

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 1<sup>er</sup> avril 2015

X contre société Noval (p. n° 14-12.246)

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée le 1<sup>er</sup> juin 2007 par la société Service midi et que son contrat de travail a été transféré le 1<sup>er</sup> mars 2010 à la société Noval, locataire-gérante jusqu'au terme du 28 février 2011, du fonds de commerce appartenant à la société Sea Side ; que le 3 janvier 2011, la société Noval a signifié au bailleur la résiliation de la location-gérance à compter du 31 décembre 2010, qu'elle a été placée en liquidation judiciaire le 17 janvier 2011 et que la salariée a été licenciée pour motif économique le 1<sup>er</sup> février 2011, par Mme Y... désignée en qualité de mandataire-liquidateur ;

Sur le moyen unique, pris en sa première branche (...)

Mais sur le moyen unique, pris en sa seconde branche :

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

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande indemnitaire au titre de la remise d'un certificat de travail et d'une attestation destinée à Pôle emploi, l'arrêt retient que son préjudice financier ne résulte pas de la remise tardive des documents sociaux mais du non-paiement de son salaire du mois de janvier et des deux mois de préavis et qu'elle a été prise en charge par Pôle emploi à la date normale à laquelle elle devait commencer à être indemnisée ;

Qu'en statuant ainsi, alors que la délivrance tardive d'une attestation destinée à Pôle emploi et d'un certificat de travail cause nécessairement au salarié un préjudice que le juge doit réparer, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Par ces motifs :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il déboute Mme Y... de sa demande de dommages-intérêts pour remise tardive des documents sociaux, l'arrêt rendu le 14 février 2013, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ; 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 d'Aix-en-Provence, autrement composée ;

(M. Chauvet, f.f. prés. – SCP Barthélemy, Matuchansky, Vexliard et Poupot, av.)

## Note.

1. Au moment de la cessation du contrat de travail, l'employeur est tenu de délivrer au salarié un certain nombre de documents : attestation d'assurance-chômage, reçu pour solde de tout compte et certificat de travail (1).

S'agissant plus spécifiquement de l'attestation destinée à Pôle Emploi, elle permet au salarié d'exercer et de connaître ses droits aux prestations de l'assurance-chômage. En outre, elle précise la durée des relations de travail, les douze dernières rémunérations perçues, ainsi que le motif de la rupture du contrat de travail ; elle doit être remise « sans délai » à l'assurance-chômage. Le texte vise « toute rupture », de sorte que l'attestation doit être établie dans tous les cas de cessation du contrat de travail : démission, licenciement, rupture conventionnelle, etc.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012, les entreprises de plus de 10 salariés sont tenues d'établir une attestation d'assurance-chômage par voie électronique (2). La question intéresse donc au premier chef les nouveaux demandeurs d'emploi, puisque la remise de cette attestation conditionne l'exacte détermination de leurs droits aux prestations de l'assurance-chômage en vue de leur versement.

2. Tel était précisément le cas en l'espèce. Une salariée, engagée le 1<sup>er</sup> juin 2007 dans une première société, a vu son contrat transféré vers une seconde le 1<sup>er</sup> mars 2010. À la suite de la liquidation de cette dernière, la salariée a été licenciée pour motif économique le 1<sup>er</sup> février 2011. Le mandataire-liquidateur, en charge de la procédure collective, a tardé à remettre le certificat de travail et l'attestation Pôle Emploi à la salariée. La salariée, estimant subir un préjudice du fait de ce retard, a porté sa demande indemnitaire devant les juges du fond.

Dans un arrêt du 14 février 2013, la Cour d'appel d'Aix-en-Provence a débouté la salariée, au motif que « son préjudice financier ne résulte pas de la remise tardive des documents sociaux, mais du non-paiement de son salaire du mois de janvier et des deux mois de préavis et qu'elle a été prise en charge par Pôle Emploi à la date normale à laquelle elle devait commencer à être indemnisée ».

Insatisfaite de la décision, la salariée a décidé de la contester et de s'en remettre à l'appréciation des juges du Quai de l'Horloge. Classiquement, et sans détour, la Cour de cassation a censuré l'arrêt de Cour d'appel en jugeant que « la délivrance tardive d'une attestation destinée à Pôle Emploi et d'un certificat de

(1) Articles D. 1234-6 et -7 et R. 1234-9 du Code du travail ; E. Suire, « Les suites d'un licenciement », RPDS 2007 p.323, spec. p.326 s.

(2) Article R. 1234-9 alinéa 2 du Code du travail, issu du décret n° 2011-138 du 1<sup>er</sup> février 2011 relatif à la transmission dématérialisée à Pôle Emploi de l'attestation d'assurance-chômage délivrée par l'employeur au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, JORF n° 0028 du 3 février 2011, p. 2167, texte n° 24.

*travail cause nécessairement au salarié un préjudice que le juge doit réparer* ». En d'autres termes, le préjudice est de principe.

