



# Le reçu pour solde de tout compte

publié le **04/06/2012**, vu **3162 fois**, Auteur : [Xavier Berjot | SANCY Avocats](#)

**Le solde de tout compte, qui doit être remis au salarié lors de la rupture du contrat de travail, récapitule les sommes versées à ce dernier. Dans la mesure où le reçu pour solde de tout compte devient libératoire pour l'employeur au-delà de 6 mois, sa rédaction présente une grande importance.**

## 1. Définition du solde de tout compte

Il résulte de l'article L. 1234-20, alinéa 1<sup>er</sup> du Code du travail que le solde de tout compte, établi par l'employeur et dont le salarié lui donne reçu, fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail.

Il appartient donc à l'employeur d'y mentionner précisément l'ensemble des éléments de salaire mais aussi des indemnités versés au salarié à l'issue du contrat : salaire, heures supplémentaires, indemnité de RTT, commissions, indemnité de congés payés, indemnité de préavis, indemnité de licenciement, indemnité de rupture conventionnelle, etc.

Le solde de tout compte doit détailler chacun des éléments susvisés et leur valorisation, et ne pas faire mention d'une somme globale.

La Cour de cassation considère ainsi que « *l'acte intitulé "reçu pour solde de tout compte" visant une somme globale, en l'absence de toute précision sur les éléments de rémunération et/ou d'indemnité qu'elle concerne, ne constitue pas un reçu pour solde de tout compte, mais un simple reçu de la somme qui y figure* » (Cass. soc. 16 mai 2000 n° 97-44.886).

## 2. Définition du reçu pour solde de tout compte

Le reçu pour solde de tout compte peut être défini comme l'acte établi par le salarié qui reconnaît avoir perçu les sommes mentionnées sur le solde de tout compte.

Selon l'article D. 1234-7 du Code du travail, « *le reçu pour solde de tout compte est établi en double exemplaire. Mention en est faite sur le reçu. L'un des exemplaires est remis au salarié.* »

En pratique, le solde de tout compte est établi en deux exemplaires, et le salarié doit donner reçu de l'un des exemplaires avec la mention : « bon pour solde de tout compte. »

Le solde de tout compte se confond donc avec le reçu pour solde de tout compte.

Au-delà des exigences de l'article D. 1237-7 précité, la rédaction du reçu pour solde de tout compte n'obéit à aucune règle de forme particulière.

Il est naturellement conseillé d'y mentionner :

- Chacune des sommes dues au salarié avec précision de sa nature ;
- La date de l'établissement du solde de tout compte ;
- Le nombre d'exemplaires du reçu ;
- La signature du salarié et de l'employeur ;
- La mention de la durée selon laquelle le salarié peut contester le solde de tout compte (cf. infra § 4).

### **3. Sommes exclues du solde de tout compte**

Le solde de tout compte (et son reçu) ne doit faire état que des sommes versées au salarié le jour de la rupture du contrat.

Par conséquent, toutes les sommes dues au salarié à échéance plus lointaine ne doivent pas figurer sur le solde de tout compte.

La question peut se poser pour les éléments suivants : l'indemnité de non-concurrence, versée

généralement au mois le mois, la prime d'intéressement, attribuée en principe à l'issue de l'exercice social, l'indemnité transactionnelle, etc.

D'une manière générale, tous les éléments de rémunération et indemnitaires dus au salarié postérieurement à la rupture du contrat de travail n'ont pas à figurer sur le solde de tout compte.

#### **4. Effets du reçu pour solde de tout compte**

Selon l'article L. 1234-20, alinéa 1<sup>er</sup> du Code du travail, « *le reçu pour solde de tout compte 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.* »

Il résulte de cette disposition que le point de départ du délai de dénonciation du reçu pour solde de tout compte se situe à la date de son établissement et de sa signature par le salarié.

S'agissant de la forme que doit revêtir la dénonciation du solde de tout compte, l'article D. 1234-8 du Code du travail précise que « *le reçu pour solde de tout compte est dénoncé par lettre recommandée.* »

En l'absence d'autres indications, il importe de préciser que le salarié qui conteste le solde de tout compte établi par l'employeur doit motiver sa dénonciation et indiquer, à tout le moins, les éléments sur lesquels porte sa dénonciation.

Une simple dénonciation pourrait *a priori* suffire mais le salarié a intérêt à donner des précisions sur les éléments qu'il estime lui être dus, afin de préserver ses droits dans la perspective d'un éventuel litige devant le conseil de prud'hommes.

En cas de signature du solde de tout compte, le salarié ne peut plus contester la perception des éléments qui y sont mentionnés, au-delà du délai de 6 mois à compter de sa signature.

En sens inverse, le salarié peut toujours prétendre à la réclamation des sommes ou indemnités non mentionnés sur le solde de tout compte, 6 mois après la signature du reçu.

## 1. 5. Réserves portées sur le solde de tout compte

La question se pose enfin de savoir comment apprécier les réserves portées par le salarié sur le reçu pour solde de tout compte (ex. « *bon pour solde de tout compte sous réserve de mes droits.* »).

Selon la Cour de cassation « *la mention " sous réserve des commissions restant à payer " ne saurait priver le reçu d'effet libératoire pour l'employeur à l'égard des éléments de rémunération dont le paiement avait été envisagé au moment du règlement de compte* » (Cass. soc. 24 novembre 1993 n° 89-45.727).

En d'autres termes, la signature du solde de tout compte vaut reconnaissance de l'ensemble des sommes qui y figurent par le salarié, même si celui-ci reste libre de revendiquer d'autres sommes.

Enfin, rappelons que seule une transaction peut définitivement mettre un terme au litige pouvant exister entre l'employeur et le salarié.

Xavier Berjot

Avocat Associé

OCEAN AVOCATS

[www.ocean-avocats.com](http://www.ocean-avocats.com)