

Problème de récupérations des documents de fin de contrat

Par **Visiteur122617**, le **30/06/2017** à **16:18**

Bonjour à toutes et à tous,

Je me permets de vous contacter dans l'espoir que vous puissiez m'aider à trouver une solution à **problème concernant la récupération de mes documents de fin de contrat** (Certificat de travail, reçu pour solde de tout compte et attestation Pôle Emploi).

J'ai appris que selon l'**article R1234-9 al. 1er** que c'est à l'**employeur de délivrer au salarié, au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, les attestations et justifications qui lui permettent d'exercer des droits aux prestations mentionnées à l'article L. 5421-2 et transmet sans délai ces mêmes attestations à Pôle emploi.**

Je sais aussi que les documents de fin de contrat sont **quérables**, c'est-à-dire que je dois venir les chercher à l'entreprise. L'employeur n'a pas l'obligation de me les faire parvenir car **ils ne sont pas portables**.

C'est le cas du certificat de travail et de l'attestation Pôle emploi.

Dès lors que l'employeur déclare tenir le certificat de travail et l'attestation Pôle emploi à ma disposition en m'invitant à venir les retirer (ce qui n'a pas été le cas) il ne peut être condamné à des dommages-intérêts en raison d'un préjudice causé par la remise tardive de ces documents, si je ne vais pas les chercher dans l'entreprise (**Cour de cassation, chambre sociale, 5 octobre 2004 n° de pourvoi 02-44487**).

En revanche, l'employeur est condamné à délivrer les documents de fin de contrat, parce qu'il ne les pas tenus à ma disposition **[s]au moment de la rupture du contrat de travail[/s] !** Cette condamnation a pour effet de rendre portables les documents (**Cour de cassation, chambre sociale, 12 novembre 2002, n° de pourvoi 01-40047 ; 14 décembre 2010, n°09-68742**).

[fluo]**Dans mon cas, ces documents sont donc portables et non quérables.**[/fluo]

De plus, dans le certificat de travail, il doit être mentionner le maintien du contrat complémentaire santé et des garanties de prévoyance (risques décès, incapacité de travail, invalidité) pendant toute la période de chômage car j'en bénéficiait.

N'ayant pas reçu ce document, j'ai été confronté au risque de la fermeture de ma mutuelle.

C'est en faisant des recherches sur internet que j'ai appris mon droit au maintien du contrat complémentaire santé. Lorsque je l'ai réclamé à l'entreprise, il m'a été envoyé scanné dans un état déplorable, prouvant les intentions négatives de l'entreprise à mon encontre.

Je soupçonne également l'entreprise de diffamation. En effet, ayant été en arrêt maladie longue durée, fin janvier, et n'ayant pas pu réintégré l'entreprise avant la fin de mon contrat, j'ai été contacté par le responsable de formation qui m'a prévenu de ses intentions et celles de son client : mon employeur, à mon égard.

Dernièrement, vers début juin, l'entreprise m'avait répondu à mon e-mail concernant la portabilité de la mutuelle en me demandant d'envoyer mon badge et un document signé, ce après quoi elle m'enverrai les documents dont j'ai besoins. Mais à part la réception de mon salaire sur mon compte bancaire, je n'ai reçu aucun courrier ni e-mail.

J'ai peur que l'entreprise me demande d'aller récupérer les documents, en modifiant la date du courrier pour faire croire qu'elle m'a prévenu au moment de l'expiration de mon contrat... comme c'était le cas pour le document du retour de badge et du matériel qui m'a été prêté.

J'ai contacté **Pôle emploi** dans l'espoir d'obtenir de l'aide, mais mon conseiller ne m'a toujours pas répondu. J'espérai avoir un duplicata des documents envoyés (si cela a été fait) par mon entreprise afin d'éviter à recontacter pour la quatrième fois mon ancien employeur.

Dans l'attente d'une réponse, je vous remercie d'avance pour votre aide.

Par **P.M.**, le **30/06/2017** à **17:46**

Bonjour,

Je ne sais pas ce qui vous fait dire que ces documents sont devenus portables pour ce qui vous concerne mais il est admis qu'ils puissent être délivrés au plus tard au jour habituel de la paie du moins pour le reçu pour solde de tout compte et l'attestation destinée à Pôle Emploi, le certificat de travail pouvant être délivré dès la fin du dernier jour de travail...

