

L'Attestation d'assurance chômage formule 2012 !

by StephaneM - Mercredi, février 15, 2012

<http://www.stephane-mignonat.com/2012/02/15/lattestation-dassurance-chomage-formule-2012/>



Pole-emploi-chomage

Depuis le 1er janvier 2011, les employeurs de plus de dix salariés doivent transmettre le volet de l'attestation destiné au Pôle emploi sous forme électronique. Pour les employeurs de moins de dix salariés l'envoi de cette attestation sous cette forme électronique est facultatif.

Votre expert-comptable est équipé pour l'envoi de ces attestations sous cette forme, et en général c'est sous cette forme que sera réalisée votre obligation.

Il est bon de rappeler ici que tout employeur est tenu, au moment de la résiliation, de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, de délivrer aux salariés les attestations et justificatifs leur permettant d'exercer leurs droits à l'assurance chômage (c. trav. Article R. 1234-9 et R. 1234-10) et que cette envoi sous forme électronique au pôle emploi n'exonère pas l'employeur de remettre l'attestation au salarié.

Pour toutes les ruptures de contrat de travail – Toutes les ruptures (y compris en cas de démission, de prise d'acte de la rupture, de licenciement pour faute grave ou lourde ou même de mise à la retraite) et tous les salariés (contrats à durée déterminée, à durée indéterminée, d'apprentissage, contrats d'été avec des étudiants, activités saisonnières) sont concernés comme là rappelé le 4 juin 1988, la Cour de Cassation.

Depuis la Circulaire UNEDIC, du 18 Mai 2006, l'employeur a également l'obligation de transmettre un exemplaire de cette attestation au Pôle Emploi (c. trav. Art R. 1234-9) à l'adresse suivante : Centre de traitement – BP 80069 – 77213 Avon Cedex.

Quand faut-il remettre l'attestation ?

Il ne faut pas délivrer l'attestation d'assurance chômage avant la rupture du contrat de travail pas mesure de prudence et notamment du fait que les juges ont considéré que le salarié qui reçoit l'attestation avant la notification de la rupture, avait été informé de la rupture et donc ont qualifié le licenciement sans cause réelle et sérieuse, bien que la Cour de Cassation ait jugé dans un cas similaire d'une simple erreur matérielle.

Quel contenu pour l'attestation ?

L'attestation doit être correctement complétée et comporter notamment :

- le motif de la rupture (licenciement pour motif personnel, économique, démission ou rupture d'un commun accord) ;
- les salaires bruts soumis à cotisations (ainsi que les primes et gratifications qu'ils comprennent avec leur périodicité) ;
- le nom et la qualité du signataire ;
- le cachet de l'employeur.

Si des éléments de l'attestation sont modifiés par jugement, l'employeur n'a pas l'obligation de remettre une nouvelle attestation, sauf dans le cas où le jugement condamne l'employeur à produire une attestation rectificative.

Quelles sanctions ?

En cas d'indications erronées – Si l'attestation comporte de fausses indications, le salarié peut prétendre à des dommages-intérêts. L'attestation ne doit pas contenir les motifs d'ordre personnel qui sont à l'origine de la rupture du contrat de travail.

En cas de non-remise – L'employeur qui n'a pas remis l'attestation d'assurance chômage est passible des peines d'amende prévues pour les contraventions de la 5e classe, dont le maximum s'élève à 1 500 € (c. trav. Art. R1238-7).

Source : circ. Unedic 2011-9 du 15 février 2011.

(c) Stéphane MIGNONAT