

DOCUMENTS À REMETTRE À L'ISSUE DU CONTRAT

CERTIFICAT DE TRAVAIL

L'employeur doit obligatoirement délivrer un certificat de travail à son salarié lors de la rupture du contrat de travail.

OBLIGATION DE DELIVRANCE

La délivrance du certificat revêt un caractère obligatoire pour l'employeur même en cas de nullité du contrat de travail et quel que soit le mode de rupture (démission, licenciement).

Soc. 26 janvier 1983 - Bull. civ. V, n° 33

L'employeur peut être condamné au versement de dommages et intérêts en cas d'irrégularité du certificat de travail.

Toutefois, un salarié ne peut prétendre à des dommages et intérêts en raison de la non remise de son certificat de travail s'il ne justifie d'aucun préjudice de ce fait.

Cass. soc. 11 janvier 2006 - Le Bec c/ Association Radio Kreiz Breiz

Si le certificat de travail est en principe quérable, la condamnation de l'employeur à remettre cette pièce au salarié a pour effet de le rendre portable.

Cass. soc. 12 novembre 2002 - SARL Cabinet Deny le Domaine Lorrain c/ Bennici

Successions d'employeurs

En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur, le certificat déclaré par le dernier employeur doit indiquer la totalité de l'ancienneté du salarié et la date d'entrée en fonction chez le premier employeur.

Soc. 8 janvier 1975 - Bull. civ. V, n° 286

Charge de la preuve

Il incombe à l'employeur, condamné sous astreinte à remettre un certificat de travail rectifié au salarié, d'apporter la preuve qu'il a exécuté son obligation.

Cass. soc. 14 décembre 2005 - Bernal c/ Sté Adia

OBJET DU CERTIFICAT

Le certificat permet à l'employeur de s'assurer que le salarié qu'il engage se trouve détaché de tout engagement à l'égard de son précédent employeur.

CLAUSES OBLIGATOIRES JUSQU'AU 31 DECEMBRE 2014

Le certificat de travail contient exclusivement les mentions suivantes :

- la date d'entrée du salarié et celle de sa sortie ;
- la nature de l'emploi ou des emplois successivement occupés et les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus ;
- le solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, ainsi que la somme correspondant à ce solde (nombre d'heures X **9,15 €**) ;
- l'organisme collecteur paritaire agréé (OPCA) compétent pour verser la somme correspondant à la valorisation de la portabilité du DIF.

Article D. 1234-6 du Code du travail

Toutefois, un nouvel emploi proposé au salarié ne doit pas être mentionné dans le certificat si ce dernier ne l'a pas accepté et si ce refus a entraîné son licenciement.

Cass. soc. 4 novembre 2003 - Joseph-Edouard c/ AFPA

Le dispositif légal de portabilité prévoit que l'employeur doit indiquer sur le certificat de travail le maintien des garanties de prévoyance complémentaire :

- à compter du 1^{er} juin 2014 pour les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ;
- à compter du 1^{er} juin 2015 pour les garanties liées aux risques décès, d'incapacité de travail ou d'invalidité.

Article L. 911-8 du code de la Sécurité Sociale

A PARTIR DU 1^{ER} JANVIER 2015

La loi relative à la formation professionnelle a supprimé l'obligation d'indiquer le nombre d'heures de DIF restant au salarié. Le DIF étant remplacé à partir du 1^{er} janvier 2015 par le compte personnel de formation (CPF). À partir de cette date la mention ne devra plus apparaître sur le certificat de travail.

Article L. 6323-21 du Code du travail modifié au 1^{er} janvier 2015

CLAUSES FACULTATIVES

Le certificat peut contenir la clause "libre de tout engagement". Toutefois, cette clause ne signifie pas que l'employeur renonce à se prévaloir de l'exécution du préavis ou d'une clause de non-concurrence.

Cass. soc. 24 octobre 1979 - Bull. civ., n° 773

CLAUSES INTERDITES

L'employeur ne peut mentionner sur le certificat de travail l'existence d'une clause de non-concurrence, ainsi que toute clause susceptible de nuire au salarié.

FORME

Aucune forme n'est exigée. Par conséquent, le certificat de travail peut être manuscrit ou dactylographié et il doit porter la signature de l'employeur.

SANCTION

L'employeur peut se voir condamner, en vertu des articles 1142 et 1147 du Code civil, au paiement de dommages-intérêts s'il n'a pas remis ou a remis tardivement le certificat de travail du salarié.

Cass. soc. 4 décembre 2002 - AGS de Paris c/ Murgis

MODELE DE CERTIFICAT DE TRAVAIL

| | | |
|---|-------|-------|
| Je soussigné (DRH ou PDG) certifie avoir employé M (Nom et prénom du salarié) habitant à (Adresse) en qualité de : | | |
| Emplois occupés | | |
| Désignation du poste | du | au |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

Le solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF s'élève à heures. La somme correspondant à ce solde est de €. ⁽¹⁾

L'organisme collecteur paritaire agréé (OPCA) pour le versement de cette somme est le suivant :

En application de l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité sociale, M. ... bénéficie de la portabilité de la prévoyance au titre :

- des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ⁽²⁾ ;
- ou des garanties liées aux risques décès, d'incapacité de travail ou d'invalidité ⁽³⁾.

Monsieur nous quitte libre de tout engagement.

Fait à

Le (date)

Signature de l'employeur

⁽¹⁾ Mention supprimée à partir du 1^{er} janvier 2015.

⁽²⁾ Obligatoire à partir du 1^{er} juin 2014.

⁽³⁾ Obligatoire à partir du 1^{er} juin 2015, selon les risques, à adapter selon les garanties applicables dans l'entreprise.

REÇU POUR SOLDE DE TOUT COMPTE

DEFINITION

Le reçu pour solde de tout compte est une attestation écrite que l'employeur doit faire signer au salarié, lors de la rupture du contrat de travail, par lequel le salarié reconnaît avoir perçu de l'employeur le solde des sommes qui lui sont dues.

L'établissement du reçu pour solde de tout compte présente un caractère obligatoire pour l'employeur.

Circulaire DGT 2009-5 du 17 mars 2009

Le salarié est par contre, libre ou non, de le signer.

CONDITIONS DE VALIDITE

Pour que le reçu pour solde de tout compte soit valable, il doit respecter les conditions suivantes :

- être établi en double exemplaire (mention en est faite sur le reçu) ;
- l'un des exemplaires doit être remis au salarié.

Le reçu pour solde de tout compte n'a d'effet libératoire que pour les seules sommes qui y sont mentionnées.

Le fait qu'il soit rédigé en des termes généraux ne permet pas à l'employeur d'éviter les réclamations ultérieures.

Cass. soc. 18 décembre 2013

OBJET

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

DENONCIATION

Il 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.

Article L. 1234-20 du Code du travail

MODELE DE REÇU POUR SOLDE DE TOUT COMPTE

Formulation détaillée

Je, soussigné (nom et prénom du salarié),
demeurant (adresse),
reconnais avoir reçu de la société (nom et adresse de l'employeur),
mon certificat de travail et, pour solde de tout compte, la somme de € (chiffres +
lettres), en paiement des salaires, accessoires de salaires, remboursements de frais et indemnités de
toute nature qui m'étaient dus au titre de l'exécution et de la rupture de mon contrat de travail. Je
reconnais, qu'après un délai de 6 mois suivant ma signature, je ne pourrai aller devant le conseil des
Prud'hommes contester les sommes qui me sont dues.

| Rubrique | Montant |
|---|---------|
| Solde de salaire | |
| Indemnité compensatrice de congés payés | |
| Indemnité de licenciement | |
| Indemnité de mise à la retraite | |
| Indemnité de départ à la retraite | |
| Indemnité de préretraite ... | |
| Indemnité compensatrice de préavis | |

Fait à (en double exemplaire)

Le (date)

Signature

MODELE DE REÇU POUR SOLDE DE TOUT COMPTE

Formulation générale

Je, soussigné (nom et prénom du salarié),
demeurant (adresse),
reconnais avoir reçu de la société (nom et adresse de l'employeur),
mon certificat de travail et, pour solde de tout compte, la somme de € (chiffres +
lettres), payée par chèque (numéro du chèque) en paiement des salaires,
accessoires de salaires, remboursements de frais et indemnités de toute nature qui m'étaient dus au
titre de l'exécution et de la rupture de mon contrat de travail. Je reconnais avoir été informé qu'après un
délai de 6 mois suivant ma signature, je ne pourrai aller devant le conseil des prud'hommes contester
les sommes qui me sont dues.

Fait à (en double exemplaire)

Le (date)

Signature

TRANSACTION

DEFINITION

La transaction est un contrat par lequel les parties terminent une contestation née ou préviennent une contestation à naître.

Ce contrat doit être rédigé par écrit.

La transaction ne constitue pas un mode de rupture du contrat de travail mais elle est destinée à régler, par accord des parties, les conséquences de la rupture.

CONDITIONS DE VALIDITE

La transaction doit être rédigée par écrit.

Article 2044 du Code Civil

Toutefois, selon la jurisprudence, l'exigence d'un écrit se rapporte à des conditions de preuve. L'écrit ne conditionne pas la validité de la transaction.

Cass. civ. 1^{er} 18 mars 1986 - Bull. civ. I, n° 74

La transaction doit être signée après la notification du licenciement. Dans le cas contraire, elle est considérée comme nulle.

Cass. soc. 12 novembre 1997 - Chas et autres c/ Sté Mahalo Limited.

Cass. soc. 15 janvier 1997 - Rigal c/ Banque Populaire du Tarn et de l'Aveyron.

CONTESTATION NEE OU A NAITRE

La validité de la transaction est subordonnée à l'existence d'un litige né de l'exécution du contrat ou de sa rupture.

Concessions réciproques

L'accord intervenu entre l'employeur et le salarié doit faire apparaître l'existence de concessions réciproques.

Ne constitue pas une transaction valable, l'accord intervenu entre un salarié et son employeur dès lors que ce dernier, en licenciant pour motif économique, avait admis l'inexistence d'une faute professionnelle et que l'accord comportait une renonciation du salarié à l'ensemble de ses indemnités sans aucune contrepartie de la part de l'employeur.

Soc. du 18 octobre 1989 - Bull. civ. V n° 604

Il n'est pas nécessaire que les concessions soient strictement proportionnelles.

CONDITIONS INHERENTES AU DROIT COMMUN DES OBLIGATIONS

Capacité des parties

Article 2045 du Code civil

CONSETEMENT NON VICIE

Toutefois, les transactions ne peuvent être annulées pour cause d'erreur de droit ou pour cause de lésion.

Article 2052 du Code civil

Cependant, la transaction peut être rescindée en cas d'erreur sur la personne ou sur l'objet de la contestation. Elle peut l'être également en cas de dol ou violence.

Article 2053 du Code civil

Absence de consentement

La transaction peut être annulée en cas d'absence de consentement du salarié.

Exemple

Signature d'une transaction par un salarié ne sachant pas lire le français.

Cass. soc. 14 janvier 1997 Cie France d'Electro - Chimie c/ Zeroili - L.S 18 février 1997

EFFET DE LA TRANSACTION

La transaction a, entre les parties, l'autorité de la chose jugée en dernier ressort.

Article 2052 du Code civil

La transaction a, en conséquence, un caractère définitif et toute action ultérieure portant sur l'objet de la transaction est irrecevable.

REGIMES FISCAL ET SOCIAL

Régime fiscal

Toute indemnité versée à l'occasion de la rupture du contrat de travail constitue une rémunération imposable à l'exception :

- de la fraction des indemnités de licenciement n'excédant pas le montant prévu par la convention collective, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi ;
- des indemnités de licenciement versées dans le cadre d'un plan social au sens des articles L. 1233-5 et suivants du Code du travail ;
- des indemnités versées en cas d'inobservation de la procédure de licenciement ou en cas d'absence de cause réelle et sérieuse ;

Articles L. 1235-2 et 1235-3 du Code du travail

Dans tous les cas, la fraction des indemnités de licenciement exonérées ne peut être inférieure :

- ni à **50 %** du montant total des indemnités perçues, dans la limite de **6** plafonds annuels de Sécurité sociale soit **225 288 €** pour **2014** ;
- ni à **2** fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat de travail, dans la limite de **6** plafonds annuels de Sécurité sociale soit **225 288 €** pour **2014** ;
- au montant de l'indemnité prévu par la loi, la convention collective ou l'accord professionnel ou interprofessionnel, sans limitation.

Régime social

Les indemnités transactionnelles sont exonérées sur la fraction correspondant :

- au montant de l'indemnité prévu par la loi, la convention collective ou l'accord professionnel ou interprofessionnel, dans la limite de **2** plafonds annuels de Sécurité sociale soit **75 096 €** pour **2014** ;
- ou à deux fois la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat de travail, dans la limite de **2** plafonds annuels de Sécurité sociale soit **75 096 €** pour **2014** ;
- ou à **50 %** de l'indemnité elle-même si ce seuil est supérieur, dans la limite de **2** plafonds annuels de Sécurité sociale soit **75 096 €** pour **2014**.