L'employeur n'avait pas spécialement à vous prévenir et si vous étiez en mission chez un client, vous auriez dû vous présenter à l'entreprise...

Le fait que votre salaire vous ait été viré plaide plutôt pour la bonne foi de l'employeur...

Ce n'est pas Pôle Emploi qui va à votre place aller chercher les documents et si l'attestation est parvenue à l'organisme, vous n'aurez subi aucun préjudice...

Vous n'indiquez pas quel a été l'objet de vos trois précédents contacts avec l'employeur...

Par **Visiteur122617**, le **30/06/2017** à **18:10**

Merci pour votre réponse. Il se trouve que je n'ai rien reçu comme document. Même pas une feuille de paie. La seule chose que j'ai reçu, sur demande, est la feuille de prolongation de ma complémentaire santé qui m'a été scannée dans un état déplorable.

Mon contrat s'est terminé à la mi-mai 2017, et je n'ai rien reçu de la part de mon ex-employeur. J'ai pourtant pris contact avec le service RH, début juin, car j'avais besoin de la

prolongation de ma mutuelle d'entreprise.

Il me semblait avoir lu que l'employeur devait tenir à ma disposition, ces documents, au moment de la rupture du contrat de travail et que par conséquent ces documents devenaient portables et non quérables. (Cour de cassation, chambre sociale, 12 novembre 2002, n° de pourvoi 01-40047 ; 14 décembre 2010, n°09-68742).

Mais visiblement, j'ai mal compris la loi. Dans ce cas, dans quel condition, les documents deviennent quérables?

Et que vaut un échange de mail dans lequel on m'invite à rendre mon badge et remplir un dossier en échange qu'on m'envoie ces documents (que je n'ai jamais reçu...).

Je n'ai reçu aucun courrier officiel. La seule et unique chose que j'ai reçu, c'est mon salaire, mais n'ayant pas reçu de fiche de paie (et solde tout compte), je ne peux pas vérifier s'il manque des choses.

Pour information, j'étais un contrat CDD d'une durée de dix-huit mois.

Par **P.M.**, le **30/06/2017** à **19:07**

L'employeur doit effectivement tenir à votre disposition les documents pour que vous veniez les chercher et vous ne précisez pas que vous ayez dû les réclamer puis, suite à l'inertie de l'employeur, saisir le Conseil de Prud'Hommes pour qu'ils deviennent portables comme dans l'[Arrêt 01-40047 de la Cour de Cassation](#) ou l'[Arrêt 09-68742](#)...

Il faudrait connaître textuellement ce que mentionnait le mail pour pouvoir répondre sur sa valeur et si éventuellement l'employeur a mis une condition abusive à la délivrance des documents mais encore une fois, on peut se demander pourquoi vous ne vous êtes pas déplacé pour aller les chercher...

Par **Visiteur122617**, le **30/06/2017** à **20:50**

J'ai vécu un harcèlement moral dans cette entreprise, qui a mené à un arrêt maladie longue durée pour un problème de santé important.

Mon problème est que des membres du service RH étaient de mèche avec mon responsable. Je ne rentrerai pas dans les détails, car je ne souhaite aucunement saisir le Conseil des Prud'Hommes... au contraire j'aurais aimé trouvé un médiateur entre moi et l'entreprise pour me faciliter le dialogue avec le service RH et pouvoir récupérer les documents dont j'ai besoin.

Dans mon dernier échange avec leurs services, il était question de leur retourner mon badge et un document de sortie d'effectif en échange des documents en question, mais même après avoir envoyé le badge ainsi que le document signé, par courrier en lettre suivie, je n'ai reçu aucune réponse, et ce même par email.

Je suis donc sans nouvelles depuis 2 semaines, mais je reviens à la charge, car après quelques entretiens, un des recruteurs m'avoue avoir contacté mon entreprise et ne souhaite plus donner suite... je l'avais pourtant prévenu de l'expérience négative que j'avais rencontrée dans cette entreprise...

Ce n'est pas vraiment l'entreprise mon souci, mais les membres du service RH et mon ancien responsable de service.

Tout ce que je souhaite, c'est récupérer les documents de fins de contrat, c'est tout. Pas de poursuite en justice.

J'ai tenté, avec mes moyens d'entrer en contact avec eux, mais je ne peux malheureusement pas me déplacer là-bas pour des raisons de santé, mais également suite au harcèlement moral que j'ai subi.

