Image not found or type unknown

Accord Transactionnel hors licenciement - Impact indemnités chômage

Par **Bonne.poire**, le **07/05/2024** à **15:55**

Bonjour à tous et merci d'avance aux personnes qui pourront m'apporter des réponses à mon cas.

J'ai été embauchée en CDIC (chantier) le 12 septembre 2023, sous convention collective syntec - brochure 3018- IDCC 1486 avec une période d'essai de 3 mois renouvelable dans une SAS à capitaux publics.

Mon entretien pour renouvellement de cette période d'essai a eu lieu le 12 décembre, uniquement à l'oral, sans preuve écrite du renouvellement, ni signature de ma part. Donc en théorie en dehors du délai (il fallait que ce soit avant le 11 décembre) et sans les formes (obligatoirement écrit et signé).

Depuis le début de mon contrat je subis de fortes pressions de la part de ma supérieure hiérarchique qui est connue par tout le monde comme une personne de "fort caractère". En pratique, elle m'appelle à tout moment pour me mettre la pression, me demandant mon utilité, m'infantiliser et m'humilier. Sans faire un paragraphe entier, je pense que j'ai subi du harcèlement moral et cette personne est d'ailleurs connue pour avoir eu des problèmes dans ces précédentes expériences et se comporte d'une manière très désagréable avec tous les prestataires.

J'ai souhaité parler de cette situation à mon supérieur hiérarchique début janvier 2024 mais ma supérieure est intervenue dans cet échange et m'a dit que je devais mettre fin à mon contrat car j'osais "poucave" sur elle. Afin d'être protégée de cette soudaine rupture de contrat (=toucher une indemnité chômage), je demande à ce que l'entreprise mette fin à mon contrat de travail et je reçois donc le 17 janvier 2024 un courrier m'informant de la rupture de mon contrat en mettant fin à ma période d'essai. Mon contrat prend fin le 15 février 2024.

Face à cette situation qui me semble injuste et suite à un entretien avec l'inspection du travail et un syndicat, on me conseille d'envoyer un courrier pour remettre en cause cette fin de période d'essai qui s'avère être un licenciement sans cause réelle ni sérieuse du fait que le renouvellement de ma période d'essai était nulle. Je demande une compensation de 3 mois de salaire sous peine de poursuivre l'action aux prud'hommes - où j'aurais évoquer le sujet du licenciement nul mais aussi du harcèlement subi.

Après un entretien avec mon ex-employeur, nous sommes d'accord pour effectuer un accord

transactionnel de 3 mois de salaire afin de clore le litige.

C'est ici que mes questions se posent :

- En parcourant internet, je me rends compte qu'un accord transactionnel impacte le délai de carence de pôle emploi dans le cas d'un licenciement. Est-ce que cela va également être mon cas ? Car nous sommes ici dans un accord qui ne concerne pas un licenciement mais une rupture de contrat et qui intervient comme résolution pour éviter de passer aux prud'hommes.

- Si cet accord doit être déclaré à pole emploi, est-ce que ce sont 3 mois qui vont être pris en compte ou uniquement un mois ? (en soustrayant les deux mois d'indemnité forfaitaire de conciliation que j'aurais pu toucher si j'étais allée en médiation)

- D'où mon ultime question : est-ce que je fais bien de continuer et signer cet accord transactionnel ou est-ce que je dois faire une audience de conciliation au CPH ?

Mon raisonnement tient vraiment du fait que je m'inquiète de l'impact de cet accord sur mes indemnités chômage car je me questionne sur l'intérêt d'avoir fait toutes ces démarches pour dénoncer un comportement inapproprié de mon ancien employeur qui va finalement me porter préjudice. Mon but était vraiment de demander une réparation des dommages financier et moral que j'ai subis du fait de cette rupture brutale du contrat - car aller aux CPH pour évoquer un harcèlement me parait long et je n'ai pas l'envie de replonger dans cette expérience qui a été très compliquée moralement.

J'espère que j'ai été clair dans mes questions et je remercie les personnes qui prendront le temps de me conseiller.

Belle journée,

J.E

Par **Marck.ESP**, le **08/05/2024** à **07:46**

Bonjour et bienvenue

Il s'agit d'un licenciement, pas d'une rupture conventionnelle, dont ce type de contrat ne peut pas faire l'objet.

A titre liminaire, rappelons que le délai de carence est de 7 jours et applicable en cas d'admission ou de réadmission au titre de l'ARE quelle que soit votre situation.

VOIR ICI pour les carences:

https://www.francetravail.fr/candidat/mes-droits-aux-aides-et-allocati/lessentiel-a-savoir-sur-lallocat/pendant-combien-de-temps-vais-je/quand-vais-je-commencer-a-recevo.html

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **miyako**, le **09/05/2024** à **10:21**

Bonjour,

https://www.village-justice.com/articles/Les-delais-carence-Pole-Emploi,20101.html

Selon la **circulaire Unédic n° 2014-26 du 30 septembre 2014,** l'indemnité forfaitaire de conciliation versée au salarié lors de la phase de conciliation devant le Conseil de prud'hommes (**C. trav. art. L. 1235-1 et D. 1235-21)** échappe au différé d'indemnisation spécifique de France Travail

Dans votre cas ,il faut un jugement ,et le Bureau de conciliation et d'orientation est compétent en la matière .il faut donc obligatoirement faire valder cette transaction par le CPH directement en Bureau de Conciliation.En plus ,il n' y a aura pas de CSG à payer ,ni d'impôts. IL faudra bien mentionner indemnité forfaitaire de conciliation. Pas besoin d' avocats ,c'est gratuit et très rapide .Cordialement

Par **Bonne.poire**, le **15/05/2024** à **15:31**

Bonjour Marck.ESP
et merci pour votre retour. Même si dans les faits c'est un licenciement sans cause réelle ni sérieuse, ce n'est pas encore reconnu comme tel comme je n'ai pas fait de démarches en ce sens. Pour le délai de carence j'ai déjà eu un mois et demi suite à la fin de ce contrat et si j'accepte donc l'accord, je devrais rembourser mes indemnités déjà touchées selon mon conseiller france travail.

Après sur votre lien, il est indiqué que le délai de carence "s'applique quand ces indemnités dépassent le minimum prévu par le code du travail." donc peut être que si l'accord transactionnel reconnait le licenciement sans cause réelle ni sérieuse, je pourrais déduire un mois (article L1235-3 du code du travail) ? Mais la société fait moins de 11 salariés donc il est indiqué "sans objet" dans le texte de référence ..

@miyako merci pour votre réponse.

J'ai appelé le CPH de Paris ce jour et les prochaines dispo pour le BCO sont en octobre et la personne m'a informée un peu sèchement qu'ils ne réservaient pas de places. La démarche me parait donc pas si rapide. De plus, puis-je prétendre aux trois mois de salaire sur lequel nous étions tombés d'accord alors que l'indemnité forfaitaire de conciliation est de deux mois ?

Merci pour votre aide,

J.E

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés