

**TRIBUNAL
JUDICIAIRE
DE PARIS**



1/4 social

N° RG 22/05091
N° Portalis
352J-W-B7G-CWY2R

JUGEMENT
rendu le 28 Février 2023

N° MINUTE :

ADMISSION
A.G

Assignation du :
27 Avril 2022

DEMANDEUR

Monsieur 
119 rue du 
75003 PARIS

représenté par Me Steven THEALLIER, avocat au barreau de
PARIS, vestiaire #D0597

DÉFENDEUR

POLE EMPLOI
27 Route de la Foire
74650

représenté par Me Maria-Christina GOURDAIN, avocat au barreau de
PARIS, vestiaire #D1205

COMPOSITION DU TRIBUNAL

Catherine DESCAMPS, 1^{er} Vice-Président
Agnès HERZOG, Vice-Présidente
Aurélie GAILLOTTE, Vice-Présidente

assistées de Fathma NECHACHE, faisant fonction de greffier lors des
débats et de Véronique BABUT, Greffier, lors de la mise à disposition

**Expéditions
exécutoires
délivrées le:**

DÉBATS

A l'audience du 06 Décembre 2022 tenue en audience publique devant Agnès HERZOG, juge rapporteur, qui, sans opposition des avocats, a tenu seule l'audience, et, après avoir entendu les conseils des parties, en a rendu compte au Tribunal, conformément aux dispositions de l'article 805 du Code de Procédure Civile.

JUGEMENT

Prononcé publiquement par mise à disposition au greffe
Contradictoire
en premier ressort

EXPOSE DU LITIGE

Suivant contrat de travail à durée indéterminée en date du 21 juillet 2014, Monsieur [REDACTED] a été engagé dans la société familiale IMPRIMERIE [REDACTED] SAS présidée par son père Joseph [REDACTED] en qualité d'agent technico-commercial, groupe IIIA. Son contrat était régi par la convention collective des industries graphiques. Affecté à la Direction Commercial, l'article 2 du contrat prévoyait qu'il était chargé, sur missions générales ou particulières, des rapports avec la clientèle et notamment de la prise d'ordres. Cet article ajoutait que *«les missions qui lui sont confiées sont décidées par la direction générale, en application des règles d'organisation interne qu'elle détermine»*. Sa rémunération mensuelle était fixée à 1.910 euros sur 13 mois.

Par avenant du 29 octobre 2014 à effet du 1^{er} novembre, les fonctions de Monsieur [REDACTED] ont été élargies à l'ensemble de la Direction Générale de la société. L'article 1^{er} soulignait qu'il porterait désormais le titre de *«directeur général»*, fonction salariée exercée sous le contrôle et l'autorité hiérarchique du Président de la société. Il lui était accordé en vertu de l'article 2 un droit d'engagement de la société à l'égard des tiers d'une valeur de 50.000 € par engagement et, au-delà, soumis à l'accord du président de la société. Sa rémunération s'élevait à 3.640 €, GR I B.

La société [REDACTED] placée en redressement judiciaire le 23 juillet 2014, a fait l'objet d'un plan de continuation et a été reprise par la société coopérative de production à forme anonyme Nouvelle [REDACTED] en janvier 2016. Par assemblée générale extraordinaire (AGE) du 29 février 2016, le président de la société démissionnait de ses fonctions et il était nommé en lieu et place la société [REDACTED] représentée par [REDACTED] son directeur général. Il était procédé à une augmentation de capital pour le porter de 468.000 à 728.000 € divisé en 7280 actions de 100 € chacune. L'AGE nommait Monsieur [REDACTED] au mandat de Directeur Général.

Selon assemblée générale ordinaire du 28 juin 2019, il était mis fin au mandat social de Directeur Général détenu par [REDACTED] au sein de la société [REDACTED] le mandat de DG était supprimé et la présidente, Nouvelle [REDACTED] [REDACTED] reconduisait Monsieur [REDACTED] comme son représentant avec les pouvoirs les plus étendus.

