

Les effets dévastateurs du reçu pour solde de tout compte : retour à la case départ ?

par Daniel BOULMIER,
Maître de conférences à l'Université de Lorraine

PLAN

I. Les trois saisons du reçu du solde de tout compte

- A. Saison une (le XX^e siècle) : le salarié piégé par le reçu
- B. Saison deux (l'aube du XXI^e siècle) : la pacification du reçu
- C. Saison trois (XXI^e siècle) : le reçu, homicide par les partenaires sociaux et le législateur

II. La réactivation, par la jurisprudence, des effets dévastateurs du reçu pour solde de tout compte

- A. La non-information du salarié du délai de forclusion
- B. Un effet libératoire du reçu sans échappatoire possible

Pour solde de tout compte (1) ! Si, dans ce roman policier, il faut attendre la fin pour dénicher le coupable de l'homicide, nous annoncerons d'emblée qu'en ce qui concerne la série juridico-judiciaire concernant le reçu pour solde de tout compte, le coupable des homicides actuels et à venir envers les salariés doit être pris en la personne des partenaires sociaux signataires de l'ANI du 11 janvier 2008 ; mais, au-delà, ne peut-on y associer un complice pris en la personne de la Chambre sociale de la Cour de cassation, compte tenu de l'interprétation qu'elle vient tout récemment de faire du texte applicable (2) ?

Nous pouvions espérer que l'époque des effets dévastateurs du reçu pour solde de tout compte de la première saison était révolue, la deuxième saison ayant ouvert la voie à la pacification de ce dispositif. Puis, nous nous étions fait à l'idée que le reçu pour solde de tout compte de la troisième saison pouvait quelque peu entraver le salarié dans la recherche de ses droits post-rupture (I). Mais c'était sans compter avec la Chambre sociale de la Cour de cassation qui, contre toute attente, vient de rompre avec l'esprit progressiste de la jurisprudence qu'elle avait fini par adopter à la fin des années 90, pour que le reçu pour solde de tout compte ne soit plus « *un acte de tous les dangers pour le seul salarié* » (3) (II).

I. Les trois saisons du reçu du solde de tout compte

A. Saison une (le XX^e siècle) : le salarié piégé par le reçu

Le reçu pour solde de tout compte, au sein du Code du travail, remonte à la Libération (4). La particularité étrange de ce reçu est qu'il n'engageait que le seul salarié à l'égard de l'employeur pour l'ensemble des reconnaissances qui y étaient portées. Les textes alors en vigueur régissant ce reçu procédaient d'un grand formalisme, dont le non-respect ouvrait la voie à sa disqualification. Mais une fois le formalisme scrupuleusement respecté, le reçu devenait

une cause d'irrecevabilité des demandes du salarié devant le juge prud'homal. Il n'est pas question ici de retracer les nombreux aspects de la jurisprudence abondante à laquelle l'exigence de formalisme du reçu a donné lieu (5), mais il faut rappeler les effets d'un tel reçu lorsque sa rédaction était formulée en termes généraux (6).

En effet, lorsque le salarié signait un reçu, celui-ci pouvait, ou non, couvrir des sommes spécifiques, mais, le plus souvent, l'employeur rédigeait ce reçu dans le but de se couvrir de manière générale des

(1) E. George, Éd. Sang d'encre, 2001, 408 p.

(2) Cass. Soc. 4 nov. 2015, n° 14-10.657P, reproduit ci-après p. 9.

(3) En référence à notre chronique d'il y a bientôt 20 ans : D. Boulmier, Le reçu pour solde de tout compte : un acte de tous les dangers pour le seul salarié, Dr. Soc., 1996, p. 927.

(4) Loi n° 46-2157 du 8 oct. 1946, JO du 9 oct. 1946, p. 8558 ; Loi n° 53-1350 du 31 déc. 1953, JO du 6 janv. 1954, p. 293.

(5) V. D. Boulmier, Les causes d'irrecevabilités spécifiques au droit du travail, supp. S. S. Lamy n° 867, 22 déc. 1997, 28 p., spéc., p. 13 sur le reçu pour solde de tout compte. V. également D. Boulmier, *Preuve et instance prud'homale. À la recherche d'un procès équitable*, LGDJ « Coll. Bibliothèque de droit social », 2002, 679 p., préf. S. Hennion-Moreau, spéc., §§ 739 et s.

