêmes membres qu'en première instance ? .....	12
3.7. Rien dans les textes n'est indiqué sur le devenir d'un dossier rejeté par la commission de recours. Quid du médiateur de France Compétences, qui peut intervenir dans le cadre d'un CPF TP ? .....	12
<b>4. Les projets de reconversion nécessitant le suivi d'une formation .....</b>	<b>12</b>
4.1. Un projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation qui aboutit à un retour à l'emploi dans un secteur d'activité identique ou dans une même famille de métiers que l'emploi initial peut-il être qualifié de projet réel et sérieux ? .....	12
4.2. La formation identifiée par le salarié doit-elle être éligible au CPF ? inscrite au RNCP ? .....	13
4.3. La formation identifiée par le salarié peut-elle être d'une durée supérieure à la durée de l'indemnisation chômage ? .....	13
4.4. Une formation ayant déjà démarré au moment du passage devant la CPIR peut-elle être prise en compte et ouvrir droit au dispositif ? .....	14
4.5. Un salarié souhaitant démissionner pour suivre une formation dans le cadre d'un contrat de professionnalisation est-il éligible au dispositif et pourra-t-il bénéficier de l'ARE en complément de sa rémunération ? .....	14
4.6. Un demandeur a bénéficié, pour une formation pluriannuelle, d'une prise en charge de la première année de formation dans le cadre du CPF-transition professionnelle et souhaiterait bénéficier de l'ARE pour la seconde année de formation. Est-il éligible au dispositif démissionnaires ? .....	14

4.7. Est-il possible à un salarié de déposer auprès de la CPIR, pour un même projet de formation, une demande au titre du dispositif démissionnaires et une demande de projet de transition professionnelle ? .....	15
4.8. Les formations de type préparation à un concours administratif sont-elles éligibles au dispositif démissionnaires ? .....	15
4.9. La démission en vue de la réalisation d'une validation des acquis de l'expérience est-elle éligible au dispositif démissionnaires ? .....	15
<b>5. Les projets de création ou de reprise d'une entreprise .....</b>	<b>15</b>
5.1. Le projet de création/reprise peut-il intervenir sur le même métier ou dans le même secteur d'activité que celui exercé par le salarié au moment de sa démission ? .....	15
5.2. Le projet d'un salarié d'intégrer une entreprise existante en tant qu'associé (association à hauteur de 10% du capital) peut-il être regardé comme constitutif d'un projet de création/reprise d'une entreprise ? .....	16
5.3. Un salarié qui aurait créé une entreprise en complément de son activité salariée à temps plein et souhaitant démissionner pour développer son activité indépendante est-il éligible au dispositif ? .....	16
5.4. Le statut d'auto-entrepreneur permet-il de bénéficier du dispositif démissionnaires ? .....	16
5.5. Confirmez-vous que dans le cadre de la création-reprise d'entreprise, la personne ne bénéficie pas de l'ARE ? En effet, le site démission-reconversion précise : « Ne créez pas votre entreprise avant de vous inscrire ! Pour bénéficier de l'aide à la création et à la reprise d'entreprise (ARCE), l'inscription auprès de Pôle emploi doit intervenir avant la création ou la reprise de l'entreprise ». Or, l'ARCE est d'un montant inférieur à celui de l'ARE. Cela signifie-t-il que dans un premier temps la personne bénéficie de l'ARE pour ensuite bénéficier de l'ARCE une fois le projet entamé ? .....	17
5.6. Un salarié ayant déjà adhéré à un réseau de franchise mais n'ayant pas encore créé son entreprise est-il éligible au dispositif ? .....	17
5.7. Est-il possible à un salarié de déposer devant la CPIR un dossier portant sur la création de deux entreprises différentes ? .....	17
5.8. Un salarié qui se serait déclaré en autoentrepreneur depuis quelques mois afin de tester la pérennité de son activité et qui envisagerait de basculer sur un autre statut (SASU ou EURL) est-il éligible au dispositif démissionnaires ? .....	17
5.9. Un projet de création d'entreprise d'un salarié souhaitant développer une activité de magnétiseur doit-il être regardé comme réel et sérieux ? .....	18
5.10. Est-il possible de déposer un dossier démissionnaire pour un projet de création/reprise d'entreprise faisant suite à un projet de transition professionnelle ? .....	18
5.11. Un projet de création d'une structure associative (maison d'assistantes maternelles) est-il recevable dans le cadre du dispositif démissionnaires ? .....	18
<b>6. Contrôle des démarches de mise en œuvre du projet .....</b>	<b>19</b>
6.1. Dans l'hypothèse où le financement du coût pédagogique de la formation est prévu dans le cadre d'un auto-financement et que finalement le salarié ne peut l'assurer, Pôle emploi sanctionnera-t-il le salarié qui ne débutera donc pas la formation dans les 6 mois ? .....	19
<b>7. Autres questions .....</b>	<b>19</b>
7.1. Un salarié démissionnaire peut-il utiliser son CPF une fois inscrit à Pôle emploi ? .....	19

7.2 Un salarié ayant deux employeurs peut-il démissionner d'un premier emploi et bénéficier à ce titre du dispositif démissionnaires, tout en continuant son activité professionnelle chez le second employeur ?.....	19
7.3. Un salarié peut-il mobiliser le dispositif démissionnaire au cours d'une période de congé parental ? au cours d'une période de congé maladie ? .....	20
7.4. Les demandeurs d'emploi résidant à Monaco sont-ils éligibles au dispositif démissionnaires ? .....	20
7.5. Les personnels des employeur public sont-ils éligibles au dispositif démissionnaires ? .....	20

## 1. La condition d'activité antérieure (1300 jours travaillés au cours des 60 mois précédant la fin du contrat de travail)

### *1.1. Les périodes pendant lesquelles le contrat de travail est suspendu (arrêt maladie, maternité, congé parental...) sont-elles comptabilisées au titre des 5 années d'activité antérieure ?*

La condition d'affiliation spécifique prévue s'agissant des salariés démissionnaires (1300 jours travaillés au cours des 60 mois précédant la démission) est appréciée selon les règles d'affiliation de droit commun prévues à l'article 3 du règlement d'assurance chômage annexé au décret n°2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage.

En application de ces dispositions, les périodes pendant lesquelles le contrat de travail du salarié est suspendu sont par principe assimilées à des périodes d'emploi et sont donc comptabilisées au titre des 1300 jours travaillés. Il en va notamment ainsi des périodes de maladie, de maternité, paternité, de congé parental d'éducation, **d'activité partielle (pour un motif lié au covid19 ou non)**... Ces périodes sont comptabilisées selon les mêmes modalités que n'importe quelle période travaillée (prise en compte dans la limite de 5 jours travaillés par semaine civile).

A l'inverse, les périodes de suspension de la relation de travail qui ne peuvent donner lieu ni à rémunération ni à indemnisation ne peuvent être retenues au titre de la durée d'affiliation. L'article 3§3 du règlement d'assurance chômage exclut ainsi explicitement la prise en compte :

- Des périodes de congés sabbatiques mentionnées à l'article L. 3142-28 du code du travail, lorsqu'elles n'ont pas donné lieu au versement des contributions d'assurance chômage ;
- Des périodes de congés sans solde et assimilées, d'une durée supérieure ou égale à un mois civil, lorsqu'elles n'ont pas donné lieu au versement des contributions d'assurance chômage ;
- Les périodes de disponibilité, dans les conditions prévues par les dispositions statutaires des trois fonctions publiques.

