



## Fausse attestation employeur pour pôle-emploi

-----  
Par Visiteur

Bonjour,

Suite à ma prise d'acte de la rupture de mon contrat de travail pour manquements de mon employeur à ses obligations, mon contrat a été résilié et mon employeur m'a adressé les différents documents qu'un salarié est en droit d'attendre dans de telles conditions.

Oui, mais car l'attestation employeur s'avère inexacte et incomplète. Il manque, le nombre de salariés dans l'entreprise. Or il s'avère qu'au cours d'une enquête effectuée par l'inspecteur du travail et le médecin inspecteur régional, suite à mon intervention, il n'a pas été capable également ou n'a pas voulu indiquer le nombre de salariés.

De plus, à deux reprises, l'employeur a écrit que le motif de rupture du contrat était : "... rupture du contrat", sans préciser prise d'acte par le salarié de la rupture du contrat de travail.

Enfin, les heures travaillées mentionnées sont totalement fausses, puisqu'il a notifié mes arrêts-maladie, n'a évoqué que 6 mois sur les 12 mois à renseigner; et enfin n'a pas inclus les périodes où j'étais en attente de reclassement, mais considérée comme salariée à part entière en activité dans l'entreprise.

Si l'absence d'attestation de salaire peut avoir des conséquences pour l'employeur, qu'en est-il en cas de fausse attestation employeur, au détriment du salarié. ( on parle beaucoup de fausse attestation mais lorsque celle-ci profite au salarié).

Je précise que compte tenu de l'ampleur du dossier, les prudhommes me demandent de ne pas faire de référés car il souhaite que le dossier soit traité dans sa globalité.

Concrètement, j'ai adressé un premier courrier à l'employeur lui demandant une nouvelle attestation conforme, mais je n'ai pas reçu de réponse de sa part.

J'ai donc envoyé une mise en demeure stipulant que s'il ne m'adressait pas ce document, j'en informerais les prudhommes.

Concrètement, qu'est-ce que je peux faire de plus? Est-ce que simultanément l'intervention de l'inspecteur du travail - qui connaît très bien le dossier- s'impose?

Merci de votre aide

-----  
Par Visiteur

Chère madame,

Si l'absence d'attestation de salaire peut avoir des conséquences pour l'employeur, qu'en est-il en cas de fausse attestation employeur, au détriment du salarié. ( on parle beaucoup de fausse attestation mais lorsque celle-ci profite au salarié).

Je précise que compte tenu de l'ampleur du dossier, les prudhommes me demandent de ne pas faire de référés car il souhaite que le dossier soit traité dans sa globalité.

Concrètement, j'ai adressé un premier courrier à l'employeur lui demandant une nouvelle attestation conforme, mais je n'ai pas reçu de réponse de sa part.

J'ai donc envoyé une mise en demeure stipulant que s'il ne m'adressait pas ce document, j'en informerais les prudhommes.

Concrètement, qu'est-ce que je peux faire de plus? Est-ce que simultanément l'intervention de l'inspecteur du travail - qui connaît très bien le dossier- s'impose?

Si le conseil des prud'hommes refuse l'idée d'un référé pour enjoindre l'employeur à vous remettre les documents relatifs à la prise d'acte pour rupture; que vous avez déjà adressé à l'employeur un recommandé AR, j'ai bien peur que vous ayez un peu tout épuisé dans l'arsenal pour le moment.

Vous pouvez bien évidemment prévenir l'inspecteur du travail, mais le conseil des prud'hommes étant saisi, je doute qu'il accepte d'aller plus loin dans le dossier, d'autant que l'inspecteur ne dispose d'aucun moyen de coercition à l'égard de l'employeur.

Très cordialement.

-----  
Par Visiteur

Bonsoir,

Merci pour votre réponse.

Mais juridiquement, un employeur a-t-il le droit ou non d'adresser une attestation employeur pour pôle-emploi fausse, sachant que celle-ci a toutes les chances de ne pas permettre au salarié d'être correctement indemnisé.

Existe-il un article du code du travail qui le stipule?

Merci de votre réponse.

-----  
Par Visiteur

Chère madame,

Merci pour votre réponse.

Mais juridiquement, un employeur a-t-il le droit ou non d'adresser une attestation employeur pour pôle-emploi fausse, sachant que celle-ci a toutes les chances de ne pas permettre au salarié d'être correctement indemnisé.

Existe-il un article du code du travail qui le stipule?

Oui, c'est l'article R1234-9 du Code du travail:

Article R1234-9

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)

Dans la mesure où le non respect de cette obligation vous cause un préjudice, cela vous ouvre droit à dommages et intérêts sur le fondement de l'article 1382 du Code civil, sanctionnée par le conseil des prud'hommes dans le cadre de votre action judiciaire en requalification de la prise d'acte en licenciement.

Très cordialement.