Image not found or type unknown

# La remise des documents de fin de contrat

**Fiche pratique** publié le **17/06/2021**, vu **12279 fois**, Auteur : Blog de Maître Florent LABRUGERE

**En cas rupture du contrat de travail, tout employeur doit remettre à son futur ex-salarié des documents de fin de contrat.**

En cas rupture du contrat de travail, tout employeur doit remettre à son futur ex-salarié des **documents de fin de contrat.**

Ceux-ci sont de plusieurs ordres :

- Un certificat de travail (Article L. 1234-19 du code du travail,
- Un solde de tout compte (Article L. 1234-20 du code du travail),
- Une attestation pôle emploi (Article R. 1234-9 du code du travail).

Chacun de ces documents est **obligatoire**, quel que soit le mode de rupture du contrat de travail (licenciement, démission, rupture conventionnelle). A titre d'illustration, l'attestation pôle emploi doit être délivrée en cas de démission, même si le salarié **ne peut prétendre** au versement des **allocations chômage** du fait de cette rupture**(Cass. soc., 15 mars 2017, n° 15-21.232).**

En l'absence d'établissement de deux de ces documents, l'employeur est susceptible de commettre une **infraction pénale** réprimée par une amende :

- Pour le certificat de travail, l'amende s'élève à un montant maximum de **750 €** (Article R. 1238-3 du code du travail).
- Pour l'attestation pôle emploi, l'amende est d'un montant maximal de **1 500 €** ou 3 000 € en cas de récidive (Article R. 1238-7 du code du travail).

Le code du travail ne fixe **aucun délai précis** quant à la remise de ces documents. Seul l'article L. 1234-19 susvisé précise que le certificat de travail doit être remis au salarié « ***à l'expiration du contrat de travail*** », ce qui sous-entend à la fin du préavis, y compris si le salarié est **dispensé** de l'exécuter.

En cas de **prise d'acte**, la jurisprudence est venue préciser que dès lors que celle-ci entraîne la **cessation immédiate** du contrat de travail, l'employeur est tenu de remettre à son salarié les documents de fin de contrat **à ce moment (Cass. soc., 4 juin 2008, n° 06-45.757).**

Précision des plus importantes, l'ensemble de ces documents ont un **caractère quérable** et non portable. Autrement dit, en des termes plus conventionnel, il appartient au salarié d'aller **chercher ses documents** de fin de contrat qui sont **mis à disposition** par son employeur, celui-ci n'ayant aucune obligation légale de lui envoyer **(Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-27.028).**

Toutefois, on relativisera ce dernier point dans la mesure où **la condamnation** de l'employeur par un juge à remettre un des documents susvisés à un salarié a pour effet **de rendre portable** ledit document, de sorte qu'il appartient à l'employeur de remplir son obligation en adressant, **dans les plus brefs délais**, le document **(Cass. soc., 12 novembre 2002, n° 01-40.047).**

A cet effet, le salarié peut solliciter, dès le stade de **l'audience de conciliation et d'orientation** , la condamnation de son employeur, **sous astreinte**, à la délivrance de tout document manquant ou d'en rectifier certains conformément à l'article R. 1454-14 du code du travail.

En la matière, le salarié est susceptible de réclamer des **dommages et intérêts** en cas de remise tardive ou de documents portants des erreurs. Ainsi, l'employeur se doit d'indiquer le **motif exact** de la rupture **(Cass. soc., 24 juin 2015, n° 14-13.829 : l'employeur avait dans cette affaire inséré la mention « démission » et non prise d'acte).**

Il conviendra toutefois au salarié de rapporter **la preuve du préjudice** consécutif au retard dans la délivrance des documents de fin de contrat ou de mentions erronées (**Cass. soc., 14 septembre 2016, n° 15-21.794**).

A titre d'illustration, une Cour d'appel a accordé **1.500,00 €** de dommages et intérêts en raison de la remise tardive de l'attestation pole emploi **ayant empêché** la salariée en cause à pouvoir bénéficier des allocations chômage mais l'ayant contrainte à solliciter **le versement du RSA (CA DOUAI, 28 mai 2021, RG n° 19/00840).**

Au contraire, dans une autre affaire, les juges constatent la remise tardive du même document. Cependant, le salarié ne rapportait **aucunement la preuve** d'un préjudice consécutif à ce manquement, de sorte que sa demande indemnitaire **est rejetée (CA VERSAILLES, 27 mai 2021, RG n° 19/02891).**

**Ainsi, pour résumer : d'un côté, l'employeur doit mettre à la disposition de son salarié les documents de fin de contrat dès sa rupture ; de l'autre côté, le salarié ne doit pas hésiter à entreprendre des démarches en vue de les réclamer.**

Maître Florent LABRUGERE

Avocat au Barreau de LYON

https://www.labrugere-avocat-lyon.fr/

***N.B : Cet article est mis en ligne uniquement à des fins d'information. En raison de l'évolution permanente de la législation et la jurisprudence, le Cabinet ne peut toutefois pas garantir son application actuelle et vous invite à l'interroger pour toute question juridique ou problème concernant le thème évoqué.***

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés