

// le dossier pratique

Le reçu pour solde de tout compte

Le solde de tout compte détaille les sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail. Il est établi par l'employeur et remis au salarié qui peut (ou non) lui en donner reçu, d'où l'expression « reçu pour solde de tout compte ». Ce document a un effet libératoire : si les conditions de validité sont respectées, le salarié qui ne le dénonce pas dans un certain délai ne peut par la suite contester en justice les sommes y figurant. Il s'agit donc pour les employeurs d'une formalité à ne pas négliger. Rappel des règles et points de vigilance dans ce dossier.

À CLASSER SOUS
RUPTURE DU CONTRAT
FORMALITÉS

01 / 19

1 Une obligation ou une faculté ?

UNE OBLIGATION POUR L'EMPLOYEUR

Le solde de tout compte est un document qui fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail (C. trav., art. L. 1234-20).

Il doit être remis par l'employeur au salarié **quels que soient** la nature du contrat de travail et le **motif** de la rupture (démission, licenciement, prise d'acte, rupture conventionnelle homologuée, départ ou mise à la retraite, fin de CDD, etc.).

Il s'agit là pour l'employeur d'une obligation et pas d'une simple faculté (Cass. soc., 18 décembre 2013, n° 12-24.985 ; Circ. DGT n° 2009-5 du 17 mars 2009).

À NOTER Si, selon la Cour de cassation et le ministère du Travail, l'établissement du reçu pour solde de tout compte a un caractère impératif, ni la loi ni la jurisprudence ne prévoient de sanctions en cas de non-respect de cette formalité. Reste que l'employeur a tout intérêt à établir ce document puisque, une fois signé par le salarié, il a un effet libératoire en ce qui concerne les sommes qui y sont inscrites (v. ci-après).

UNE FACULTÉ POUR LE SALARIÉ

L'employeur remet le solde de tout compte au salarié qui peut ou non lui en donner reçu. L'intéressé est en effet **libre de signer ou non le reçu pour solde de tout compte**.

Ce refus n'entraîne aucune conséquence ou sanction particulière. L'employeur ne

peut notamment pas soumettre le versement des sommes dues lors de la rupture à la signature du reçu pour solde de tout compte par le salarié.

2 Quelles sont ses conditions de validité ?

QUELLES SONT LES CONDITIONS DE FORME DU REÇU ?

► Double exemplaire

Le reçu pour solde de tout compte est établi en **double exemplaire** (dont l'un remis au salarié). **Mention** en est faite sur le reçu (C. trav., art. D. 1234-7).

Le reçu pour solde de tout compte qui n'a pas été rédigé en double exemplaire ou dont l'un des deux exemplaires n'a pas été remis au salarié, ne produit aucun effet libératoire (Cass. soc., 16 juillet 1997, n° 94-41.938).

► Signature du salarié

Pas d'effet libératoire lorsque le reçu n'est pas signé...

Pour avoir un **effet libératoire**, le reçu doit être **signé**. En effet, l'article L. 1234-20 alinéa 2 du Code du travail dispose que ce reçu peut être dénoncé dans les six mois suivant sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées. C'est ce que rappelle la Cour de cassation dans un arrêt rendu le 27 mars 2019. Dans cette affaire, le reçu n'ayant **pas** été **signé** par le salarié, il ne faisait « **pas preuve** du **paiement** des **sommes** qui y [étaient]

mentionnées». Autrement dit, il n'avait pas d'effet libératoire. Le salarié était donc recevable à agir en contestation des sommes mentionnées sur le reçu dans le délai de droit commun (Cass. soc., 27 mars 2019, n° 18-12.792 F-D; v. le dossier jurisprudence thème -Lic. perso.- n° 129/2019 du 16 juillet 2019).

...ou que la date de signature fait défaut

Bien que la loi ne le précise pas, la date de la signature du salarié doit être mentionnée sur le reçu. Cette datation permet de s'assurer que le reçu a bien été signé après la rupture du contrat et, d'autre part, de fixer le point de départ du délai dont dispose l'intéressé pour dénoncer le reçu (v. ci-après).

Lorsqu'il n'est pas fait mention de la date de signature, le reçu est dépourvu d'effet libératoire. Cette irrégularité formelle ne peut être régularisée par un courrier du salarié par lequel il renonce à toute dénonciation et à toute action à ce sujet (Cass. soc., 19 mai 1999, n° 97-41.653).

