

LE REÇU DE SOLDE DE TOUT COMPTE

◆ Qui est CONCERNÉ ?

Tout salarié après une rupture de son contrat de travail, au moment de son départ de l'entreprise.

◆ Qu'est-ce que c'est ?

C'est un document établi par l'employeur qui fait l'inventaire des différentes sommes dues (et remises) au salarié par l'employeur à l'occasion de la rupture du contrat de travail :

- Indemnité de licenciement et, s'il y a lieu, de préavis,
- Indemnités compensatrices de congés payés,
- Solde du salaire, d'heures supplémentaires, de primes diverses, ...

◆ Quand est établi ce reçu ?

Au moment où l'employeur indique les sommes dues et en paie le montant au salarié.

◆ Est-on obligé de signer ce reçu ?

Légalement, rien n'oblige un salarié à signer un reçu de solde de tout compte.

◆ Que se passe-t-il si le salarié signe ce reçu ?

La signature du reçu de solde de tout compte signifie que le salarié :

- reconnaît avoir perçu les sommes indiquées sur le reçu ;
- accepte le contenu des sommes qui lui ont été versées, s'il ne dénonce pas ce reçu dans un délai maximal de six mois après sa signature.

*Si tout semble normal au moment de l'établissement par l'employeur du solde de tout compte, **le salarié peut sans crainte signer ce reçu**. Il dispose malgré cette signature de six mois pour vérifier ses droits et les calculs effectués par son employeur.*

◆ Comment dénoncer un reçu de solde de tout compte ?

- Le salarié a jusqu'à 6 mois après la signature pour effectuer cette dénonciation.
- Il est préférable d'envoyer la dénonciation à son ancien employeur par lettre recommandée avec accusé de réception en précisant les éléments contestés.
- Au-delà de ce délai, le reçu devient « libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées » (art. L. 1234-20), ce qui veut dire que le salarié ne pourra plus contester en justice le contenu de ce reçu.

Précision : ces règles ne s'appliquent qu'aux éléments mentionnés explicitement sur le reçu. *Tout ce qui ne figure pas sur le reçu peut être contesté après six mois.*

Textes de référence :

1. Article 11 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008
2. Article L 1234-20 du Code du travail