

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

# Une attestation Pôle emploi mal remplie cause un préjudice au salarié

Un salarié est engagé, dans le cadre d'un contrat initiative emploi à durée indéterminée, en qualité de directeur d'exploitation, catégorie cadre dirigeant, à compter du 1er août 2005. Le salarié ...

## Sommaire

- Contexte de l'affaire
- Le dernier bulletin de salaire
- Un certificat de travail
- Une attestation Pôle emploi
- Un reçu pour solde tout compte

## Contexte de l'affaire

Un salarié est engagé, dans le cadre d'un contrat initiative emploi à durée indéterminée, en qualité de directeur d'exploitation, catégorie cadre dirigeant, à compter du 1<sup>er</sup> août 2005.

Le salarié fait l'objet d'un avertissement par lettre du 25 janvier 2007, puis est licencié le 3 avril 2007, pour faute grave.

Le salarié saisit la juridiction prud'homale, estimant que la remise d'une attestation chômage mal remplie avait causait un préjudice entraînant le paiement de dommages et intérêts, cette attestation n'indiquait pas en l'occurrence que le salarié justifiait d'un statut cadre.

De son côté, l'employeur qui ne conteste pas le fait que l'attestation ASSEDIC (NDLR : à l'époque, la fusion ANPE et ASSEDIC n'était pas encore actée) avait été remplie avec une erreur mais ne causait aucun préjudice au salarié, la preuve en est que la réclamation du salarié s'effectuait plus de 5 ans après le licenciement.

### Extrait de l'arrêt :

#### QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Monsieur X... de sa demande de dommages et intérêts à raison de l'irrégularité de l'attestation ASSEDIC ;

AUX MOTIFS QUE Monsieur X... expose que l'attestation ASSEDIC remise par l'employeur après la rupture du contrat énonce à tort qu'il n'était pas cadre, et demande sur ce fondement des dommages et intérêts à hauteur de 3.500 €, outre la condamnation de l'employeur à délivrer une attestation régulière ; qu'il n'avait pas présenté cette demande devant le Conseil de prud'hommes ; que la société (...) ne conteste pas ce qu'elle qualifie d'erreur de plume, mais conteste que cette erreur serait en elle-même créatrice d'un préjudice de principe, contrairement à d'autres cas comme la non remise d'attestation ; que si les mentions erronées dans l'attestation destinée à l'organisme de gestion de l'assurance chômage sont d'une manière générale de nature à causer un préjudice au salarié, il n'est pas en l'espèce établi que Monsieur X... ait subi un tel préjudice ; qu'au surplus, et surtout, une simple erreur matérielle a vocation à être aisément rectifiée ; qu'or, Monsieur X... n'apparaît pas avoir tenté de demander à la société (...) de rectifier une quelconque erreur qui lui aurait été ou même aurait seulement pu lui être préjudiciable, attendant l'instance devant la présente Cour, plus de cinq années après le licenciement, pour en tirer un moyen indemnitaire ; que l'erreur est admise par l'employeur et s'il y a bien lieu à délivrance d'une attestation conforme, l'employeur n'y sera condamné qu'en tant que de besoin dans la mesure où il n'apparaît pas contester l'erreur ni la nécessité de cette nouvelle délivrance ; qu'en revanche, la demande indemnitaire sur ce

fondement sera rejetée (arrêt p. 12 et 13) ;

ALORS QUE la remise au salarié d'une attestation POLE EMPLOI erronée lui cause nécessairement un préjudice, qui doit être indemnisé et qui ne peut être remis en cause par le fait que le salarié n'a pas sollicité la rectification avant l'instance d'appel ; qu'en l'espèce, la Cour d'appel a constaté que l'attestation POLE EMPLOI remise à Monsieur X... par son employeur était erronée en ce qu'elle indiquait faussement qu'il n'était pas cadre, mais a rejeté sa demande indemnitaire au motif qu'il n'était pas établi qu'il avait subi un préjudice et qu'il avait attendu plusieurs années pour solliciter une indemnisation ; qu'en statuant ainsi, la Cour d'appel a violé l'article R. 1234-9 du Code du travail.;

Dans un premier temps, la cour d'appel qui constate que l'attestation chômage avait été établie avec une erreur, rejette la demande indemnitaire du salarié au motif qu'il n'était pas établi qu'il avait subi un préjudice et qu'il avait attendu plusieurs années pour solliciter une indemnisation.

Mais la Cour de cassation ne partage pas cet avis.

Les juges considèrent que le défaut de remise ou la remise tardive au salarié de documents nécessaires à la détermination exacte de ses droits entraîne un préjudice qui doit être réparé par les juges du fond.

La Cour de cassation casse et annule l'arrêt des juges du fonds et renvoie les deux parties devant une nouvelle cour d'appel.