Ce régime s'applique aux :

- cotisations de Sécurité sociale : maladie, accidents du travail, allocations familiales, vieillesse ;
- autres charges dont l'assiette est alignée sur les cotisations de Sécurité sociale à savoir : les cotisations de retraite complémentaire (ARRCO, AGIRC), les cotisations de l'assurance chômage et AGS, la taxe d'apprentissage, la participation à la formation continue et à l'effort de construction.

Par conséquent, les indemnités versées sont exonérées pour la partie correspondant aux indemnités calculées dans le cadre de la convention collective, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi.

Exemple

Soit un salarié percevant 3 000 € par mois. Il est licencié et perçoit fin février 2014 une indemnité transactionnelle égale à 30 000 €.

Sa rémunération brute annuelle au cours de l'année 2013 a été égale à 36 000 €.

L'indemnité conventionnelle est égale à 9 000 €.

Le montant de l'indemnité étant inférieur à 2 fois le montant de sa rémunération annuelle brute, le salarié est totalement exonéré d'impôt sur le revenu des personnes physiques et de cotisations.

CSG/CRDS

Les indemnités transactionnelles sont exonérées de CSG et CRDS à hauteur du montant prévu par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou à défaut par la loi.

Par ailleurs, la fraction exonérée de contributions ne peut être supérieure au montant exonéré de cotisations de Sécurité sociale en application de l'article L. 242-1, al. 12 du Code de la Sécurité sociale.

Par conséquent, l'exonération est plafonnée à **2** fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

PREAVIS ET TRANSACTION

Dans la mesure où l'employeur et le salarié peuvent renoncer de façon réciproque et sans indemnité au préavis, l'URSSAF n'est pas fondée à assujettir systématiquement aux cotisations une fraction de l'indemnité transactionnelle au titre de l'indemnité de préavis.

Cass. soc. 8 février 1989 - RSS 3/89 n° 266

Toutefois, la renonciation réciproque au préavis doit ressortir des termes de la transaction.

Cass. 2^e civ 23 mars 2004 - Sté Sanacier Acmo et a c/ URSSAF de Saint-Etienne et a.

La renonciation au préavis se déduit de la fixation dans le document transactionnel d'une date de rupture du contrat antérieure à la fin du préavis.

INDEMNITE DE RUPTURE > A 10 PLAFONDS ANNUELS DE SECURITE SOCIALE

L'article 14 de la LFSS pour 2009, assujettit aux cotisations et contributions de Sécurité sociale dès le premier euro toute indemnité de départ qui dépasse **10** fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (soit **375 480 €** pour **2014**). Ce seuil était fixé à **30 PASS** avant le 1^{er} septembre 2012.

Sont concernées : les indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, celles versées à l'occasion de la cessation forcée des fonctions des mandataires sociaux et des dirigeants, celles versées à l'occasion de la rupture conventionnelle, et les indemnités de départ volontaire versées dans le cadre d'un accord de GPEC.

Ce plafond s'applique y compris lorsque les sommes versées correspondent aux indemnités légales ou conventionnelles.

Dans le cas où le salarié perçoit d'autres sommes, il est fait application du régime social propre à chacune de ces indemnités. Elles ne sont alors pas prises en compte pour l'appréciation du plafond.

Le dispositif s'applique aux sommes versées au titre des ruptures notifiées depuis le **1^{er} janvier 2009**.

Circulaire DSS/DGPD/SD5B n° 2009-210 du 10 juillet 2009

ATTESTATION POLE EMPLOI

Les employeurs sont tenus, au moment de la résiliation, de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, de délivrer aux salariés l'attestation Pôle emploi. Le décret du 1^{er} février 2011 (n° 2011-138 publié au JORF du 3 février) impose aux établissements ayant un effectif supérieur à **10** salariés d'établir une attestation d'assurance chômage par voie électronique.

Pour les établissements ayant un effectif inférieur à **10** salariés, la dématérialisation n'est pas encore obligatoire. De fait, les employeurs concernés peuvent télécharger l'attestation sur le site www.pole-emploi.fr

L'attestation doit également être transmise à Pôle emploi à l'adresse suivante : Centre de traitement BP 80069 - 77213 AVON – Cedex. Cette boîte postale permet de centraliser l'ensemble des attestations destinées à Pôle emploi quel que soit le Pôle emploi auquel l'employeur est affilié.