**A noter que les périodes en principe indemnisables, mais non indemnisées dans les faits (certains cas de congé parental d'éducation où le salarié n'a pas le droit aux prestations de la Caf par exemple) restent assimilées à des périodes d'emploi et comptent pour l'affiliation. Le critère à retenir est donc la volonté qu'a eu le législateur de permettre une rémunération ou une indemnisation de certaines périodes de suspension du contrat, davantage que l'indemnisation dans les faits de ces périodes.**

Sont également exclues de la durée d'affiliation les périodes de suspension du contrat de travail donnant lieu à l'exercice d'une activité professionnelle exclue du champ d'application du régime d'assurance chômage, à savoir :

- Les périodes de suspension du contrat au cours desquelles a été exercée une activité professionnelle non salariée, sauf lorsque celle-ci a été exercées dans le cadre d'un congé pour la création d'entreprise mentionné à l'article L. 3142-105 du code du travail ;
- Les périodes de suspension du contrat correspondant aux périodes de mobilité volontaire sécurisée pendant lesquelles le salarié a bénéficié de l'allocation d'aide au retour à l'emploi en raison d'une cessation involontaire du contrat de travail pendant cette période.

Un simulateur en ligne mis en place par Pôle Emploi permet de vérifier la condition d'ancienneté : <https://candidat.pole-emploi.fr/candidat/simucalcul/perteemploi>

### *1.2. Dans l'hypothèse d'une « éligibilité négative de peu » (exemple : personne manquant l'éligibilité en raison d'un délai de quelques jours entre deux contrats au sein de la période de référence), un recours est-il possible auprès de Pôle emploi ?*

La condition des 1300 jours travaillés au cours des 60 derniers mois est une condition règlementaire d'accès à l'allocation d'aide au retour à l'emploi, à laquelle Pôle emploi ne peut juridiquement pas apporter de dérogation.

Il convient toutefois de noter que la réglementation d'assurance chômage (art. 8 du règlement d'assurance chômage) prévoit, lorsque la condition d'affiliation spécifique de 1300 jours travaillés n'est pas remplie au titre de la dernière fin de contrat de travail (notamment du fait d'une interruption entre l'avant-dernier et le dernier contrat), que l'intéressé peut bénéficier d'une ouverture de droits s'ils est en mesure de justifier que cette condition est satisfaite au titre d'une démission antérieure à la dernière fin de contrat de travail, à condition cependant que cette démission soit intervenue après la saisine de l'opérateur en charge du conseil en évolution professionnelle.

### *1.3. Les périodes d'activité exercées en détachement à l'étranger par les salariés d'une entreprise française peuvent-elles être comptabilisées au titre des 5 années d'activité antérieure ?*

En application de l'article L. 5422-13 du code du travail, tout employeur situé sur le territoire français a l'obligation d'assurer l'ensemble de ses salariés contre le risque de privation d'emploi, « y compris les travailleurs salariés détachés à l'étranger ainsi que les travailleurs salariés français expatriés ».

De ce fait, les salariés bénéficiant d'un contrat de détachement à l'étranger et qui sont ainsi affectés temporairement à l'étranger par leur employeur demeurent soumis à la législation française de sécurité sociale et bénéficient de plein droit du régime d'assurance chômage. La circulaire Unédic n°2018-06 du 20 février 2018 précise notamment que, dans ce cadre, « l'affiliation des salariés en situation de détachement et le versement des contributions afférentes aux rémunérations qu'ils perçoivent sont réalisés dans les conditions de droit commun », c'est-à-dire selon les règles du règlement d'assurance chômage (article 3).

A l'issue de sa démission, le salarié justifiant d'une période d'emploi accomplie à l'étranger dans le cadre d'un contrat de détachement, verra ainsi cette dernière comptabilisée au même titre et selon les mêmes modalités que les périodes d'emploi accomplies en France (5 jours travaillés par semaine civile).

#### *1.4. Les périodes d'activité exercées dans un Etat membre de l'UE, de l'EEE ou en Suisse, peuvent-elles être comptabilisées au titre des 5 années d'activité antérieure ?*

Le règlement (CE) n°883-2004 prévoit, via son article 61, un principe de totalisation des périodes d'assurances effectuées dans les différents Etats membres. En vertu de ce principe, il peut être fait appel, pour l'ouverture d'un droit à indemnisation dans un Etat membre, aux périodes d'assurance, d'emploi ou d'activité non salariée accomplies sous la législation d'un autre Etat membre, à condition que la période en cause soit considérée comme une période d'assurance au regard de la législation applicable. Il est nécessaire, dans ce cadre, que l'intéressé ait repris une activité professionnelle soumise à l'assurance dans l'Etat dans lequel il demande une indemnisation.

Dans le cadre du dispositif démissionnaire, un salarié qui démissionnerait d'un emploi repris en France après avoir effectué des périodes d'activité dans un autre Etat membre de l'UE, de l'EEE ou en Suisse, verra donc ces périodes prises en compte au titre des 1300 jours travaillés.

Le droit à l'ARE pourra ainsi lui être ouvert dans l'hypothèse où les activités effectuées à l'étranger et en France permettent d'atteindre cette condition d'affiliation.

S'il ne justifie pas de 1300 jours travaillés dans les 60 mois précédant la date de sa démission, il lui sera toutefois possible, en application de l'article 8 du règlement d'assurance chômage, de remonter, pour le calcul de la durée d'affiliation à l'avant dernière fin de contrat de travail. Le droit à l'ARE ne pourrait alors lui être ouvert que sous réserve :

- Que cette avant dernière fin de contrat de travail survenue à l'étranger soit également une démission.
- Qu'elle ait été précédée de la saisine par le salarié d'un opérateur CEP, conformément aux dispositions de l'article L. 5422-1-1 du code du travail ;
- Que le salarié justifie bien de 1300 jours travaillés dans les 60 mois qui précèdent cette démission à l'étranger.

A noter que ce cas est à distinguer de celui des salariés frontaliers qui, tout en exerçant un emploi sur le territoire d'un autre Etat Membre de l'Union européenne, continuent à résider en France. Ces salariés peuvent, lorsqu'ils s'inscrivent comme demandeurs d'emploi en France, bénéficier d'une indemnisation par le régime d'assurance chômage français sans avoir retravaillé en dernier lieu sur le territoire national. Dans ce cas de figure, le dernier contrat de travail n'a donc pas obligatoirement à être un contrat de travail français.

#### *1.5. Les périodes d'activités exercées à l'étranger (hors UE, EEE et Suisse) par les salariés expatriés peuvent-elles être comptabilisées au titre des 5 années d'activité antérieure ?*

A la différence du salarié français détaché à l'étranger, le salarié expatrié ne bénéficie en principe plus du régime français de protection sociale et relève alors obligatoirement du régime local de l'Etat de destination.