Selon LRAR du 23 octobre 2019, la société [REDACTED] [REDACTED] a notifié à [REDACTED] son licenciement pour insuffisance professionnelle, a effet du 23 janvier 2020.

Monsieur [REDACTED] s'est inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi afin de solliciter le versement de l'ARE.

Par courrier du 4 mai 2020, POLE EMPLOI a refusé à Monsieur [REDACTED] le bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) au visa de l'article L.5422-13 du code du travail, au motif que l'examen de son dossier confirmait l'absence de lien de subordination dans l'accomplissement de ses fonctions au sein de l'entreprise.

Monsieur [REDACTED] a contesté cette décision le 15 juillet 2020, mais Pôle emploi l'a confirmée par courriel du même jour, en justifiant sa réponse par les éléments suivants :

«le mandat de Directeur Général que vous avez occupé du 01/11/2014 au 23/01/2020 n'a pas fait l'objet de fonction technique. Par ailleurs, le lien de subordination n'existait qu'au titre du mandat. De même, la rémunération n'était prévue uniquement au titre du mandat. Enfin, le pouvoir total qui vous a été attribué durant cette même période était trop étendu pour une fonction technique» (sic).

Par acte d'huissier du 27 avril 2022, Monsieur [REDACTED] a assigné Pôle emploi devant le tribunal judiciaire de Paris, au visa des articles L.5422-1 et L.5422-13 du code du travail, et du Règlement général annexé à la convention d'assurance chômage en vigueur à l'époque des faits, aux fins de :

- annuler la décision de Pôle emploi du 4 mai 2020 et la réponse à la réclamation du 15 juillet 2020 aux termes desquelles il l'a privé à torts du bénéfice de l'allocation d'Aide au Retour à l'Emploi,

En conséquence,

- condamner le Pôle emploi d'Ile-de-France à lui payer la somme de 64.714,50 € bruts à titre d'arriérés d'allocations d'Aide au Retour à l'Emploi dont il a été privé illégalement suite à son licenciement intervenu le 23 octobre 2019,

- condamner le Pôle emploi d'Ile-de-France à 3.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi qu'aux entiers dépens.

Aux termes de ses conclusions notifiées par la voie électronique le 27 juin 2022, POLE EMPLOI demande au tribunal de :

- dire et juger que Monsieur [REDACTED] ne rapporte pas la preuve de l'existence d'un lien de subordination entre la société [REDACTED] et lui-même,

En conséquence,

- débouter Monsieur [REDACTED] de l'ensemble de ses demandes, fins et prétentions,

- condamner Monsieur [REDACTED] à verser à POLE EMPLOI la somme de 2.000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile, outre aux dépens du procès.

Conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, les moyens développés par chacune des parties à l'appui de leurs prétentions respectives sont directement énoncés dans la partie *DISCUSSION* de la présente décision.

Après clôture des débats par ordonnance du 28 juin 2022, et évocation de cette affaire, lors de l'audience civile du 6 décembre 2022, la décision suivante a été mise en délibéré pour être rendue le 28 février 2023.

DISCUSSION

A titre liminaire, il convient de rappeler qu'il ne sera pas statué sur les demandes présentée par les parties visant à «*dire et juger*» qui ne sont pas, hors les cas prévus par la loi, des prétentions en ce qu'elles ne sont pas susceptibles d'emporter des conséquences juridiques mais constituent en réalité des moyens invoqués par les parties au soutien de leurs demandes.

