



## Litige pôle emploi indemnité de rupture conventionnelle

Par **nehophyte**, le **31/10/2014** à **17:18**

Bonjour. Je viens vers vous car j'ai actuellement un souci avec le pôle emploi de ma ville : Le 30 Juillet dernier, j'ai mis fin à mon CDI en restauration par une rupture conventionnelle. Suite à cette rupture, j'ai touché une indemnité dont le montant était (à 5 euros près) le montant minimum légal indiqué par la DIRECCTE. Or pôle emploi a pris en compte le montant minimum légal sans tenir compte de la convention collective dont je dépendais. Ma question est donc la suivante : Pôle emploi doit-il prendre en compte la convention collective comme calculé par la DIRECCTE ou seulement l'indemnité minimum légale générale ? Cela me paraît injustifié étant donné que les salaires et les indemnités dépendent entièrement de ces conventions collectives. De plus, la DIRECCTE m'affirme que pôle emploi doit en tenir compte, et pôle emploi affirme le contraire seulement aucun n'est capable d'appuyer ses arguments avec un texte de loi. Merci d'avance de bien vouloir m'éclairer.

Par **moisse**, le **31/10/2014** à **20:39**

Bonjour,  
Je suis un peu étonné que PO ne puisse pas justifier son raisonnement.  
D'autant que celui-ci est règlementaire, une indemnité supérieure à celle légale établie par le code du travail entraîne une carence elle aussi supplémentaire, limitée avant réforme à 75 jours, et depuis réforme à 180 jours (avec le différé et les CP...)

Par **nehophyte**, le **02/11/2014** à **23:34**

Merci de votre réponse, ce que je voudrais surtout savoir c'est si les conventions collectives (qui sont prises en compte par la DIRECCTE) doivent aussi être prises en compte par PO car la carence entraînée est tout de même de près de 300 euros...

Pour info : calcul effectué par la DIRECCTE

Rémunération mensuelle brute moyenne retenue = 1683 €

Ancienneté en années = 2.7

Indemnité légale = 898 €

Par **moisse**, le **03/11/2014** à **08:58**

Bonjour,

Il y a confusion entre 2 notions:

\* l'homologation de la RC, qui implique le calcul de l'indemnité minimale de rupture telle qu'indiquée soit dans le code du travail, soit dans la convention collective ou l'accord d'entreprise, au meilleur des cas pour le salarié

\* la prise en compte pour la carence par P.O. qui s'en tient au minimum légal, le reste étant considéré comme extralégal.

Par **nehophyte**, le **03/11/2014** à **09:16**

Merci de votre réponse, j'étais persuadé que l'homologation de la RC était la seule chose prise en compte par PO je ne pensais pas qu'ils avaient une méthode de calcul différente.

Par **moisse**, le **03/11/2014** à **09:54**

C'est pour cela qu'on observe de plus en plus souvent des R.C. suivies de transactions, transformant ainsi des salaires, des compléments (congés, RTT..) ayant la qualification de salaires donc chargés, en D.I. non chargés.

La transaction est prétendument signée un peu plus tard de sorte que le dossier P.O. est déjà instruit et la transaction non transmise.

L'augmentation récente du délai de carence pour le porter à 180 jours est une invitation à multiplier ce genre de pratique.