Je veux bien faire des efforts, j'ai quand même repris contact avec l'une des personnes à l'origine de mon calvaire et j'ai constaté qu'ils avaient toujours de mauvaises intentions envers moi, à en juger l'état déplorable dans lequel l'un des documents m'a été retourné. Sans parler du retour que j'ai eu de la part de mon ancien responsable de formation qui m'a clairement dit qu'ils ne me feraient aucun cadeau si des recruteurs étaient amenés à les contacter...

Je vis donc toujours dans l'angoisse de ne pas retrouver rapidement un nouvel emploi et le fait que j'ai du mal à récupérer mes documents de fin de contrat n'arrange en rien la situation.

Merci encore pour vos retours, je comprends désormais que l'entreprise n'a pas besoin de support officiel pour m'informer que je peux venir récupérer des documents, je vais continuer à tenter de contacter ces derniers en espérant qu'ils en auront marre de recevoir mes messages et qu'ils daigneront me répondre en m'envoyant ce que je réclame depuis quelques semaines afin de clore définitivement ce triste épisode de ma vie.

Par **P.M.**, le **30/06/2017** à **21:55**

J'espère que l'employeur acceptera de vous envoyer les documents alors qu'ils sont quérables et que nous ne connaissons toujours pas le contenu du mail par lequel cela semblait être envisagé...

Par **Visiteur122617**, le **01/07/2017** à **00:11**

Le mail tient sur deux lignes et contient juste une réponse à ma demande de documents. Il y est écrit que je devais d'abord leurs envoyer mon badge ainsi que le document ci-joint remplie et signé, pour qu'ensuite ils m'envoie les documents. J'ai même précisé que j'acceptais de prendre en charge l'envoi si besoin est... mais après avoir tout envoyé, je reste sans réponse. Aucun retour. Je sais juste que ma lettre suivie à bien été reçu par l'employeur.

Je n'ai pas compris l'article de loi concernant la possible portabilité du document.

Je pensais que l'employeur devait me délivrer les documents de fin de contrat, parce qu'il ne

me les avaient pas tenus à ma disposition au moment de la rupture du contrat de travail ! Et par conséquent rendre portables les documents (Cour de cassation, chambre sociale, 12 novembre 2002, n° de pourvoi 01-40047 ; 14 décembre 2010, n°09-68742).

Mais selon vous, dans mon cas ils ne sont pas portable?

Quelle aurait dû être la situation pour que les documents deviennent portables ?

Par **P.M.**, le **01/07/2017** à **08:00**

Bonjour,

Ce n'est pas **textuellement** ce qui est indiqué dans le mail cependant deux lignes doivent être facile à recopier...

J'ai tenté de vous expliquer que les documents sont quérables et qu'il convient d'aller les chercher et que suivant la Jurisprudence il n'y a que si l'employeur ne les tient pas à votre disposition, ce que vous ne pouvez pas savoir puisque vous n'y êtes pas allé, ils deviennent portables si vous êtes obligé de saisir le Conseil de Prud'Hommes pour les obtenir...

Par **Visiteur122617**, le **01/07/2017** à **14:49**

Tout d'abord. Je souhaite à nouveau vous remercier pour vos réponses. Il est très rare d'obtenir des réponses aussi rapidement sur un forum. Vous êtes très réactif et j'apprécie sincèrement votre aide même si je suis quelque peu déçu par la conclusion...

Voici le contenu du dernier e-mail :

[fluo]Monsieur XXX,

Veillez nous compléter la fiche ci-jointe.

*Nous vous adressons les **papiers de sortie d[s]ès réception du badge[/s].***

Cordialement [fluo]

J'ai donc envoyé le **Badge** ainsi que la fiche dûment complétée et signé par **lettre suivie**. N'ayant pas reçu de réponse, j'ai tenté de recontacter l'entreprise et que reçu un message d'absence. L'envoi date du 30 mai, soit environ 10 jours après la fin de mon contrat.

Le récapitulatif des évènements :

- 1 - Fin de contrat mi-mai 2017.
- 2 - J'ai pris contact avec mon ancienne entreprise pour obtenir le document de portabilité (mutuelle d'entreprise).
- 3 - Réception du document de portabilité. J'en profite pour demandé l'envoi des documents de fin de contrat que je n'ai pas reçu.
- 4 - On me propose de prendre rendez-vous pour les récupérer.
- 5 -

Je propose de prendre en charge l'envoi car je ne peux pas me déplacer sur place.