Sur la demande d'annulation de la décision de pôle emploi du 4 mai 2020 :

Au soutien de sa demande, Monsieur [REDACTED] indique qu'il exerçait ses fonctions, au-delà de son mandat social, dans le cadre d'un contrat de travail ouvrant droit aux allocations chômage. Il développe quatre motifs démontrant le cumul mandat social/contrat de travail. En premier lieu, la chronologie des faits établit que le mandat social a été mis en place postérieurement au contrat de travail et que celui-ci s'est poursuivi postérieurement au mandat. En deuxième lieu, il exécutait, dans le cadre de son contrat de travail, des fonctions techniques en matière commerciale distinctes du mandat social. En troisième lieu, il exerçait des fonctions dans le cadre d'un lien de subordination au regard du président de la société, Monsieur [REDACTED] caractérisé par des directives précises, un reporting et un contrôle principalement sur ses fonctions commerciales, tandis que ses pouvoirs de Directeur général étaient restreints à l'engagement de la société à hauteur de 50.000 € alors que son chiffre d'affaires s'élevait à 6 millions d'euros, que la capacité de représentation de la société à l'égard des tiers était confiée au Président et qu'aucune délégation de pouvoir écrite ne lui avait été accordée au titre de la responsabilité civile et pénale liée aux décisions prises. En dernier lieu, il percevait une rémunération distincte de l'exercice du mandat social en sa qualité de salarié, qui lui était octroyé avant l'exécution du mandat (du 22 juillet 2014 au 28 février 2016) et après la révocation de son mandat (du 28 juin 2019 au 23 janvier 2020), tandis que le mandat de Directeur général était exercé à titre gratuit.

Monsieur [REDACTED] ajoute que le contrat de travail ayant été conclu plus de deux ans avant l'obtention du mandat social, il ne peut sérieusement avoir été conclu dans le but de frauder la loi, la société [REDACTED] [REDACTED] ayant cotisé pendant la totalité de la relation contractuelle à l'assurance chômage.

Pour s'opposer à la demande de Monsieur [REDACTED] POLE EMPLOI prétend que les conditions d'exercice de son activité au sein de la société [REDACTED] [REDACTED] excluent tout lien de subordination. L'institution fait valoir d'abord que Monsieur [REDACTED] qui était tout à la fois Directeur Général salarié et Directeur général, mandataire social, ne disposait pas, au titre du contrat de travail, de fonctions techniques distinctes des fonctions résultant du mandat social, qu'il ne percevait pas ensuite de rémunération en tant que mandataire social et enfin, qu'il n'était pas soumis à un lien de subordination, puisqu'il disposait d'une délégation de pouvoir et de signature, d'une délégation bancaire, et qu'il répondait uniquement de ses actes auprès du président de l'entreprise et au conseil d'administration en sa qualité de mandataire social. Au soutien de ses demandes, POLE EMPLOI se fonde sur le questionnaire relatif à la définition de ses fonctions que Monsieur [REDACTED] a renseigné dans le cadre de son dossier, sur la procuration bancaire dont il disposait, sur un article de presse et un historique de la société [REDACTED] [REDACTED]

Sur ce,

Aux termes des dispositions de l'article L.5421-1 du code du travail, les travailleurs involontairement privés d'emploi ou établissant la rupture conventionnelle de leur contrat selon les modalités prévues aux articles L.1237-11 et suivants du présent code ou à l'article L.421-12-2 du code de la construction ou de l'habitation, aptes au travail et recherchant un emploi, ont droit à un revenu de remplacement.

Il n'est pas contesté que Monsieur [REDACTED] a été involontairement privé d'emploi puisqu'il a été licencié pour insuffisance professionnelle par courrier du 23 octobre 2019.

La société par action simplifiée [REDACTED] [REDACTED] a pour objet social défini à l'article 2 de ses statuts :

«L'industrie ou le commerce de [REDACTED] en toutes ses formes, directement ou indirectement, et en tout pays.

La participation à toutes entreprises ou groupements d'entreprises, ainsi que dans toutes sociétés françaises ou étrangères créées ou à créer ayant un objet similaire ou connexe à l'objet de la présente société, ce sous quelque forme que ce soit.

Et généralement, toutes opérations industrielles, commerciales, financières, mobilières ou immobilières se rattachant directement ou indirectement à l'objet défini ou à tous objets similaires ou connexes».