Dans certains cas de figure le salarié expatrié peut néanmoins bénéficier du régime français d'assurance chômage, en raison :

- D'une affiliation obligatoire par son employeur (c'est le cas des salariés expatriés travaillant pour le compte d'un employeur établi en France) ;
- D'une affiliation facultative effectuée soit par l'employeur, soit à titre individuel par le salarié lui-même.

Dans le cas d'un salarié démissionnaire, les périodes d'activité exercées à l'étranger, hors UE, EEE et Suisse, pourront ainsi être comptabilisées au titre des 1300 jours travaillés à condition que l'intéressé ait bien été affilié sur ces périodes au régime français d'assurance chômage, à titre obligatoire ou facultatif.

### *1.6. Comment sont comptabilisées au titre des 5 années d'activité antérieure les périodes d'emploi à temps partiel ?*

La notion de jours travaillés qui sert au calcul de la durée d'affiliation est une notion propre à la réglementation d'assurance chômage et ne doit pas être confondue avec la notion de travail effectif définie à l'article L. 3121-1 du code du travail (temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles).

Les jours travaillés sont décomptés selon les règles fixées à l'article 3§2 du règlement d'assurance chômage, lequel prévoit que « *le nombre de jours pris en compte pour la durée d'affiliation requise correspond au nombre de jours travaillés à raison :*

- *De cinq jours travaillés par semaine civile pour chaque période d'emploi égale à une semaine civile ;*
- *Du nombre de jours travaillés par semaine civile lorsque la période d'emploi est inférieure à une semaine civile, dans la limite de cinq jours travaillés. »*

Il en résulte que toute période d'une semaine civile couverte par un contrat de travail donne lieu au décompte de 5 jours travaillés, y compris lorsque le salarié n'exerçait son activité qu'à temps partiel (par exemple à raison de 4 jours par semaine).

L'exercice d'une activité à temps partiel est donc sans incidence sur le calcul de la durée d'affiliation. Elle aura en revanche une incidence sur le montant de l'allocation journalière versée à l'intéressé une fois le droit ouvert, la réglementation prévoyant dans ce cas de figure l'application d'un coefficient réducteur venant minorer la partie fixe de l'allocation ou l'allocation minimale en proportion de l'horaire particulier de l'intéressé si celui-ci est inférieur à la durée légale ou conventionnelle du travail.

### *1.7. Le site démission-reconversion (étape 1) précise que les contrats de mission sont exclus de ce dispositif. Ces derniers regroupent-ils les intérimaires, intermittents ?*

Les contrats de mission correspondent aux contrats conclus entre une entreprise de travail temporaire et un salarié intérimaire.

Ces contrats sont exclus du dispositif, au même titre qu'un CDD classique, dans la mesure où il n'est juridiquement pas possible de démissionner d'un tel contrat. Une rupture anticipée à l'initiative du salarié est possible mais n'est pas assimilée à une démission au sens de l'article L. 1327-1 du code du travail (qui est l'une des conditions d'éligibilité au dispositif démissionnaires).

A noter que les entreprises d'intérim peuvent également recourir, pour l'emploi de salariés intérimaires, au CDI dit intérimaire dont il est juridiquement possible de démissionner. Ce type de contrat, à la différence du contrat de mission, n'est donc pas exclu du dispositif.

### *1.8. Quid d'une période de CIF ou de CPFTP dans les périodes d'affiliation ? Sont-elles à prendre en compte ?*

L'annexe VI au règlement d'assurance chômage prévoit que pour la recherche des conditions d'attribution de l'ARE, sont considérées comme des périodes d'affiliation :

- Les jours ou les heures de formation accomplis au titre d'un congé individuel de formation par les anciens titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée (CIF-CDD);
- Les jours ou les heures de formation accomplis au titre d'un projet de transition professionnelle financièrement pris en charge par la CPIR et non indemnisés au titre de l'ARE.

Sous ces conditions, les périodes de CIF et de CPFTP des démissionnaires peuvent donc être prises en compte au titre des 1300 jours travaillés.

### *1.9. Il semble y avoir une contradiction entre le site démission-reconversion qui précise que les 5 années d'activité salariée sont recherchées dans les 60 mois qui précèdent la démission et le décret relatif au régime d'assurance chômage qui précise que ces 5 années sont recherchées sur les 60 mois qui précèdent la fin du contrat de travail (terme du préavis).*

Il n'y a pas de contradiction. Le terme de la période de référence est bien la date de démission. Simplement, le décret vient apporter des précisions sur les éléments qui caractérisent la date de la démission : celle-ci correspond au terme du préavis et non à la date de remise de la lettre de démission. La référence au terme du préavis est habituelle en matière d'assurance chômage.

### *1.10. Les périodes de contrat de sécurisation professionnelle (CSP) sont-elles comptabilisées au titre des 5 années d'activité antérieure ?*

La réglementation chômage ne permet pas de considérer comme périodes travaillées les périodes qui ne sont couvertes par aucun contrat de travail.

Dans la mesure où l'adhésion d'un salarié au contrat de sécurisation professionnelle (CSP) emporte rupture du contrat de travail (art. L. 1233-67 du code du travail), les périodes de CSP n'entrent pas dans le calcul des 1300 jours travaillés.

Le contrat de sécurisation professionnelle peut néanmoins comprendre des périodes d'activités professionnelles en entreprise, sous forme de contrat de travail à durée déterminée ou de contrat de travail temporaire d'une durée minimale de trois jours. Le cas échéant, ces périodes seront prises en compte par Pôle emploi pour la vérification de la condition d'affiliation.

### *1.11. Les périodes de suspension du contrat de travail pour non-respect par le salarié de ses obligations vaccinales sont-elles comptabilisées au titre des 5 années d'activité antérieure ?*

Les périodes de suspension du contrat de travail qui font suite au refus du salarié de se conformer à ses obligations vaccinales (article 14 de la loi n°2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire) ne sont pas retenues dans le décompte des 1300 jours travaillés.

La réglementation d'assurance chômage (art. 3§3 du règlement d'assurance chômage) exclut en effet la prise en compte en affiliation des périodes de suspension du contrat de travail « qui n'ont été ni rémunérées ni indemnisées », ce qui est le cas de ces périodes de suspension.

### *1.12. Les périodes en contrat unique d'insertion (CUI) – contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) sont-elles comptabilisées au titre des 5 années d'activité antérieure ?*

En application de l'article L. 5134-24 du code du travail, le CUI-CAE prend la forme d'un contrat de travail de droit privé, à durée indéterminée ou à durée déterminée.

Comme pour n'importe quel contrat de travail, les périodes couvertes par un CUI/CAE sont donc bien prises en compte au titre de la condition d'affiliation nécessaire pour l'ouverture d'un droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

## 2. La phase d'accompagnement au titre du conseil en évolution professionnelle

### *2.1. La démission peut-elle intervenir en cours d'accompagnement au titre du CEP ?*

Oui, les textes prévoient uniquement que la démission ne doit pas intervenir avant la saisine de l'opérateur CEP (date qui doit figurer dans le volet CEP). La démission peut en revanche intervenir en cours d'accompagnement CEP, avant le passage devant la CPIR et avant même la formalisation du projet professionnel).

Il est toutefois fortement recommandé aux salariés de ne pas démissionner avant d'avoir l'attestation de caractère réel et sérieux délivrée par la CPIR, indispensable à l'ouverture du droit à indemnisation.

### *2.2. La saisine du CEP par le salarié doit être antérieure à sa démission : cette condition de recevabilité de la demande devant la CPIR s'apprécie-t-elle sur la base de la date de remise de la lettre de démission ou de la date de la démission effective (terme du préavis) ?*

L'article L. 5422-1-1 du code du travail dispose que « pour bénéficier de l'allocation d'assurance au titre du II de l'article L. 5422-1, le travailleur salarié demande, préalablement à sa démission, un conseil en évolution professionnelle ».

Ces dispositions doivent être interprétées comme renvoyant à la date à laquelle la démission a produit tous ses effets, c'est-à-dire au terme du préavis.

C'est la même date qui est retenue par la réglementation d'assurance chômage pour déterminer la date d'entrée en vigueur du dispositif (application aux démissions effectives à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2019) et le terme de la période de référence affiliation (60 mois précédant la démission-terme du préavis).

### *2.3. La date de saisine du CEP peut-elle être antérieure au 1er novembre 2019 ?*

La date du 1<sup>er</sup> novembre 2019 correspond à la date:

- A laquelle entrent en vigueur les dispositions relatives à l'examen du caractère réel et sérieux des projets par les Fongecif/CPIR (décret n°2019-796 du 26 juillet 2019 relatif aux nouveaux droits à indemnisation, à diverses mesures relatives aux travailleurs privés d'emploi et à l'expérimentation d'un journal de la recherche d'emploi) ;

- A partir de laquelle la démission (terme du préavis) doit être intervenue pour ouvrir droit à l'allocation d'assurance chômage (décret n°201-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage).

En revanche, les dispositions relatives à la phase de conseil en évolution professionnelle (art. L. 5422-1-1 du code du travail), qui figuraient dans la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, sont entrées en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Ainsi, toute saisine du CEP intervenue à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 est recevable dans le cadre du dispositif démissionnaires, sous réserve que la démission de l'intéressé soit, quant à elle postérieure au 1<sup>er</sup> novembre 2019.

*2.4. Dans le cas de deux personnes (un salarié souhaitant démissionner / un demandeur d'emploi arrivant en fin de droits) souhaitant s'associer à 50/50 pour créer leur entreprise, le volet CEP de la demande doit-il mentionner ce point et valoriser la complémentarité de l'autre personne, notamment en termes de compétences ?*

Il importe que le volet CEP de la demande d'attestation du caractère réel et sérieux retrace l'ensemble des éléments permettant d'étayer sa démarche de témoigner de la solidité et du sérieux de son projet.

Dans le cas d'un projet qui associerait, outre le salarié souhaitant bénéficier du dispositif démissionnaires, d'autres individus, il est donc effectivement utile d'identifier, via le volet CEP, les informations relatives à ces derniers (compétences utiles à la réussite du projet d'entreprise, apports financiers...).

### 3. Les éléments de procédure devant la CPIR

*3.1. Deux salariés souhaitant démissionner et ayant un projet de création d'entreprise en commun peuvent-ils déposer leur dossier devant la même CPIR, alors même qu'ils ne résident pas dans la même région ?*

L'article R. 5422-2-1 prévoit que la demande d'attestation du caractère réel et sérieux du projet professionnel est adressée à la CPIR agréée dans la région de son lieu de résidence principale ou de son lieu de travail.

Deux salariés qui auraient un projet de création/reprise d'entreprise en commun mais qui ne résideraient ou ne travailleraient pas dans la même région ne peuvent donc pas en principe s'adresser à la même commission.

Dans ce cas de figure, il est souhaitable que les CPIR concernées se rapprochent l'une de l'autre pour coordonner leur grille de lecture du projet.

*3.2. Après de quelle CPIR un salarié habitant dans une région (et ayant donc vocation à être rattaché à l'agence Pôle emploi de cette région), mais qui travaillerait dans une autre région, doit-il déposer sa demande d'attestation de caractère réel et sérieux ?*

Les textes laissent la possibilité au salarié d'opter pour la CPIR de son choix : celle de la région du lieu de résidence principale ou celle du lieu de travail.

L'affectation d'un demandeur d'emploi à une agence Pôle emploi se fait quant à elle en fonction du lieu d'habitation, de manière à ce que l'intéressé soit suivi et accompagné dans une agence proche de son domicile.

Le fait que cette agence Pôle emploi soit située dans une région autre que celle dans laquelle la CPIR s'est prononcée sur son projet professionnel ne fait aucunement obstacle à l'ouverture du droit à l'allocation d'assurance chômage.

### *3.3. S'agissant de la détermination de la CPIR territorialement compétente, y a-t-il un enjeu sur la condition de résidence principale ou secondaire ?*

L'article R. 5422-2-1 prévoit que, si le salarié n'opte pas pour la CPIR de son lieu de travail, c'est la CPIR de son lieu de résidence principale qui doit être sollicitée. Il n'est donc pas possible à un salarié de déposer son dossier dans la région où est installée sa résidence secondaire.

### *3.4. De quel délai dispose la commission pour examiner la demande et rendre sa décision ?*

Le décret n°2019-796 du 26 juillet 2019 ne précise pas expressément le délai dont dispose la CPIR pour examiner la demande.

Toutefois, en application de l'article L. 231-1 du code des relations entre le public et l'administration, « le silence gardé pendant deux mois par l'administration sur une demande vaut décision d'acceptation ». Ces dispositions sont applicables aux personnes morales de droit privé qui, comme les CPIR, sont chargées d'une mission de service public administratif. Ainsi, la CPIR dispose-t-elle de 2 mois pour rendre sa décision. Passé ce délai, le silence gardé vaudra décision d'attestation du caractère réel et sérieux du projet professionnel.

Ce délai au terme duquel le silence peut valoir acceptation commence à compter de la date de réception de la demande par la CPIR compétente. Toutefois, si la CPIR informe le demandeur qu'il n'a pas fourni l'ensemble des informations ou justificatifs exigés, le délai ne court qu'à partir de la réception du dossier complet.

### *3.5. En cas d'avis négatif de la CPIR, comment le salarié doit-il mobiliser le recours et quels sont les documents à fournir ?*

En cas de rejet par la CPIR de la demande d'attestation du caractère réel et sérieux du projet, le salarié a la possibilité d'exercer un recours gracieux contre cette décision dans un délai de deux mois à compter de sa notification. Ce recours est examiné dans des conditions identiques à celles prévues s'agissant des recours contre le refus de prise en charge d'un projet de transition professionnelle (art. R. 6323-16 du code du travail). Il est ainsi examiné par l'instance paritaire de recours créée au sein de la commission par son conseil d'administration.

L'article R. 6323-16 du code du travail prévoit que la décision est notifiée au salarié dans un délai de deux mois suivant la date de dépôt du recours, date qu'il convient donc de pouvoir retracer. Aucun formalisme n'est cependant imposé au salarié : le recours peut donc être transmis par « tout moyen conférant date certaine » (LRAR, mail avec accusé réception...).

