

> Certificat de travail : Remise du certificat de travail

Sous-section 2 : Reçu pour solde de tout compte.

L. 1234-20

LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 - art. 4

Legif. Plan Jp.C.Cass. Jp.Appel Jp.Admin. Juricaf

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.

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.

service-public.fr

- > Durée de conservation des papiers : Travail - reçu pour solde de tout compte
- > Fin de contrat : documents à remettre au salarié : Solde de tout compte
- > Saisir le conseil de prud'hommes (CPH) : Reçu pour solde de tout compte
- > Quels sont les documents remis au salarié à la fin de son contrat ? : Reçu pour solde de tout compte (principe, délai de dénonciation)
- > Licenciement économique : préavis de licenciement et fin du contrat de travail : Remise du solde de tout compte
- > Fin d'un contrat à durée déterminée (CDD) : Solde de tout compte
- > Solde de tout compte : Principe, délai de dénonciation

Chapitre V : Contestations et sanctions des irrégularités du licenciement

Section 1 : Dispositions communes.

L. 1235-1

Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 - art. 2

Legif. Plan Jp.C.Cass. Jp.Appel Jp.Admin. Juricaf

En cas de litige, lors de la conciliation prévue à l'article **L. 1411-1**, l'employeur et le salarié peuvent convenir ou le bureau de conciliation et d'orientation proposer d'y mettre un terme par accord. Cet accord prévoit le versement par l'employeur au salarié d'une indemnité forfaitaire dont le montant est déterminé, sans préjudice des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles, en référence à un barème fixé par décret en fonction de l'ancienneté du salarié.

Le procès-verbal constatant l'accord vaut renonciation des parties à toutes réclamations et indemnités relatives à la rupture du contrat de travail prévues au présent chapitre.

A défaut d'accord, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Il justifie dans le jugement qu'il prononce le montant des indemnités qu'il octroie.

Si un doute subsiste, il profite au salarié.

Récemment au Bulletin de la Cour de Cassation

- > Soc., 27 mai 2020, n° 18-20.153, n° 18-20.158 (P) [ECLI:FR:CCASS:2020:SO00450]

service-public.fr

- > Licenciement pour motif personnel nul, sans cause réelle et sérieuse ou irrégulier : Conditions, réintégration et indemnisation du salarié
- > Procédure de licenciement pour motif personnel : Sanctions des irrégularités du licenciement
- > Licenciement économique nul, injustifié ou irrégulier : Réintégration ou indemnisation du salarié (licenciement abusif ou irrégulier)
- > Licenciement abusif : doit-on rembourser les indemnités chômage ? : Contestations et sanctions des irrégularités du licenciement
- > Licenciement abusif : quelles sont les conséquences pour le salarié ? : Contestation et sanctions des irrégularités du licenciement

Dictionnaire du Droit privé