À NOTER Dès lors que la date est certaine, le fait qu'elle ne soit pas écrite de la main même du salarié, mais qu'elle résulte par exemple d'une mention dactylographiée, est sans incidence sur l'effet libératoire du reçu (Cass. soc., 20 février 2019, n° 17-27.600 FS-PB; v. le dossier jurisprudence thème -Lic. perso.- n° 129/2019 du 16 juillet 2019).

QUE DOIT MENTIONNER LE SOLDE DE TOUT COMPTE ?

► Toutes les sommes dues au salarié lors de la rupture du contrat

Le solde de tout compte doit établir un inventaire des sommes versées au salarié à l'occasion de la rupture du contrat de travail : indemnités de rupture, salaire afférant au mois en cours, indemnité compensatrice de congés payés et de préavis, prorata d'éventuelles primes, etc. L'employeur doit lister le plus précisément possible tous les éléments de rémunération et d'indemnisation versés au salarié avec une ventilation, entre ces éléments, de la somme globale accordée. Effectivement, l'effet libératoire du reçu pour solde de tout compte ne vaut que pour les sommes qui y sont expressément mentionnées (v. ci-après).

Dans la continuité de ce principe, la Cour de cassation a condamné la pratique consistant à ne faire apparaître, dans le reçu, qu'une somme globale, puis à en détailler les éléments dans un bulletin de paie annexé. Un tel reçu n'a en effet aucun effet libératoire et le salarié ne sera donc pas empêché de formuler une réclamation ultérieure en rappel de salaires et autres indemnités (Cass. soc., 14 février 2018, n° 16-16.617 FS-PB, v. l'actualité n° 17523 du 5 mars 2018; Cass. soc., 28 juin 2018, n° 16-25.823 F-D, v. le dossier jurisprudence hebdo n° 143/2018 du 6 août 2018).

À NOTER Sont à exclure les formules trop générales telles que : «M. ... reconnaît avoir reçu pour solde de tout compte la somme de ... € en paiement des salaires, accessoires de salaire et de toutes indemnités quels qu'en soient la nature ou le montant, dus au titre de l'exécution et de la cessation de son contrat de travail.»

► Quid des droits futurs éventuels ?

Le reçu pour solde de tout compte n'a pas, en principe, à indiquer des droits futurs éventuels, c'est-à-dire des sommes dont le montant n'est pas encore connu du salarié et de l'employeur lors de la signature du reçu.

Tel est le cas de l'indemnité compensatrice de non-concurrence qui dépend de la fidélité de l'ancien salarié à son engagement ou d'une éventuelle renonciation de l'employeur (Cass. soc., 14 février 1996, n° 93-42.035). Il en va de même pour la prime d'intéressement qui ne peut être fixée et attribuée qu'à l'issue de l'exercice social en raison des modalités de son calcul (Cass. soc., 29 janvier 1997, n° 92-45.132), pour l'indemnité pour violation de la priorité de réembauchage (Cass. soc., 6 avril 1994, n° 92-41.782) ou encore pour des commissions calculées en fin d'exercice. Pour ces sommes, l'employeur ne peut se prévaloir d'un quelconque effet libératoire.

► Faut-il mentionner le délai de dénonciation ?

L'employeur n'a aucune obligation d'informer le salarié du délai de six mois lui permettant de dénoncer le reçu pour solde de tout compte (v. ci-après). L'effet libératoire du reçu n'est donc pas subordonné à la mention, dans ce document, du délai imparti pour le dénoncer (Cass. soc., 4 novembre 2015, n° 14-10.657; v. l'actualité n° 16957 du 17 novembre 2015). Plus généralement, l'employeur n'a aucune obligation d'informer le salarié sur l'effet libératoire du reçu (v. ci-après).

À QUEL MOMENT LE REÇU DOIT-IL ÊTRE DÉLIVRÉ ET SIGNÉ ?

Le reçu ne peut être établi à un moment où le salarié est encore sous la dépendance de l'employeur. Il ne peut donc pas être signé avant l'expiration du contrat de travail, c'est-à-dire avant la fin du préavis (Cass. soc., 17 juin 1997, n° 94-42.719). Un reçu pour solde de tout compte délivré et signé avant la notification du licenciement (Cass. soc., 7 février 1990, n° 87-40.172) ou avant la fin du préavis n'a pas d'effet libératoire.

Il en va autrement si le salarié est dispensé d'exécuter son préavis : il peut alors signer le reçu dès le jour effectif de son départ ou au cours du préavis (Cass. soc., 17 janvier 1996, n° 92-42.734).