S'agissant des documents à fournir, le salarié est là encore libre d'apporter les éléments nouveaux qu'il estime pertinent de porter à la connaissance de la commission et qui lui semblent de nature à modifier la décision initiale.

### *3.6. Dans le cadre du dispositif démissionnaires, la commission de recours doit-elle être composée des mêmes membres qu'en première instance ?*

Le recours gracieux est examiné dans les conditions fixées au deuxième alinéa de l'article R. 6323-16 du code du travail, à savoir qu'il est « *examiné par une instance paritaire de recours créée au sein de la commission paritaire interprofessionnelle régionale par son conseil d'administration. La commission détermine les conditions dans lesquelles elle délègue à cette instance le pouvoir de se prononcer sur les recours au nom du conseil d'administration* ».

La composition de la commission de recours relève donc pleinement de la compétence du conseil d'administration de la CPIR.

### *3.7. Rien dans les textes n'est indiqué sur le devenir d'un dossier rejeté par la commission de recours. Quid du médiateur de France Compétences, qui peut intervenir dans le cadre d'un CPF TP ?*

La fonction de médiation de France compétences instaurée par le décret n°2018-1331 du 28 décembre 2018 relatif à l'organisation et au fonctionnement de compétence vise exclusivement l'instruction des réclamations individuelles des salariés relatives :

- Au conseil en évolution professionnelle ;
- Aux projets de transition professionnelle réalisés dans le cadre du compte personnel de formation.

Les décisions des CPIR dans le cadre du dispositif démissionnaires, qui contrairement aux décisions en matière de CPF de transition professionnelle n'emportent aucune conséquence sur le financement du projet, ne peuvent donc pas être soumises au médiateur de France compétences.

En cas de rejet du recours gracieux par la commission de recours, le demandeur peut exercer un recours contentieux dans les conditions de droit commun contre la décision de la CPIR.

## 4. Les projets de reconversion nécessitant le suivi d'une formation

### *4.1. Un projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation qui aboutit à un retour à l'emploi dans un secteur d'activité identique ou dans une même famille de métiers que l'emploi initial peut-il être qualifié de projet réel et sérieux ?*

L'objectif affiché du dispositif démissionnaires est bien d'accompagner les démarches d'évolution professionnelle des salariés qui souhaitent se reconverter, changer de secteur d'activité ou de métier... Un critère de validation par la CPIR est ainsi consacré à « *la cohérence, la pertinence et la connaissance par le salarié du projet de reconversion professionnelle* ».

Ce critère doit toutefois être manié avec discernement. Le fait que le projet aboutisse à une reprise d'emploi dans le même secteur d'activité ou dans la même famille de métier ne peut a priori pas suffire, à lui seul, à fonder une décision de rejet de la CPIR.

D'une part, le formulaire de demande annexé à l'arrêté du 23 octobre 2019, ne prévoit pas de comparaison entre le code ROME du métier dont le salarié démissionne et le code ROME du métier souhaité. D'autre part, la reconversion professionnelle constitue une notion extensible : elle peut s'entendre comme renvoyant à un changement de secteur d'activité ou de famille de métiers (mobilité sectorielle), mais il peut aussi s'agir, dans une acception plus large, d'une mobilité ascendante (accès à des postes avec davantage de responsabilités dans le même secteur), d'une spécialisation au sein de la même famille de métiers...

Ce critère de la cohérence et de la pertinence du projet de reconversion doit par ailleurs s'apprécier en lien direct avec le critère relatif à la cohérence et à la pertinence de la formation envisagée. L'élément réellement discriminant est en réalité moins celui du changement de métier ou de secteur d'activité que le fait que le projet du salarié nécessite l'acquisition, via le suivi d'une formation, de nouveaux blocs de compétences qu'il pourra mettre à profit dans le cadre de sa future activité.

A titre d'illustration, devrait a priori être rejeté le dossier du salarié qui entend simplement changer d'entreprise pour reprendre un poste identique à celui précédemment occupé, dans la mesure où il dispose déjà des prérequis à l'exercice de cette activité et qu'il lui sera dès lors difficile de justifier de la pertinence/cohérence de la formation identifiée. En revanche, si le projet témoigne d'une volonté du salarié d'évoluer professionnellement, à travers par exemple une spécialisation au sein du même métier, il pourra, le cas échéant, s'il remplit les autres conditions, être qualifié de réel et sérieux.

#### *4.2. La formation identifiée par le salarié doit-elle être éligible au CPF ? inscrite au RNCP ?*

Non, il ne s'agit pas d'un critère fixé par les textes. Il est simplement recherché si la formation est nécessaire à la reconversion du salarié.

#### *4.3. La formation identifiée par le salarié peut-elle être d'une durée supérieure à la durée de l'indemnisation chômage ?*

Sur le plan juridique, rien ne fait a priori obstacle à ce que la formation identifiée soit d'une durée supérieure à la durée du droit ARE de l'individu.

L'ARE constitue un revenu de remplacement qui compense la perte des revenus d'activité professionnelle. Elle ne finance pas en tant que telle des frais de formation.

L'épuisement du droit à l'ARE n'implique donc pas automatiquement que la poursuite de la formation au-delà de cette date est impossible : d'une part, l'intéressé peut, pour sa formation, mobiliser d'autres financeurs que Pôle emploi ; d'autre part, une formation prescrite par Pôle emploi, peut, sous certaines conditions donner lieu au versement de la rémunération de fin de formation (RFF) qui prend alors le relais de l'ARE lorsque la durée de la formation excède la durée des droits à l'ARE.

A noter que, compte tenu de la durée d'affiliation exigée (1300 jours travaillés, soit 5 années), la durée d'indemnisation des démissionnaires sera systématiquement portée au niveau de la durée maximale d'indemnisation prévue par le règlement d'assurance chômage :

- 730 jours (2 ans) pour les salariés âgés de moins de 53 ans ;
- 913 jours (2 ans et demi) pour les salariés de 53 et 54 ans ;

- 1095 jours (3 ans) pour les salariés de 55 ans et plus.

#### *4.4. Une formation ayant déjà démarré au moment du passage devant la CPIR peut-elle être prise en compte et ouvrir droit au dispositif ?*

En application de l'article R. 5422-2-1, les projets de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation sont notamment appréciés par la CPIR au regard de la pertinence, de la cohérence et de la connaissance par le salarié de la formation et des modalités de financement « envisagées » par l'intéressé.

L'objectif est en effet que la CPIR puisse se prononcer sur la solidité et la viabilité d'un projet de formation et non valide a posteriori une formation déjà engagée. Un salarié entré en formation avant la délivrance de l'attestation de la CPIR ne peut donc, en principe, être regardé comme remplissant cette condition.

#### *4.5. Un salarié souhaitant démissionner pour suivre une formation dans le cadre d'un contrat de professionnalisation est-il éligible au dispositif et pourra-t-il bénéficier de l'ARE en complément de sa rémunération ?*

Le contrat de professionnalisation est un contrat de formation en alternance, associant formation pratique en relation avec la qualification recherchée, et formation théorique dans un organisme de formation externe ou interne à l'entreprise. Il permet l'acquisition d'une qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle) reconnue par l'Etat et/ou la branche professionnelle.

