

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Même en procédure DSN, il reste obligatoire de remettre l'attestation Pôle emploi au salarié

Depuis peu, quelques entreprises sont soumises à l'obligation de mettre en œuvre la DSN. Au 1er janvier 2016, ce seront la quasi-totalité des entreprises qui seront concernées. Toutefois, le site ...

Sommaire

- Remettre l'attestation Pôle emploi : une obligation légalement prévue
- La DSN ne délivre pas l'employeur de son obligation
- Référence

Depuis peu, quelques entreprises sont soumises à l'obligation de mettre en œuvre la DSN.

Au 1^{er} janvier 2016, ce seront la quasi-totalité des entreprises qui seront concernées.

Toutefois, le site DSN-info vient de publier une information importante, selon laquelle la remise d'une attestation destinée aux services du Pôle emploi reste nécessaire en cas de rupture du contrat (ou d'arrivée à son terme s'il s'agit d'un contrat CDD ou de mission).

Le terme « d'usage » est fréquemment utilisé par les salariés ou les employeurs.

Mais un usage répond à certaines conditions très précisément définies par la Cour de cassation.

C'est ce que nous vous proposons de découvrir dans le présent article, nous aborderons dans un second article les règles de dénonciation.

Remettre l'attestation Pôle emploi : une obligation légalement prévue

L'article R 1234-9 du code du travail indique en effet que 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 et transmet sans délai ces mêmes attestations à Pôle emploi.

Une transmission par voie électronique depuis le 1^{er} janvier 2012

Pour les entreprises comptant un effectif de 10 salariés et plus, les employeurs effectuent cette transmission à Pôle emploi par voie électronique, sauf impossibilité pour une cause qui leur est étrangère.

Nota : l'effectif permettant de déterminer le seuil d'obligation est celui de l'établissement au 31 décembre de l'année précédant l'expiration ou la rupture du contrat de travail, pour les établissements créés en cours d'année, l'effectif est apprécié à la date de leur création.

Article R1234-9

Modifié par Décret n°2014-524 du 22 mai 2014 - art. 16

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.

Les employeurs de dix salariés et plus effectuent cette transmission à Pôle emploi par voie électronique, sauf impossibilité pour une cause qui leur est étrangère, selon des modalités précisées par un arrêté du ministre chargé de l'emploi. (1)

L'effectif des salariés est celui de l'établissement au 31 décembre de l'année précédant l'expiration ou la rupture du contrat de travail. Pour les établissements créés en cours d'année, l'effectif est apprécié à la date de leur création. (1)

NOTA :

(1) Décret n° 2011-138 du 1er février 2011, article 2 : ces dispositions sont applicables à compter du 1er janvier 2012.

La DSN ne délivre pas l'employeur de son obligation

Alertés sur le refus de certaines entreprises de remettre l'AER (Attestation d'Employeur Rematérialisée) au salarié lors du départ de ce dernier de l'entreprise, le GIP-Modernisation des déclarations sociales en rappelle le caractère obligatoire, précisant même que ce défaut de procédure conduit à des impossibilités d'indemnisation des salariés.

L'AER reste le document officiel

L'AER reste le document officiel à remettre au salarié lors du départ. L'expérimentation sur la production d'un document allégé par le logiciel de paie qui avait été envisagée est actuellement suspendue (une étude ouverte au niveau du Ministère du travail rendra ultérieurement ses conclusions sur les suites à donner).

Procédure à suivre

Il est indiqué aux entreprises qu'elles doivent impérativement consulter le tableau de bord de la DSN récupérer l'AER en retour du signalement et la remettre au salarié.

Si l'AER n'apparaît pas, cela signifie que la qualité des données antérieures n'est pas suffisante pour la produire, en conséquence c'est « l'ancienne procédure » qui doit être utilisée.

Cas particulier des contrats qui débutent et se terminent le même mois

Il est confirmé que dans ce cas de figure, les procédures actuellement en place dans l'entreprise concernant les relations avec Pôle emploi sont pour le moment maintenues et ne sont pas remplacées par la DSN (une étude ouverte au niveau du Ministère du travail rendra ultérieurement des conclusions).

Entreprises intérimaires

Concernant les entreprises intérimaires, la présente publication précise qu'il convient, le temps que les vérifications mises en place par Pôle emploi soient menées, de poursuivre la production du relevé mensuel de mission en complément de la production de la DSN.

Extrait publication du GIP-Modernisation sur le site [dsn-info.fr](https://www.dsn-info.fr) :

Information importante sur l'Attestation Employeur (AED) et la DSN

Nous attirons votre attention sur le caractère non libératoire à ce jour de la production de signalements de fin de contrats de travail.

Vous devez impérativement consulter le tableau de bord de la DSN récupérer l'AER en retour du signalement et la remettre au salarié. Si l'AER n'apparaît pas, cela signifie que la qualité de vos données antérieures n'est pas

suffisante pour la produire et que vous devez, en conséquence, utiliser l'ancienne procédure.

S'il s'agit de contrats de travail commençant et se terminant le même mois, les procédures actuellement en place dans votre entreprise concernant les relations avec Pôle emploi sont pour le moment maintenues et ne sont pas remplacées par la DSN. Une étude ouverte au niveau du Ministère du travail rendra ultérieurement des conclusions.

Nous avons été alertés sur le refus de certaines entreprises de remettre l'AER au salarié lors du départ. Ce défaut de procédure conduit à des impossibilités d'indemnisation des salariés.

L'AER reste le document officiel à remettre au salarié lors du départ. L'expérimentation sur la production d'un document allégé par le logiciel de paie qui avait été envisagée est actuellement suspendue. Une étude ouverte au niveau du Ministère du travail rendra ultérieurement ses conclusions sur les suites à donner.

Démarrage des entreprises intérimaires, DSN et RMM

Concernant les entreprises intérimaires, nous vous précisons qu'il convient, le temps que les vérifications mises en place par Pôle emploi soient menées, de poursuivre la production du relevé mensuel de mission en complément de la production de la DSN.

Référence

Extrait publication du GIP-Modernisation sur le site [dsn-info.fr](https://www.dsn-info.fr)