Dans le même sens, la Cour de cassation proscrit la pratique consistant à remettre les documents de fin de contrat au salarié avant que l'autorité administrative n'ait statué sur la demande d'homologation. Le fait d'adresser au salarié une attestation Pôle emploi et un solde de tout compte sans attendre la décision relative à l'homologation s'analyse ainsi en un licenciement non motivé ouvrant droit aux indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 6 juillet 2016, n° 14-20.323 FS-D; v. le dossier jurisprudence thème -Rupture- n° 178/2016 du 4 octobre 2016).

À NOTER À l'instar du certificat de travail ou de l'attestation Pôle emploi, le reçu pour solde de tout compte est quérable et non portable (Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-27.028). La seule obligation de l'employeur est d'établir ce document, de le tenir à disposition du salarié et de l'en informer. Ce dernier ne peut exiger que le reçu lui soit envoyé à son domicile.

QUID EN CAS DE REÇU IRRÉGULIER ?

Le reçu pour solde de tout compte qui ne respecte pas les conditions de fond ou de forme qui viennent d'être énoncées n'a pas d'effet libératoire. Il a la valeur d'une simple quittance des sommes qui y figurent (v. par exemple, Cass. soc., 25 mars 1998, n° 96-40.197).

3 Portée du reçu pour solde de tout compte ?

EFFET LIBÉRATOIRE POUR L'EMPLOYEUR...

▣ Une impossibilité pour le salarié de contester le solde...

Le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé dans les six mois qui suivent sa signature (*v. ci-après*), délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur (*C. trav., art. L. 1234-20*). Autrement dit, passé le délai de six mois suivant sa signature, le salarié ne peut **plus contester** les **sommes visées** dans le reçu et ce, **même si** le **calcul** du solde est finalement **erroné**.

Il a ainsi été jugé qu'une salariée ne pouvait plus réclamer des rappels de salaire pour des heures supplémentaires et des heures de modulation dès lors qu'elle avait signé un reçu pour solde de tout compte qui mentionnait la somme due au titre de ces heures et qu'elle ne l'avait pas dénoncé dans le délai imparti, quand bien même l'accord de modulation était illicite (*Cass. soc., 30 avril 2014, n° 12-29.454*).

Attention, le reçu n'a d'**effet libératoire qu'à l'égard de l'employeur**. Il ne fait pas obstacle à ce que ce dernier, auquel le délai de dénonciation de six mois n'est pas opposable, puisse éventuellement réclamer au salarié un trop perçu, dans le délai de prescription applicable.

À NOTER Le reçu pour solde de tout compte n'a pas les mêmes effets que ceux d'une transaction. Il a ainsi été jugé que la signature d'un reçu pour solde de tout compte ne peut valoir renonciation du salarié au droit de contester le bien-fondé de son licenciement. Seule une transaction, signée après le licenciement et comportant des concessions réciproques, peut l'empêcher d'agir (*Cass. soc., 15 janvier 2013, n° 11-17.152; Cass. soc., 2 février 2011, n° 09-40.453*).

▣ ...limitée aux seules sommes mentionnées

L'effet libératoire est toutefois limité aux seules sommes mentionnées dans le reçu (*C. trav., art. L. 1234-20*).

Le reçu n'a donc d'effet libératoire qu'à l'égard des **rémunérations** et des **indemnités** qu'il **détaille** précisément. Toutes les demandes qui ne concernent pas les éléments mentionnés ne sont pas atteintes par l'effet libératoire du reçu (*Cass. soc., 18 décembre 2013, n° 12-24.985; v. le dossier jurisprudence thème -Lic. perso.- n° 118/2014 du 1^{er} juillet 2014*). Le reçu pour solde de tout compte doit ainsi être rédigé de manière précise et comporter la liste exacte des éléments de rémunération dont l'employeur entend se libérer.

Le fait que le reçu pour solde de tout compte soit formulé en des **termes généraux** ne permet pas à l'employeur d'**éviter** les **réclamations ultérieures**. Il est dès lors inutile de faire usage d'une formulation type indiquant que le salarié a reçu toutes sommes « de toute nature dues au titre de l'exécution et de la cessation de son contrat de travail ». Une telle clause ne peut produire aucun effet libératoire (*Cass. soc., 18 décembre 2013, précité*).

▣ Quid si le salarié a mentionné des réserves sur le reçu ?

