

## 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 DÉLIVRANCE

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

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. 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*

- l'employeur doit également signaler dans le certificat de travail, le maintien des garanties contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité. Il doit par ailleurs informer l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

## 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*

## MODÈLE DE CERTIFICAT DE TRAVAIL

Je soussigné.....(DRH ou PDG) certifie avoir employé  
 M.....(Nom et prénom du salarié)  
 habitant à.....(Adresse)

en qualité de :

<b>Emplois occupés</b>		
Désignation du poste	du	au
.....	.....	.....
.....	.....	.....
.....	.....	.....
.....	.....	.....

En vertu de l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale, M. ou Mme... bénéficie de la portabilité de la mutuelle au titre des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité.

Monsieur ..... nous quitte libre de tout engagement.

Fait à .....

Le..... (date)

Signature de l'employeur

## REÇU POUR SOLDE DE TOUT COMPTE

### DÉFINITION

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.

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.

### CONDITIONS DE VALIDITÉ

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.

### DÉNONCIATION

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*

## MODÈLE 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

## ATTESTATION PÔLE 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.

Les employeurs peuvent télécharger l'attestation sur le site [www.pole-emploi.fr](http://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*

## DÉMATÉRIALISATION OBLIGATOIRE

Depuis le du 1<sup>er</sup> 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](http://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](http://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*

## MISE EN PLACE DE LA DÉCLARATION SOCIALE NOMINATIVE (DSN)

Selon le décret n° 2014-1082 du 24 septembre 2014, les entreprises redevables d'un montant de cotisations et contributions sociales supérieures à **2** millions d'euros en 2013 (auprès des URSSAF ou des MSA) se voient dans l'obligation de transmettre les attestations de fin de salaire via la DSN à compter du 1<sup>er</sup> avril 2015.

Sont également visées les entreprises redevables d'un montant égal ou supérieur à **1** million d'euros, lorsqu'elles ont recours à un tiers déclarant et que la somme totale des cotisations et contributions sociales déclarées par ce tiers au titre de l'année civile 2013 pour le compte de l'ensemble de ses clients est égale ou supérieure à **10** millions d'euros.

Les entreprises n'atteignant pas ces seuils seront dans l'obligation d'établir une DSN à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

L'AE (Attestation Employeur destinée à Pôle emploi) sera remplacée par le signalement « fin du contrat de travail » au bout de **12** mois civils antérieurs au dernier jour travaillé et payé pour les fins de contrats dont la date de début de contrat est antérieure à l'adhésion d'un établissement à la DSN, et à la fin de contrat de travail pour les contrats de travail dont la date de début de contrat est postérieure à l'adhésion de l'employeur à la DSN.

## 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.

## Remise tardive

La remise tardive à un salarié de l'attestation Pôle emploi (lui permettant de s'inscrire au chômage) entraîne nécessairement un préjudice qui doit être réparé par l'octroi de dommages-Intérêts.

*Cass. Soc 1<sup>er</sup> octobre 2014 n° 13-17515 D*

## 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<sup>e</sup> classe (1 500 €).

La nouvelle attestation Pôle emploi est disponible sur notre site sous la référence :

[www.gereso.com/edition/docs-edition/pratique/assedic/docs/dossierdudemandeuremploi.pdf](http://www.gereso.com/edition/docs-edition/pratique/assedic/docs/dossierdudemandeuremploi.pdf)



## PORTABILITÉ

### TEXTES

- Avenant à l'ANI du 18 mai 2009 ;
- Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013.

### OBJET

La portabilité permet un maintien des droits à mutuelle et prévoyance pour les anciens salariés.

☞ *Important : l'entreprise est à cet égard tenue à une obligation d'information vis-à-vis du salarié sur le principe de la portabilité, la possibilité de renonciation, son coût ainsi que ses modalités de prélèvement.*

À défaut, l'entreprise pourrait risquer un contentieux en cas d'accident ou de maladie du salarié pendant la période de couverture.

#### Exemple

*Remise d'une notice d'information au salarié.*

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 a prévu un dispositif général de portabilité qui est inscrit dans le Code du travail.

