

Documents de fin de contrat : attention à leur remise tardive !



© 2025 Les Echos Publishing

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise, quel qu'en soit le motif (démission, licenciement, rupture conventionnelle homologuée...), son employeur doit lui remettre des documents de fin de contrat, à savoir un certificat de travail, un reçu pour solde de tout compte et une attestation destinée à faire valoir ses droits auprès de France Travail. Mais en la matière, le Code du travail se « contente » d'indiquer que ces documents doivent être transmis au salarié à l'expiration de son contrat de travail, sans accorder de délai particulier aux employeurs. Une situation qui peut poser certaines difficultés, en particulier lorsque le dernier bulletin de paie du salarié n'est pas encore établi lorsqu'il quitte l'entreprise, et donner lieu à des contentieux. À ce titre, la Cour de cassation a récemment précisé la date à laquelle le salarié qui n'exécute pas de préavis, avant son départ de l'entreprise, doit se voir remettre ses documents de fin de contrat.

Dès la notification de licenciement !

Dans une affaire récente, une salariée qui occupait les fonctions de voyageur, représentant et placier avait été

licenciée pour faute grave. Elle avait saisi la justice pour contester son licenciement et obtenir diverses indemnités de son employeur. Parmi ces indemnités, elle sollicitait le paiement de dommages et intérêts (4 000 €) en raison de la transmission tardive, par son employeur, de ses documents de fin de contrat, soit près de 2 mois après la date de son licenciement.

Amenée à se prononcer dans ce litige, la Cour d'appel de Montpellier n'avait pas fait droit à sa demande. Elle a en effet considéré que, compte tenu de la durée de la période de préavis normalement applicable à la salariée, à savoir 3 mois, la remise des documents de fin de contrat, intervenue seulement 2 mois après la fin de la relation de travail, ne pouvait pas être considérée comme tardive.

Mais la Cour de cassation n'a pas retenu ce raisonnement. Pour elle, lorsqu'un salarié est privé de préavis en raison de son licenciement pour faute grave, il doit obtenir ses documents de fin de contrat dès la rupture de son contrat, c'est-à-dire à la date de notification de son licenciement.

Précision : l'affaire sera de nouveau examinée par les juges d'appel qui, le cas échéant, fixeront le montant des dommages et intérêts à régler à la salariée pour indemniser le préjudice subi du fait de la remise tardive de ses documents de fin de contrat.

[Cassation sociale, 3 septembre 2025, n° 24-16546](#)

© 2025 Les Echos Publishing