Dès lors que ce type de contrat aboutit bien à la délivrance d'une formation, le projet d'un salarié qui souhaiterait démissionner en vue de signer un contrat de professionnalisation chez un employeur identifié est bien éligible au dispositif démissionnaires.

Si le projet est reconnu comme réel et sérieux par la CPIR et que le droit à l'ARE est ouvert par Pôle emploi, l'intéressé sera indemnisé dans les conditions de droit commun. Il pourra ainsi, comme n'importe quel demandeur d'emploi indemnisé, bénéficier du dispositif de cumul emploi-chômage mentionné aux articles 30 à 34 du règlement d'assurance chômage.

Dans le cas d'un contrat de professionnalisation signé en cours d'indemnisation à l'ARE, le demandeur d'emploi pourra ainsi cumuler les rémunérations tirées de l'activité exercée avec une partie de ses allocations d'assurance chômage. Le montant de l'ARE versé pour les mois considérés correspondra au montant total mensuel de l'ARE normalement versé, réduit de 70% des rémunérations mensuelles brutes issues de l'activité salariée reprise (sans que le cumul ARE/rémunérations ne puisse excéder le montant mensuel du salaire de référence).

#### *4.6. Un demandeur a bénéficié, pour une formation pluriannuelle, d'une prise en charge de la première année de formation dans le cadre du CPF-transition professionnelle et souhaiterait bénéficier de l'ARE pour la seconde année de formation. Est-il éligible au dispositif démissionnaires ?*

Cf. réponse 4.4. Pas de validation possible d'une formation déjà engagée.

#### 4.7. Est-il possible à un salarié de déposer auprès de la CPIR, pour un même projet de formation, une demande au titre du dispositif démissionnaires et une demande de projet de transition professionnelle ?

Sur le plan réglementaire, rien n'interdit à un salarié de déposer auprès de la CPIR, pour un même projet de formation, une demande au titre du dispositif « démissionnaire » et une demande de PTP. Il ne peut donc s'agir d'un motif valable de rejet de la demande.

Pour autant, les deux dispositifs ne répondant ni à la même logique, ni aux mêmes conditions, il est préférable que les salariés ne s'engagent que dans une seule des deux démarches.

Afin de ne pas voir se multiplier ce cas de figure, il appartient aux opérateurs en charge du CEP d'orienter le salarié vers le dispositif qui semble le plus adapté à son projet. La loi prévoit d'ailleurs d'ores et déjà que « le cas échéant, l'institution, l'organisme ou l'opérateur en charge du conseil en évolution professionnelle informe le travailleur salarié des droits qu'il pourrait faire valoir pour mettre en œuvre son projet dans le cadre de son contrat de travail. » (art. L. 5422-1-1 du code du travail).

#### 4.8. Les formations de type préparation à un concours administratif sont-elles éligibles au dispositif démissionnaires ?

La réglementation ne prévoit pas de restrictions quant au type de formations éligibles au dispositif démissionnaires. Les formations de type préparation aux concours administratifs sont donc pleinement éligibles.

#### 4.9. La démission en vue de la réalisation d'une validation des acquis de l'expérience est-elle éligible au dispositif démissionnaires ?

En application du II de l'article L. 5422-1 du code du travail, le dispositif démissionnaires est conditionné à la poursuite par l'intéressé d'un « projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation ».

Or la VAE, qui vise l'acquisition d'une certification professionnelle à travers la reconnaissance de l'expérience du candidat et non l'acquisition de nouvelles compétences, ne saurait être assimilée à une formation au sens de ces dispositions. Réglementairement, les dispositions relatives à la VAE (qui relèvent du Livre IV de la 6<sup>e</sup> partie du code du travail) sont d'ailleurs clairement distinguées de celles relatives aux formations professionnelles (Livre III de la 6<sup>e</sup> partie du code du travail).

Un projet de reconversion professionnelle qui se limiterait à une action de VAE (sans formation ultérieure) ne répond donc pas aux conditions d'éligibilité au dispositif démissionnaires.

Ce cas doit être distingué du cas dans lequel la démarche du candidat intègre à la fois une VAE et le suivi d'une formation, qui est bien éligible au dispositif démissionnaire. En effet, dans ce cas de figure, le projet du candidat correspond bien à un projet de formation, l'action de VAE ne constituant ici qu'un préalable au suivi de cette formation.

## 5. Les projets de création ou de reprise d'une entreprise

### 5.1. Le projet de création/reprise peut-il intervenir sur le même métier ou dans le même secteur d'activité que celui exercé par le salarié au moment de sa démission ?

Le qualificatif de projet de reconversion professionnelle n'est associé qu'au 1<sup>er</sup> type de projets (« *projets de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation* »). Seul ce 1<sup>er</sup> type de projets comporte un critère d'examen portant sur la cohérence et la pertinence de la reconversion.

Pour le second type de projets (« *projets de création ou de reprise d'une entreprise* »), il n'est pas exigé qu'il se traduise par un changement de métier ou de secteur d'activité.

### *5.2. Le projet d'un salarié d'intégrer une entreprise existante en tant qu'associé (association à hauteur de 10% du capital) peut-il être regardé comme constitutif d'un projet de création/reprise d'une entreprise ?*

Au sens strict, le repreneur d'entreprise est la personne physique ou morale qui achète tout ou partie du capital d'une entreprise existante, tout en assurant l'amortissement du passif et la sauvegarde de tout ou partie des emplois. La reprise d'une entreprise consiste à en assurer la gestion. De ce fait, le simple fait de prendre une participation (minoritaire en l'occurrence) dans une entreprise sans en assurer la gestion ne saurait suffire à caractériser la reprise d'entreprise.

Un projet qui se limiterait à une prise de participation dans une entreprise ne doit donc en principe pas être regardé comme éligible au dispositif.

### *5.3. Un salarié qui aurait créé une entreprise en complément de son activité salariée à temps plein et souhaitant démissionner pour développer son activité indépendante est-il éligible au dispositif ?*

Un salarié exerçant une activité non salariée en parallèle de son activité salariée puis démissionnant de cette dernière ne peut en principe pas être regardé comme poursuivant un projet de création d'une entreprise, alors même que celle-ci est déjà créée.

En effet, en visant les « *projets de création ou de reprise d'une entreprise* », le II de l'article L. 5422-1 du code du travail exclut le cas où l'intéressé exerce déjà l'activité non salariée en parallèle de son activité salariée et où sa démarche s'apparente alors à une volonté de développement de l'activité d'une entreprise déjà créée ou reprise. De même, l'article L. 5422-1-1 prévoit que le salarié « *établit* » son projet de création/reprise avec l'opérateur en charge du CEP, ce qui là encore exclut le cas où ce projet s'est déjà concrétisé par la création ou la reprise au moment où le salarié saisit le CEP.

