



INFORMATIONS

Personnels OGEC - SNEC CFTC

ACADEMIE DE NICE

Les documents que vous devez obtenir de votre employeur, sans délai lors de votre fin de contrat :

Attestation Pôle emploi

L'employeur doit vous délivrer l'attestation nécessaire à l'ouverture des droits à indemnisation du chômage : [article R1234-9 du code du travail](#). « 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. » .

Plusieurs décisions de la Cour de cassation ont précisé qu'une remise tardive de ce document causait nécessairement un préjudice ouvrant droit à dommages-intérêts : [pourvoi: 10-20112](#) idem [pourvoi: 10-30465](#) - bien entendu ce préjudice doit faire l'objet de justificatifs comme par exemple l'ouverture d'un crédit en attendant le versement des indemnités de pôle emploi , les frais bancaires relatifs à des rejets de prélèvements etc ...

Le certificat de travail

L'employeur doit vous délivrer le certificat de travail comme le prévoit l'article [L1234-19 du code du travail](#). Le contenu du certificat de travail est règlementé par décret : aux termes de l'article [D1234-6 du code du travail](#) il comprend exclusivement les mentions suivantes :

- 1°) La date d'entrée du salarié et celle de sa sortie ;
- 2°) La nature de l'emploi ou des emplois successivement occupés et les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus. Il faut noter cependant que ces dispositions qui se veulent protectrices du salarié qui change d'entreprise sont insuffisantes. Elles ne proscrivent nullement les appels téléphoniques lors d'un éventuel recrutement aux précédents employeurs ce qui nécessite pour le moins l'aménagement des CV en cas de difficultés particulières. Il m'est personnellement arrivé de défendre une pharmacienne salariée qui avait eu "le tort" de demander le paiement des heures complémentaires de travail effectuées et que son ancien employeur poursuivait de sa vindicte . Il a été possible d'obtenir des attestations en ce sens de certains pharmaciens contactés par l'ancien employeur et une indemnité spécifique a été allouée par la Cour d'Appel de Grenoble . Les dispositions de l'article D1234-6 ne proscrivent pas non plus la diffusion de listes de salariés indésirables dans certains secteurs d'activité. La



INFORMATIONS

Personnels OGEC - SNEC CFTC

ACADEMIE DE NICE

reconversion du salarié devient alors la seule option lui permettant de retrouver un emploi (voir les droits à formation).

Les congés payés

Dans certains métiers qui ont une caisse de congés payés (BTP par exemple) une attestation de droits à congés permet de transférer ces droits d'une entreprise sur l'autre ou d'informer Pôle Emploi des droits à congés dus : l'employeur doit vous délivrer les formulaires afférents au terme de [l'article R7122-37 du code du travail](#)

Le solde de tout compte : que faire s'il est erroné.

Le solde du tout compte est réglementé par [l'article L1234-20](#), modifié par [LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 - art. 4](#) portant modification du marché du travail et ainsi libellé : « Le solde de tout compte, établi par l'employeur et dont le salarié lui donne reçu, fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail.

S'il y a dispense de préavis, le reçu pour solde de tout compte peut être délivré le jour du départ du salarié ([Cass. Soc. 17.01.1996 : n° 92-42734](#)).

Un inventaire peut être erroné par conséquent **le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé dans les six mois** qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées. »

A SAVOIR : ne pas retourner signé le solde de tout compte et ne pas encaisser le chèque afférent n'a aucun effet sur vos droits dès lors que l'employeur peut établir qu'il vous a envoyé le décompte par LRAR et que vous avez reçu le chèque de même. Vous signez donc le solde et encaissez le chèque **puis formulez immédiatement par LRAR vos observations en demandant le complément auquel vous pensez avoir droit (Lettre de dénonciation du solde de tout compte)** . Vous avez six mois à compter de la date de votre signature pour introduire une action en recouvrement des sommes dues aux prud'hommes si l'employeur ne se rend pas à vos arguments. Vous pouvez donc faire l'économie d'une altercation avec l'employeur et régler le problème ultérieurement.



INFORMATIONS

Personnels OGEC - SNEC CFTC

ACADEMIE DE NICE

Si votre réclamation porte sur une rubrique non remplie dans le solde de tout compte , le délai de prescription de 6 mois ne peut vous être opposé : votre réclamation relève alors des délais de prescription de droit commun soit 2 ans pour l'exécution fautive du contrat de travail par l'employeur et 3 ans pour les réclamations salariales.

La Cour de Cassation avait déjà eu l'occasion de préciser que le reçu pour solde de tout compte , fut-il rédigé en des termes généraux, ne vaut pas renonciation, par le salarié, à son droit de contester la légitimité de son licenciement ([Cass. Soc 02.02.2011 : n°09-40453](#)). La cour de cassation confirme à nouveau que le solde de tout compte rédigé en des termes généraux n'éteint pas tout litige : ainsi en est-il pour une mention écrite de la main de la salariée " Je reconnais que comme conséquence de ce versement tout compte entre la Pharmacie du Centre commercial Wasquehal et moi-même se trouve entièrement et définitivement apuré et réglé." ; Ceci n'interdit nullement à la salariée de saisir la juridiction prud'homale d'une demande en requalification de sa démission en prise d'acte produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, et en paiement de dommages-intérêts pour harcèlement moral, de rappel de salaire au titre des heures supplémentaires, d'indemnité de licenciement, de prime d'équipement, des heures de formation non payées, des frais de "forçage bancaire" et d'une journée de mise à pied ; ([Cass. Soc. 18 décembre 2013, n°12-24985](#))

Que faire si les documents de fin de contrat ou le chèque de solde de tout compte ne sont pas remis ?

