Image not found or type unknown

Le solde de tout compte : contenu et conséquences ?

publié le **18/04/2016**, vu **6932 fois**, Auteur : Maître ARBEZ-NICOLAS

Lors de la rupture du contrat de travail, l'employeur doit remettre au salarié un reçu pour solde de tout compte.

Le solde de tout compte peut être dénoncé dans **les 6 mois** à compter de **sa signature sans réserve par le salarié**. A défaut de dénonciation dans ce délai, il ne peut plus être contesté pour les sommes qui y sont mentionnées. Dans ce cas, on dit que le solde de tout compte a un **« effet libératoire »** pour l'employeur.

Pour avoir un effet libératoire, le reçu pour solde de tout compte doit respecter des conditions impératives. A défaut, il n'a que la valeur d'un simple reçu.

L'article L.1234-20 du Code du travail dispose que *« 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. 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 ».*

1.**Date de délivrance du solde du compte**

a/ Le solde de tout compte **constitue une obligation pour l'employeur**.

Cet impératif est rappelé dans une circulaire du ministère du travail DGT n°2009-5 du 17 mars 2009, mais également par la jurisprudence. (Cour de cass. 18 décembre 2013, n° 12-24.985).

b/ Le solde de tout compte doit être délivré **après la rupture du contrat du travail**, c'est-à-dire en principe à la fin du préavis, qu'il soit exécuté ou non.

Si le solde de tout compte est délivré alors que le contrat de travail n'est pas encore rompu ou que le salarié est sous la dépendance de son employeur, celui-ci est privé d'effet.

c/ solde de tout compte et préavis

Le reçu pour solde de tout compte signé alors que le salarié n'avait pas été dispensé de l'exécution de son préavis n'a pas d'effet libératoire (Cass. Soc. 10 novembre 1998 n°96-43743).

Lorsque le salarié est dispensé de l'exécution du préavis, la Jurisprudence a pu admettre que le reçu pouvait être signé dès le jour du départ physique de l'entreprise (Cass. Soc. 17 Janvier 1996 n°92-42734)

d/ tous les contrats de travail sont concernés

Les textes ne faisant aucune restriction, toutes les catégories de contrats de travail sont

concernées, y compris le CDD. En conséquence, le reçu pour solde de tout compte **doit être impérativement établi par l'employeur quels que soit le type de contrat et le motif de la rupture**

2.Les mentions du solde de tout compte

a/le document doit préciser qu'il s'agit d'un **« reçu pour solde de tout compte** »

b/ le solde de tout compte : un inventaire des sommes versées

Le solde de tout compte fait **l'inventaire** des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail.

Il est donc nécessaire de détailler les différents éléments de rémunération et d'indemnisation versés au salarié à l'occasion de la rupture du contrat de travail.

Ex : salaire, heures supplémentaires, indemnité de congés payés, indemnité de préavis, indemnité de licenciement, prorata d'une prime de 13ème mois…

Dans la mesure où l'effet libératoire attaché au reçu vaut exclusivement pour les sommes qui figurent sur le solde de tout compte, l'employeur se doit d'être le plus précis possible s'il souhaite réduire les risques de contentieux.

En principe, les droits futurs n'ont pas à être mentionnés (Droits dont les montants ne sont pas encore connus n'ont donc pas à y figurer. Ex : prime d'intéressement ne pouvant être fixée qu'à l'issue de l'exercice social, indemnité compensatrice de non-concurrence…).

c/ la date du solde de tout compte

Le solde de tout compte doit **être daté**. En effet, la date permet d'une part, de s'assurer que le solde du temps a été délivré postérieurement à la rupture du contrat de travail, et d'autre part, de fixer le point de départ du délai de 6 mois dont le salarié dispose pour dénoncer le reçu.

d/le délai de contestation n'est pas une mention obligatoire

Le Code du travail n'exige pas que le solde de tout compte fasse mention du délai dont dispose le salarié pour dénoncer ce document. La Cour de cassation a récemment confirmé que **le délai de dénonciation ne constitue pas une mention obligatoire**. Cass. soc. 4-11-2015 n° 14-10.657

Il s'agit pourtant d'un élément essentiel à la compréhension par le salarié de la portée de sa signature. Aussi, est-il conseillé d'en faire tout de même mention. En cas de litige, cela établira que ce document a été signé par le salarié en toute connaissance de cause.

e/ le nombre d'exemplaire du solde de tout compte

Il doit être établi en **double exemplaire**, dont l'un est remis au salarié. Mention en est faite sur le reçu (Article D. 1234-7 du Code du travail). Le solde de tout compte qui n'aurait pas été rédigé en double exemplaire ou dont l'un d'eux n'aurait pas été remis au salarié, n'a que valeur d'un simple reçu des sommes y figurant et non une valeur libératoire. (Cass. soc. 16 juillet 1997 n° 94-41.938)

3. La signature du solde de tout compte

a/ Le salarié **est libre de refuser de le signer**

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Dans ce cas, le solde de tout compte n'a pas « d'effet libératoire » : **il a la valeur d'un simple reçu**. Ce qui signifie que le salarié peut contester les sommes qui y figurent dans la limite des délais légaux de prescription (3 ans pour des rappels de salaires). En pratique, si le salarié refuse de signer le solde de tout compte, il est conseillé à l'employeur de lui faire contresigner un document distinct, attestant que le solde de tout compte lui a bien été remis en main propre (bulletin de salaire, courrier annexé au solde de tout compte…). Ou bien encore, l'employeur peut adresser le solde de tout compte par lettre RAR, précisant par ailleurs la date de la remise en main propre. L'employeur doit en effet se prémunir une preuve de la délivrance du solde de tout compte.

b/ signature sans réserve

Si le solde de tout compte est signé par le salarié **sans réserve** : passé un délai de 6 mois suivant la signature par le salarié, **toutes les sommes qui y sont indiquées ne peuvent plus être contestées**. Aussi, le salarié ne pourra plus en contester le montant. C'est ce qu'on appelle **l'effet libératoire** du reçu pour solde de tout compte.

c/ signature avec réserves

Le reçu pour solde de tout compte signé **avec réserves**, est privé d'effet libératoire (Ex : "sous réserve de mes droits »). Toutefois, si les réserves portent sans ambiguïté sur une somme précise, le reçu conservera un effet libératoire à l'égard des autres sommes.

4/ Dénonciation du solde de tout compte par le salarié

- Le reçu pour solde de tout compte peut être **dénoncé par le salarié dans les 6 mois** qui suivent sa signature. (Art. L. 1234-20 du Code du travail)
- Pour apprécier la date d'expiration du délai de 6 mois au-delà duquel le reçu ne peut plus être dénoncé, on se place à la date de notification de la contestation par le salarié (et non à la date de réception de la contestation par l'employeur)
- Au-delà de ce délai, il devient libératoire pour l'employeur mais uniquement pour les sommes qui y sont mentionnées
- La contestation du solde de tout compte doit être effectuée par :
- Lettre recommandée – la loi n'exige cependant pas un avis de réception (Article D.1234-8 du Code du travail)
- Saisine du Conseil de Prud'hommes

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés