



Négociation d'une transaction ou d'une RC : comment optimiser les règles Pole Emploi ?

Actualité législative publié le 27/04/2018, vu 13555 fois, Auteur : [CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille](#)

Les développements ci-après ne sont pertinents que si le salarié entend s'inscrire comme demandeur d'emploi et être indemnisé à ce titre. Lorsqu'il négocie une rupture conventionnelle ou une transaction, le salarié peut en effet optimiser à son profit les règles de l'assurance chômage.

1) Rupture conventionnelle/Licenciement suivi d'une transaction et différé spécifique d'indemnisation (ou carence chômage)

En revanche, la conclusion d'une rupture conventionnelle/transaction peut générer ce que l'on appelle un « **différé spécifique d'indemnisation** » (**carence chômage**) lorsque l'indemnité versée dans ce cadre excède le montant des indemnités de rupture dont le montant ou le mode de calcul est prévu par la loi (montant de l'indemnité légale, de l'indemnité de fin de CDD ou de l'indemnité de départs/mise à la retraite).

Pour calculer la durée de ce différé, Pôle Emploi applique la formule suivante :

Nombre de jours de différé = montant des indemnités supralégales ÷ 92,6

Ce différé est toutefois plafonné à 150 jours calendaires soit 5 mois (75 jours seulement en cas de licenciement économique).

Il s'ajoute au délai d'attente général de 7 jours ainsi qu'au différé « congés payés » et diffère d'autant l'indemnisation du chômeur.

Ex. 1 : Un salarié conclut une rupture conventionnelle prévoyant le versement d'une indemnité de 25.000 euros alors que le montant de l'indemnité légale de licenciement à laquelle il pourrait prétendre s'élève à 13.000 euros, il se verra opposer un différé d'indemnisation de 129 jours (12.000 ÷ 92,6).

Ex. 2 : Un salarié licencié pour faute grave conclut une transaction prévoyant le versement d'une indemnité transactionnelle de 25.000 euros alors que le montant de l'indemnité légale de licenciement à laquelle il pourrait prétendre s'élève à 13.000 euros, il se verra opposer un différé d'indemnisation de 129 jours (12.000 ÷ 92,6).

2) Rupture conventionnelle/Licenciement suivi d'une transaction et différé « congés payés »

L'indemnité compensatrice de congés payés générant elle-même un différé qui lui est propre, son versement, dans le cadre d'une rupture conventionnelle ou d'une transaction, peut également allonger le délai pendant lequel le demandeur d'emploi ne sera pas en mesure de percevoir ses allocations chômage.

La durée du « **différé congés payés** » est calculée comme suit :

Montant de l'indemnité compensatrice de congés payés ÷ montant du salaire journalier de référence

Contrairement au différé spécifique d'indemnisation, il n'existe aucune durée maximale pour le différé congés payés.

Dans le cadre d'une rupture conventionnelle, pour éviter de se voir opposer un tel différé, le salarié peut avoir tout intérêt à demander à son employeur de poser ses congés acquis avant la rupture de son contrat de travail.

Dans le cadre d'une transaction, il peut être recommandé de renoncer à une telle indemnité compensatrice et de la remplacer par des dommages-intérêts purement indemnitaires qui ne génèreraient ainsi aucun différé.

Ceci est d'autant plus intéressant pour les salariés dont le salaire est supérieur à 4 PASS (plafond applicable au salaire journalier de référence) puisque, le cas échéant, le différé « congés payés » est supérieur à la durée réelle des congés payés.

3) Faut-il négocier une rupture conventionnelle ou plutôt un licenciement économique suivi d'une transaction ?

En cas de licenciement pour motif économique, le salarié a la possibilité d'opter pour le **Contrat de sécurisation professionnelle (CSP)**, auquel cas il perçoit une allocation de sécurisation professionnelle (ASP) égale à 75% de son salaire journalier de référence pendant une durée de 12 mois.

Quel que soit le montant des sommes perçues dans le cadre de la rupture, il n'y a aucun différé spécifique d'indemnisation, mais le salarié renonce à son préavis (dans la limite de 3 mois).

