



DROIT DU  
**TRAVAIL**

**Fiche 36.**

LES SUITES DE LA RÉSILIATION  
DU CONTRAT DE TRAVAIL



## Fiche 36.

# LES SUITES DE LA RÉSILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

### 36.1. Le reçu pour solde de tout compte<sup>1</sup>

Cf.  **Modèle 14**

Le reçu pour solde de tout compte doit être délivré par l'employeur au salarié lors de la résiliation ou de l'expiration de son contrat de travail.

Il doit être établi en deux exemplaires dont l'un est remis au salarié ; la mention qu'il a été établi en deux exemplaires doit figurer au reçu.

Le reçu pour solde de tout compte libère l'employeur d'une contestation ultérieure du salarié après un délai de trois mois<sup>2</sup> à la double condition suivante<sup>3</sup> :

- la mention « pour solde de tout compte » doit être écrite de la main du salarié, suivie de sa signature ;
- la mention en caractères très apparents du délai de forclusion de trois mois à partir de la signature.

### 36.2. Le certificat de travail<sup>4</sup>

Cf.  **Modèle 15**

À l'expiration du contrat de travail, l'employeur doit délivrer au salarié, qui en fait la demande, un certificat contenant la date de son entrée en service et celle de sa sortie, la nature de l'emploi occupé ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été occupés.

Dans le cas d'un CDD, le certificat de travail doit être délivré au salarié qui en fait la demande au moins huit jours avant la date d'expiration du contrat.

Aucune mention tendancieuse ou défavorable au salarié ne doit figurer sur le certificat.

### 36.3. Le paiement des sommes dues et le décompte final<sup>5</sup>

Le salaire encore dû doit être versé au plus tard dans les cinq jours suivant la fin du contrat de travail.

Le décompte final détaillé doit être remis au salarié.

L'action en paiement des salaires dus au salarié se prescrit par trois ans.<sup>6</sup>

### 36.4. L'obligation de loyauté et la clause de non-concurrence

#### A. La clause de non-concurrence<sup>7</sup>

La clause de non-concurrence inscrite dans le contrat de travail interdit au salarié, durant une période déterminée après la fin des relations de travail, d'exercer des activités similaires en exploitant une entreprise individuelle afin de ne pas porter atteinte aux intérêts de son ancien employeur.

La clause de non-concurrence doit être constatée par écrit sous peine de nullité, et répondre aux restrictions suivantes :

- elle ne peut être prévue qu'à l'égard d'un salarié ayant un traitement annuel brut, au moment du départ de l'entreprise, supérieur à 6.817,07 euros à l'indice 100 ;
- elle doit être limitée à un secteur professionnel déterminé et à des activités similaires à celles exercées par l'employeur via une entreprise individuelle ;
- elle doit être limitée dans le temps pour une période maximale à 12 mois à compter du jour où le contrat de travail prend fin ;
- elle doit être limitée à une zone géographique déterminée.

La clause de non-concurrence est inapplicable lorsque l'employeur a licencié le salarié pour faute grave sans y être autorisé, ou avec préavis mais sans avoir respecté les délais de préavis prévus.

#### B. L'obligation de loyauté

Indépendamment d'une clause de non-concurrence, le salarié doit s'abstenir après la fin de son contrat de travail de tout acte de déloyauté à l'égard de son ancien employeur.

Cependant la seule obligation de loyauté ne suffit pas à justifier la compétence du tribunal pour des faits qui se sont produits après le terme de la relation contractuelle, la compétence du tribunal du travail étant réservée aux contestations relatives aux contrats de travail y compris celles survenant après que l'engagement a pris fin.<sup>8</sup>

Il est de plus en pratique très difficile pour un employeur de prouver la déloyauté de son ex-salarié.<sup>9</sup>

<sup>1</sup> Article L.125-5.

<sup>2</sup> Le salarié peut en effet dénoncer le reçu dans les trois mois de sa signature. La dénonciation doit être faite par lettre recommandée, être sommairement motivée, et indiquer les droits invoqués.

<sup>3</sup> Il s'agit de conditions cumulatives (jurisprudence).

<sup>4</sup> Article L.125-6.

<sup>5</sup> Article L.125-7.

<sup>6</sup> Cette prescription vaut également pour les heures supplémentaires, pour le travail de dimanche, et pour le travail des jours fériés légaux.

<sup>7</sup> Article L.125-8.

<sup>8</sup> Article 25, NCPC. Afin d'éviter de devoir agir au civil, l'employeur est tenu d'invoquer la violation d'une clause du contrat de travail imposant une obligation de loyauté du salarié même après la relation de travail.

<sup>9</sup> A titre d'exemple, la preuve par l'employeur d'un déplacement effectif de sa clientèle conséquemment à la fin du contrat de travail de son salarié n'a pas été jugée suffisante pour prouver un démarchage systématique et fautif de sa clientèle (Cour d'Appel, 5 décembre 2013, N°38616 du rôle).