



Mandat pour récupérer mes documents de fin de contrat

Par MFA

Bonjour,

J'aimerais mandater un tiers pour récupérer mes documents de fin de contrat.

Puis je le faire sans contraintes?

Bien Cordialement,

Par Isadore

Bonjour,

Oui, mais prévenez votre employeur, et prévoyez que cette personne puisse justifier de son identité.

Par calete

Bonjour,

Notez que l'employeur n'est pas obligé d'accepter la venue de votre mandataire et de lui remettre vos documents de fin de contrat, hors le cas où vous seriez médicalement dans l'empêchement de vous déplacer, ce qu'il vous faudrait justifier par un certificat de votre médecin (ou un bulletin d'admission en cas d'hospitalisation).

cdt

Par kang74

Bonjour

La remise en main propre des papiers de fin de contrat exige souvent de signer un bordereau de remise .

Par de là, je ne suis pas sûre non plus que l'employeur accepte , histoire d'éviter un litige portant contestation sur la remise .

Par Henriri

Hello !

MFA, curiosité perso : pour quelle raison ne souhaitez-vous pas récupérer ces documents vous-même ?

Mais effectivement attendez-vous à ce que votre employeur refuse de les remettre à un tiers même nanti d'un éventuel "mandat" à cette fin, tout comme de vous les envoyer en LRAR, car ce sont des documents dits "quérables". C-à-d que la seule obligation de l'employeur est vous les tenir à votre disposition dans l'entreprise (c'est une retombée de l'art 1342-6 du code civil / solde de tout compte).

En résumé et en réponse à votre question il n'y a aucune contrainte à mandater un tiers pour récupérer vos documents de fin de contrat car ce n'est pas une procédure prévue par la loi.

A+

Par hideo

Bonjour,

La procuration peut parfaitement être utilisée pour la remise des documents de fins de contrat. C'est un document légal en droit du travail, comme en droit en général. Il suffit de prévenir l'employeur afin de convenir du jour.

Si l'employeur refuse, le salarié peut faire un référé devant le CPH ou devant le Bureau d'orientation et de conciliation.

Ce n'est donc pas dans l'intérêt de l'employeur de refuser et de partir en procédure. Il peut être condamné pour remise tardive, avec des dommages et intérêts.

Il y a aussi le certificat médical, comme quoi le salarié ne peut se déplacer pour raison médicale. Dans ce cas, il y a obligation de remettre les documents ou de les envoyer en LRAR.

Cordialement

Par Isadore

Pour moi, le refus de remettre les documents au mandataire du salarié serait abusif. Ce serait comme si un locataire refusait de verser son loyer à l'agent immobilier de son bailleur en exigeant que ce soit celui-ci qui vienne le quêrir.

Une procuration valide n'a pas besoin d'être justifiée.

S'il y a un truc à signer le mandataire peut s'en charger. Si l'employeur garde l'original de la procuration, il sera protégé contre toute contestation de bonne foi.

Et si ça gêne l'employeur, il est libre d'envoyer les documents en recommandé.

Exiger que le salarié se présente en personne ou déballe sa vie privée pour justifier sa procuration est de la mauvaise foi.

Par calete

Bonjour,

Le Code du travail dispose que "l'employeur délivre au salarié..." ses documents de fin de contrat. De jurisprudence constante cette délivrance s'entend en termes de quérabilité, sauf si l'employeur s'est engagé préalablement par écrit (ex: dans un courrier de licenciement) à faire parvenir les documents au salarié, ou si au motif d'un empêchement médical du salarié à venir les quêrir la quérabilité se change en portabilité, l'employeur devant alors envoyer les documents.

Mais rien n'est établi par ailleurs qui obligerait l'employeur à recevoir un tiers qu'il ne connaît pas dans son entreprise. Supposons une procuration, comment doit-elle être rédigée, comment doit-elle parvenir à l'employeur, faut-il joindre à l'envoi de la procuration une copie d'une pièce d'identité du mandataire, peut-on attendre de l'employeur qu'il laisse consigne au gardiennage du site de laisser entrer le mandataire pour un RV tel jour, telle heure etc.

De mon point de vue, l'employeur qui n'a a priori d'autre obligation que d'avoir prévenu le salarié que ses documents de fin de contrat sont disponibles pour une remise en main propre n'a pas contrainte à recevoir un tiers mandaté. Mais il a obligation de prendre en compte un empêchement de nature médicale, la Cour de cassation a déjà jugé dans ce cas que la quérabilité devenait portabilité.

cdt

Par Isadore

Mais rien n'est établi par ailleurs qui obligerait l'employeur à recevoir un tiers qu'il ne connaît pas dans son entreprise. De même que rien n'oblige le salarié à aller chercher ses documents en personne.

comment doit-elle être rédigée

Comme n'importe quelle procuration, le Code civil n'impose aucun formalisme

comment doit-elle parvenir à l'employeur

Par courrier physique ou électronique, ou remise en main propre

faut-il joindre à l'envoi de la procuration une copie d'une pièce d'identité du mandataire

La loi ne l'impose pas.

peut-on attendre de l'employeur qu'il laisse consigne au gardiennage du site de laisser entrer le mandataire pour un RV tel jour, telle heure etc.

Oui, si c'est nécessaire ; comme il aurait été donné pour consigne de laisser entrer l'ancien salarié. Si laisser entrer une personne extérieure à l'entreprise pose problème... eh bien c'est un problème de laisser entrer un ancien salarié !

Une procuration est un document qui donne le pouvoir au mandataire d'agir au nom du mandant (article 1984 du Code civil). Tout ce que fait le mandataire dans le cadre de son mandat a la même valeur juridique à l'égard des tiers que si c'était le mandataire qui les avait faites (article 1998).

A part s'il a des raisons objectives de douter de la validité du mandat, l'employeur qui refuse l'exécution de la procuration est de mauvaise foi. A son égard, il n'y a aucune différence entre remettre les documents au mandataire ou au mandant.

Par hideo

Bonsoir,

En plus devant le référé le salarié est en droit de demander des dommages et intérêts si il peut prouver que l'attitude de l'employeur lui porte préjudice financier

Cordialement

Par calete

"comment doit-elle être rédigée" : Comme n'importe quelle procuration, le Code civil n'impose aucun formalisme

Oui mais pour préciser le champ de cette procuration faut-il désigner alors précisément chaque document distinctement (ex : certificat de travail, attestation employeur pour France Travail...) car je ne suis pas certain que la loi (code du travail) englobe l'ensemble sous une appellation reconnue qui serait "documents de fin de contrat" ?

"comment doit-elle parvenir à l'employeur" Par courrier physique ou électronique, ou remise en main propre

Oui mais pour une remise en main propre de cette procuration à l'employeur ou à son représentant légal, encore faudrait-il que le mandataire ait libre accès à l'entreprise, or le fait de se présenter à l'entrée du site de l'entreprise procuration en main n'a pas valeur de laissez-passer pour un tiers étranger à l'entreprise ?

Est-ce que le moyen de s'assurer que l'employeur ou son représentant légal a bien eu connaissance de la procuration ne serait pas plutôt de l'envoyer par lettre recommandée électronique ?

Enfin, sachant que la raison la plus habituelle de "l'empêchement" à aller soi-même quérir les documents est une appréhension de la confrontation, souvent suite à un conflit, démission ou licenciement... reste la solution simple que j'évoquais depuis le début : une attestation médicale d'empêchement pour raison de santé, ce qui oblige alors l'employeur à accepter la portabilité au lieu de la quérabilité.

cdt

Par Isadore

Oui mais pour préciser le champ de cette procuration faut-il désigner alors précisément chaque document

Pas forcément, l'on peut adopter une formulation généraliste. "Documents de fin de contrat" se comprend très bien. Mais bon, il n'y a que trois documents à récupérer, donc on peut en faire la liste.

Oui mais pour une remise en main propre de cette procuration à l'employeur ou à son représentant légal, encore faudrait-il que le mandataire ait libre accès à l'entreprise, or le fait de se présenter à l'entrée du site de l'entreprise procuration en main n'a pas valeur de laissez-passer pour un tiers étranger à l'entreprise ?

D'où mon conseil de prévenir l'employeur. Que l'employeur attende M. l'Ancien Salarié ou Mme la Mandataire, si l'accès à l'entreprise est sécurisé, ça ne change rien. Et si l'entreprise est un moulin, ça ne change rien non plus.

reste la solution simple que j'évoquais depuis le début : une attestation médicale d'empêchement pour raison de santé
Sauf que les médecins sont de plus en plus encouragés à refuser de faire des certificats médicaux inutiles par l'Ordre des médecins, qu'un médecin ne peut pas faire de certificat sans avoir examiné le patient et que de toute façon s'il y a un problème avec la procuration le certificat médical n'y change rien.

Le certificat n'aurait d'intérêt que pour rendre les documents portables.

[url=https://www.courdecassation.fr/decision/5fca312a7dcab99a5e3193d2]https://www.courdecassation.fr/decision/5fca312a7dcab99a5e3193d2[/url]

Et encore faudrait-il que le salarié soit médicalement inapte à aller chercher ses documents. "L'appréhension" n'est pas une inaptitude médicale. Dans la plupart des cas, un tel certificat médical serait mensonger, et le médecin aurait le devoir de le refuser.

Dans la majorité des cas, la procuration ne pose pas de problème aux banques, aux notaires, aux bailleurs ou aux locataires. Je vois mal pourquoi ça poserait problème à un employeur alors qu'il s'agit de récupérer quelques feuilles de papier.

Et encore une fois, si l'employeur a peur des conséquences juridiques, il lui suffit d'envoyer le bazar par recommandé. C'est plus sûr qu'une remise en mains propres, car l'employeur n'a pas le droit de conditionner la remise des documents à la signature d'un reçu.