Le reçu pour solde de tout compte n'a **pas, a priori, d'effet libératoire** pour l'employeur lorsque le salarié

a apposé des réserves. Il a ainsi été jugé que la mention « **sous réserve de tous mes droits passés, présents et futurs** » retire toute valeur libératoire au reçu (*Cass. soc., 26 février 1985, n° 82-42.807*).

Mais seule une mention de **réserve générale** semble faire perdre au reçu cet effet libératoire. Si la Cour de cassation a en effet admis qu'un reçu puisse être accompagné d'une réserve ayant un objet précis ou limité, il a été jugé qu'une réserve limitée à la seule prime d'ancienneté ne saurait priver le reçu d'effet libératoire pour l'employeur à l'égard des autres éléments de rémunération dont le paiement avait été envisagé lors du règlement du solde (*Cass. soc., 30 octobre 1996, n° 93-44.058*).

...SAUF DÉNONCIATION DU REÇU PAR LE SALARIÉ

▣ Délai de dénonciation

Le salarié peut dénoncer le reçu dans un délai de **six mois** à compter de la signature du document (*C. trav., art. L. 1234-20*). Ce délai est impératif : à son issue, le salarié ne peut plus contester le reçu.

Le **point de départ** du délai de dénonciation est le **jour** de la **signature** et non celui du paiement des sommes par l'employeur.

À NOTER Pour apprécier si le délai de six mois est ou non expiré, il faut se placer à la date d'expédition de la lettre de dénonciation (*Cass. soc., 16 mai 2000, n° 96-43.218*).

▣ Forme

Le reçu pour solde de tout compte doit être dénoncé par **lettre recommandée** (*C. trav., art. D. 1234-8*).

Une lettre simple est toutefois valable dès lors que l'employeur ne conteste pas l'avoir reçue (*Cass. soc., 19 mars 1985, n° 83-41.428*).

Mais les salariés ont intérêt à recourir au recommandé pour donner une date certaine à l'envoi, lequel doit impérativement être fait dans le délai de six mois à compter de la signature.

À NOTER Bien que le Code du travail indique que la dénonciation doit faire l'objet d'une lettre recommandée, la jurisprudence fait preuve d'une certaine souplesse en admettant que la dénonciation puisse résulter directement de l'exercice d'un recours prud'homal portant sur les sommes visées dans le reçu. Mais il faudra alors impérativement que l'employeur ait reçu sa convocation en conciliation dans le délai de six mois suivant la signature du reçu, sans quoi l'effet libératoire de ce dernier sera pleinement opposable au salarié. C'est ce que rappelle la Cour de cassation dans un arrêt du 7 mars 2018 (*Cass. soc., 7 mars 2018, n° 16-13.194 FS-PB; v. le dossier jurisprudence thème -Lic. perso.- n° 143/2018 du 6 août 2018*).

▣ La dénonciation doit-elle être motivée ?

La dénonciation du reçu pour solde de tout compte **n'a pas à être motivée**. Le salarié n'est pas tenu de donner de justification particulière.

Toutefois, lorsqu'il saisira le juge d'une demande de paiement des sommes qui lui seraient dues, le salarié devra justifier sa réclamation.

À NOTER La Cour de cassation a refusé de transmettre une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) portant sur cette faculté de dénonciation non motivée. Elle a, en effet, jugé qu'elle n'était ni contraire au principe de sécurité juridique ni au principe d'égalité devant la loi (*Cass. soc., 18 septembre 2013, QPC n° 13-40.042*).


► **Que vaut le reçu dénoncé ?**

Lorsque la dénonciation est régulière, le reçu pour solde de tout compte a seulement la valeur d'un reçu des sommes qui y figurent. Il est dénué de toute portée libératoire. Le salarié peut donc réclamer, dans le délai de droit commun, toutes les rémunérations et indemnités envisagées lors de l'établissement du reçu, à charge pour lui d'établir l'inexactitude de ce document.

À NOTER La dénonciation du reçu pour solde de tout compte ne peut pas être partielle. Elle produit nécessairement ses effets à l'égard de l'ensemble des sommes visées dans le reçu. Le reçu ne conserve pas d'effet libératoire à l'égard des points n'ayant pas fait l'objet d'une contestation (Cass. soc., 16 mai 2000, n° 96-43.218).

