



Documents de fin de contrat

Par KLAF

Bonjour,

Suite à une démission, je dois me présenter chez mon ancien employeur pour récupérer les documents de fin de contrat. Il m'indique qu'il s'agit d'une remise de solde de tout compte contre signature.

Je voudrais savoir si la signature du soldes de tout compte est obligatoire ? Pour mes autres fin de contrat, je n'ai jamais eu à signer quoique ce soit pour le récupérer et être payé.

Quelles seraient les conséquences si je ne signe pas ce document ? Mon employeur peut-il me contraindre à signer si non il ne me remet pas les documents ni le paiement ?

Peut-il se retourner contre moi (prud'hommes) pour non signature du solde de tout compte ?

Si je signe, qu'est-ce que cela implique concrètement (durée de contestation, motifs de contestation, modalités de contestation etc ...) ?

C'est la 1^{ère} fois que je me retrouve dans cette situation.

Habituellement tout se passe bien.

Je ne suis pas en conflit avec cet employeur mais la communication et la confiance ne sont pas au rdv (comportement humiliant et oppressif, qui veut tout contrôler)donc je me méfie un peu. J'ai donc juste besoin de savoir ce que je peux faire ou non et quelles seront les conséquences pour moi.

Merci beaucoup

Par Indigo

Bonjour Klaf

En ouvrant le lien suivant vous devriez avoir réponse à vos interrogations.

<https://www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/solde-compte>

vous pourrez notamment lire :

"Vous n'avez pas signé le reçu

Vous pouvez contester le reçu devant le conseil des prud'hommes selon les délais suivants :

1 an si le montant concerne la rupture du contrat de travail (exemple : indemnité de licenciement)

2 ans si cela concerne un litige entre vous et votre employeur intervenu pendant l'exécution du contrat de travail (exemple : non-paiement de frais professionnels)

3 ans pour tout ce qui relève des salaires

La contestation doit être adressée à l'employeur par lettre recommandée.

Votre courrier précise alors les motifs de la contestation et les sommes concernées (arriéré de salaire ou indemnités de congés payés, par exemple).

Attention

Votre employeur peut vous réclamer les sommes versées en trop pendant 3 ans."

Cordialement,

Par KLAF

Merci pour votre réponse.

Autre question, est-ce légale pour un employeur d'obliger la signature du solde de tout compte lors de la remise en main propre de ce dernier + paiement du solde par chèque ? Texte de loi à l'appui svp.

Admettons qu'il opte pour un paiement par virement des sommes, suis-je en droit de refuser la signature du solde au moment de la remise en expliquant à mon employeur que je n'ai encore rien reçu et que je renverrai un exemplaire signé au moment du paiement ?

Par morobar

Bjr,
Il n'y a pas que le solde de tous comptes à retirer.
IL y a aussi le certificat de travail, l'attestation Pole emploi, les droits à la formation...
Documents pour lesquels l'employeur peut exiger un reçu.

Par kang74

Bonjour

Votre employeur est tout à fait en droit de vous faire un chèque pour le solde de tout compte , et pour éviter toute contestation , vous faire signer un bordereau de remise des documents et de ce chèque .

Cette signature lui est indispensable pour prouver qu'il vous a remis les documents : il est en droit de prendre toutes les précautions qu'il souhaite .

Et dans la mesure où il tient bien les documents à votre disposition, il ne sera pas en tort s'il ne veut pas vous remettre les documents et le chèque si vous ne signez pas le bordereau de remise en main propre .

Par KLAF

Merci à vous pour vos réponses.

@kang74 vous parlez bien d'un bordereau de remise et non du solde de tout compte ?
Aucun problème pour moi pour signer un bordereau de remise confirmant que j'ai bien réceptionné les documents en questions.

@morobar il est possible de contester aussi les autres documents dans le cas d'anomalie constaté ? La contestation ne concerne pas que le solde de tout compte en faite ?

Par morobar

Non la contestation ne porte que sur le solde de tout compte..
Il est rare d'avoir à contester la rédaction d'un certificat de travail.
Mais rien n'empêche d'adresser une LR/A au moindre soupçon d'anomalie.

Par KLAF

@morobar c'est noté. Merci pour votre réactivité