



Paieement du dernier salaire et CP

Par **MALLARD Selyne**, le **20/07/2018** à **12:52**

Bonjour à tous,

J'ai lu pas mal de postes sur le forum, mais je n'ai pas de réponse concrète concernant mes questions.

Suite à une rupture de période d'essai, j'ai quitté les effectifs de la société le 18 juillet 2018 au soir.

Ils doivent m'envoyer les documents par courrier (pour le moment, je ne les ai eu que par email) et me faire le virement des sommes restantes dûes.

1/ Les documents par email sont-ils valables? Je sais que c'est à moi de me déplacer pour les chercher. Mais ils m'ont dit qu'ils me les enverraient. Si je les reçois en courrier sans recommandé, je peux prétendre de ne les pas avoir reçus?

2/ (*le plus important pour moi*) Nous sommes le 20 juillet 2018 et ils ne m'ont rien viré (j'ai appelé et ils ont dit que ma paie de ce mois-ci sera virée en même temps que les autres collègues en poste, c'est à dire fin juillet).

Ont-ils le droit d'attendre plus de 10 jours ouvrés après ma sortie des effectifs ?

J'ai pas trouvé de réponse juridique sur ce sujet ni dans la loi ni dans la convention (Syntec) - qui ne parlent que des docs (qui ne me servent à rien puisque je commence un nouveau job lundi prochain).

=> s'il y a un texte, pouvez-vous me l'indiquer? (j'ai pas envie d'aller aux Prud'hommes et généralement ça marche bien quand on met la pression avec un article de loi ou un cas de jurisprudence).

Merci pour votre aide!!

Sélyne

Par **P.M.**, le **20/07/2018** à **15:24**

Bonjour,

Je ne vois pas quel intérêt vous auriez à ne pas agir de bonne foi et à prétendre ne pas avoir reçu les documents même en courrier simple d'autant qu'effectivement ils sont effectivement quérables...

Il est admis que ces documents inhérents à la rupture du contrat de travail puissent être délivrés au plus tard à la date habituelle de la paie et cela ne devrait de toute façon vous causer aucun préjudice que vous puissiez faire valoir devant le Conseil de Prud'Hommes...

Par **miyako**, le **20/07/2018** à **19:00**

Bonsoir,

L'article 1316-1 du code civil admet la transmission par voie électronique des documents administratifs ou autres.

L'article 1379 du code civil admet la copie des documents opposable aux juges qui peuvent exiger les originaux en cas de doute uniquement.

Donc dire que vous n'auriez pas reçu vos documents de fin de contrat, même par lettre simple, serait interprété comme de la mauvaise foi.

La copie de document a valeur d'original de par la loi

En cas de doute ,c'est à l'administration ou au juge de demander les originaux.

Dans votre cas, l'employeur a certainement la trace électronique de l'envoi et stocke cet envoi dans un coffre fort électronique (méthode sécurisée).

Pourquoi inciter les gens à aller devant le CPH ,alors qu'il n'y a pas lieu de le faire,c'est encombrer inutilement les audiences,et risquer de faire condamner le salarié à un article 700 et aux dépens. Certains CPH sanctionnent les abus en condamnant aux dépens,voir même un article 700,surtout si l'employeur fait une demande reconventionnelle dans ce sens en argumentant la mauvaise foi.

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **20/07/2018** à **19:22**

Nous ne parlons pas simplement de documents administratifs mais du solde de tout compte et du certificat de travail et le salarié peut refuser la transmission par voie électronique su bulletin de paie...

Je ne vois pas qui incite à aller devant le Conseil de Prud'Hommes et en tout cas dans ce sujet, si vous savez lire, je l'en dissuade...

Donc une fois de plus, intervention complètement inutile et mensongère...

Par **miyako**, le **20/07/2018** à **21:56**

Bonsoir,

Alors lisez le code civil SVP ,avant de toujours chercher les histoires alors qu'il n'y en a pas . Il ne s'agit pas de bulletin de paye ,mais de documents de fin de contrat de travail.

L'employeur a parfaitement le droit d'utiliser la voie électronique sécurisée pour transmettre le certificat de travail,l'attestation PôleEmploi et même le solde de tout compte.Qui sont des documents quérables!!Et rien ne dit qu'il n'enverra pas les originaux à la fin du mois avec le bulletin de paye. l'employeur à fait preuve de bonne foi en agissant ainsi et c'est parfaitement légal,ne vous en déplaie.Il vaut mieux cela que de dire les documents sont quérables,venez

les chercher.....

Pour les bulletins de salaire les choses ont évoluées depuis le 01 janvier 2017,le salarié a 3 mois pour faire part de son opposition,très peu s'y opposent.

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **20/07/2018** à **22:13**

Lisez aussi le Code du Travail si vous en êtes capable avant de contester des réponses avisées...

Parce qu'un solde de tout compte ne serait pas un bulletin de paie et un document de fin de contrat et le certificat de de travail original, il devrait être délivré à qui si ce n'est au salarié...

Pourquoi, l'employeur les transmettrait alors qu'ils sont quérables...

Mais qui a dit ou envisagé que ce ne serait pas licite de le faire à la date habituelle de la paie sauf pour le certificat de travail qui doit être délivré immédiatement puisque c'est l'information que j'ai fournie ainsi que le fait que salarié peut s'opposer à la transmission des bulletins de paie par voie électronique sans que même vous ne l'indiquiez...

Si seulement vous pouviez être compétent et comprendre ce que vous lisez...

Par **MALLARD Selyne**, le **30/07/2018** à **15:42**

Bonjour à tous,

Je vous remercie pour vos réponses. Je ne pensais pas que cela ferait le sujet d'un mini débat.

Je vous souhaite une bonne semaine à tous!

Sélyne

Par **MALLARD Selyne**, le **30/07/2018** à **15:42**

Bonjour à tous,

Je vous remercie pour vos réponses. Je ne pensais pas que cela ferait le sujet d'un mini débat.

Je vous souhaite une bonne semaine à tous!

Sélyne