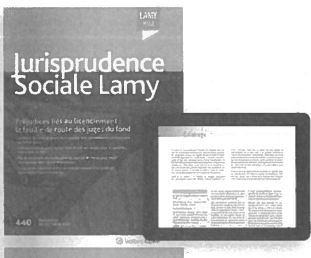
► **En cas d'irrégularité du reçu**

L'irrégularité du reçu provoque le même effet qu'une dénonciation régulière. Le reçu a alors la valeur d'une simple quittance des sommes qui y figurent (Cass. soc., 25 mars 1998, n° 96-40.197).



LAMY
REVUE

Jurisprudence Sociale Lamy
Restez au fait des dernières évolutions jurisprudentielles !



Tous les 15 jours, la revue sélectionne, explique et commente la portée et les conséquences des derniers revirements ou évolutions de la jurisprudence sociale de la Cour de Cassation et des cours d'appel, dont ceux interprétant les clauses de conventions collectives.

Composition de l'abonnement :
Version papier : 22 numéros par an - Une fois par an, le récapitulatif analytique et chronologique des jurisprudences
• Une lettre d'actualité hebdomadaire en version numérique
• La version E-book sur Smarteca.fr • La version en ligne sur liaisons-sociales.fr

Version en ligne : La version numérique de vos publications • La lettre d'actualité hebdomadaire, L'Hebdo Social • L'accès à toutes les sources citées dans la publication • Le Code du travail et le Code de la sécurité sociale • Les conventions collectives

BULLETIN D'ABONNEMENT - Jurisprudence Sociale Lamy

À retourner à l'adresse suivante: Wolters Kluwer France - Service clients - CP 402 - 14, rue Fructidor
75814 Paris Cedex 17 - contact@wkl.fr - 0 825 08 08 00

Oui, je souhaite m'abonner à **Jurisprudence Sociale Lamy** et souhaite bénéficier de **l'offre spéciale - 15% de réduction*** 002791002

| Version | Réf. | Prix HT | TVA | Tarif TTC |
|--|-------|-------------------------------------|-------|--|
| <input type="checkbox"/> Papier (version en ligne incluse) | 00153 | 526,15 € au lieu de 619 € | 2,1 % | 537,19 € au lieu de 631,99 € |
| <input type="checkbox"/> En ligne seule | LS153 | 473,45 € au lieu de 557 € | 20 % | 568,14 € au lieu de 668,40 € |

Offre valable uniquement pour tout nouvel abonnement à Jurisprudence Sociale Lamy jusqu'au 31 décembre 2019 sur le prix d'achat au numéro et non cumulable avec une autre offre en cours.

Vous trouverez ci-joint mon règlement par chèque à l'ordre de Wolters Kluwer France, je recevrai une facture acquittée.
 Je réglerai à la réception de la facture.

Merci de compléter vos coordonnées : Mme M.

Nom : Prénom :
Fonction : Service :
Raison sociale :
Adresse :
Codé postal : Ville :
Téléphone :
E-mail :
N° Siret : (Obligatoire pour la mise en place de l'abonnement)

Code NAF : Siège Établissement Date : ____/____/____

Nombre de salariés à mon adresse : Signature et cachet :

Les tarifs indiqués sont valables au 01/01/2019 sous réserve d'une modification du taux de TVA applicable au moment de la commande. Pour tout envoi hors de France métropolitaine, une majoration est prévue sur le prix HT de 10 % pour l'Europe et les DOM-COM, et de 20 % pour les autres pays. Les abonnements sont automatiquement renouvelés d'une année sur l'autre sauf avis contraire de votre part signifié deux (2) mois avant la date d'échéance et, pour les feuillets mobiles, ils n'auront pour objet que les éléments d'actualisation de l'ouvrage.
 En cochant cette case, je m'oppose à recevoir par courrier électronique des offres commerciales et des informations personnalisées de la part de Wolters Kluwer France.
 En cochant cette case, j'accepte de recevoir par SMS des offres commerciales et des informations personnalisées de la part de Wolters Kluwer France. Wolters Kluwer France met en œuvre des traitements de données à caractère personnel ayant pour finalité le traitement de votre demande et des opérations commerciales. Les informations comportant un astérisque sont obligatoires pour ce traitement. Vous bénéficiez d'un droit d'accès, de rectification, d'effacement, d'un droit à la portabilité de vos données, d'un droit d'opposition au traitement ainsi que du droit d'introduire une réclamation auprès d'une autorité de contrôle. Pour plus d'informations sur vos données et vos droits, merci de consulter notre politique de confidentialité sur notre site : www.wkl.fr/donnees-personnelles. SAS au capital de 75 000 000 € - TVA FR 55 480 081 306 - SIREN 480 081 306 RCS PARIS

