

## ■ RÉMUNÉRATION

# 452-4 Reçu pour solde de tout compte : pas de mention d'une somme globale ni de renvoi au bulletin de paie

Cass. soc., 14 févr. 2018, pourvoi n° 16-16.617, arrêt n° 237 FS-P+B

La Cour de cassation confirme que le reçu pour solde de tout compte n'a d'effet libératoire que pour les seules sommes qui y sont mentionnées. La mention d'une somme globale dans le reçu de solde de tout compte et un renvoi vers un bulletin de paie annexé pour connaître le détail des sommes ne procurent pas d'effet libératoire à ce reçu, faute d'inventaire détaillé des sommes.

### Les faits

Dans le cadre d'un accord sur l'aménagement des fins de carrière, deux salariées ont été placées en dispense d'activité en 2001 jusqu'à leur mise à la retraite prévue pour 2009. Pendant cette période, un décret n° 2008-715 du 18 juillet 2008 a modifié le calcul de l'indemnité de licenciement, et donc de l'indemnité de départ à la retraite, pour la porter au double du montant initialement prévu pour ces salariées.

Les salariées ont demandé à bénéficier de cette nouvelle formule de calcul mais se sont vues opposer un refus par l'employeur. Elles ont alors saisi la juridiction prud'homale.

### Les demandes et argumentations

Par un jugement en date du 4 mars 2014, le Conseil de prud'hommes de Pau a jugé recevable la demande de l'une des salariées et a condamné la société à lui payer la somme demandée.

La société a interjeté appel du jugement. Elle faisait valoir que le reçu pour solde de tout compte précisait que les différents éléments le constituant étaient détaillés en annexe sur le duplicata du bulletin de paie.

La Cour d'appel de Pau, par un arrêt en date du 3 mars 2016, a confirmé la décision rendue par le conseil de prud'hommes. Elle a considéré que le reçu pour solde tout compte n'avait pas été établi conformément aux dispositions légales, dans la mesure où il n'y figurait qu'une somme globale sans aucun inventaire énumérant de façon détaillée et précise les sommes versées. Selon la cour d'appel, le fait d'annexer à ce reçu un bulletin de salaire sur lequel figurait la somme litigieuse versée n'était pas de nature à constituer un reçu pour solde de tout compte, d'autant plus que la partie de ce bulletin de salaire ne comportait pas de mention manuscrite apposée par la salariée. Dès lors, la cour d'appel a considéré que ce document « ne saurait valoir ni reçu pour solde de tout compte, ni document valable comme complétant le reçu et susceptible de lui conférer effet libératoire ».

L'employeur a formé un pourvoi en cassation. Selon lui, le fait que la salariée n'ait pas dénoncé le solde de tout compte dans les six mois qui suivent sa signature lui conférait une valeur libératoire pour les sommes qui y étaient mentionnées. Pour l'employeur, le reçu de solde de tout compte mentionnant une somme globale et renvoyant à un bulletin de salaire énumérant précisément les éléments de rémunération à laquelle cette somme se rapporte était parfaitement valable. En outre, la seule absence de

DELSOL | AVOCATS  
LA QUALITÉ DE LA RELATION



Philippe Pacotte,  
Avocat associé,  
Delsol Avocats



Caroline Margerin,  
Avocat,  
Delsol Avocats

mention manuscrite de la salariée sur ce bulletin ne suffisait pas à établir qu'il n'était pas annexé au solde de tout compte, puisque la salariée reconnaissait elle-même que le bulletin auquel renvoyait le reçu pour solde de tout compte était son bulletin de paie du mois d'avril 2009.

## La décision, son analyse et sa portée

La Cour de cassation, ayant joint deux instances similaires au moyen d'une connexité d'instance, confirme la décision rendue par la Cour d'appel de Pau et considère que :

*« l'employeur a l'obligation de faire l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail, d'autre part, que le reçu pour solde de tout compte n'a d'effet libératoire que pour les seules sommes qui y sont mentionnées, peu important le fait qu'il soit, par ailleurs, rédigé en des termes généraux ; que le reçu pour solde de tout compte qui fait état d'une somme globale et renvoie pour le détail des sommes versées au bulletin de paie annexé n'a pas d'effet libératoire ».*

Dès lors, ne constitue pas un reçu pour solde de tout compte valable le bulletin de salaire annexé à un reçu pour solde de tout compte qui ne mentionnait qu'une seule somme globale, sans inventaire détaillé des sommes payées.

### • L'effet libératoire du reçu pour solde de tout compte limité aux sommes détaillées

Selon l'article L. 1234-20 du Code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2008-956 du 25 juin 2008, « 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 ». Cette même disposition indique que le reçu pour solde de tout compte délivré par l'employeur peut être dénoncé par le salarié dans les six mois qui suivent sa signature. Au-delà de ce délai, le reçu « devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées ».

Dans l'arrêt commenté, la Cour de cassation revient sur la notion « d'inventaire des sommes versées » devant figurer sur le reçu pour solde de tout compte, selon les termes de l'article L. 1234-20 du Code du travail. En principe, un inventaire consiste à recenser, détailler et décrire précisément différents éléments. Appliqué au reçu pour solde de tout compte, la Cour de cassation rappelle qu'il est nécessaire de lister chaque élément de rémunération versé au salarié à l'occasion de la rupture de son contrat de travail. Il peut s'agir d'éléments aussi variés que des rappels de salaires, des primes versées au prorata, comme une prime de treizième mois, d'habillement ou de vacances, l'indemnité compensatrice de préavis ou de congés payés, l'indemnité légale, conventionnelle ou contractuelle de licenciement, etc..

La Cour de cassation interprète donc strictement la notion d'inventaire des sommes détaillées figurant à l'article L. 1234-20 du Code du travail. La solution dégagée n'est pourtant pas nouvelle. Sous l'égide des dispositions antérieures à la loi de 2008, la Chambre sociale avait déjà estimé que « l'acte intitulé "reçu pour solde de tout compte" visant une somme globale, en l'absence de toute précision sur les éléments de rémunération et/ou d'indemnité qu'elle concerne, ne constitue pas un reçu pour solde de tout compte, mais un simple reçu de la somme qui y figure » (Cass. soc., 16 mai 2000, n° 97-44.886).

Dès lors, la nature même de « reçu pour solde de tout compte » sera déniée à un simple document comportant une somme globale et non détaillée. Il ne s'agira que d'un reçu donné au salarié en contrepartie d'une somme versée, mais ne constituera pas un reçu pour solde de tout compte délivré à la fin du contrat de travail et répondant aux conditions de l'articles L. 1234-20 du Code du travail.

Il a aussi été jugé par la Cour de cassation que « le reçu pour solde de tout compte n'a d'effet libératoire que pour les seules sommes qui y sont mentionnées, peu important le fait qu'il soit, par ailleurs, rédigé en des termes généraux » (Cass. soc., 18 déc. 2013, n° 12-24.985). Dans cette espèce, le salarié avait signé un reçu pour solde de tout compte détaillant chaque somme perçue. Mais ce reçu incluait également une mention très générale indiquant « cette somme m'est versée pour solde de tout compte en paiement des salaires, accessoires de salaires, remboursement de frais et indemnités de toute nature dus au titre de l'exécution et de la cessation de mon contrat de travail. Je reconnais comme conséquence de ce versement tout compte entre [l'employeur] et moi-même se trouve entièrement et définitivement apuré et réglé ». Pour la Cour de cassation, une telle mention est dépourvue de toute portée et n'empêche pas le salarié de réclamer des sommes qui n'étaient pas mentionnées sur ce reçu pour solde de tout compte.

La Cour de cassation a d'ailleurs expressément jugé que le reçu pour solde de tout compte, rédigé en termes généraux, n'avait pas valeur de transaction. Sa signature ne peut valoir renonciation du salarié au droit de contester le bien-fondé de son licenciement (Cass. soc., 15 janv. 2013, n° 11-17.152).

Par conséquent, la leçon est claire : les sommes versées devront être réellement détaillées et énumérées dans le reçu pour solde de tout compte. Ainsi, le terme « salaires et accessoires » figurant sur un reçu pour solde de tout compte n'est pas suffisamment précis : les juges ont décidé qu'il n'englobait pas le bonus réclamé par la salariée au titre de l'année en cours lors de son licenciement (CA Paris, 19 mai 2011, n° 09/10460).

Il est donc essentiel, pour l'employeur comme pour le salarié, de rédiger soigneusement les termes de ce reçu pour solde de tout compte. Pour l'employeur, l'effet libératoire ne jouera que pour les sommes qui y sont indiquées. Une fois le délai de contestation de six mois écoulé, le salarié ne pourra plus réclamer que les sommes qui ne sont pas mentionnées dans le reçu. Il est donc indispensable de détailler la nature et le montant de chaque somme.

