

L'employeur peut-il demander au salarié de venir chercher son solde de tout compte ?

Quel que soit le mode de rupture (démission, rupture conventionnelle, licenciement, fin de CDD, etc.), l'employeur doit établir et remettre un solde de tout compte contre reçu au salarié qui quitte définitivement l'entreprise. C'est une obligation.

Le reçu pour solde de tout compte est un document écrit dans lequel est fait l'inventaire des sommes versées au salarié à l'occasion de la rupture/fin du contrat de travail. Il est conseillé de détailler tous les éléments de rémunération qui sont versés : le salaire, les primes, l'indemnité compensatrice de congés payés, l'indemnité compensatrice de préavis, les indemnités de rupture (indemnité de licenciement, de rupture conventionnelle, etc.), le paiement des heures supplémentaires, etc.

En effet, seules les sommes liées à l'exécution du contrat et à sa rupture qui sont indiquées sur le solde de tout compte entreront dans le champ de l'effet libératoire.

NOTEZ-LE :

Le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé dans un délai de 6 mois suivant sa signature. Au-delà de ce délai, le salarié n'a plus la possibilité de remettre en cause les sommes figurant sur le reçu (Code du travail, art. L. 1234-20).

Oui, l'employeur peut demander à son salarié de venir chercher le reçu pour solde de tout compte.

En effet, ce document est seulement quérable. Il n'est pas portable. C'est-à-dire que l'employeur a l'obligation d'informer le salarié que son reçu pour solde de tout compte est à sa disposition. Mais vous n'avez pas l'obligation de lui faire parvenir à son domicile par lettre, par exemple.

L'employeur peut-il licencier un salarié qui a menti sur son CV ?

Embauche : les questions posées pendant l'entretien

Lors d'un entretien d'embauche, le candidat doit répondre de bonne foi aux questions (Code du travail, art. L. 1221-6).

Ces questions doivent avoir pour finalité l'appréciation de ses capacités à occuper le poste proposé. Les informations demandées doivent être en lien direct et nécessaire avec l'emploi.

NOTEZ-LE :

Le candidat n'est pas tenu de répondre aux questions qui n'ont pas de lien avec le poste proposé. Une lecture approfondie du CV et de la lettre de motivation devrait vous permettre de poser les bonnes questions.

Embauche : et si le CV contient des informations mensongères ?

Mentir sur son curriculum vitae n'est pas en soi un motif de licenciement. Mais si le mensonge a été un élément déterminant dans la décision de recruter un candidat, l'employeur peut engager une procédure.

Oui, l'employeur peut procéder au licenciement d'un salarié qui a menti sur son CV si cet élément mensonger a été déterminant dans sa décision de recruter.

Par exemple, si la personne ment plusieurs fois sur son expérience professionnelle, dissimule volontairement la réalité de sa situation professionnelle, invente une fonction chez un concurrent en sachant que cela peut faciliter son recrutement... Ces manœuvres dolosives justifient un licenciement pour faute grave car l'expérience professionnelle, malheureusement mensongère, a été déterminante dans le recrutement du salarié.

