

Obligation pour l'employeur de délivrer une attestation d'assurance chômage au salarié qui démissionne

(Cass. Soc., 15 mars 2017, n° 15-21232)

La Cour de cassation est venue confirmer, dans un arrêt du 15 mars 2017, que l'employeur a l'obligation de délivrer une attestation d'assurance chômage au salarié, quel que soit le cas de rupture du contrat de travail.

En effet, quelles que soient la nature, la durée, la forme du contrat de travail et les modalités de sa rupture, l'employeur est tenu de délivrer au salarié, à la fin de celui-ci, une attestation lui permettant d'exercer ses droits aux prestations d'assurance chômage et la transmettre sans délai à Pôle emploi.

Dans la mesure où la démission n'ouvre, en principe, pas droit aux allocations d'assurance chômage, certains employeurs pensent qu'il n'y a pas lieu de remettre ce document pour ce mode de rupture.

L'arrêt précité lève tout doute en la matière : la Cour de cassation indique que l'attestation doit être remise par l'employeur dans tous les cas d'expiration ou de rupture du contrat de travail et ce à peine de dommage-intérêts.

Dans cette affaire, il s'agit d'une salariée qui a quitté l'entreprise à la suite d'une démission, sans que l'employeur

ne lui ait remis l'attestation d'assurance chômage (dite attestation Pôle emploi). Elle a en conséquence réclamé des dommages-intérêts pour non-délivrance des documents de rupture.

On rappellera que, conformément à l'article R. 1234-9 du Code du travail, *"L'employeur délivre au salarié, au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, les attestations et justifications qui lui permettent d'exercer ses droits aux prestations mentionnées à l'article L. 5421-2 et transmet sans délai ces mêmes attestations à Pôle emploi (...)".* A noter que, même si cette disposition est insérée dans un chapitre intitulé *"Conséquences du licenciement"*, il est admis que l'attestation doit être remise dans tous les cas de cessation du contrat de travail, y compris donc en cas de démission. Toutefois, en l'espèce, la Cour d'appel de Chambéry a considéré que la *"délivrance d'une attestation Pôle emploi ne s'imposait pas, la salariée ne pouvant prétendre au paiement d'allocations de chômage du fait de la démission"*.

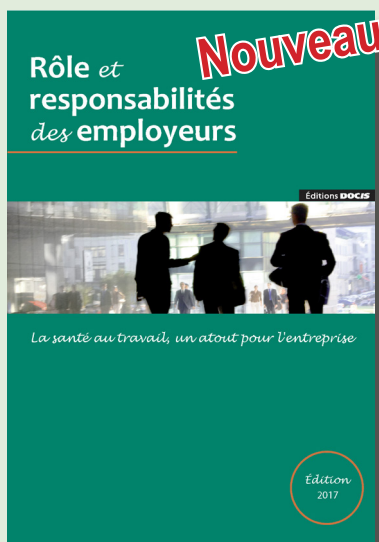
La Cour de cassation a donné raison à la salariée et en annulant l'arrêt de la Cour d'appel.

Pour les Hauts magistrats, *"cette obligation s'applique dans tous les cas d'expiration ou de rupture du contrat de travail"*, et donc notamment en cas de démission. L'employeur n'a notamment pas à considérer que, dans la mesure où le salarié n'a pas droit aux allocations chômage, la remise de l'attestation n'est pas *"utile"*.

La solution dégagée par la Cour de cassation est d'autant plus justifiée que certaines démissions, qualifiées de légitimes, ouvrent droit à prise en charge par l'assurance chômage (c'est le cas, par exemple, de la démission pour suivre son conjoint changeant d'emploi). Il appartient à Pôle emploi, et non à l'employeur, d'apprécier si l'intéressé entre dans l'un des cas de figure.

Enfin, on rappellera que l'employeur qui ne délivre pas cette attestation au salarié s'expose non seulement à une action en dommages-intérêts (encore faut-il que le salarié démontre la réalité et l'étendue du préjudice qu'il a subi du fait de cette carence) mais également au paiement de l'amende prévue pour les contraventions de 5^{ème} classe, soit 1 500 € ou, en cas de récidive, 3 000 € (C. trav., art. R. 1238-7 ; C. pén., art. 131-13). ■

Parution



Rôle et responsabilités des employeurs - Édition 2017 La santé au travail, un atout pour l'entreprise

À jour des textes, cette brochure intègre toutes les modifications intervenues depuis la précédente édition, notamment les profondes modifications apportées par la loi du 8 août 2016 et le décret du 27 décembre 2016.

Cette brochure permettra aux employeurs de connaître les grands principes de la réforme, les nouvelles orientations de la Santé au travail, le suivi de l'état de santé dont doivent bénéficier leurs salariés, le fonctionnement des Services de santé au travail, de mieux comprendre le rôle des différents acteurs et enfin, leur rappellera les principes de prévention qui guident leurs responsabilités.

Editions **DOC/S**
www.editions-docis.com