



Attestation Assedic après jugement aux prud'hommes

Par **croissy**, le **01/04/2014** à **14:26**

Bonjour,

J'ai gagné un procès devant les Prud'hommes : ma «fin de période d'essai à l'initiative de l'employeur» a été requalifiée en «licenciement sans cause réelle et sérieuse». [smile36]

Pourtant, sur la nouvelle attestation Assedic, l'employeur a indiqué page 2 et page 4 qu'il s'agit d'un licenciement «avec cause réelle et sérieuse» alors que le tribunal a prononcé un verdict qui dit exactement le contraire. [smile17]

Est-il important de faire corriger cette attestation? Quelle peuvent être les conséquences si je garde cette feuille en l'état?

Merci de votre aide.

Par **P.M.**, le **01/04/2014** à **15:26**

Bonjour,

Il faudrait savoir si l'attestation a été délivrée avant ou après le Jugement mais de toute façon ce dernier devra être transmis à Pôle Emploi si vous en avez reçu une indemnisation et c'est lui qui comptera...

Toutefois le Jugement pourrait prévoir que l'employeur devra délivrer une nouvelle attestation...

Par **Juriste-social**, le **01/04/2014** à **15:26**

Bonjour,

Le fait pour votre employeur de ne pas avoir coché la case "autre motif" puis d'inscrire "licenciement SCRS" n'aura aucune incidence sur votre droit à l'allocation chômage ni sur l'effectivité de votre jugement.

Par **P.M.**, le **01/04/2014** à **15:30**

Si l'employeur a été condamné à des dommages-intérêts supérieurs aux indemnités légales, ceci pourrait avoir une incidence sur votre indemnisation notamment au niveau d'un différé supplémentaire...

Par **croissy**, le **01/04/2014** à **15:58**

Merci pour vos réponses. J'ai demandé une correction de cette attestation à mon avocat car il y a d'autres erreurs (comme le tableau des salaires versés qui est vide...).

Par **Juriste-social**, le **01/04/2014** à **16:53**

Vous avez bien fait.

A titre de clareté, il n'y aucun rapport entre l'erreur commise par l'employeur sur la nature de la rupture du contrat et le montant des indemnités qui figure sur une autre ligne.

En effet, même en cas de licenciement pour CRS, le différé s'appliquera si le montant des indemnités allouées est supérieur aux indemnités minimales légales (notamment en cas d'indemnité conventionnelle de licenciement plus favorable).

Comme je vous le disais, l'erreur commise n'a aucune incidence sur vos droit de.

Par contre, le tableau des salaires versé constitue une irrégularité plus grave et engage même la responsabilité de l'employeur s'il ne régularise pas l'attestation dans les plus bref délais.

Par **P.M.**, le **01/04/2014** à **17:09**

Je répète que le licenciement sans cause réelle et sérieuse pour rupture abusive de la période d'essai ouvre droit à des indemnités supplémentaires qui n'ont rien à voir avec l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement mais qui peut faire l'objet d'un différé d'indemnisation lorsqu'elle sont supérieure à celle légale en dehors du fait que l'employeur a pu être condamné au versement d'une indemnité de préavis et de congés payés supplémentaires qui peuvent en générer un également...

Par **Juriste-social**, le **01/04/2014** à **17:35**

Si le salarié obtient une indemnité de quelque nature que ce soit suite à la rupture de son

contrat de travail et supérieur à l'indemnité légale de licenciement, les règles relatives au différé spécifique d'indemnisation du chômage s'appliqueront (ou différé concernant l'indemnité de congés payés).

Mais, une nouvelle fois, ces règles s'appliqueront en fonction du montant des indemnités transcrites sur l'attestation employeur et peu important le caractère erroné de la case cochée sur la nature de la rupture.

Par **P.M.**, le **01/04/2014** à **17:54**

Il ne s'agit encore une fois pas de l'indemnité de licenciement qui légalement ne s'applique qu'après un an de présence et vraisemblablement pas plus par la Convention Collective puisqu'il s'agit d'une rupture abusive de la période d'essai mais d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse qui peut en même temps qu'une indemnité de préavis et de congé payés supplémentaires peuvent constituer de nouveaux différés d'indemnisation voire un trop perçu, comme je l'ai dit si l'attestation destinée à Pôle Emploi a été établie antérieurement au Jugement, c'est ce dernier qui devra être transmis à Pôle Emploi qui en plus en sera vraisemblablement destinataire...

Mais il semble que l'attestation comportait dès l'origine l'absence du montant des salaires ce qui rendrait impossible le calcul de l'indemnisation...

Par **carolyn94**, le **22/09/2015** à **19:12**

Bonjour, je me retrouve dans la situation inverse de celle décrite mais ne trouve pas d'informations concernant mon cas. En effet, je suis particulier employeur et vient de recevoir un jugement qui me condamne à verser des indemnités compensatrices de congés payés (déjà payés au noir, j'avais qu'à faire ça dans les règles, on est d'accord). BREF, je dois effectivement ré-établir une attestation pole emploi mais est-ce que je peux indiquer les 650€ d'indemnités dans "les autres indemnités perçues liées à la rupture" ? car je ne peux pas les intégrer dans la déclai si l'on considère que le préavis a été effectué. Je ne sais pas si je suis claire mais surtout je ne souhaite pas me mettre en défaut.

Merci de votre aide [smile17]

Par **P.M.**, le **22/09/2015** à **19:19**

Bonjour,

Pour une meilleure compréhension, il serait préférable d'ouvrir un nouveau sujet...

Par **Gilles0208**, le **09/06/2022** à **17:36**

Bonjour,

Mon cas correspondant au sujet de ce forum, je me permets de solliciter votre éclairage sur le point ci-dessous :

Mon employeur a été condamné à me verser des indemnités de licenciement supplémentaires (qui vont probablement générer un différé supplémentaire par Pôle Emploi et donc un rappel de trop perçu) mais aussi à verser des rappels de salaire. En contrepartie, est-ce que mon allocation chômage sera révisée à la hausse (avec effet rétroactif : sur plus de 20 mois) compte tenu de la rectification des documents sociaux et en particulier de l'attestation employeur ?

Merci par avance de votre retour

Bien à vous

Gilles P