Il n'est pas contesté que Monsieur [REDACTED] s'est vu confier le mandat de Directeur Général de la société par l'AGE du 29 février 2016, à la suite du plan de continuation et du changement de présidence de la société [REDACTED] [REDACTED] Joseph [REDACTED] quittant ses fonctions et étant remplacé par la société Nouvelle [REDACTED] représentée par [REDACTED] [REDACTED], son Directeur général.

POLE EMPLOI soutient que Monsieur [REDACTED] en sa qualité de Directeur général de la société répondait de ses actes dans le cadre de l'exécution de son mandat auprès du conseil d'administration mais qu'il n'existait pas de lien subordination. POLE EMPLOI conteste donc à Monsieur [REDACTED] la qualité de salarié.

En application de l'article 1353 du code civil, il appartient à POLE EMPLOI, qui conteste le caractère réel et sérieux du contrat de travail de rapporter la preuve du caractère fictif de celui-ci. Il est d'ailleurs de droit qu'en présence d'un contrat de travail apparent, il appartient à celui qui invoque son caractère fictif d'en rapporter la preuve.

Le contrat de travail suppose la réunion de trois critères : une rémunération, une prestation de travail et un lien de subordination.

En l'espèce, POLE EMPLOI invoque l'absence du lien de subordination au motif que les fonctions de Monsieur [REDACTED] au sein de la société résultent de son mandat de directeur général.

Or, comme le rappelle utilement POLE EMPLOI dans son courriel du 15 juillet 2020, un mandataire peut cumuler avec son mandat un contrat de travail dès lors qu'il démontre que la fonction salariée correspond à un emploi réel et effectif et qu'il se distingue nettement de la fonction de dirigeant. Dans l'exercice de son emploi salarié, le mandataire doit se trouver dans un réel état de subordination vis-à-vis de l'association. Enfin, l'intéressé doit être rémunéré en contrepartie de son emploi.

Monsieur [REDACTED] verse aux débats son contrat de travail et ses fiches de paie. Il sera relevé, et cela n'est pas contesté, que le contrat de travail a été signé le 21 juillet 2014, que le salarié occupait les fonctions de technico-commercial, puis de directeur général de la société à compter du 29 octobre 2014, soit près de 18 mois avant qu'il ne lui soit confié le mandat social de directeur général par l'AGE du 29 février 2016 suite au changement de présidence de la société. En outre, Monsieur [REDACTED] percevait bien une rémunération au titre de ses fonctions salariées sur laquelle il s'acquittait régulièrement des cotisations sociales et des impôts, tandis que la société [REDACTED] l'assurait également contre le risque de privation d'emploi en sa qualité de salarié, conformément aux dispositions de l'article L.5422-13 du code du travail.

Cette rémunération démontre que c'est bien l'activité liée au contrat de travail qui a été rémunérée et non l'activité du mandat de directeur général qui était exercée à titre gratuit, en l'absence de décision spécifique de la société votée par le conseil d'administration. Le lien de subordination économique ne peut donc être remis en cause puisque Monsieur [REDACTED] ne percevait qu'une seule et unique rémunération émanant de la société [REDACTED].

S'agissant du lien de subordination juridique, il est en principe caractérisé par l'exécution d'un contrat de travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné.

Lorsque le salarié exerce des fonctions de direction ou d'encadrement, il va de soi qu'il est en charge d'un certain nombre de responsabilités et de pouvoirs de décision qui lui sont nécessairement délégués.

Or, il résulte des nombreuses pièces versées aux débats par Monsieur [REDACTED] que celui-ci assumait effectivement des responsabilités au sein de la société.

Pour ce faire, et comme il l'a lui même indiqué dans le questionnaire adressé à Pôle emploi, il détenait une délégation de pouvoirs lui permettant d'organiser l'activité de l'entreprise en ce qui concerne le personnel, les contrats de fourniture, les devis et les factures. Monsieur [REDACTÉ] en sa qualité de directeur des opérations et du développement de la société devait pouvoir disposer de la capacité d'engager du personnel. En sa qualité de directeur salarié, il disposait d'une procuration pour engager la société à l'égard des tiers jusqu'à 50.000 €. Il est en revanche établi qu'au-delà, Monsieur [REDACTÉ] était soumis à la signature du président de la société.