### • Réserves apportées par le salarié et contestation du reçu pour solde de tout compte

Selon l'article L. 1234-20 du Code du travail, le salarié dispose d'un délai de contestation du reçu pour solde de tout compte de six mois à compter de sa signature. Passé ce délai, le reçu pour solde de tout compte produit un effet libératoire envers l'employeur. Le salarié n'est alors plus en mesure de contester les sommes mentionnées et détaillées sur le reçu pour solde de tout compte. Mais il pourra toujours réclamer d'autres sommes que celles qui y sont exposées (Cass. soc., 18 déc. 2013, n° 12-24.985).

Au moment de la signature du reçu pour solde de tout compte, le salarié peut y apposer des réserves relatives aux sommes mentionnées et énumérées. Selon le contenu de ces réserves et leur rédaction, le reçu pour solde de tout compte peut perdre sa valeur libératoire pour l'employeur. Par exemple, le reçu pour solde de tout compte ne sera pas libératoire pour l'employeur lorsque le salarié le signe en y inscrivant la mention « *sous réserve de mes droits passés, présents et futurs* ». Pour la Cour de cassation, cette mention est exclusive de l'accord du salarié (Cass. soc., 26 févr. 1985, n° 82-42.807).

En revanche, la réserve apportée par le salarié sur une somme spécifique et ne figurant pas sur le reçu pour solde de tout compte n'aura pas d'incidence sur sa validité. Ainsi, la mention manuscrite du salarié « *sous réserve des commissions restant à*

*payer* » n'empêche pas le reçu pour solde de tout compte d'avoir un effet libératoire pour l'employeur à l'égard des éléments de rémunération qui y figurent (Cass. soc., 24 nov. 2013, n° 89-45.727).

En outre, toute contestation du salarié concernant les sommes listées sur le reçu pour solde de tout compte doit obligatoirement être reçue par l'employeur avant l'expiration du délai de six mois. En principe, la contestation doit être faite au moyen d'un courrier recommandé avec accusé de réception (C. trav., art. D. 1234-8). La Cour de cassation a cependant admis qu'une convocation de l'employeur devant le conseil de prud'hommes pouvait valoir dénonciation du reçu pour solde de tout compte. La Haute juridiction l'a rappelé très récemment : pour constituer une dénonciation valable du reçu pour solde de tout compte, l'employeur doit recevoir sa convocation devant le bureau de conciliation et d'orientation d'un conseil de prud'hommes dans le délai de six mois édicté par l'article L. 1234-20 du Code du travail, les éléments de rémunérations figurant comme chefs de demande sur la convocation étant alors dénoncés (Cass. soc., 7 mars 2018, n° 16-13.194).

Il revient donc aux employeurs d'adapter leurs pratiques et de ne pas tomber dans la facilité en mentionnant une somme globale sur le reçu de solde de tout compte avec un renvoi vers un bulletin de paie annexé fournissant le détail de ces sommes. Une vigilance s'impose dans la rédaction de ce document, dont la forme est simple mais dont les effets sont efficaces si le formalisme est respecté.

### TEXTE DE L'ARRÊT (EXTRAITS)

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Vu la connexité, joint les pourvois n° T 16-16.617 et U 16-16.618 ;

Attendu, selon les arrêts attaqués (Pau, 3 mars 2016), que Mmes D... et Y..., placées en dispense d'activité à compter respectivement des 18 août et 31 décembre 2001 et, jusqu'à leur mise à la retraite prévue au 31 mars et 31 octobre 2009 en vertu du protocole d'accord sur l'aménagement des fins de carrière du 23 décembre 1999 (AFC 99) et d'un avenant à leur contrat de travail, ont demandé à bénéficier du décret du 18 juillet 2008 qui a modifié le calcul de l'indemnité de licenciement et donc de l'indemnité de départ à la retraite pour la porter au double du montant initialement prévu ; que la société leur ayant opposé un refus, elles ont saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief aux arrêts de rejeter le moyen tiré de l'irrece-

vabilité des demandes fondée sur le reçu pour solde de tout compte, de dire que le reçu pour solde de tout compte n'a pas été établi conformément à la loi et est privé d'effet libératoire pour la nature de la somme comprise, de déclarer recevables les demandes des salariées et de le condamner à leur payer une somme alors, selon le moyen :