6 - Je reçois le mail ci-dessus m'invitant à renvoyer mon badge et la fiche, ce après quoi, ils m'enverraient les papiers de sortie.

7 - J'envoie le **badge et la Fiche dûment remplie et signée.**

8 - Sans réponse, je contact à nouveau le service RH et je reçois une réponse automatique d'absence (10 jours) et devrait être rentré de vacances depuis.

9 - J'envoie un nouveau mail qui n'obtient aucune réponse.

10 - Fin juin, après avoir fait des recherches, je m'inscris sur votre forum dans l'espoir de trouver une solution.

Par **P.M.**, le **01/07/2017 à 15:16**

"Les papiers de sortie" ce n'est pas très précis...

Je pense qu'il faudrait maintenant tenter d'envoyer une lettre recommandée avec AR de mise en demeure à l'employeur en lui demandant de vous adresser les documents inhérents à la fin du CDD : certificat de travail, solde de tout compte, attestation destinée à Pôle Emploi, comme il s'y était engagé notamment dans son mail du xx/xx/2017 alors que vous lui avez retourné en lettre suivie badge et fiche concernant la prévoyance comme il vous le demandait, qu'à défaut vous seriez contraint d'envisager de saisir le Conseil de Prud'Hommes en référé...

Par **Visiteur122617**, le **01/07/2017 à 21:45**

Merci pour vos conseil. L'employeur peut-il anti-dater un document pour faire croire qu'il m'a prévenu ?

Je sais que cette pratique est douteuse, mais ils ont déjà fait cela concernant le document de portabilité de la mutuelle...

Je ne sais pas si leur email sera considéré comme preuve, mais je le garde précieusement. Je vais essayer de leur envoyer un ultime email.

Sans réponse, j'enverrai une lettre recommandé avec AR pour les mettre en demeure... mais j'espère qu'ils ne me joueront pas un mauvais tour...

Par ailleurs, est-il légal de parler de ma personne négativement dans le seul but de nuire à ma réputation auprès des recruteurs ? Je suppose qu'ils sont en droit de ne pas me recommander, mais de la à dissuader les recruteurs, cela me porte un énorme préjudice...

C'est le cas également de mon ex-responsable de formation qui m'a clairement dit qu'il ferait de même suite à mon arrêt maladie... car mon ex-employeur était son client, et ils n'ont pas apprécié.

Est-il possible qu'une personne de confiance les appellent pour enregistrer la conversation et vérifier s'ils font de la diffamation ? Cette pratique est elle légal et qui peut être habilité à la mettre en œuvre dans le cadre d'une enquête ?

Encore merci pour tout!

Par **P.M.**, le **01/07/2017** à **22:04**

Mais j'ignore de ce que l'employeur aurait pu vous prévenir et comment il pourrait prouver une date d'envoi d'un document antidaté...

Si vous demandez ce que vous devez faire et que vous préférez faire autrement, ce n'est pas la peine, donc faites comme vous voulez mais pour envoyer un simple mail de relance, on n'avait pas besoin de tous ces échanges...

De toute façon, comme vous ne souhaitez "aucunement saisir le Conseil des Prud'Hommes" vous ne pourrez jamais faire valoir un préjudice pour en obtenir réparation...

Vous dénigrer vis à vis d'un recruteur potentiel n'est pas de la diffamation du moins publique mais plutôt une attitude déloyale voire de la dénonciation calomnieuse...

L'enregistrement d'une conversation à l'issue de l'interlocuteur est tout autant déloyal et n'a aucune valeur dans une procédure civile...

Par **Visiteur122617**, le **03/07/2017** à **16:26**

Merci pour vos réponses. Contrairement à ce que vous pensez, elle m'ont été d'une aide précieuse car je sais à présent que mon employeur aurait dû me faire parvenir ses documents et que j'ai la possibilité de le saisir devant le Conseil des Prud'Hommes en cas de non mise à disposition de ceux-ci.

Bien entendu, je ne souhaite pas en arriver à ce dernier recours, mais j'y serais forcé si je ne reçois rien.

Ce qui signifie que tous nos échanges ont servi à quelque chose.

Je suppose qu'au lieu d'envoyer un email, vous me conseillez d'envoyer directement une lettre recommandée avec AR pour le mettre en demeure...

Je vais donc chercher un modèle de lettre pour rédiger ce document qui est une première pour moi. Je n'ai jamais eu ce genre de problème auparavant...