(6) Les textes successifs applicables sont reproduits en première annexe ci-après p. 8.

conséquences de la rupture du contrat de travail. Le salarié était alors amené à signer un reçu qui englobait non seulement les salaires et éléments de salaires restant dus et versés lors de la rupture, mais également toutes sommes qu'il aurait pu être amené à réclamer après la rupture. Le reçu précisait alors qu'il couvrait « les indemnités de toute nature dues au titre de l'exécution ou de la cessation du contrat de travail ». La Chambre sociale de la Cour de cassation ne trouvait rien à redire à une telle formulation, et jugeait que la rédaction en termes généraux valait renonciation du salarié pour les sommes dues lors de la rupture (7). Aussi, lorsque le salarié cherchait, après la rupture, à faire reconnaître que son licenciement ne reposait pas sur une cause réelle et sérieuse, elle retenait, pour débouter le salarié, que l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse faisant partie des indemnités de toute nature dues au titre de la cessation du contrat de travail, le salarié qui avait signé un reçu pour solde de tout compte rédigé en termes généraux avait donc renoncé à réclamer cette indemnité (8) (!). Le danger pour le salarié de signer un tel reçu était alors patent (9) et ne pouvait qu'encourager les employeurs à tout faire pour qu'un salarié signe un reçu pour solde de tout compte rédigé en termes généraux.

Toutefois, en dépit de cette jurisprudence fortement défavorable aux salariés, la Cour de cassation avait progressivement montré un intérêt certain pour cette question, si l'on se réfère à son rapport annuel au titre de 1996 (10). Les interrogations concernant les effets admis pour un reçu rédigé en termes généraux provenaient également des rangs des parlementaires, qui craignaient, entre autres, pour les salariés peu lettrés (11) ; le ministre avait alors précisé qu'il « restera attentif aux pratiques qui lui seront signalées sur ce point et à l'évolution de la jurisprudence, dans un souci de protection des salariés, et sans exclure, le cas échéant, des aménagements de textes » (12).

C'est alors qu'intervient, en 1998, un important revirement de jurisprudence, en ce qu'il réduisait

notamment l'effet de nuisance du reçu pour solde de tout compte, effet de nuisance que la Cour de cassation admettait jusqu'alors. Par un arrêt du 30 juin 1998, la Chambre sociale de la Cour de cassation décide que « la signature d'un reçu pour solde de tout compte rédigé en termes généraux ne peut valoir renonciation du salarié au droit de contester la cause réelle et sérieuse de son licenciement » (13). Dans un autre arrêt du 9 décembre 1998, la Cour décide encore que « la signature d'un reçu pour solde de tout compte, rédigé en termes généraux, ne pouvait valoir renonciation du salarié au droit de contester le bien-fondé de son licenciement » (14).

Par cette évolution importante de la jurisprudence, le reçu pour solde de tout compte avait perdu son principal intérêt pour les employeurs, celui d'organiser leur impunité à l'égard des sanctions post-rupture. Subsistait, toutefois, l'effet libératoire pour les sommes dues à l'occasion de l'exécution du contrat de travail.

B. Saison deux (l'aube du XXI^e siècle) : la pacification du reçu

C'est alors, dans le fil de cette évolution jurisprudentielle sur le reçu pour solde de tout compte, que le législateur est intervenu.

C'est par le canal de la loi de modernisation sociale que le législateur entendait intervenir, dès juin 2000 (15). Selon le rapport de l'Assemblée nationale, cette modification avait alors « pour objet de limiter la valeur du reçu et de supprimer par là même un délai de forclusion trop réduit aujourd'hui » ; mais, conscient que l'employeur tirait tous les bénéfices des textes applicables, le rapport précisait que la modification visait également à corriger « un déséquilibre qui, lors de la rupture des relations contractuelles, préserve les seuls intérêts de l'employeur. Cette mesure est de nature à clarifier les obligations réciproques des parties en cas de rupture du contrat et, de ce fait, de limiter les litiges » (16).

(7) Cass. Soc., 6 avr. 1994, n°92-41.782, Bull. civ. V, n°134, Dr. Soc., 1994, p.563. De cet arrêt, il ressort que le reçu pour solde ne pouvait toutefois pas valoir forclusion pour des droits futurs éventuels, tel que l'exercice de la priorité de réembauchage.

(8) Cass. Soc., 23 avr. 1997, n°95-40.631.

(9) V. D. Boulmier, Le reçu pour solde de tout compte : un acte de tous les dangers pour le seul salarié, préc.