Ex. 1 : Un salarié conclut une rupture conventionnelle prévoyant le versement d'une indemnité de 25.000 euros alors que le montant de l'indemnité légale de licenciement à laquelle il pourrait prétendre s'élève à 13.000 euros, il se verra opposer un différé d'indemnisation de 129 jours (12.000 ÷ 92,6).

Ex. 2 : Un salarié licencié pour motif économique accepte le CSP et conclut une transaction prévoyant le versement d'une indemnité transactionnelle de 25.000 euros alors que le montant de l'indemnité légale de licenciement à laquelle il pourrait prétendre s'élève à 13.000 euros, il ne se verra opposer aucun différé d'indemnisation.

Dès lors est intéressant de se demander, du point de vue de l'assurance chômage, s'il est plus intéressant de conclure une rupture conventionnelle ou bien de s'accorder sur un licenciement économique suivi d'une transaction.

En effet, il peut être bien plus favorable de choisir cette formule plutôt qu'une rupture conventionnelle lorsque les parties sont d'accord sur le principe de la rupture.

Toutefois encore cela suppose-t-il que l'employeur soit prêt à prononcer un licenciement économique qui pourrait ultérieurement mettre à sa charge d'importantes obligations (par exemple s'il entend par la suite prononcer d'autres licenciements économique et atteint ainsi le seuil au - delà duquel il est obligé d'établir un PSE).

4) Rupture conventionnelle/Licenciement suivi d'une transaction : droit à indemnisation chômage, montant et durée d'indemnisation

4.1) Droit à indemnisation chômage (Pôle Emploi)

La **rupture conventionnelle homologuée** fait partie des modes de rupture du contrat de travail qui ouvrent droit à indemnisation par l'assurance chômage

De même, dans l'hypothèse d'un **licenciement suivi d'une transaction**, le salarié est admis au bénéfice de l'assurance chômage.

En effet, la transaction ne constitue pas un mode de rupture du contrat de travail de sorte que, du point de vue de la prise en charge par Pôle Emploi, tout dépend du type de rupture à laquelle elle fait suite :

- S'il s'agit d'un licenciement (quel qu'en soit le motif) ou d'une rupture conventionnelle, le salarié sera admis au bénéfice de l'assurance chômage ;
- S'il s'agit d'une démission, le salarié ne sera pas admis au bénéfice de l'assurance chômage sauf à se prévaloir d'un motif légitime reconnu comme tel (cf [liste des motifs considérés comme légitimes](#)).

4.2) Montant des allocations chômage (ARE)

Quant au montant des allocations chômage (ARE), il équivaut à **57% du salaire journalier de référence** (ou 40,4% + 11,84 euros), lequel est calculé sur la base des 12 dernières rémunérations mensuelles plafonnées à 4 PASS (158.928 euros).

4.3) Durée d'assurance chômage

Pour rappel, en application de la [Convention d'assurance chômage du 14 avril 2017](#)), la durée d'indemnisation chômage est proportionnelle à la durée pendant laquelle a été employé le salarié au cours des 28 derniers mois précédant son inscription au chômage (36 mois si le salarié est âgé d'au moins 53 ans à la date de fin de son contrat de travail).

La durée minimale d'indemnisation est de 4 mois au minimum (122 jours calendaires) et la durée maximale est de 24 mois (730 jours calendaires), 30 mois (913 jours calendaires) si le salarié est âgé de 53 à 54 ans ou 36 mois (1.095 jours) s'il est âgé d'au moins 55 ans.

Ex. 1 : Si vous perdez votre emploi après 12 mois d'activité professionnelle, vous pouvez bénéficier d'une allocation chômage pendant 12 mois maximum quel que soit votre âge.

Ex. 2 : Si vous perdez votre emploi après 10 ans d'activité professionnelle, vous pouvez bénéficier d'une allocation chômage pendant 24, 30 ou 36 mois maximum selon votre âge au jour de la fin de votre dernier contrat de travail.

Frédéric CHHUM, Avocats à la Cour (Paris et Nantes)

. **Paris** : 4 rue Bayard 75008 Paris - Tel: 01 42 56 03 00 ou 01 42 89 24 48

. **Nantes** : 41, Quai de la Fosse 44000 Nantes - Tel: 02 28 44 26 44

e-mail : chhum@chhum-avocats.com

Blog : www.chhum-avocats.fr

<http://twitter.com/#!/fchhum>