Encore merci pour tout. Je repasserai pour vous tenir au courant si cela vous intéresse... dans tous les cas, je vais me répéter mais ces échanges m'ont été bénéfiques.

Cordialement,
Visiteur

Par **P.M.**, le **03/07/2017** à **16:34**

Bonjour,

Je me demande si réellement mes réponses vous ont été utiles car je ne vous ai jamais dit

formellement que l'employeur aurait dû vous envoyer les documents mais qu'avant de saisir le Conseil de Prud'Hommes et en tout cas à ce stade, il faudrait envoyer une lettre recommandée avec AR de mise en demeure dont je vous ai indiqué l'essentiel de ce qu'elle devrait contenir...

Par **Visiteur122617**, le **04/07/2017** à **15:06**

En effet, mais lorsqu'on est obligé d'envoyer **une lettre recommandée avec AR** de [fluo]mise en demeure[/fluo], cela sous-entend que je suis en droit de réclamer ces documents (certificats) qui auraient dû m'être délivré à l'expiration de mon contrat de travail. Mais comme, malgré mes multiples sollicitations, je n'ai toujours rien reçu, si cette situation devait perdurer, je serais contraint de saisir le **Conseil des Prud'hommes** à l'encontre de mon ancien employeur.

Par **P.M.**, le **04/07/2017** à **16:50**

Bonjour,

Vous êtes de toute façon en droit de réclamer les documents inhérents à la rupture du contrat de travail à condition qu'à l'origine vous alliez les chercher...

Vous n'avez pas compris que je me sers d'un mail au contenu ambigu...

Par **Visiteur122617**, le **05/07/2017** à **11:00**

Veillez excuser mon ignorance, je ne suis pas très doué pour jouer aux devinettes.

J'aurais aimé comprendre quels sont mes droits et si dans ma situation, je suis en droit d'envoyer une lettre de mise en demeure, sans que l'entreprise puisse refuser ma demande.

En d'autres termes, j'aurais aimé connaître les conditions dans lesquels l'employeur doit me délivrer, au moment de l'expiration de mon contrat de travail, les attestations et justifications conformément à l'article L. 5421-2.

Mon interprétation des textes de lois est qu'à l'expiration de mon contrat de travail, les attestations et justificatifs doivent être tenus à ma disposition par l'employeur ou m'être remis avec le dernier bulletin de salaire (que je n'ai d'ailleurs toujours pas reçu...).

Ce qui n'est pas mentionné, ce sont les conditions dans lesquelles ces documents doivent être mis à ma disposition.

Dois-je les réclamer moi-même comme je l'ai fait dernièrement ou est-ce à l'employeur de m'informer de leurs disponibilités via par exemple le dernier bulletin de salaire ?

Comme je l'ai déjà mentionné, il me semble avoir conclu avec le service RH de procéder à un échange : envoi de la fiche et du badge contre mes documents de sortie...

Je sais également que le fait de ne pas me délivrer un certificat de travail est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

Je suis conscient que cela reste flou concernant les échanges de mail. Mais je n'ai pas d'autres éléments à vous fournir pour l'instant.

Je suis désolé de vous avoir dérangé avec ces multiples messages. Je suis conscient du fait que vous soyez très occupés et que vous n'avez pas de temps à perdre avec moi.... C'est pour cette raison que je vous remercie très chaleureusement pour tout ce temps que vous m'avez accordé jusqu'à aujourd'hui.

Par **P.M.**, le **05/07/2017** à **11:44**

Bonjour,

Je ne pensais pas devoir me répéter même si je sens que vous avez du mal à oublier ce que vous pensiez dès le début en vous appuyant sur une Jurisprudence mal comprise mais il semble que vous ayez compris l'essentiel...

Le reçu pour solde de tout compte n'est rien d'autre normalement que le dernier bulletin de salaire sur lequel est ajouté les indemnités dues, il est donc quérable comme les autres documents...

Encore une fois l'employeur n'a pas de démarche à accomplir que de les mettre à votre disposition à l'entreprise au plus tard à la date habituelle de la paie, le certificat de travail pouvant être délivré dans les mêmes conditions mais dès le dernier jour travaillé...

Nous avons déjà parlé de ces mails et du terme ambigu de documents de sortie...

Il ne s'agit pas de me déranger ou que je n'ai pas de temps à vous consacrer, sinon, je ne répondrais pas sur les forums mais de ne pas épiloguer inutilement...