Les documents de fin de contrat

- **Définition.**

À la rupture du contrat de travail, quelle qu'en soit l'origine (licenciement, démission, rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, etc.), l'employeur remet obligatoirement au salarié un certain nombre de documents prévus par la loi.

- **Le certificat de travail.**

Le certificat de travail permet à votre salarié de prouver qu'il est libre de tout engagement et de postuler ainsi auprès d'un autre employeur.

Il lui permet également de faire valoir ses droits auprès de Pôle emploi.

Lorsque le contrat de travail prend fin, vous devez fournir à votre salarié, son certificat de travail sous peine de sanctions financières (amende, dommages et intérêts).

Le certificat de travail doit obligatoirement comporter les mentions suivantes :

- date d'entrée et de sortie,
- nature de l'emploi occupé,
- nombres d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF, valorisation de ce solde (nombre d'heures x 9,15 euros) et coordonnées de l'OPCA compétent.

Toutefois, certaines mentions sont interdites : comme le motif de la rupture du contrat de travail et les mentions discriminatoires ou pouvant porter préjudice au salarié.

- **Le reçu pour solde de tout compte.**

Le reçu pour solde de tout compte est un document écrit dans lequel vous faites l'inventaire des sommes versées à votre salarié lors de la rupture de son contrat de travail (indemnité compensatrice de congés payés, indemnité de rupture, indemnité de préavis et régularisation du salaire mensualisé).

Votre salarié, en signant le reçu pour solde de tout compte, reconnaît, avoir perçu l'intégralité des sommes qui y sont mentionnées. Il a donc un effet libératoire si ce dernier ne le conteste pas dans les 6 mois de sa signature.

- **L'attestation Pôle Emploi.**

À la rupture du contrat de travail, vous devez remettre à votre salarié et à Pôle emploi un exemplaire papier de l'attestation Pôle emploi, indispensable à votre salarié pour qu'il fasse valoir ses droits à l'assurance chômage.

L'attestation doit être remise au salarié dans les 8 jours suivant la fin du contrat de travail.

Elle contient, notamment, des informations relatives à l'emploi occupé (durée, rémunération, motif de la rupture, etc). C'est à partir de ces informations que seront déterminés la durée et le montant de son indemnisation.

Tenir ce document à la disposition du salarié ne suffit pas : l'employeur doit également adresser un exemplaire directement à Pôle emploi. L'adresse postale est unique pour le territoire métropolitain et les DOM : Centre de traitement – BP 80069 – 77213 AVON Cedex.

Toutefois, aujourd'hui ce document est dématérialisé et les employeurs peuvent l'adresser directement par l'intermédiaire du site de Pôle Emploi.

Le défaut de remise de l'attestation assurance chômage expose l'employeur à des sanctions pénales. En outre, la non-remise ou la remise tardive peut ouvrir droit à des dommages-intérêts, le salarié ayant nécessairement subi un préjudice.

- **Les autres documents à remettre dans certains cas.**

Si l'entreprise a mis en place un dispositif d'épargne salariale : le salarié s'est vu remettre, au début de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale lui exposant les dispositifs mis en place dans l'entreprise. A la fin de son contrat, il doit recevoir un état récapitulatif d'épargne salariale.

Si le contrat de travail contenait une clause de non-concurrence et que l'entreprise ne souhaite pas qu'elle s'applique : l'employeur doit délier le salarié de sa clause et veillant bien à respecter le formalisme prévue par le contrat de travail et la convention collective le cas échéant.

Si l'entreprise dispose d'un régime de prévoyance ou de santé : l'entreprise qui est concernée par l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 (cet accord couvre la majorité des secteurs), doit proposer dans certains cas le maintien des garanties prévoyance et/ou santé à son ancien salarié qui a un délai pour accepter ou refuser.

Le droit à la portabilité est ouvert si la rupture du contrat de travail ouvre droit aux allocations chômage (exception faite du licenciement pour faute lourde).