1°/ qu'en vertu de l'article L. 1234-20 du code du travail tel qu'issu de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008, le reçu pour solde de tout compte non dénoncé dans les six mois qui suivent sa signature devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées ; qu'est par conséquent irrecevable la demande du salarié tendant à voir juger qu'il n'a pas été rempli de ses droits par les sommes qui lui ont été versées au titre des éléments de rémunération qui y sont mentionnés ; qu'en jugeant qu'en l'absence de dénonciation dans le délai de six mois, le salarié ne pouvait pas prétendre n'avoir pas perçu telle somme figurant pour tel titre sur le reçu pour solde de tout compte, mais qu'en revanche il pouvait prétendre qu'à ce titre

l'intégralité des sommes qui lui étaient dues ne lui avait pas été payée, la cour d'appel a violé l'article L. 1234-20 du code du travail ;

2°/ que les dispositions de l'article L. 1234-20 du code du travail telles qu'issues de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 ne prévoient pas l'obligation pour l'employeur de mentionner sur le reçu pour solde de tout compte le délai de six mois pour le dénoncer ; qu'en jugeant qu'à défaut de mention du délai de forclusion, le caractère tardif de la dénonciation ne pouvait être opposé au salarié, la cour d'appel a violé l'article L. 1234-20 du code du travail ;

3°/ qu'est parfaitement valable le reçu pour solde de tout compte mentionnant une somme globale qui renvoie à un bulletin de salaire énumérant les différents éléments de rémunération à laquelle cette somme se rapporte ; qu'en l'espèce, il résulte des propres constatations de l'arrêt qu'aux termes du reçu pour solde de tout compte signé par la salariée le 11 mai 2009, cette dernière reconnaissait « avoir reçu de la société Elf exploration production, mon ex-em-

ployeur : mon certificat de travail et pour solde de tout compte la somme de 3 872,20 euros en paiement des salaires, des accessoires de salaire et de toute indemnité quels qu'en soient la nature et le montant qui m'étaient dus au titre de l'exécution et de la cessation de mon contrat de travail. Ces différents éléments sont détaillés en annexe du présent reçu pour solde de tout compte sur le duplicata du bulletin de paie », et que le duplicata du bulletin de paie du mois d'avril 2009 faisant état du règlement de la somme de 3 872,20 euros mentionnait le règlement de l'indemnité de mise à la retraite ; qu'en jugeant que ce reçu pour solde de tout compte n'avait pas été établi conformément aux dispositions légales dans la mesure où il n'y figurait qu'une somme globale sans aucun inventaire énumérant de façon précise et détaillée les sommes versées et que le fait d'annexer à ce reçu un bulletin de salaire sur lequel figurait la somme litigieuse versée, non revêtu de la mention manuscrite de la salariée, ne saurait valoir ni reçu pour solde de tout compte ni document complétant valablement

le reçu et susceptible de lui conférer un effet libératoire, la cour d'appel a violé l'article L. 1234-20 du code du travail ;

4°/ que les termes du litige sont fixés par les prétentions respectives des parties ; que la salariée reconnaissait elle-même que le duplicata du bulletin de paie auquel renvoyait le reçu pour solde de tout compte portant sur la somme de 3 872,20 euros était son bulletin de salaire du mois d'avril 2009 mentionnant le versement de cette même somme correspondant à son indemnité de mise à la retraite, déduction faite de sommes dues par elle à son employeur ; qu'en retenant que faute de mention manuscrite apposée par la salariée sur le duplicata du bulletin de salaire d'avril 2009 qui mentionnait le versement de son indemnité de mise à la retraite, il n'était pas établi qu'elle l'aurait reçu en même temps que le reçu pour solde de tout compte ni que ce bulletin de paie du mois d'avril 2009 était le bulletin annexé au « reçu pour solde de tout compte », la cour d'appel a violé l'article 4 du code de procédure civile ;

Mais attendu qu'il résulte de l'article L. 1234-20 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008, d'une part, que l'employeur a l'obligation de faire l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail, d'autre part, que le reçu pour solde de tout compte n'a d'effet libératoire que pour les seules sommes qui y sont mentionnées, peu important le fait qu'il soit, par ailleurs, rédigé en des termes généraux ; que le reçu pour solde de tout compte qui fait état d'une somme globale et renvoie pour le détail des sommes versées au bulletin de paie annexé n'a pas d'effet libératoire ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a relevé, d'abord, que le reçu pour solde de tout compte ne mentionnait qu'une seule somme globale, sans inventaire détaillé des sommes payées, et, ensuite, que le bulletin de salaire annexé à ce reçu n'était pas de nature à constituer le reçu pour solde de tout compte exigé par l'article L. 1234-20, a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision ; [...].