(10) P. Boinot, Le reçu pour solde de tout compte, évolution récente de la jurisprudence de la Cour de cassation, Rapp. Cour cass. 1996, pp.55 et s.

(11) Ce qui n'était pas du domaine de l'irréel, si l'on se réfère à un arrêt fort surprenant concernant une salariée illettrée : Cass. Soc., 4 déc. 1996, n°93-46.655.

(12) Rép. Min à Filleul n°372/83, JOAN Q, 29 juill. 1996, p.4188.

(13) Cass. Soc., 30 juin 1998, n°96-40.394, Bull. civ. V, n°3.52 ; Dr. Ouv. 1998 p.509 ; JCP E 1998, p.1552 ; JCP G 1998, II, 10172, n. D. Boulmier.

(14) Cass. Soc., 9 déc. 1998, n°96-43.410, Bull. civ. V, n°543 ; Dr. Soc. 1999, p.296, obs. C. Marraud.

(15) V. projet de loi de modernisation sociale, adopté en Conseil des ministres du 24 mai 2000, Doc. Ass. nat. n°2415.

(16) Rapp. AN, n°2809, Titre II, 22 déc. 2000, obs. sous art. 63.

Si l'on avait pu espérer une abrogation pure et simple du reçu pour solde de tout compte à l'issue du processus parlementaire (17), l'article L. 122-17 du Code du travail est néanmoins maintenu, dans une nouvelle rédaction, par la loi du 17 janvier 2002 (18). Le maintien de cet article L. 122-17 n'était donc pas satisfaisant, même si l'initiative de la remise du reçu, nouvelle formule, octroyée initialement à l'employeur, avait finalement été laissée au salarié (19). Le nouveau texte écartait, cependant, les inconvénients majeurs du reçu pour solde de tout compte de la première saison en le réduisant en un simple reçu des sommes qui y étaient portées ; le salarié pouvait donc librement, après avoir signé ce reçu, agir en justice dans les limites des délais de prescription de droit commun. La jurisprudence sur le reçu pour solde de tout compte s'en est trouvée tarie.

C. Saison trois (XXI^e siècle) : le reçu, homicide par les partenaires sociaux et le législateur

L'article L. 122-17, devenu article L. 1234-20 après la recodification de 2008, semblait donc promis à une longévité sans problème. Mais c'était sans compter sur les initiatives « malheureusement malheureuses » de certains partenaires sociaux !

Le reçu pour solde de tout compte de la deuxième saison n'avait pas atteint l'âge de raison que les partenaires sociaux s'en saisissaient à l'occasion de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 (20). L'article 11 de cet accord, dont la vocation était « *Encadrer et sécuriser les ruptures de contrat de travail* », proposait un texte sur le reçu pour solde de tout compte. Ce texte des partenaires sociaux est ainsi rédigé : « *Le reçu pour solde de tout compte fait l'inven-*

taire des sommes reçues par le salarié lors de la rupture du contrat de travail. La signature du salarié atteste du fait que l'employeur a rempli les obligations formalisées dans le reçu pour solde de tout compte. Cette signature peut être dénoncée par le salarié dans un délai de six mois. Au-delà de celui-ci, il est libératoire »

Ce texte, fort imprécis, laissait le champ libre au législateur. Le point le plus marquant de ce texte est la volonté des signataires de l'ANI de vouloir rendre au reçu pour solde de tout compte son effet libératoire, sans que les syndicats de salariés, dont le rôle est de veiller plus aux intérêts des salariés qu'à ceux des employeurs (21), ne semblent exiger un encadrement plus protecteur pour le salarié.

Finalement, le législateur est venu modifier l'article L. 1234-20 du Code du travail en ces termes : « *Le solde de tout compte, établi par l'employeur et dont le salarié lui donne reçu, fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail. Le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé dans les six mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées* » (22).

Bien évidemment, ce reçu emportant à nouveau effet libératoire, le contentieux a resurgi, et un arrêt publié du 4 novembre 2015, aux conséquences dommageables pour les salariés, nous donne l'occasion de faire le point sur la jurisprudence qui se reconstruit, mais qui semble remonter le temps (23).