Décret n° 2006-390 du 30 mars 2006

DEMATERIALIZATION OBLIGATOIRE

À partir du 1^{er} janvier 2012, les employeurs de **10** salariés et plus devront obligatoirement adresser l'exemplaire de l'attestation destinée au Pôle emploi sous forme électronique sauf impossibilité pour une cause qui leur est étrangère.

Article R. 1234-9 du Code du travail

☞ L'effectif s'apprécie au niveau de l'établissement, au 31 décembre de l'année précédant l'expiration ou la rupture du contrat de travail. Pour les établissements créés en cours d'année, l'effectif sera apprécié à la date de leur création. Les salariés sont pris en compte selon les modalités prévues par le droit du travail (pour le détail, voir Effectif).

Modalités de transmission admises :

- dépôt d'un fichier provenant du logiciel de paie, soit par Internet via le protocole de transfert de fichier SFTP ou le site www.net-entreprise.fr, soit par un réseau privé virtuel (VPN) ;
- saisie en ligne directement sur le site Internet de Pôle emploi (www.pole-emploi.fr).

Pôle emploi délivrera à l'employeur l'attestation à remettre au salarié. Il sera toujours possible de corriger une attestation par la transmission dématérialisée d'une nouvelle attestation.

Arrêté du 14 juin 2011

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

L'employeur doit remettre l'attestation Pôle emploi aux salariés dont la rupture du contrat de travail intervient suite :

- à un licenciement économique ou personnel (y compris en cas de faute grave ou lourde) ;
- à une démission ;
- à une fin de contrat à durée déterminée.
- une mise à la retraite ;
- un départ volontaire à la retraite.

L'obligation de mettre une attestation Pôle emploi est quérable : l'employeur doit par conséquent tenir ce document à la disposition du salarié en l'invitant à venir le retirer. Le salarié ne peut bénéficier de dommages-intérêts en réparation du préjudice causé par la remise tardive de ce document dès lors que l'employeur tenait l'attestation Pôle emploi à sa disposition.

Cass. soc. 28 septembre 2004 - Sté Metra c/ Dujardin et a.

Entreprises de travail temporaire

Les entreprises de travail temporaire bénéficient d'une dérogation à l'obligation de délivrance de l'attestation Pôle emploi. La remise par ces entreprises à Pôle emploi d'un relevé mensuel des contrats de travail tient lieu sous certaines réserves d'attestation Pôle emploi.

Sanction

L'employeur qui refuse de délivrer l'attestation Pôle emploi est passible d'amende.

Circulaire UNEDIC 90-4 du 19 janvier 1996

Par ailleurs, la non remise au salarié ou la remise tardive de l'attestation Pôle emploi lui permettant de s'inscrire au chômage entraîne nécessairement pour lui un préjudice qui doit être réparé par l'octroi éventuel de Dommages-Intérêts.

Cass. soc. 19 mai 1998. Guilly c/ SA Cora Massy

Cass. soc. 28 mars 2001 - Beugnet c/ Société Mondiale Assistance

Cass. soc. 6 mai 2002 - Carchon c/ Augagneur

En effet, l'inexécution par l'employeur de son obligation de délivrer au salarié licencié une attestation Pôle emploi, indiquant de manière non équivoque que le contrat de travail est rompu par un licenciement, cause nécessairement un préjudice au salarié.

Cass. soc. 19 avril 2000 - Cessé c/ SARL Fret et Services

L'employeur ne doit pas indiquer sur l'attestation Pôle emploi de mention préjudiciable au salarié.

L'indication par l'employeur sur l'attestation destinée à Pôle emploi d'une mention préjudiciable au salarié lui cause nécessairement un préjudice moral devant être réparé par des dommages et intérêts.

Exemple

L'employeur d'un démonstrateur de grand magasin qui s'est fait interdire l'accès audit magasin délivre une attestation portant la mention "fin de contrat suite à renvoi du magasin", le motif de cette rupture comportant une annotation sur les circonstances irrégulières de la rupture (150 € de dommages et intérêts).

Ch. soc. CA Nancy 12 mars 2002 - Houillon c/ SARL France Merchandising Services (FMS)

Sanctions pénales

L'employeur peut par ailleurs être condamné au paiement de l'amende prévue pour les contraventions de 5^e classe (1 500 €).