

## • L'AER : Unique mode de remise de l'attestation Pôle emploi aux salariés

### L'AER constitue l'unique mode de remise de l'attestation Pôle emploi aux salariés.

Il convient de combiner les dispositions de l'[article R.1234-9 du Code du travail \(www.legifrance.gouv.fr\)](#), aux termes desquelles les employeurs ont l'obligation :

- au moment de la résiliation, de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, de délivrer aux salariés les attestations nécessaires pour faire valoir leurs droits au chômage
- et de transmettre sans délai ces attestations à Pôle emploi avec l'obligation, depuis le 1er janvier 2012, d'établir l'attestation d'assurance chômage par voie électronique ([Décret n° 2011-138 du 1er fév. 2011 publié au JORF du 3 fév. - www.legifrance.gouv.fr](#) ; [Circ. UNÉDIC no 2019-12, 1er nov. 2019 - www.unedic.org](#))
- et, depuis janvier 2022, la seule modalité déclarative acceptée pour l'attestation employeur est la transmission du signalement de fin de contrat de travail unique (FCTU) véhiculé par la DSN ([www.net-entreprises.fr, actualité du 16 fév. 2021](#)).

La [circulaire UNÉDIC no 2019-12 du 1er nov. 2019 \(www.unedic.org\)](#) précise ainsi que : "[...] l'attestation d'employeur prévue à l'article R. 1234-9 du code du travail [...] peu[t] également résulter de la déclaration sociale nominative (DSN) prévue à l'article L. 133-5-3 du code de la sécurité sociale, R. 133-13 et R. 133-14 du code de la sécurité sociale, qui permet aux employeurs de fournir les éléments couverts par l'attestation mentionnée à l'article R. 1234-9 du code du travail (C. sec. soc., art. R. 133-14 résultant du décret n° 2017-858 du 09/05/2017). Cette déclaration se substitue à la délivrance de l'attestation visée à l'article R. 1234-9 du code du travail et permet à l'employeur de satisfaire à ses obligations à ce titre."

L'[arrêté du 14 juin 2011 \(www.legifrance.gouv.fr\)](#) relatif aux conditions de transmission dématérialisée des attestations mentionnées à l'[article R.1234-9 du Code du travail](#) précise bien, en son article 4, qu'en retour de la transmission de l'attestation par dépôt de fichier ou par saisie en ligne, Pôle emploi délivre à l'employeur l'attestation à remettre au salarié, constituée à partir des données transmises.

Enfin, rappelons que ce n'est que si le salarié démontre l'existence d'un préjudice subi (*exemple : absence de versement de l'ARE*) qu'il peut obtenir, du Conseil de prud'hommes, une condamnation de son employeur à des dommages et intérêts pour remise tardive de l'attestation Pôle emploi.

Ainsi, si la transmission des données est régulièrement et correctement effectuée lors de la sortie du salarié, bien que l'attestation rematérialisée ne le soit pas (*en raison du décalage d'envoi par Pôle emploi*), l'employeur ne peut se voir reprocher aucune faute.

 **NB :**

Certains employeurs ayant des populations ne relevant pas, pour la transmission de l'attestation employeur, du périmètre de la DSN (*agents publics titulaires et non titulaires, intermittents du spectacle, expatriés, dockers, personnels navigants de la marine marchande, marins-pêcheurs, etc.*) doivent - uniquement pour ces populations - transmettre leurs attestations employeur par le formulaire dématérialisé, disponible dans "*Espace employeur*" sur le site de [www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr) ou accessible via [www.net-entreprises.fr](http://www.net-entreprises.fr) en choisissant "*l'attestation employeur par saisie*".

Pour les entreprises de travail temporaire, l'obligation de remettre une version signée de l'attestation employeur concerne uniquement le personnel permanent et les intérimaires qui sont en contrat de travail à durée indéterminée (CDI). Pour les intérimaires en contrat de mission, en revanche, la transmission par le biais des restitutions mensuelles de missions (RMM) suffit. Vous ne devez remettre une version de ces restitutions que si l'intérimaire en fait la demande.