(17) V. I. Mandraud, « Lutte contre la précarité : Mme Aubry compte sur les partenaires sociaux », *Le Monde*, 12 févr. 2000, p.7. Les commentateurs participent à entretenir la croyance selon laquelle il y a obligation de délivrer un reçu pour solde de tout compte ; ainsi, dans l'article du *Monde* précité, il est écrit « *Le solde de tout compte, obligatoire lorsqu'un salarié quitte une entreprise, devrait ainsi être abrogé* » ; ainsi, dans le quotidien *Liaisons sociales*, on peut lire qu'après la modification de l'article L. 122-17 du Code du travail « *le reçu pour solde de tout compte n'aurait donc plus de caractère obligatoire* » (*Liaisons soc.*, 29 juin 2000, doc V, n° 709, p. 2).

(18) Loi n° 2002-73 du 17 janv. 2002 de modernisation sociale, JO du 18 janv., p. 1008 reproduit ci-après p. 8.

(19) En effet, l'article 54 de l'avant-projet de loi de modernisation sociale (Doc. Ass. nat. n° 2415 préc.) envisageait une rédaction de l'article L. 122-17 du Code du travail en ces termes : « *Lorsqu'un reçu pour solde de tout compte est délivré par l'employeur et signé par le salarié à l'occasion de la résiliation ou de l'expiration de son contrat, il n'a que la valeur d'un simple reçu des sommes qui y figurent* ». Pour une critique de cette rédaction et une critique du maintien de l'article L. 122-17 du Code du travail, v. D. Boulmier, « *Le reçu pour solde de tout compte : oui à l'euthanasie, non à l'acharnement thérapeutique* », S. S. Lamy n° 983, 29 mai 2000, p. 7.

(20) Accord national interprofessionnel du 11 janv. 2008 sur la modernisation du marché du travail signé par l'ensemble des organisations patronales et par quatre des cinq organisations syndicales représentatives de salariés, CFTD, CFE-CGC, CFTC et CGT-FO.

(21) Du moins avons-nous la naïveté de le croire...

(22) Texte issu de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail, JO du 26 juin 2008, p. 10224. Tant l'ANI que la loi qui l'a cautionné se veulent de « modernisation », ce dont on peut douter lorsqu'on se trouve réactivés des textes des années 1950 qui avaient été abandonnés... Nous rappelons ce que nous avons déjà énoncé au sujet de ce terme de « modernisation » : terme trop souvent employé, sans qu'il y ait de réflexion sur sa définition, mais que l'observation peut faire traduire ainsi : « refonte d'un texte dans une optique de suppression d'acquis au détriment des salariés ou citoyens et au profit de la partie forte au contrat ou de la classe dominante ».

(23) Nous avons d'ailleurs fait part, dans nos développements relatifs à la prescription au Lamy prud'hommes, de nos craintes de ce possible effet dévastateur, (v. Lamy prud'hommes 2015, n° 409)

II. La réactivation, par la jurisprudence, des effets dévastateurs du reçu pour solde de tout compte

L'arrêt du 4 novembre 2015 précité (24) est loin d'être dans la veine de la jurisprudence progressiste qui s'était développée à la fin des années 90 sur le reçu pour solde de tout compte de la première saison.

Un salarié est vendeur chez un concessionnaire automobile ; après avoir démissionné, il signe un reçu pour solde de tout compte le 29 juillet 2010. Le 4 février 2011, le salarié saisit la juridiction prud'homale de diverses sommes en paiement de commission, heures supplémentaires, congés payés, etc. La Cour d'appel rejette ces demandes au motif que le salarié n'avait pas dénoncé le reçu dans les six mois de sa signature (A) et que les sommes réclamées par le salarié étaient de même nature que celles portées sur le reçu (B).

A. La non-information du salarié du délai de forclusion

Sur l'absence de dénonciation du reçu que lui opposait la Cour d'appel, le salarié faisait observer que le reçu ne l'informait pas qu'une dénonciation du reçu dans le délai de six mois lui faisait perdre son effet libératoire. La Cour de cassation rejette l'argumentation du salarié. L'article L.122-17 du Code du travail, applicable au reçu de la première saison, précisait que la forclusion pouvait être opposée au salarié si le reçu ne portait pas « *mention, en caractères très apparents, du délai de forclusion* » (25). Ainsi, le salarié devait être informé à la signature du reçu. Le texte actuellement en vigueur se limite à préciser que le reçu peut être dénoncé dans les six mois de sa signature, mais sans rendre obligatoire cette information dans le reçu lui-même.

