



## 16ème législature

<b>Question N° : 9289</b>	<b>De M. Didier Le Gac ( Renaissance - Finistère )</b>	<b>Question écrite</b>
<b>Ministère interrogé</b> > Travail, plein emploi et insertion		<b>Ministère attributaire</b> > Travail, plein emploi et insertion
<b>Rubrique</b> > chômage	<b>Tête d'analyse</b> > Indication d'une offre éventuelle en CDI sur l'attestation employeur Pôle emploi	<b>Analyse</b> > Indication d'une offre éventuelle en CDI sur l'attestation employeur Pôle emploi.
Question publiée au JO le : <b>27/06/2023</b> Réponse publiée au JO le : <b>29/08/2023</b> page : <b>7801</b>		

### Texte de la question

M. Didier Le Gac appelle l'attention de M. le ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion sur l'attestation Pôle emploi remise par l'employeur au salarié à la fin de son contrat de travail. L'attestation Pôle emploi permet à tout salarié de faire valoir ses droits aux allocations chômage quel que soit le type de contrat liant le salarié à son employeur (CDI, CDD...) et quel que soit le motif de la rupture de ce contrat (licenciement, rupture conventionnelle, licenciement...). L'attestation doit notamment préciser les informations suivantes : identité et qualification du salarié, motif de la rupture du contrat de travail, durée de l'emploi, montant des rémunérations perçues (salaires, primes, indemnités, montant du solde de tout compte) au cours des 24 derniers mois si le salarié a moins de 53 ans (ou au cours des 36 derniers mois si le salarié a 53 ans et plus). C'est l'employeur qui établit l'attestation et doit en transmettre un exemplaire de manière dématérialisée à Pôle emploi, soit *via* le site de services en ligne, soit par le biais d'un logiciel de paie. En l'état, ce document ne mentionne cependant pas s'il a été proposé au salarié en contrat de travail à durée déterminée ou en contrat de travail temporaire et intérimaire, un CDI par l'entreprise. Afin de tenir des statistiques plus précises en la matière, il lui demande dans quelle mesure le formulaire « Cerfa attestation employeur - Pôle emploi » pourrait intégrer cette donnée supplémentaire.

### Texte de la réponse

L'attestation de fin de contrat mentionnée aux l'article R. 1234-9 et suivants du code du travail, communément appelé attestation Pôle emploi, fait partie des documents devant obligatoirement être délivrés par l'employeur au salarié, au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, afin de lui permettre d'exercer ses droits, notamment en matière d'assurance chômage. L'attestation Pôle emploi prévoit un certain nombre d'informations relatives à l'identité des parties prenantes du contrat de travail et des informations essentielles relatives à la vie de ce contrat permettant, in fine, le calcul des droits à l'allocation d'assurance chômage. De fait, cette attestation précise notamment la nature du contrat, le temps de travail, la date de début d'emploi et la date du dernier jour travaillé et payé, le montant des rémunérations, le montant des indemnités de rupture ou encore le motif de la rupture du contrat de travail. La collecte d'informations via l'attestation Pôle emploi est régie par les règles de protection des données personnelles et notamment le principe de proportionnalité et de pertinence. Les informations collectées doivent être adéquates, pertinentes et non excessives au regard des finalités pour lesquelles elles sont collectées et de leurs traitements ultérieurs. Ainsi, utiliser l'attestation Pôle emploi en vue d'intégrer une



donnée relative à « la proposition d'un CDI par l'employeur » à des fins statistiques n'apparaît pas conforme à la finalité de l'attestation. En effet, cette dernière n'a pas vocation ni à collecter des informations relatives à la relation individuelle entre le salarié et l'employeur, ni à un traitement statistiques des données collectées. Néanmoins, il convient de souligner que la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail prévoit, à l'article 2, la privation de droit à l'allocation chômage des demandeurs d'emploi qui ont, dans les 12 derniers mois, refusés 2 offres de CDI (codifié aux articles L. 1243-11-1 et L. 1251-33-1 du code du travail). A ce titre, le gouvernement travaille à l'opérationnalité de ces dispositions et instruit la possibilité, à compter de 2025, de compléter la déclaration sociale nominative d'un champ relatif au refus de CDI d'un salarié en CDD ou en contrat d'intérim.