En revanche, une lecture plus souple peut être adoptée lorsque le dépôt des statuts de l'entreprise est postérieur à la saisine de l'opérateur CEP. Dans ce cas, la création de l'entreprise peut en effet être regardée comme s'inscrivant dans une démarche de l'intéressé visant à démarrer une nouvelle activité non salariée et non à développer une activité existante.

### *5.4. Le statut d'auto-entrepreneur permet-il de bénéficier du dispositif démissionnaires ?*

Il n'existe pas de restrictions quant à la forme juridique à adopter pour l'entreprise à créer ou à reprendre. Un demandeur dont le projet est la création d'une micro-entreprise est donc parfaitement éligible au dispositif.

*5.5. Confirmez-vous que dans le cadre de la création-reprise d'entreprise, la personne ne bénéficie pas de l'ARE ? En effet, le site démission-reconversion précise : « Ne créez pas votre entreprise avant de vous inscrire ! Pour bénéficier de l'aide à la création et à la reprise d'entreprise (ARCE), l'inscription auprès de Pôle emploi doit intervenir avant la création ou la reprise de l'entreprise ». Or, l'ARCE est d'un montant inférieur à celui de l'ARE. Cela signifie-t-il que dans un premier temps la personne bénéficie de l'ARE pour ensuite bénéficier de l'ARCE une fois le projet entamé ?*

L'ARCE constitue une aide qui est uniquement ouverte aux allocataires :

- **Bénéficiaire de l'ARE** (l'ARCE correspond en réalité à une modalité de versement d'une partie de l'ARE sous forme d'un capital)
- Qui créent ou reprennent une entreprise **en cours d'indemnisation**.

Pour en bénéficier, les salariés démissionnaires doivent donc effectivement avoir un droit ouvert à l'ARE au moment de la demande d'ARCE et ne pas avoir créé ou repris leur entreprise avant la date d'ouverture du droit.

*5.6. Un salarié ayant déjà adhéré à un réseau de franchise mais n'ayant pas encore créé son entreprise est-il éligible au dispositif ?*

L'article L. 5422-1-1 prévoit que le salarié « établit » son projet de création/reprise avec l'opérateur en charge du CEP, ce qui exclut le cas où ce projet s'est déjà concrétisé par la création ou la reprise au moment où le salarié saisit le CEP.

A cette date, le salarié peut en revanche parfaitement avoir accompli des actes préparatoires à la création de l'entreprise (l'adhésion à un réseau de franchise par exemple), sans que cela ne fasse obstacle à son éligibilité au dispositif.

*5.7. Est-il possible à un salarié de déposer devant la CPIR un dossier portant sur la création de deux entreprises différentes ?*

Rien n'interdit à un demandeur de présenter deux projets de création d'entreprise au travers du même dossier.

La loi (article L. 5422-1, II du code du travail) exige de l'intéressé qu'il poursuive « un projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation ou un projet de création ou de reprise d'une entreprise » présentant un caractère réel et sérieux attesté par la CPIR. Sous réserve qu'au moins un des deux projets puisse être qualifié de réel et sérieux au regard des critères réglementaires, le demandeur qui présenterait deux projets de création d'entreprise doit bien être regardé éligible au dispositif.

*5.8. Un salarié qui se serait déclaré en autoentrepreneur depuis quelques mois afin de tester la pérennité de son activité et qui envisagerait de basculer sur un autre statut (SASU ou EURL) est-il éligible au dispositif démissionnaires ?*

En visant les « projets de création ou de reprise d'une entreprise », le II de l'article L. 5422-1 du code du travail exclut en principe le cas de l'entreprise déjà créée et en activité.

Toutefois, le changement de statut juridique d'une entreprise individuelle ne s'opère pas par voie de transformation mais implique de créer une nouvelle société, de lui transférer le fonds de commerce et de fermer l'entreprise individuelle. Juridiquement, ce changement de statut s'analyse bien comme une nouvelle création d'entreprise.

Dans le cas évoqué, la création de la nouvelle entreprise semble bien s'inscrire dans une réelle démarche d'évolution professionnelle, le dossier de l'intéressé permettant bien de distinguer ce qui constituait une phase de test de l'activité (sous le statut d'autoentrepreneur) du véritable lancement de l'activité (sous le statut de SASU ou d'EURL).

Ce type de dossier est donc bien éligible au dispositif démissionnaires.

### *5.9. Un projet de création d'entreprise d'un salarié souhaitant développer une activité de magnétiseur doit-il être regardé comme réel et sérieux ?*

L'activité de magnétiseur n'est pas une pratique reconnue par l'ordre des médecins et de ce fait, interdiction est faite à un magnétiseur de se présenter comme un médecin ou à un médecin d'orienter ses patients vers un magnétiseur (article R. 4127-39 du code de la santé publique). Pour autant, l'exercice de cette activité reste autorisé.

Dans ce cadre, le rôle de la CPIR est de se prononcer sur la viabilité du projet présenté. Elle n'a pas d'appréciation à donner sur l'utilité de l'activité envisagée ou sur un quelconque risque de dérive qui serait associé à ce type d'activité.

### *5.10. Est-il possible de déposer un dossier démissionnaire pour un projet de création/reprise d'entreprise faisant suite à un projet de transition professionnelle ?*

Il n'y a aucun obstacle juridique à ce qu'un salarié qui a suivi une formation dans le cadre d'un PTP dépose ensuite un projet de création d'entreprise dans le cadre du dispositif démissionnaires.

Dans ce cadre, la période de PTP sera comptabilisée comme période travaillée pour l'appréciation de la condition des 5 années d'activité antérieure.

### *5.11. Un projet de création d'une structure associative (maison d'assistantes maternelles) est-il recevable dans le cadre du dispositif démissionnaires ?*

La notion d'« entreprise » visée dans le cadre des dispositions relatives aux démissionnaires, constitue davantage une notion d'ordre économique que juridique. Sur le plan du droit, l'entreprise ne fait pas l'objet d'une définition unique et n'est pas cantonnée aux structures à but lucratif. Il semble dès lors possible d'inclure sous ce terme aussi bien les sociétés (SA, SAS, SARL, SCP...) et les structures individuelles (EI, EURL, autoentrepreneur, profession libérale, artisan...) que les structures associatives ou coopératives.

Les projets de création de structures associatives sont donc bien éligibles au dispositif démissionnaires.

Proposition d'ajouter une question 5.12 – *Est-il possible, pour un salarié ayant 2 contrats de travail à temps partiel concomitants, de se prévaloir de deux démissions et de déposer un dossier devant la CPIR portant sur un projet de création/reprise d'entreprise au titre d'une démission et un autre dossier pour un PRP nécessitant le suivi d'une formation au titre de la second démission ?*

## 6. Contrôle des démarches de mise en œuvre du projet

*6.1. Dans l'hypothèse où le financement du coût pédagogique de la formation est prévu dans le cadre d'un auto-financement et que finalement le salarié ne peut l'assurer, Pôle emploi sanctionnera-t-il le salarié qui ne débutera donc pas la formation dans les 6 mois ?*

Pôle emploi ne sanctionnera le défaut de mise en œuvre du projet de formation que lorsque l'intéressé ne peut mettre en avant aucun motif légitime justifiant l'absence d'entrée en formation.

