



# Rappel de salaire suite requalification et pôle emploi

Par **Aurelie D**, le **13/12/2016** à **17:25**

Bonjour à tous,

Je vais entamer une procédure aux prud'hommes pour faire requalifier mes CDD en CDI avec rupture abusive. J'ai eu 21 CDD en 8 ans (avec beaucoup de motifs dits "irréguliers" et donc requalifiables) et ceux-ci ont pris fin brutalement car j'ai refusé les avances de mon employeur (mais ça c'est un autre débat).

J'ai consulté plusieurs avocats et tous me disent que j'ai de bonnes chances de gagner (même si on ne peut jamais être sûr de rien) mais tous se contredisent sur certains points, notamment les indemnités à demander. Certains me disent qu'il ne faut demander que des dommages et intérêts pour ne pas que Pôle Emploi me demande un remboursement ensuite et d'autres, n'ont pas le même discours

J'ai parcouru plusieurs forums (dont le vôtre) et tout ne me semble pas clair donc je préfère pour vous exposer mon problème et vous poser directement mes questions.

Si mon avocat demande :

- une indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse de 6 mois maxi en mentionnant l'article de loi en question (je ne sais plus lequel, désolée),
- un rappel de salaire + la condamnation de mon employeur à rembourser Pôle Emploi dans la limite de 6 mois
- des dommages et intérêts,
- une indemnité de requalification, une indemnité pour non respect du délai de préavis

Est-ce que dans cette configuration, PE peut quand même peut demander des remboursements ?

Car j'ai lu que :

1) dans le cas de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse, PE pouvait appliquer un délai de carence dans la limite de 75 jours.... Mais si mon avocat demande le minimum (6 mois) et mentionne bien l'article de loi, est-ce que PE peut quand même réclamer quelque chose ?

De plus, j'ai lu qu'apparemment, le fait d'avoir une ancienneté de deux ans ou non et que l'entreprise ait plus de 11 salariés ou non, peut avoir son importance.... L'entreprise a plus de 11 salariés mais pour mon ancienneté, je ne sais pas laquelle doit/sera prise en compte...

celle de mon dernier CDD ? du tous mes CDD cumulés ? du début de ma requalification ?

2) dans le cas d'un rappel de salaire, PE peut réclamer jusqu'à 6 mois.... Mais si l'employeur est condamné à rembourser PE, est-ce que PE peut quand même me les réclamer à moi aussi ? car certains disent que même si l'employeur est condamné, PE réclament quand même à l'allocataire (donc réclame deux fois) et d'autres disent que non.

Donc pour résumer, est-ce "judicieux" de demander un rappel de salaire ? et comment faire pour l'indemnité de licenciement ?

L'avocate que je pense retenir (meilleur rapport qualité/prix si je puis dire) n'apprécie pas trop quand j'aborde ce sujet car elle pense que je remets en doute ses compétences d'avocate alors que ce n'est pas du tout le cas, je veux juste savoir où je vais. J'ai lu plein de témoignages de personnes qui ont perdu TOUT ce qu'elles avaient gagné pour rembourser PE, voire même qui ont perdu de l'argent si l'on prend en compte les frais d'avocat... donc tout cela me fait peur... je me dis à quoi bon mettre autant d'argent et d'énergie dans un procès si c'est pour tout perdre ensuite en remboursant PE et juste avoir la satisfaction d'avoir "gagné". De plus, cette avocate me dit qu'elle ne peut pas volontairement ne pas demander de rappel de salaire car cela voudrait dire qu'elle fait mal son travail et que je pourrais me retourner contre elle ensuite (pour avoir mal fait son travail ensuite)...!!!???

Les deux autres avocats que je n'ai pas retenus (car l'un était trop cher et l'autre pas assez réactif), eux, me disaient qu'il ne faut surtout pas demander de rappel de salaire mais que des dommages et intérêts. Ils me disent aussi qu'il n'est pas possible de demander que l'employeur rembourse PE...

alors je ne sais plus qui croire, quoi penser, quoi faire....

Si quelqu'un peut m'éclairer...

Merci d'avance pour vos réponses.

**Par P.M., le 13/12/2016 à 18:48**

Bonjour,

Déjà la condamnation de l'employeur à un maximum de 6 mois d'indemnités versées par Pôle Emploi n'intervient pas sur votre indemnisation, l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse non plus pas plus une indemnité de requalification des CDD en CDI...

Suite à la condamnation à un rappel de salaires, sur la base du Jugement, Pôle Emploi devrait recalculer vos droits si cela concerne ceux des 12 derniers mois avant la rupture et donc je ne vois pas en quoi cela pourrait vous être défavorable...

En revanche, une indemnité de licenciement qui serait supra-légale donc supérieure à 1/5° de mois de salaire par année de présence (+ 2/15° à partir de la 10° année parce que prévue à la Convention Collective applicable pourrait constituer un différé d'indemnisation comme celle du préavis mais avec ce que cela vous rapporterait, vous auriez largement de quoi rembourser un trop perçu éventuel...

Jamais une salariée peut tout perdre de ce qu'elle a gagné devant le Conseil de Prud'Hommes pour rembourser Pôle Emploi puisque son indemnisation n'est jamais à 100 %

du net dans le cadre de l'ARE...

Ne réclamer que des dommages-intérêts est ridicule et vous priverait à la fois du rappel de salaires et d'une indemnisation plus élevée par Pôle emploi...

Par **Aurelie D**, le **13/12/2016** à **20:45**

Merci pour votre réponse.

Malheureusement, j'ai lu plein de témoignage en ce sens... c'est pour ça que je me pose plein de questions (je ne sais pas si j'ai le droit de vous mettre un lien vers un autre forum comme exemple de témoignage...?) + le fait que les avocats se contredisent là dessus...

De plus, j'ai vu récemment que le différé d'indemnisation spécifique (qui était de 75 jours maxi avant) était passé à 180 jours maxi x 90 euros (montant forfaitaire) soit 16200 euros à rembourser.

Mais je lis également, que depuis ce nouveau delai de 180 jours, les indemnités prud'homales ne sont pas concernées pour ce calcul alors qu'à l'époque des 75 jours, ça l'était. Donc là aussi, beaucoup de contradictions sur internet...

Quelle sommes sont prises en compte pour ce calcul de différé :

les indemnités supra-légales pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ?

les dommages et intérêts ? (selon les avocat, ils représenteront 8-10 mois de salaire dans mon cas)

les autres indemnités ? (requalification, non respect du préavis, etc...)

Par **P.M.**, le **13/12/2016** à **21:16**

Il faudrait déjà faire le tri par rapport à ce que vous lisez...

Je vous ai déjà indiqué les indemnités qui ne font pas l'objet d'un différé d'indemnisation et les autres donc je vous ai déjà répondu...

Eventuellement, vous pourriez demander directement à Pôle Emploi des informations éventuellement par message sur leur site internet...