Le principe les documents de fin de contrat et le chèque de solde de tout compte sont quérables

A l'heure d'internet c'est surprenant mais ainsi , les documents de fin de contrat sont " quérables" autrement dit vous devez aller personnellement les chercher et il doivent vous être remis en main propre. La Cour de cassation a eu l'occasion de rappeler ce principe .

Depuis 1991 la cour de cassation a décidé que le salaire était "quérable" si bien que le chèque de solde de tout compte l'est devenu ainsi que tous les documents de fin de contrat : [Cass soc 11 avril 1991 N° de pourvoi: 89-43337](#) ... SAUF ABUS DE DROIT: si vous ne pouvez pas objectivement vous déplacer (hospitalisation, déménagement lointain etc ...) évidemment que l'employeur doit tenir compte de ces circonstances.

Cette jurisprudence demeure constante : [cass soc 31 octobre 2012 N° de pourvoi: 11-18869](#) : "Mais attendu qu'ayant relevé, par motifs propres et adoptés, que les documents de fin de



INFORMATIONS

Personnels OGEC - SNEC CFTC

ACADEMIE DE NICE

contrat avaient été établis le 10 juin 2008 et qu'ils avaient été transmis le 29 octobre 2008 après que le salarié eut refusé de venir les chercher au siège de la société et transmis une enveloppe timbrée à son adresse, la cour d'appel a pu décider, en raison du caractère quérable de ces documents, que l'employeur avait satisfait à son obligation de délivrance ; que le moyen n'est pas fondé ;

L'exception : on peut convenir avec l'employeur d'un autre mode de transmission de ces documents et du chèque de solde de tout compte

On remarque également dans cet arrêt que rien n'empêche de convenir avec l'employeur d'un autre mode d'envoi notamment par simple courrier ou LRAR ce qui sécurise et l'employeur et le salarié .

Que faire si ces documents ou le chèque ne sont pas remis ?

après une mise en demeure adressée en LRAR à l'employeur afin qu'il mette les documents de fin de contrat à votre disposition, vous irez les chercher . S'ils ne vous sont pas remis vous pouvez faire un référé sous astreinte de 50 euros par jour de retard dans la délivrance de ces documents en produisant la photocopie et l'accusé réception de votre demande de remise des documents de fin de contrat . Des sanctions pénales existent en cas de refus de remettre ces documents : [article R1238-3 pour le certificat de travail](#)

Par ailleurs la résistance abusive de l'employeur peut être sanctionnée par le JEX : juge de l'exécution au titre de l'article L 123-3 du code de procédure civile. En l'espèce notre internaute ** n'avait toujours pas ses documents 8 mois après un arrêt d'appel en ordonnant la production . la résistance abusive de l'employeur qui s'était pourtant exécuté juste avant l'audience devant le JEX a été très sévèrement sanctionnée pour 3000 euros à titre de dommages intérêts plus 500 euros au titre de l'article 700 du CPC . Cela fait cher de la feuille de papier ...

le cas particulier du chèque de solde de tout compte remis en différé

Lorsque le solde de tout compte est remis en cours de mois, il n'est pas rare qu'il ne soit PAS assorti du chèque afférent .

En principe vous devez recevoir ce chèque de votre employeur au plus tard à la date qui était celle ordinaire de versement de votre paie. Exemple : vous ne faites plus partie du personnel le 3 Novembre, votre fiche de paie de Novembre est ordinairement éditée le 10 Décembre , votre chèque doit être mis à votre disposition le 10 décembre .



INFORMATIONS

Personnels OGEC - SNEC CFTC

ACADEMIE DE NICE

Si l'employeur ne vous l'adresse pas, vous devez vous déplacer pour le récupérer car le salaire est dit « quérable ». Si vous n'exécutez pas votre préavis et en êtes cependant payé, il vous faut attendre la fin du préavis pour recevoir le solde de tout compte puisque vous demeurez membre du personnel jusqu'à la fin du préavis non travaillé et payé.

Si vous êtes mis en « inaptitude » et que l'employeur ne peut vous reclasser , le préavis ne peut alors être travaillé. La fin de votre contrat coïncide alors avec l'envoi de votre lettre de licenciement.

Je vous invite donc sans délai à envoyer un courriel (les plus simples phrases !!) à votre employeur afin de lui demander vos documents, vous pouvez bien sûr faire suivre ce présent courriel afin de lui rappeler ses obligations.

Stéphane LETEINTURIER

Secrétaire Général, SNEC CFTC du VAR et de l'ACADEMIE DE NICE

(PS 1: dans le cas de vos difficultés financières et face à la lenteur administrative, je vous invite à prendre rendez vous auprès du CCAS de votre commune de résidence afin d'y rencontrer une assistance sociale qui pourra vous apporter une aide.