Les nombreux mails versés aux débats (pièces 8 et 9) démontrent pleinement que Monsieur [REDACTÉ] devait répondre de ses actions auprès du président de la société, dont il recevait également des instructions et ce dans tous les domaines de son activité professionnelle :

- Sur le plan commercial, [REDACTÉ] organisait les réunions commerciales (cf mail du 17 novembre 2017), il fixait des objectifs à Monsieur [REDACTÉ] : *«Lors de notre réunion d'hier sur les perspectives de mars 2017, le CA facturable au 7 mars est de 335 KE pour un objectif de mars à 670 KE. Vas-tu réaliser l'objectif ? (...) Je te demande de tout mettre en oeuvre pour redresser la barre»*. Dans ce domaine, le président donnait de nombreuses instructions à Monsieur [REDACTÉ] il lui demandait de *«s'impliquer davantage commercialement (prospection, visites clients, relances)»* (mail du 9 mars 2017), et, le suivi de commande étant insatisfaisant, il lui donnait l'ordre qu'un salarié *«(Michel) mette en place un suivi de CA conforme à nos règles chez [REDACTÉ]»*, ou encore de *«voir avec [REDACTÉ] pour la reprise éventuelle de la Komori pour que cette opportunité de nous échappe pas»* (mail 14 novembre 2018) ou encore *«je veux qu'on mette en place un démarrage en 2 phases avec [REDACTÉ]»* (mail du 22 juin 2017) et il lui demandait des comptes : *«fais-tu comme je te l'ai demandé plus de commercial ?»* (mail du 14 février 2017), *«me donner des explications d'ici ce vendredi pour ces 2 titres que je réponde aux attaques de [REDACTÉ] on»* (mai du 23 mai 2018),
- En ce qui concerne le personnel : Monsieur [REDACTÉ] organisait les réunions avec les cadres, et il donnait des instructions afin de *«former des personnes plutôt que de recruter ou de passer par de l'intérim»*, de *«produire la feuille de [REDACTÉ] soit à STT soit à Clamecy, avec réduction du personnel»* (mail du 23 juin 2017), ou encore s'agissant des congés ou des jours fériés (mail du 12 mai 2017). Il décidait des recrutements : *«Après avoir écouté [REDACTÉ] (...), je ne suis pas favorable à sa candidature. Merci de privilégier [REDACTÉ] qui (...) me semble correspondre davantage à notre stratégie»* (mail du 7 juin 2018) et demandait des comptes sur le versement des primes (mail du 15 janvier 2019).
- en matière de communication, en donnant des instructions sur les couvertures (cf mail du 9 novembre 2017).
- sur le règlement des factures, Monsieur [REDACTÉ] recevait également des instructions (mail du 18 février 2019).
- Plus généralement, Monsieur [REDACTÉ] disposait du pouvoir de direction et de contrôle sur l'ensemble des activités confiées à Monsieur [REDACTÉ] (maintenance, commercial, RH, trésorerie), ainsi qu'il ressort du mail du 3 mars 2017, et il le recevait en entretien afin qu'il lui soit rendu des comptes (cf mail du 2 juillet 2019 de M. [REDACTÉ] demandant un entretien).

Mais surtout, il n'est pas contestable que Monsieur [REDACTED] exerçait un emploi réel et effectif essentiellement sur le volet commercial de l'entreprise, à la suite des fonctions de technico-commercial occupées lors de la conclusion du contrat, dont les fonctions se distinguaient de son mandat de directeur général qu'il assumait tout simplement pour permettre à la société familiale de poursuivre ses missions au départ de son créateur Monsieur [REDACTED].

En effet, il résulte de l'ensemble des mails produits par Monsieur [REDACTED] que le requérant était essentiellement chargé du développement du portefeuille clients, du suivi des objectifs de ventes, de l'établissement de devis et du suivi de la facturation.

