

## Le reçu pour solde de tout compte : Le retour de l'effet libératoire, par Valérie Schneider-Macou, Avocate Associée au cabinet RCS & Associés

1619 lectures

Donnez une note à cet article :

★★★★☆ (note pondérée en fonction du nombre de votes : 2.83 - 1 vote)



### Qu'est ce qu'un reçu pour solde de tout compte ?

Le reçu pour solde de tout compte est un document facultatif que remet l'employeur à un salarié à l'expiration du contrat de travail.

Ce document récapitule les sommes remises au salarié lors de la rupture du contrat de travail.

### Portée juridique du solde de tout compte :

Au cours de ces dix dernières années, la portée juridique de ce document n'a eu de cesse d'évoluer.

Jusqu'à la promulgation de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, le reçu pour solde de tout compte avait un effet libératoire pour l'employeur. Le salarié devait, sous peine de forclusion, dénoncer le reçu pour solde de tout compte dans un délai de 2 mois.

Entérinant la position de la jurisprudence de la Cour de cassation sur la portée juridique du reçu pour solde de tout compte, la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 a retiré à ce document facultatif tout effet libératoire :

« Lorsqu'un reçu pour solde de tout compte est délivré et signé par le salarié à l'employeur à l'occasion du contrat de travail, il n'a que la valeur d'un simple reçu pour solde des sommes qui y figurent » article L 1234-20 du nouveau code du travail et ancien article L 122-17.

La loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008 redonne au reçu pour solde de tout compte ses lettres de noblesse en restaurant son effet libératoire.

### Nouvelle définition du reçu pour solde de tout compte :

L'article L. 1234-20 est à présent rédigé comme suit :

« 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 ».

### Incidences de cette réforme sur la nature juridique du reçu pour solde de tout compte :

Cette réforme est favorable aux entreprises car elle prive les salariés du droit de contester les sommes qui y sont mentionnées, passé un délai de 6 mois qui suit la signature du reçu.

Sa portée reste cependant limitée, l'effet libératoire ne portant que sur les sommes visées dans le reçu.

Par conséquent, le salarié ne sera pas tenu par ce délai pour solliciter des dommages et intérêts en réparation d'un préjudice subi (dans le cas, par exemple d'un licenciement qu'il estimerait sans cause réelle et sérieuse ou, abusif) ou pour faire des demandes de rappel de salaires (si ces derniers ne sont pas expressément mentionnés).

Pour être efficace, cet instrument de sécurité juridique pour les employeurs, doit donc être correctement employé.

Il est indispensable de s'astreindre à un inventaire très précis des sommes versées au salarié à l'occasion de la rupture de son contrat de travail (nature et montant).

La formule type qui consistait à indiquer sur le reçu le montant total des sommes perçues à titre de salaires, accessoires, remboursements de frais et indemnités de toute nature est désormais à proscrire.

De même, il faut veiller à ce que le salarié signe bien le reçu pour solde de tout compte, à défaut, le délai de 6 mois n'est pas applicable.

### Outils de la réforme : un risque de contentieux nouveau.

On peut regretter que le législateur soit taiseux sur la forme de la dénonciation du salarié :

► La dénonciation du salarié doit-elle être adressée en recommandé avec accusé de réception ? (c'est en tout état de cause, fortement recommandé).

► De même, la saisine du Conseil de Prud'hommes ou la lettre de contestation d'un avocat vaut elle

A voir aussi sur le village :  
► Les annonces d'emploi  
► Les forums d'entraide et de discussion

Tous les ouvrages de Droit, toutes les Nouveautés :

La Librairie Juridique du Village de la Justice



### Les articles les mieux notés en ce moment :

- |    |  |       |
|----|--|-------|
| 1  | La publicité des marchés publics, par Aloys Sarlandie de la Robertie, Doctorant en droit.  | ★★★★☆ |
| 2  | Le licenciement pour une cause tirée de sa vie personnelle, par Michel Ribas   | ★★★★☆ |
| 3  | Le préavis en cas de licenciement, par François Taquet, Avocat.  | ★★★★☆ |
| 4  | La rupture du contrat de travail par consentement mutuel, par Alina Paragyios, Avocate   | ★★★★☆ |
| 5  | Coluche, brève histoire d'un contentieux, par Boris Khalvadjian, Docteur en droit  | ★★★★☆ |
| 6  | Annulation d'une décision déclarant une opération de concentration incompatible avec le marché commun et indemnisation du préjudice subi, par Naguin Zekkouti, Doctorant | ★★★★☆ |
| 7  | La situation des contractuels dans la fonction publique en France après la loi du 26 juillet 2005, par Patrice DUPONCHELLE, Avocat                                       | ★★★★☆ |
| 8  | La démission du salarié : ses conditions et ses effets par Vincent Collier, Avocat.  | ★★★★☆ |
| 9  | La liberté d'expression dans l'entreprise : entre droit et abus.   | ★★★★☆ |
| 10 | La rupture conventionnelle du CDI - Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008, par Servane Billot  | ★★★★☆ |

dénonciation ?


► Quelle doit être sa motivation ?

► Enfin, se pose la question de l'opposabilité au salarié de ce délai s'il n'est pas mentionné dans le reçu pour solde de tout compte. On pourrait en effet imaginer qu'à l'instar, par exemple, du délai de 12 mois pour contester la régularité et la validité d'un licenciement pour motif économique, la Cour de cassation impose à l'employeur de rappeler au salarié qu'il dispose d'un délai de 6 mois pour dénoncer le reçu, à défaut ce délai ne lui serait pas opposable.

Valérie Schneider-Macou  
Avocate, Associée, Co-fondatrice  
RCS & Associés  
[\[Email\]](#)  
[RCS & Associés sur le net](#)

---

Les rubriques du Blog du Village :


 [Dossier spécial : La réforme de la Justice dans tous ses états ! Tribunes et analyses.](#)


 [Vie des professions du droit et réformes de la justice](#)

 [Droit des affaires et sociétés](#)

 [Droit fiscal et douanier](#)

 [Droit Social](#)

 [Droit de l'environnement](#)

 [Droit des TIC, informatique, propriété intellectuelle](#)

 [Droit public et administratif](#)

 [Droit pénal](#)

 [Droit civil](#)


 [Droit immobilier et urbanisme](#)

 [Droit de la santé et pharmaceutique](#)

 [Procédures](#)

 [Europe - International - Droit communautaire](#)

 [Tribune et points de vue](#)

 [Publication de travaux, mémoires...](#)

 [Société et autres thématiques...](#)

 [Les juristes en images...](#)

**Vous aussi écrivez ici :**

Soyez lu sur le village (400.000 visiteurs/mois, 36.000 abonnés à la lettre email) et visible sur Google en une heure !

*Cliquez ici pour publier votre article*

---

**AVOCAT EN FRANCE ?**

Bénéficiez d'une équivalence de 3H de votre formation obligatoire en publiant ici !  
 *[Plus d'infos ici.](#)*

---

Remarques :

- La rédaction du village vérifie chaque article avant publication pour vérifier qu'il est suffisamment bien écrit (pas de fautes, compréhensible, etc) pour être publié, et en accord avec la thématique du site, mais ne s'engage pas à contrôler le fond de la contribution.

- Le village de la justice décline toute responsabilité sur le contenu de l'article; les opinions et avis des auteurs n'engageant pas le village de la justice, et ne constituant en aucun cas des consultations juridiques.

- Les droits d'auteurs restent en la possession des auteurs, qui n'accordent au Village qu'un droit de publication sur ce site.

---