Ainsi, si l'intéressé est en mesure de démontrer l'existence d'un motif légitime l'ayant empêché de financer la formation en question, ce défaut de financement ne pourra pas en soi être sanctionné par Pôle Emploi.

## 7. Autres questions

*7.1. Un salarié démissionnaire peut-il utiliser son CPF une fois inscrit à Pôle emploi ?*

Oui, le recours au CPF est possible une fois le droit à l'ARE ouvert.

Pendant la formation financée via le CPF, l'allocataire reste indemnisé à l'ARE. L'article 4 b) du règlement d'assurance chômage annexé au décret n°2019-797 du 26 juillet 2019 permet en effet le maintien du versement de l'ARE pour tout allocataire qui accomplit une formation inscrite au projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) ou financée « *en tout ou partie, par la mobilisation du compte personnel de formation* ».

*7.2 Un salarié ayant deux employeurs peut-il démissionner d'un premier emploi et bénéficier à ce titre du dispositif démissionnaires, tout en continuant son activité professionnelle chez le second employeur ?*

La réglementation d'assurance chômage (article 33 du règlement d'assurance chômage) prévoit que le salarié qui exerce plusieurs activités peut, en cas de perte de l'une ou plusieurs d'entre elles, cumuler intégralement les rémunérations professionnelles des activités conservées avec l'allocation d'aide au retour à l'emploi calculée sur la base des salaires de l'activité perdue.

Pour être qualifié d'« activité conservée », le second emploi doit avoir été effectivement exercé concomitamment à l'activité perdue, et il doit exister au cours de la période de référence pour le calcul de l'ARE, un cumul des rémunérations issues de cette activité avec celles de l'activité perdue.

Cette règle s'applique y compris lorsque l'activité perdue correspond à une démission pour reconversion professionnelle ou création/reprise d'une entreprise. Un salarié qui démissionnerait d'un premier emploi et bénéficierait de l'ARE à ce titre pourra donc cumuler intégralement son allocation avec les rémunérations tirées de son second emploi.

Il convient toutefois de veiller à ce que l'exercice de l'activité salariée conservée par l'intéressé soit compatible avec la mise en œuvre de son projet. En effet, si le volume horaire de l'activité conservée ne laisse pas suffisamment de temps au demandeur d'emploi pour suivre la formation ou accomplir les démarches de création d'entreprise, l'intéressé risque de se voir sanctionné par Pôle emploi.

### *7.3. Un salarié peut-il mobiliser le dispositif démissionnaire au cours d'une période de congé parental ? au cours d'une période de congé maladie ?*

Rien ne s'oppose à ce qu'un salarié mobilise le dispositif démissionnaires durant une période de congé parental ou de congé maladie.

En effet, la démission au sens de l'article L. 1237-1 du code du travail est possible en cours de congé parental ou de congé maladie. D'autre part, aucune disposition n'impose au salarié qui souhaiterait bénéficier du dispositif démissionnaires d'occuper effectivement son poste au moment de la démission.

Dans ce cadre, la période de congé précédant la démission sera assimilée à une période travaillée pour la vérification de la condition d'activité antérieure (cf. question 1.1.).

### *7.4. Les demandeurs d'emploi résidant à Monaco sont-ils éligibles au dispositif démissionnaires ?*

Par échange de lettres entre le Gouvernement français et la principauté de Monaco en date des 29 et 30 octobre 2019, le champ d'application territorial du régime d'assurance chômage français est étendu à Monaco. Les dispositions du règlement d'assurance chômage français sont ainsi applicables aux travailleurs privés d'emploi résidant à Monaco, sous réserve de certaines adaptations.

S'agissant du dispositif démissionnaires, il est notamment prévu que, pour que le salarié qui réside à Monaco, le projet de création/ reprise d'entreprise ou de formation est préparé avec l'aide de la direction du travail de la Principauté (et non par un opérateur CEP français). Par ailleurs, la validation du caractère réel et sérieux du projet relève de l'instance paritaire régionale de Pôle emploi (et non de la CPIR).

### *7.5. Les personnels des employeurs publics sont-ils éligibles au dispositif démissionnaires ?*

Pour l'indemnisation du chômage, sont considérés comme des personnels des employeurs publics ceux qui ont réalisé, au sein de la période de référence, une majorité de leurs périodes d'emploi auprès d'un employeur public. Ce n'est donc pas nécessairement le statut juridique du dernier employeur, public ou privé, qui est retenu.

Pour les personnels des employeurs publics, l'éligibilité au dispositif démissionnaires dépend à la fois du type de contrat (contrat de droit privé ou de droit public) et du régime d'assurance chômage dont relève l'employeur (adhésion au régime d'assurance chômage ou indemnisation par l'employeur dans le cadre du régime dit « d'auto-assurance ») :

- Les personnels de droit public sont exclus du champ de la mesure, quel que soit le régime d'indemnisation du chômage dont relève l'employeur public. Le bénéfice de la mesure démissionnaires est en effet réservé aux salariés ayant démissionné au sens de l'article L. 1237-1 du code du travail, ce qui exclut les salariés sous contrat de droit public.
- Les personnels de droit privé ne sont éligibles au dispositif démissionnaires qu'à condition que l'employeur public ait adhéré au régime d'assurance chômage. A contrario, les salariés de droit privé dont l'employeur n'aurait pas opté pour l'adhésion au régime d'assurance chômage relèvent du régime de l'auto-assurance (charge financière de l'indemnisation chômage assurée par l'employeur) et ne sont pas éligibles au dispositif démissionnaires

En cas de doute sur le régime applicable aux salariés ayant travaillé pour un employeur public, le simulateur en ligne de Pôle emploi invite les salariés concernés à renseigner un formulaire dédié ([https://www.pole-emploi.fr/files/live/sites/PE/files/fichiers-en-telechargement/fichiers-en-telechargement---dem/Demission-pour-un-projet-de-reconversion-professionnelle CF .pdf](https://www.pole-emploi.fr/files/live/sites/PE/files/fichiers-en-telechargement/fichiers-en-telechargement---dem/Demission-pour-un-projet-de-reconversion-professionnelle_CF_.pdf)) et à le renvoyer à Pôle emploi qui se prononce, à titre indicatif, sur l'éligibilité au dispositif démissionnaires.

Toutefois, lors de la première phase de mise en œuvre de la mesure, cette exclusion des salariés de droit privé des employeurs publics en auto-assurance du champ des bénéficiaires n'a pas été suffisamment portée à la connaissance des salariés intéressés. Il a ainsi été décidé que, pour toutes les démissions dont les démarches ont débuté antérieurement à la date de mise en ligne du questionnaire de compétence financière dans le cadre du simulateur de droits de Pôle emploi, l'allocation de retour à l'emploi pouvait être versée à ces salariés de manière exceptionnelle et dérogatoire, sous réserve d'un accord de l'employeur débiteur de l'allocation. Pour ce faire, Pôle emploi traite les situations au cas par cas et tient compte de la date de validation du projet de reconversion par une CPIR, qui doit avoir eu lieu avant le 17 mai 2021 (la date correspondant au dernier jour de la semaine ou a été mis en ligne l'information sur le site de PE).