



La délivrance de l'attestation Pôle emploi s'impose à l'employeur

Conseils pratiques publié le 25/06/2020, vu 987 fois, Auteur : [Me Thomas CARBONNIER](#)

La délivrance de l'attestation Pôle emploi s'impose à l'employeur

La délivrance de l'attestation Pôle emploi s'impose à l'employeur dans tous les cas d'expiration ou de rupture du contrat de travail, y compris en cas de démission du salarié !

Au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, l'employeur a l'obligation de délivrer au salarié les attestations et justifications qui lui permettent d'exercer ses droits aux prestations d'assurance chômage et de transmettre sans délai ces mêmes attestations à Pôle emploi (C. trav. art. R 1234-9).

Toutefois, cette obligation s'impose-t-elle en cas de démission du salarié ?

Dans cette affaire, un salarié a saisi la juridiction prud'homale pour demander des dommages-intérêts pour non-délivrance des documents de rupture après sa démission, son employeur ne lui ayant notamment pas remis d'attestation Pôle emploi.

La Cour d'appel le déboute de sa demande au motif que la délivrance d'une attestation Pôle emploi ne s'imposait pas, le salarié ne pouvant pas prétendre au paiement d'allocations de chômage du fait de sa démission.

La Cour de cassation casse la décision des juges du fond. Pour elle, l'obligation de délivrance de l'attestation Pôle emploi s'applique dans tous les cas d'expiration ou de rupture du contrat de travail.

En conséquence, cette délivrance doit être systématique en cas de démission. L'employeur n'a pas à vérifier si le salarié démissionnaire peut prétendre au versement d'allocations de chômage pour exécuter ou non son obligation.

En cas de manquement à son obligation de délivrance de l'attestation Pôle emploi, l'employeur peut se voir condamné à verser des dommages-intérêts au salarié, l'appréciation de l'existence ou de l'importance du préjudice relevant du pouvoir d'appréciation des juges du fond.

Il peut être également puni d'une amende prévue pour les contraventions de 5^e classe, soit 1 500 € pour une personne physique ou 7 500 € pour une personne morale, ces peines étant doublées en cas de récidive (C. trav. art. R 1238-7 ; C. pén. art. 131-13, 131-38 et 132-15).

La démission ne prive pas nécessairement le salarié de toute prise en charge d'un état de chômage. L'attribution d'allocations de chômage est prévue, sous certaines conditions, par l'accord d'application n° 12 de la convention d'assurance chômage du 14 mai 2014 au bout de 121 jours sans emploi, et par l'accord d'application n°14 en cas de démission considérée comme légitime. Les accords d'application du règlement général annexé à la convention d'assurance chômage du 6 mai 2011, applicables en l'espèce, prévoyaient également de telles prises en charge.