

# Conséquence de la délivrance tardive des documents légaux de fin de contrat

publié le 14/03/2014, vu 4342 fois, Auteur : [Jean-Philippe SCMITT Avocat](#)

## **En cas de rupture, l'employeur doit obligatoirement remettre au salarié plusieurs documents : certificat de travail, reçu pour solde de tout compte et attestation Pôle emploi**

Lors de la rupture ou la fin d'un contrat de travail, quelle qu'en soit la cause (licenciement, démission, fin de CDD ou de contrat d'apprentissage, départ en retraite, rupture conventionnelle), l'employeur doit obligatoirement remettre au salarié plusieurs documents : certificat de travail, reçu pour solde de tout compte et attestation Pôle emploi (ex-attestation Assedic). Et lorsque la rupture du contrat est la conséquence d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire, c'est au liquidateur de la société de remettre le certificat au salarié.

Ces documents sont destinés pour le salarié à être éclairé sur ses droits à salaires au moment de son départ (solde de tout compte), se prévaloir de son expérience dans le cadre d'une recherche d'emploi (certificat de travail) et évidemment s'inscrire à Pôle emploi pour être indemnisé du chômage (attestation pole emploi).

Il est des cas où l'employeur tarde à mettre à disposition de son salarié ces éléments de fin de contrat. Dans son arrêt du 19 février 2014 (pourvoi n° 12-20.591) , la Cour de cassation rappelle que la remise tardive à un salarié des documents nécessaires à la détermination exacte de ses droits lui cause nécessairement un préjudice qu'il appartient au juge de réparer.

Dans cette affaire, une salariée dont le CDD était arrivé à terme le 5 juillet a intenté, le 29 juillet, un référé prud'homal pour se voir remettre, notamment, un certificat de travail et une attestation d'assurance chômage. L'employeur lui a remis les documents le 11 août. Devant le conseil de prud'hommes statuant sur le fond, elle a demandé des dommages-intérêts pour rétention et résistance abusive.

Les premiers juges ont rejeté la demande indemnitaire de la salariée en lui reprochant de ne pas avoir attendu au moins un mois avant de saisir le conseil de prud'hommes.

Ce délai d'un mois n'est pas admis par la haute juridiction.

En effet, la cour de cassation estime que le certificat de travail et l'attestation d'assurance chômage doivent être délivrés à l'expiration du contrat de travail, et donc en pratique dans les quelques jours de la fin du contrat. La haute juridiction ajoute que la remise tardive des documents nécessaires à la détermination exacte des droits du salarié lui cause nécessairement un préjudice

qui doit être réparé par les juges du fond.

**Jean-philippe SCHMITT**

**Avocat à DIJON (21)**

**Spécialiste en droit du travail**

**11 Bd voltaire**

**21000 DIJON**

**03.80.48.65.00**

<http://avocats.fr/space/jpschmitt>