3. Cette décision n'a absolument rien de nouveau dans le paysage jurisprudentiel français. La Cour de cassation considère, en effet, depuis plus de 15 ans, que le défaut ou la remise tardive de l'attestation cause nécessairement un préjudice au salarié (3), quand bien même ce retard ne serait que de huit jours (4). Le salarié n'a pas à rapporter la preuve qu'il a, du fait de ce retard ou de cette non-remise, subi un quelconque dommage. Dans la même veine, la remise d'une attestation Pôle Emploi erronée cause nécessairement un préjudice au salarié (5).

En particulier, la Haute juridiction ne distingue plus, comme antérieurement, selon que cette attestation permet ou non au salarié de se voir ouvrir des droits aux prestations de l'assurance-chômage. Elle a ainsi assoupli sa position, aux termes de laquelle elle avait jugé que, faute de justifier d'un quelconque préjudice, un salarié ne pouvait prétendre à des dommages et intérêts en cas de léger retard apporté à la remise de l'attestation (6). Elle avait, de même, jugé qu'un salarié ne pouvait être débouté de sa demande de dommages et intérêts dès lors que le manquement de l'employeur était directement à l'origine soit de la privation des allocations de chômage, soit de leur retard pendant 18 mois (7).

4. L'unique regret, dans cette décision, se situe certainement dans le fait que la Cour de cassation soit contrainte de marteler une position, pourtant bien ancrée, qui n'est ni sibylline, ni contestable.

Couramment, et c'était d'ailleurs le cas en l'espèce, les juges du fond cèdent au chant des sirènes en se laissant séduire par l'argument selon lequel le retard dans la remise de l'attestation destinée à l'assurance-chômage ne cause aucun préjudice au salarié, puisque le demandeur d'emploi ne perçoit l'allocation d'aide de retour à l'emploi (ARE) qu'après avoir subi un délai de carence et un différé d'indemnisation.

Cet argument ne saurait cependant prospérer devant les juges du droit. C'est oublier, en effet, qu'il y a préjudice parce que l'intéressé ne peut pas faire valoir ses droits, et non pas seulement parce que l'absence de cette attestation l'empêche de bénéficier des allocations de chômage. En tout état de cause, admettre un tel argumentaire reviendrait à admettre

qu'un employeur puisse choisir le moment de la remise de l'attestation à son salarié, ce qui n'est ni l'esprit, ni les termes de la loi. En pratique, cela autoriserait un employeur à délivrer l'attestation Pôle Emploi 6 mois après la cessation du contrat de travail du salarié, puisque les règles de l'assurance-chômage prévoient, en fonction des indemnités de rupture supra légales versées au salarié, un différé spéciale d'indemnisation pouvant aller jusqu'à 180 jours dans certains cas (8).

Il n'est pas inutile de préciser que l'employeur s'expose également à une sanction pénale, puisqu'aux termes de l'article R. 1238-7 du Code du travail, le fait pour l'employeur de méconnaître les obligations relatives à l'attestation d'assurance-chômage est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe, soit 1.500 euros.

5. Enfin, il y a lieu de rappeler que les documents de fin de contrat, y compris donc l'attestation destinée à Pôle Emploi (9), sont quérables et non portables. En d'autres termes, l'obligation de l'employeur est strictement restreinte à la mise à disposition desdits documents.

L'automaticité de la réparation est ainsi atténuée par l'obligation faite au salarié de justifier qu'il les a préalablement sollicités et qu'il s'est manifestement heurté à l'atonie de son employeur. Aussi, ne commet aucune faute l'employeur qui transmet tardivement les documents au salarié à la suite du refus de celui-ci de venir les chercher dans les locaux de l'entreprise (10).

Espérons qu'eu égard à la transmission par voie électronique de l'attestation destinée à Pôle Emploi en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012, pour les entreprises de plus de 10 salariés, le contentieux relatif à la remise de ce document se tarira.

**Jérémie Jardonnet,**  
Avocat au Barreau de Paris

(3) Voir par ex., Cass. Soc. 19 mai 1998, n°97-41.814, Bull. civ. V, n°266 ; Cass. Soc., 13 juin 2007, n°06-41.189 ; Cass. Soc., 19 février 2014, n°12-20.591 ; Cass. Soc., 21 janv. 2015, n°13-25.675.

(4) Cass. Soc., 17 septembre 2014, n°13-18.850.

(5) Cass. Soc. 30 septembre 2014 n°13-13.390.

(6) Cass. Soc. 12 juin 1981 n°79-40.980, Bull. civ. V, n°354.

(7) Cass. Soc. 16 juillet 1997 n°95-44.231, Bull. civ. V, n°272 ; Cass. Soc. 19 février 1992, n°88-40.175, Bull. civ. V, n°95.

(8) Articles 21 et 22 du Règlement général, 14 mai 2014.

(9) Cass. Soc., 5 octobre 2004, n°02-44.487.

(10) Cass. Soc., 26 mars 2014, n°12-27.028.