Les documents remis au salarié en fin de contrat

Quels sont les documents que l'employeur doit remettre au salarié à la fin du contrat de travail ?

À la rupture du contrat de travail, qu'il s'agisse d'un CDD ou d'un CDI, l'employeur doit obligatoirement remettre au salarié plusieurs documents :

- Le dernier bulletin de salaire avec le solde de tout compte.
- Un reçu pour solde de tout compte,
- Un certificat de travail,
- Une attestation France Travail.

Le reçu pour solde de tout compte

Son contenu :

Le reçu pour solde de tout compte :

- Récapitule les sommes versées lors de la rupture du contrat et leur nature, *(C. trav., art. D 1234-7 et L 1234-20, al. 1* *Cass. soc., 18 déc. 2013, n° 12-24.985*
- Est établi en double exemplaire dont un est remis au salarié. A défaut il ne produit aucun effet. *Cass. soc., 16 juill. 1997, n° 94-41.938*

Moment de son établissement :

Le solde de tout compte :

- Doit être établi à l'expiration du contrat de travail.
- Ne peut être signé par le salarié alors qu'il est encore sous la dépendance de l'employeur ; *Cass. soc., 17 juin 1997, n° 94-42.719*
- Ne peut pas être délivré et signé avant la notification du licenciement ou avant la fin du préavis. Sinon il n'a pas d'effet libératoire. *Cass. soc., 7 févr. 1990, n° 87-40.172*
- Peut être signé dès le jour effectif de départ ou au cours du préavis. *Cass. soc., 17 janv. 1996, n° 92-42.734*
- La remise d'un reçu pour solde de tout compte et d'une attestation France Travail au salarié, sans attendre la décision d'homologation de la rupture conventionnelle, constitue un licenciement sans cause réelle et sérieuse. *Cass, soc. 6 juillet 2016 n° 14-20.323*
- Le solde de tout compte est quérable et non portable. *Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-27.028*
Il peut être tenu à disposition du salarié sous réserve de l'en informer.
- Il doit aller le chercher et ne peut exiger qu'il lui soit envoyé à son domicile, sauf maladie rendant impossible ses déplacements. *Cass. soc., 1er juill. 2015, n° 13-26.850*

Effet de sa signature par le salarié

Sa signature par le salarié a un effet libératoire, à l'expiration du délai de dénonciation de 6 mois, pour les sommes qui y sont inscrites. *C. trav., art. L 1234-20, al. 2*

À défaut de dénonciation, le salarié ne peut plus contester les sommes visées dans le reçu. *C. trav., art. L. 1234-20* N'ayant pas la valeur d'un accord transactionnel, le salarié peut encore porter des réclamations devant le conseil de prud'hommes.
Cass. soc., 11.12.2014, n° 13-17.277 *CA Paris, 19.05.2011, n° 09-10460*

Le salarié peut donc encore agir en justice pour contester la légitimité de son licenciement et réclamer des indemnités pour rupture abusive.

Le certificat de travail

C. trav., art. L 1234-19

Un certificat de travail doit être remis au salarié quelle que soit la nature du contrat ou sa durée (même quelques heures). *Cass. soc., 13 mars 1996, n° 92-42.003*
L'absence de remise du certificat est sanctionnée par une amende de 750 €.
C. trav., art. R. 1238-3

Ce certificat doit mentionner :

- Les dates d'entrée et de sortie du salarié,
- La nature de l'emploi ou des emplois occupés,
- Les périodes correspondantes,

→ Le bénéfice du maintien à titre gratuit des garanties frais de santé et prévoyance.
CSS, art. L. 911-8, 6°, C. trav., art. D 1234-6

Il est d'usage d'y indiquer également :

- Le nom et prénom du salarié,
- Son adresse,
- La raison sociale et l'adresse de l'employeur,
- Le lieu et la date de délivrance.

Attention

Il est interdit d'y indiquer une mention discriminatoire ou une clause de non-concurrence non consentie. *Cass. soc., 4 mars 1992, n° 88-41.014*
Cass. crim., 14 oct. 1986, n° 85-96.369 *Cass. soc., 19 juin 1991, n° 86-45.504*

L'attestation France Travail

Le modèle d'attestation employeur est établi par l'Unédic. *C. trav., art. R. 1234-10*
Cette attestation permet au salarié de faire valoir ses droits aux prestations d'assurance chômage.

A l'expiration du contrat de travail, elle doit être remise au salarié et transmise sans délai à France Travail par l'employeur. *C. trav., art. R. 1234-9*
A défaut, l'employeur peut être condamné au paiement de l'amende prévue pour les contraventions de 5e classe, soit 1 500 € ou 3 000 € en cas de récidive.
C. trav., art. R. 1238-7 ; C. pén., art. 131-13

Attention

Le salarié peut également engager une action en dommages-intérêts en réparation du préjudice subi en raison de la non-délivrance ou de la délivrance tardive de l'attestation France Travail. *Cass. soc., 13 avr. 2016, n° 14-28.293* *Cass. soc., 16 juin 2016, n° 15-15.982*
Cass. soc., 22 mars 2017, n° 16-12.930

Une question ?

Nos équipes juridiques sont là pour vous répondre !

Notre offre d'accompagnement juridique vous permet de bénéficier quotidiennement et en illimité des conseils de nos équipes juridiques.

Pour en savoir plus :

contact@agrume.fr

Logiciel Agrume RH

agrume