

ALERTE 80 DU 17 MAI 2016

LES CONSÉQUENCES DE LA REMISE TARDIVE DES DOCUMENTS DE FIN DE CONTRAT

A l'occasion de la rupture du contrat de travail, l'employeur doit remettre au salarié les documents de fin de contrat que sont le certificat de travail (article L.1234-19 du code du travail), l'attestation pôle emploi (article R.1234-9 du code du travail) et le reçu pour solde de tout compte (L.1234-20 du code du travail).

En cas de manquement à l'une de ces obligations, l'employeur peut être condamné au paiement d'une contravention de 4^{ème} classe (pour le certificat de travail ; article R.1238-2 du code du travail) ou de 5^{ème} classe (pour l'attestation Pôle emploi ; article R.1238-7 du code du travail).

En outre, l'employeur peut être tenu de verser au salarié des dommages-intérêts.

Se pose alors la question de savoir si le manquement de l'employeur cause nécessairement un préjudice au salarié ou si, au contraire, le salarié doit établir la réalité du préjudice afin d'être indemnisé.

C'est à cette question qu'a dû répondre la Cour de cassation dans son arrêt du 13 avril 2016 (pourvoi n° 14-28293).

En l'espèce, un salarié réclame des dommages-intérêts à son ex-employeur pour remise tardive du certificat de travail et de bulletins de salaire. Estimant que ce manquement lui causait nécessairement un préjudice, le salarié n'a pas pris la peine de justifier de la réalité de ce préjudice.

Le Conseil des prud'hommes déboute le salarié de ses demandes, considérant que « *le salarié n'apportait aucun élément pour justifier le préjudice allégué* ».

Suivant le raisonnement des juges du fond, la Cour de cassation précise que « *l'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relève du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond* ».

Le salarié souhaitant être indemnisé par son ex-employeur en raison de la remise tardive de son certificat de travail et de ses bulletins de paie doit donc prouver que ce retard lui a causé un préjudice.

En revanche, les tribunaux continuent de considérer que le défaut de remise ou la remise tardive de l'attestation pôle emploi causent nécessairement un préjudice au salarié (même si ce dernier a pu faire valoir ses droits au chômage malgré le manquement de son ex-employeur) sans avoir à justifier d'un quelconque préjudice (Cass.Soc, 9 avril 2008, n°07-403.56).

Quoi qu'il en soit, et afin d'éviter toute difficulté, on ne saurait trop conseiller de remettre, ou de mettre à disposition du salarié, l'ensemble des documents de fin de contrat sans délai le dernier jour de travail.