

Signature solde de tout compte

Un salarié licencié est-il obligé 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.

Prise du congé d'adoption

Précisions sur les modalités de prise du congé d'adoption

Un décret en date du 12 septembre 2023 rend applicable les nouvelles règles concernant les modalités de prise du congé d'adoption.

Désormais, le congé d'adoption débute au plus tôt 7 jours avant l'arrivée de l'enfant au foyer et se termine au plus tard dans les 8 mois suivant cette date. Il peut être fractionné en 2 périodes d'une durée minimale de 25 jours chacune. De même, lorsque ce congé est réparti entre les deux parents, il peut être fractionné en 2 périodes d'une durée minimale de 25 jours chacune.

Concernant le congé pour événement familial lié à l'adoption, le décret précise qu'il peut débuter, au choix du salarié, soit pendant la période de 7 jours précédant l'arrivée de l'enfant au foyer soit le jour de l'arrivée de l'enfant ou le premier jour ouvrable qui suit son arrivée.

[D. n° 2023-873, 12 sept. 2023]

Congé parental et congés payés

Le congé parental ne se prendra plus au détriment des congés payés

Jusqu'à présent, la Cour de cassation jugeait que lorsque la salariée partait en congé parental juste après son congé maternité sans avoir pris préalablement tous ses congés payés acquis, elle les perdait.

Désormais ce n'est plus le cas : lorsque la salariée s'est trouvée dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année de référence en raison de l'exercice de son droit au congé parental, les congés payés acquis à la date du début du congé parental doivent être reportés après la date de reprise du travail.

[Cass. soc., 13 sept. 2023, n° 22-14.043]