Le dispositif légal entrera en vigueur :

- à compter du 1<sup>er</sup> juin 2014 pour les garanties liées aux risques portant à l'intégrité physique de la personne ou liées à la maternité ;
- du 1<sup>er</sup> juin 2015 pour les garanties liées au risque décès, incapacité de travail ou invalidité

### CONDITIONS

#### Concernant l'entreprise

Sont concernées les sociétés dépendant du MEDEF ou de la CGPME (ne sont pas concernées les associations). La portabilité n'est également pas applicable aux professions agricoles, à l'économie sociale, aux professions libérales, aux VRP, à la presse, à l'enseignement privé (sauf le « hors contrat ») et aux officiers ministériels.

☞ *À compter du 1<sup>er</sup> juin 2014, la portabilité sur les frais de santé est étendue aux associations et aux entreprises du secteur agricole.*

#### Concernant le salarié

Sont concernés les salariés pris en charge par le régime d'assurance chômage, sauf en cas de faute lourde.

☞ *L'entreprise doit demander au salarié sa prise en charge par le régime d'assurance chômage.*

#### Exemple

*Attestation sur l'honneur.*

Sont concernés les cas de rupture suivants :

- licenciements (sauf pour faute lourde) ;
- ruptures conventionnelles homologuées ;
- arrivées à terme de CDD, de contrats d'apprentissage... ;
- les démissions légitimes.

Le salarié doit par ailleurs posséder au moins un mois entier d'ancienneté dans l'entreprise. Il doit également avoir ouvert des droits à la couverture complémentaire.

## DURÉE DE LA PORTABILITÉ

La durée maximale de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, appréciée en « mois entiers », dans la limite de **9** mois.

### *Exemple*

*8,5 mois de contrat = 8 mois de portabilité.*

La durée maximale de la portabilité sera fixée dans le cadre légal à **12** mois (juin 2014 ou 2015 selon les cas).

## JUSTIFICATION

L'ancien salarié doit fournir à son ancien employeur la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage.

En cas de cessation du versement des allocations d'assurance chômage pendant la période de garantie, l'ancien salarié est tenu d'en informer son ancien employeur. Le salarié peut par ailleurs renoncer à la portabilité (renonciation globale et définitive) dans les **10** jours suivant la cessation effective du contrat.

## FINANCEMENT

La portabilité peut être financée selon les modalités suivantes :

- mutualisation ;
- financement avec une quote-part salariale et patronale.

L'entreprise peut collecter la totalité de la part salariale lors de la rupture ou effectuer les prélèvements de façon progressive ou organiser un paiement direct auprès de l'assureur.

Dans le premier cas, l'entreprise devra opérer un reversement éventuel du trop perçu si le salarié retrouve un emploi.

Dans le cadre du dispositif légal de portabilité, à savoir à compter du 1<sup>er</sup> juin 2014 ou 2015 selon les cas, le coût de la portabilité sera intégré au financement du régime, au travers des contributions patronales et salariales de prévoyance complémentaire acquittées sur les rémunérations versées aux salariés. Le financement par mutualisation sera généralisé. Le coût de la portabilité sera supporté par les actifs et non par les salariés quittant l'entreprise.

## RÉGIME FISCAL

Dans un premier temps, l'administration fiscale considérait que les contributions patronales et salariales devaient être intégrées dans le revenu imposable (rescrit 2009-60-FP du 20 octobre 2009). L'administration a revu sa position, alignant sa logique sur celle retenue pour le régime social.

Les contributions versées au titre de la portabilité sont désormais exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite du plafond fiscal, soit : plafond fiscal : **5 %** du PASS majorés de **2 %** de la rémunération annuelle brute, sans pouvoir dépasser **2 %** de **8 PASS**.

*Article 83, 1° quater du Code général des impôts*

*☞ Depuis la réforme initiée par la loi de finances pour 2014, les cotisations patronales finançant des frais de santé sont intégralement imposables. Elles sont par conséquent « sorties » du plafond fiscal et sont assujetties au premier euro.*

## RÉGIME SOCIAL

### Forfait social de 8 %

Les contributions patronales versées au titre de la portabilité sont assujetties au forfait social de **8 %**.