#### Extrait de l'arrêt :

Vu l'article R. 1234-9 du code du travail ;

Attendu qu'en vertu de ce texte l'employeur est tenu, au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, de délivrer au salarié les attestations et justifications nécessaires à la détermination de ses droits à l'assurance chômage ;

Attendu que pour rejeter la demande du salarié en paiement de dommages-intérêts pour délivrance d'une attestation non conforme destinée à Pôle emploi, l'arrêt retient que si des mentions erronées dans l'attestation destinée à l'organisme de gestion de l'assurance chômage sont d'une manière générale de nature à causer un préjudice au salarié, il n'est pas établi que le salarié, qui n'a pas demandé la rectification de cette attestation à l'employeur et a attendu plus de cinq années après le licenciement pour en tirer moyen indemnitaire, a subi un préjudice ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le défaut de remise ou la remise tardive au salarié des documents nécessaires à la détermination exacte de ses droits entraîne un préjudice qui doit être réparé par les juges du fond, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

#### PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a rejeté la demande de dommages-intérêts pour remise d'une attestation non conforme destinée à Pôle emploi, l'arrêt rendu le 28 février 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Pau ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Toulouse ;

Cour de cassation du 18 juin 2014, pourvoi n°13-16848

Le départ du salarié, quel qu'en soit le motif, nécessite la réalisation du solde de tout compte.

Profitons de la présente affaire pour rappeler quelques notions importantes à ce sujet, notamment sur les documents et sommes qui doivent être remises au salarié lors de la rupture du contrat de travail.

## Le dernier bulletin de salaire

Lors du départ du salarié, doit être réalisé un bulletin de salaire comprenant :

- Le salaire du mois, qui doit être calculé au prorata temporis (Cour de cassation du 20/01/1999, arrêt 96-45042 D) ;
- Les primes selon les règles conventionnelles applicables (payables ou non en cas de départ en cours d'année, proratisation, etc.) ;
- Solde des droits acquis en termes de repos (repos compensateurs, journées RTT, compte épargne temps, etc.) ;
- Indemnité compensatrice éventuelle de congés payés ;
- Indemnité de non-concurrence si l'employeur n'a pas décidé de « lever » cette clause lors du départ de son salarié ;
- Droits acquis au titre de la participation, de l'intéressement.

## Un certificat de travail

Au départ du salarié, un certificat de travail doit être remis et indique :

- La date de l'entrée et de sortie du salarié de l'entreprise ;
- La nature de l'emploi (ou des emplois successivement occupés) ainsi que les périodes correspondantes où il l'a exercé ;
- Le solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation (DIF) et non utilisées par le salarié, ainsi que la somme correspondant à ce solde (nombre d'heures acquises au titre du DIF\* 9,15 €) ;
- L'organisme collecteur paritaire agréé (OPCA) compétent.

En effet, c'est le décret numéro 2010-64 du 18 janvier 2010 (parution au [JO](#) le 19/01/2010), faisant suite à la loi sur la formation professionnelle du 24/11/2009 prévoyant la « portabilité » du [DIF](#) en cas de licenciement pour tout motif (sauf faute lourde) qui modifie le contenu du certificat de travail.

Nota :

Ne pas oublier d'indiquer le lieu et la date de délivrance du certificat et de le signer.

### Article L1234-19

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur délivre au salarié un certificat dont le contenu est déterminé par voie réglementaire.

## Modification du certificat de travail depuis le 1<sup>er</sup> juin 2014

L'employeur est désormais contraint :

- D'informer le salarié du maintien des garanties dans le certificat de travail ;
- D'informer l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail du salarié concerné.

### Article L911-8

Créé par LOI n°2013-504 du 14 juin 2013 - art. 1 (V)

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de

travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes : (...)

6° L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail.

NOTA :

LOI n° 2013-504 du 14 juin 2013 art. 1 X : L'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale entre en vigueur :

1° Au titre des garanties liées aux risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, à compter du 1er juin 2014 ;

2° Au titre des garanties liées au risque décès ou aux risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, à compter du 1er juin 2015.

Précision importante : cette information ne concernera bien entendu que la portabilité au titre des remboursements des frais de santé.

Celle concernant les garanties liées au risque décès ou aux risques d'incapacité de travail ou d'invalidité ne seront notifiées qu'à compter du 1<sup>er</sup> juin 2015.

## Une attestation Pôle emploi

Attestation qui doit être établie en 2 exemplaires dont un pour le salarié et l'autre à adresser à Pôle emploi.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012, l'attestation Pôle emploi est transmise par voie télématique pour les entreprises comptant un minimum d'effectif de 10 salariés.

[Cliquez ici](#) pour découvrir un article qui traite du sujet.

### [Lire aussi : Attestation Pôle emploi à portée de clic au 1er janvier 2012 Actualité](#)

Un arrêté du 14 juin 2011 (JO du 14/06/2011) définit toutes les modalités de transmission dématérialisée de l'attestation Pôle emploi applicable à compter du 1er janvier 2012. Confirmation du ...

#### Article R1234-9

Modifié par Décret n°2011-138 du 1er février 2011 - art. 1

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 l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1.

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.

## Un reçu pour solde tout compte

Prévu par le code du travail (article L 1234-20), le reçu pour solde de tout compte est obligatoirement remis au salarié lors de son départ (quel que soit le motif).

Une circulaire de la [DGT](#) (2009-5 du 17/03/2009) confirme que la délivrance de ce document est obligatoire.

Le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé dans les 6 mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur **concernant les sommes qui y sont mentionnées** (c. trav. article L 1234-20).

Ainsi, le salarié pourra contester bien au-delà pour des sommes qui n'auraient pas été indiquées sur le reçu pour solde de tout compte.

Le reçu pour solde de tout compte n'implique pas que le salarié renonce par la suite à contester la validité de son licenciement.

### Article L1234-20

Modifié par LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 - art. 4

Le solde de tout compte, établi par l'employeur et dont le salarié lui donne reçu, fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail.

Le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé dans les six mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées.