



Le salarié licencié a-t-il l'obligation de signer son reçu pour solde de tout compte ?

Non, le salarié licencié n'a pas l'obligation de signer son reçu pour solde de tout compte.

L'employeur a bien l'obligation légale de réaliser un reçu pour solde de tout compte mais le salarié n'est quant à lui tenu d'aucune obligation légale vis-à-vis de ce document.

Ainsi, l'employeur ne peut pas refuser de verser au salarié licencié les sommes dues à la rupture du contrat au motif du refus par le salarié de signer un reçu pour solde de tout compte.

Si toutefois le salarié signe un reçu pour solde de tout compte, il reste en mesure de dénoncer cette signature dans un délai de 6 mois. Faute d'une telle dénonciation, toutes les sommes figurant dans le reçu ne peuvent plus être contestées en justice par le salarié. Ainsi, le salarié peut toujours contester le motif de son licenciement mais ne peut plus, au terme du délai de 6 mois, contester le montant de l'indemnité de licenciement versée.

Seules les sommes figurant dans le reçu pour solde de tout compte de manière détaillée sont concernées par l'interdiction de contestation au-delà des 6 mois en cas de signature non dénoncée. Mais attention, si une des lignes du reçu mentionne « salaire brut = », cela prive le salarié notamment d'une demande de rappel d'heures supplémentaires ou d'application d'une garantie de rémunération conventionnelle.

Le salarié peut aussi signer le reçu en y apposant de façon manuscrite la mention « sous réserve de mes droits ». Cela conduit les juges à accepter des contestations sur les sommes y figurant sans tenir compte du délai des 6 mois.

Intervention des représentants du personnel

Les représentants du personnel n'ont pas de rôle particulier à jouer dans la remise des documents obligatoires aux salariés. Ils peuvent cependant conseiller un salarié en litige avec son employeur sur l'obtention d'un document, intervenir auprès de l'employeur et saisir éventuellement l'inspection du travail