

Documents de fin de contrat : quand l'employeur doit-il vraiment les remettre au salarié ? Par Anne-Lise Castell, Juriste.

Parution : vendredi 26 septembre 2025

Adresse de l'article original :

<https://www.village-justice.com/articles/documents-fin-contrat-quand-employeur-doit-vraiment-les-remettre-salarie,54653.html>

Reproduction interdite sans autorisation de l'auteur.

Une décision rendue début septembre nous éclaire sur la nécessaire remise des documents de fin de contrat à la fin effective du contrat. Voyons précisément les règles.

Cour de cassation, chambre sociale, 3 septembre 2025, n° 24-16.546.

Les documents de fin de contrat, de quoi parle-t-on ?

Qu'un salarié démissionne ou soit licencié, il doit se voir remettre plusieurs documents à la fin de son contrat et en particulier :

un certificat de travail qui permet au salarié de prouver à un nouvel employeur qu'il est libre de tout engagement ;
une attestation France travail qui permet au salarié de faire valoir ses droits à l'assurance chômage ;
et un solde de tout compte (ou reçu solde de tout compte) qui fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail (salaire du mois, indemnités liées à la rupture...).

Bon à savoir : s'agissant du solde de tout compte, l'employeur demande au salarié de le signer. Il ne s'agit cependant pas d'une obligation pour le salarié. Un solde de tout compte signé devient libératoire des sommes mentionnées au bout de 6 mois s'il n'est pas dénoncé. En revanche, en l'absence de signature, le salarié peut contester les sommes mentionnées dans un délai de 1 à 3 ans.

On parle de remise mais en réalité ces documents sont quérables et non portables. Autrement dit, l'employeur doit les établir et les tenir à disposition du salarié, pas les lui envoyer.

Quand se fait la remise des documents de fin de contrat ?

La remise se fait **au moment de la rupture** du contrat de travail. Quelle que soit la cause de la rupture du contrat.

La Cour de cassation a précisé dans une décision du 3 septembre 2025 qu'en cas de licenciement pour faute grave, l'employeur délivre ces documents au salarié dès la rupture, qui intervient au moment de la **notification du licenciement**. Il n'est pas possible d'attendre la fin théorique du préavis qui n'est pas réalisé. Une règle, que dans la pratique les gestionnaires paie et RH ont du mal à appliquer.

On rencontre souvent le cas de salariés qui attendent de trop longues semaines leurs documents de fin de contrat. Il faut pourtant savoir que la Cour de cassation considère qu'une remise tardive des documents de fin de contrat ouvre droit à des dommages et intérêts en cas de préjudice (voir notamment Cass. soc., 22 mars 2017, n° 16-12.930). Des amendes pénales sont aussi encourues et s'élèvent à :

750 euros (personne physique) pour le certificat de travail ;
1 500 euros (personne physique) pour l'attestation France travail.

Le salarié peut aussi aller en justice pour obtenir ces documents sous astreinte. Il peut également se tourner vers les élus du comité social et économique (CSE) qui, dans le cadre de leur mandat, peuvent discuter du respect de cette obligation avec l'employeur. Les élus CSE ont en effet pour mission notamment de défendre les droits des salariés.

Anne-Lise Castell, Juriste

L'auteur déclare ne pas avoir utilisé l'IA générative pour la rédaction de cet article.

Cet article est protégé par les droits d'auteur pour toute réutilisation ou diffusion, plus d'infos dans nos mentions légales (<https://www.village-justice.com/articles/Mentions-legales,16300.html#droits>).