La lettre de licenciement pour insuffisance professionnelle du 23 octobre 2019 illustre également la réalité et l'effectivité de l'emploi occupé par Monsieur [REDACTED] au sein de la société de «*Directeur Général salarié, statut cadre, GRIB*» et son contenu : «*En cette qualité, il vous appartient de définir et de piloter la stratégie de l'entreprise et de prendre les décisions managériales afin de faire avancer les projets assignés par la Présidence, au niveau des ventes, de la politique commerciale, de la production et de la gestion des ressources humaines*», tout comme enfin les insuffisances professionnelles constatées : «*Or, il a été constaté de vraies insuffisances dans le cadre de l'exercice de vos fonctions qui nous font réaliser que vous n'avez jamais véritablement pris la mesure de votre poste de Directeur Général*».

Il convient de relever que la chronologie des faits permet en définitive d'établir la distinction des fonctions de Directeur Général salarié et le mandat social de DG puisque ce dernier a été révoqué par l'AGO du 28 juin 2019, tandis que le contrat de travail s'est poursuivi jusqu'au 23 janvier 2020, suite à la notification du licenciement en octobre et l'exécution du préavis.

Enfin, il ne saurait être tiré argument des réponses apportées au questionnaire dont les questions et croix à cocher ne sont pas d'une grande clarté et auxquelles Monsieur [REDACTED] a répondu en toute bonne foi.

Au regard de l'ensemble de ces éléments, il sera fait droit à la demande d'annulation de la décision de Pôle emploi du 4 mai 2020 ayant refusé le bénéfice d'ARE à Monsieur [REDACTED].

Sur la condamnation de Pôle emploi en paiement de la somme de 64.714,50 € d'ARE :

Monsieur [REDACTED] sollicite la condamnation de Pôle emploi en paiement de la somme susvisée en détaillant les dispositions applicables (article L.5422-3 du code du travail, article 11 à 14 du règlement d'assurance chômage en vigueur à l'époque des faits) et le calcul des ARE en 3 étapes, il justifie du calcul précis permettant de lui allouer la somme demandée, et enfin il produit aux débats l'ensemble des bulletins de salaire requis ainsi que l'attestation employeur remise à Pôle emploi.

Pôle emploi indique pour sa part que l'institution ne peut pas être condamnée au règlement des allocations calculées forfaitairement par Monsieur [REDACTED] mais qu'il peut seulement lui être ordonné de calculer les droits de l'allocataire en fonction de la réglementation en vigueur.

Pôle emploi n'explique cependant pas en quoi les calculs proposés par Monsieur [REDACTED] sont erronés et ne conteste pas davantage les dispositions appliquées par ce dernier.

En conséquence, POLE EMPLOI n'apportant aucune critique pertinente à la demande formulée par Monsieur [REDACTED] il convient d'y faire droit, en rappelant au préalable comme il le fait dans ses écritures les dispositions applicables ainsi que leur déclinaison au cas particulier.

En l'espèce, Monsieur [REDACTED] ayant perdu son dernier emploi, objet du litige, le 23 janvier 2020, ce sont les règles prévues aux conventions UNEDIC du 6 mai 2011, du 14 mai 2014 et du 14 avril 2017 qui s'appliquent au litige ainsi le règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 (article 11 à 14). Le calcul des indemnités ARE s'effectue en trois étapes justifiées par Monsieur [REDACTED] et qui sont les suivantes :

- Calcul du salaire de référence (article 11 et 12 du règlement général) : Le salaire de référence pris en considération pour fixer le montant de la partie proportionnelle de l'allocation journalière est établi, sous réserve de l'article 12, à partir des rémunérations des 12 mois civils précédant le dernier jour de travail payé à l'intéressé, entrant dans l'assiette des contributions, dès lors qu'elles n'ont pas déjà servi pour un précédent calcul.

