

Le solde de tout compte : à quoi ça sert ?

RUPTURE DU CONTRAT Publié vendredi 29 novembre 2024 par [Patricia Drevon](#), [Secteur des Affaires juridiques](#)



A l'occasion de toute rupture du contrat de travail (licenciement, démission, rupture conventionnelle, fin de CDD, départ en retraite...), l'employeur est tenu d'établir, en double exemplaire, un document dénommé « reçu pour solde de tout compte » (art. L 1234-20 du code du travail) faisant l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail (ex : salaire, heures supplémentaires, indemnité de congés payés, indemnité de préavis et/ou de licenciement...).

L'employeur a seulement pour obligation d'informer le salarié qu'il tient le reçu pour solde de tout compte à sa disposition mais aucunement de le faire parvenir à l'intéressé (Cass. soc., 26-3-14, n°12-27028).

Le reçu pour solde de tout compte ne peut se contenter de faire état d'une somme globale en renvoyant pour le détail des sommes versées au bulletin de paie qui lui est annexé (Cass. soc., 28-6-18, n°16-25823).

Lorsque le reçu pour solde de tout compte est signé par le salarié, ce reçu devient, passé un délai de six mois courant à compter de sa signature, libératoire pour l'employeur à l'égard des sommes qui y sont mentionnées, peu important qu'il soit rédigé en des termes généraux (Cass. soc., 18-12-13, n°12-24985).

Toutefois, un reçu pour solde de tout compte mentionnant une somme globale au titre des salaires dus, sans préciser la part correspondante à des heures supplémentaires, n'a pas d'effet libératoire concernant les sommes afférentes au paiement de ces heures (Cass. soc., 11-12-14, n°13-17277).

Ainsi, en signant le solde de tout compte, le salarié s'engage à ne plus contester les sommes figurant dans ce relevé passé un délai de six mois. La signature d'un reçu pour solde de tout compte rédigé en des termes généraux ne peut valoir renonciation au droit de contester le bien-fondé du licenciement (Cass. soc., 2-2-11, n°09-40453).

Si le reçu n'indique pas la date de signature, il n'a pas d'effet libératoire. Il importe peu que cette date n'ait pas été inscrite par la main du salarié, dès l'instant qu'elle est certaine.

Le reçu pour solde de tout compte signé par le salarié lorsque celui-ci est encore sous la dépendance de son employeur n'a pas d'effet libératoire (Cass. soc., 10-11-98 n°96-43743 : en l'espèce, le reçu pour solde de tout compte avait été signé par le salarié durant le préavis que celui-ci devait effectuer). En effet, le solde de tout compte ne peut être remis qu'à la date de la fin du contrat de travail.

Le salarié peut dénoncer dans les six mois qui suivent sa signature le reçu pour solde de tout compte par lettre recommandée. Cette dénonciation n'a pas à être motivée et prive le reçu pour solde de tout compte de tout effet libératoire.

Attention, le délai de six mois est opposable au salarié même s'il n'est pas mentionné sur le solde de tout compte (Cass. soc., 4-11-15, n°14-10657). Pour apprécier si le reçu a été dénoncé dans le délai de 6 mois, il convient de prendre en compte le jour de réception par l'employeur de la contestation (Cass. soc., 7-3-18, n°16-13194).

Il faut relever que le salarié n'est pas tenu de signer le reçu pour solde de tout compte. L'employeur ne peut d'ailleurs conditionner le versement des sommes qu'il doit à la signature par le salarié du reçu pour solde de tout compte. En cas de doute quant aux sommes figurant dans ledit solde de tout compte, nous préconisons aux salariés de ne pas le signer.

Lorsque le reçu pour solde de tout compte n'est pas signé par le salarié, celui-ci n'a pas valeur de preuve du paiement des sommes qui y sont mentionnées. Il appartient en conséquence à l'employeur de justifier de ce paiement.

En l'absence de signature du reçu pour solde de tout compte par le salarié, ce document a uniquement la valeur d'un simple reçu, laissant ouverte la possibilité de contester les sommes au-delà du délai de dénonciation de six mois, et ce, dans les limites des délais de prescription (un an, deux ans ou trois ans selon la nature de la créance objet du litige).

En effet, la non signature par le salarié du reçu pour solde de tout compte n'a aucun effet sur le délai de prescription, ce délai ne courant pas ou n'étant suspendu qu'en cas d'impossibilité d'agir à la suite d'un empêchement résultant de la loi, de la convention ou de la force majeure (Cass. soc., 14-11-24, n°21-22540 ; voir également Cass. soc., 27-3-19, n°18-12792). En l'espèce, l'incarcération du salarié n'a pas été jugé comme étant une cause d'interruption ou de suspension du délai de prescription.

PATRICIA DREVON

Secrétaire confédérale au Secteur de l'Organisation, des Outre-Mer et des Affaires juridiques

SECTEUR DES AFFAIRES JURIDIQUES

Le secteur des Affaires juridiques apporte une assistance juridique à la Confédération dans sa lecture du droit et dans la gestion des contentieux.

Partager cet article :       

Télécharger

PDF **Veille juridique du 25 au 29 novembre 2024**
29 novembre - PDF - 387.9 kio

NOS PARTENAIRES

ACTUALITÉS

Communiqués de FO
Les éditoriaux du secrétaire général
Les communications des secteurs
Les articles de L'InFO militante
Les communiqués des fédérations

VOS DROITS

Les Chiffres utiles
Votre Fiche de paye
L'InFO des CSE
Consommation
Vos impôts

AGIR

Nos actions
Les outils syndicaux
La WebTV FO
Entre Militants

FORCE-OUVRIERE.FR



Qu'est-ce que FO ?
Notre organisation
Adhérer à FO
Rapports financiers

NOUS SUIVRE



NOTRE NEWSLETTER