- Calcul du salaire journalier de référence (SJR) (article 13) : Le salaire journalier moyen de référence est égal au quotient du salaire de référence défini en application des articles 11 et 12 par le nombre de jours travaillés, dans la période de référence visée à l'article 11, affecté du coefficient de 1,4 pour la conversion de ce nombre sur une base calendaire.

- Calcul de l'allocation chômage : L'allocation journalière servie en application des articles 3 et suivants est constituée par la somme :

- d'une partie proportionnelle au salaire journalier de référence fixée à 40,4 % de celui-ci ;
- et d'une partie fixe égale à 11,84 € (à l'époque des faits).

Lorsque la somme ainsi obtenue est inférieure à 57% du salaire journalier de référence, ce dernier pourcentage est retenu, l'allocation étant plafonnée dans tous les cas à 75% du salaire journalier.

La durée d'indemnisation est égale au nombre de jours calendaires, travaillés ou non, compris entre le 1^{er} jour de la première période d'emploi incluse dans la période de référence d'affiliation et le terme de cette période de référence, à savoir la fin du contrat de travail. Elle ne peut pas être supérieure à 730 jours, soit 24 mois, ni être inférieure à 182 jours (Articles L.5422-2 et R5422-1 du code du travail, articles 9 et 10 du règlement d'assurance chômage en vigueur à l'époque des faits).

En l'espèce, le salaire de référence de Monsieur [REDACTED] est le suivant :

Mois	Salaire brut
janv-19	4.754,02
févr-19	4.699,38
mars-19	4.708,49
avr-19	4.699,38

mai-19	4.754,02
juin-19	4.699,38
juil-19	4.699,38
août-19	4.699,38
sept-19	4.959,15
oct-19	4.699,38
nov-19	4.699,38
déc-19	4.699,38
Salaire de référence : 56.770,72	

Le salaire journalier de référence est égal au salaire de référence (56.770,72) divisé par le nombre de jours travaillés par Monsieur [REDACTED] (365 jours) soit **155,53 euros**.

Le montant de l'allocation est selon le plus favorable :
- 40,4% du salaire journalier de référence (SJR) + une partie fixe de 11,84 € : 74,67 euros bruts (40,4% x 155,53 + 11,84)
- 57% du SJR : **88,65 euros bruts (57% x 155,53) est le plus favorable en l'espèce.**

Sur la durée d'indemnisation, Monsieur [REDACTED] aurait donc dû percevoir 64.714,50 euros bruts (730 jours x 88,65 euros).

Par suite, Pôle emploi sera condamné à verser à Monsieur [REDACTED] la somme de 64.714,50 € bruts à titre d'arriérés d'ARE suite à son licenciement du 23 octobre 2019.

Sur les demandes annexes :

POLE EMPLOI succombant à l'instance supportera les dépens.

POLE EMPLOI sera également condamné à verser à Monsieur [REDACTED] la somme de 3.000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

Le tribunal, statuant publiquement, par jugement contradictoire en premier ressort, par mise à disposition au greffe :

ANNULE la décision de POLE EMPLOI du 4 mai 2020 ayant refusé à Monsieur [REDACTED] le bénéfice de l'allocation d'Aide au Retour à l'Emploi ;

CONDAMNE POLE EMPLOI à payer à Monsieur [REDACTED] la somme de 64.714,50 euros bruts à titre d'arriérés d'allocations d'Aide au Retour à l'Emploi à la suite de son licenciement notifié le 23 octobre 2019 à effet du 23 janvier 2020 ;

CONDAMNE POLE EMPLOI aux entiers dépens ;

CONDAMNE POLE EMPLOI à payer à Monsieur [REDACTED] la somme 3.000 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

Décision du 28 Février 2023
1/4 social
N° RG 22/05091
N° Portalis 352J-W-B7G-CWY2R

DEBOUTE les parties du surplus de leurs demandes ;

RAPPELLE que l'exécution provisoire est de droit.

Fait et jugé à Paris le 28 Février 2023

Le Greffier

Le Président