Faute, pour l'article L.1234-20 du Code du travail, de poser une obligation expresse d'information du délai de forclusion, ce qui était le cas avec le reçu de la première saison, nous pouvons comprendre que la Cour de cassation ait alors énoncé que « *les dispo-*

sitions de l'article L.1234-20 du Code du travail, en sa rédaction résultant de la loi n°2008-596 du 25 juin 2008, ne prévoient pas l'obligation pour l'employeur de mentionner sur le reçu pour solde de tout compte le délai de six mois pour le dénoncer ». Mais ne s'agit-il pas là d'une vraie difficulté, qui aurait méritée de ne pas être évacuée avec cette trop grande simplicité ?

La forclusion du reçu pour solde de tout compte, passé le délai de six mois après sa signature, est une disposition qui doit s'analyser comme un « accélérateur de prescription », venant donc poser une exception aux règles de prescription générales applicables en droit du travail (26). Les partenaires sociaux du 11 janvier 2008 ont été, ici, plus que négligents en n'envisageant pas cette information expresse du salarié ; le législateur est tout aussi impardonnable de ne pas avoir pallié cette carence. Pourtant, dans des cas où le législateur a prévu des délais de prescription réduits en contestation de décisions de l'employeur, il a fait obligation à l'employeur d'en faire mention dans les documents qu'il remet au salarié ; ainsi en est-il pour le délai de prescription d'un an applicable en matière de rupture consécutive à l'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle (27) ; ainsi en est-il également en matière de prescription d'un an applicable à la contestation sur la régularité ou la validité du licenciement pour motif économique (28).

La Cour de cassation aurait alors pu se placer sur le terrain du droit au recours du salarié, en décidant que, pour que puisse jouer une forclusion dérogatoire aux règles de prescription générales, le salarié doit en être expressément informé (29). Cela serait aller dans le sens de la jurisprudence progressiste des années 1990, qui visait à faire en sorte que l'employeur ne puisse, par le reçu, échapper à une partie de ses obligations.

(24) Reproduit ci-après p.9 en deuxième annexe.

(25) Ces textes sont reproduits ci-après en première annexe.

(26) Règles qui, elles-mêmes, sont déjà dérogatoires au droit commun : v. C. trav. art. L.3245-1, prescription de trois ans en paiement ou répétition du salaire ; C. trav., L.1471-1, prescription de deux ans pour l'action portant sur l'exécution ou la rupture du contrat. Ces délais de prescription spécifiques au droit du travail et réduits par rapport aux délais de droit commun (v. loi n°2008-561 du 17 juin 2008 portant réforme de la prescription en matière civile, JO du 18 juin 2008, p.9856) sont également le fruit de « la bonne initiative » de certains syndicats salariés dits représentatifs et dits progressistes, qui ont ainsi cautionné cette atteinte aux droits des salariés ; v. ANI du 11 janvier 2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la

compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés (signataires patronaux MEDEF, UPA, CGPME ; signataires syndicats salariés CFE-CGC, CFDT, CFTC ; cet accord a été transcrit dans la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, JO du 16 juin 2013, p.9958).

(27) C. trav., art. L.1233-67 al. 1.

(28) C. trav., art. L.1235-7.

(29) N'y aurait-il pas matière à déposer une QPC sur le droit au recours dont le salarié se trouve privé ? Mais comme le filtre de la QPC passe par la Cour de cassation la démarche visant à contrer la jurisprudence ne serait-elle pas vouée à l'échec ?

B. Un effet libératoire du reçu sans échappatoire possible

C'est principalement sur l'effet libératoire reconnu au reçu pour solde de tout compte dans l'arrêt du 4 novembre 2015 que se portera notre critique. Cet arrêt, le second publié sur le thème du reçu pour solde de tout compte depuis la modification du texte de 2008 (30), retient une portée du reçu dans un sens des plus restrictifs pour les salariés. Mais, avant d'en venir à ce point particulier de l'arrêt (2.), observons ce qu'ont décidé les quelques arrêts rendus jusqu'à présent sur l'application de l'article L. 1234-20 du Code du travail version 2008 (1.).

1. Les arrêts avant le 4 novembre 2015 : entre espoir et déception

Dans un arrêt du 18 décembre 2013, une salariée avait signé un reçu pour solde de tout compte rédigé en ces termes : « *Je soussignée, reconnais avoir reçu de l'entreprise la somme de 1.645,47 € (qui) correspond au détail suivant : 126,46 € bruts à titre de paiement de 12 heures pour recherche d'emploi pour ma période de préavis effectuée, 210,76 € bruts pour 20 heures travaillées du 1^{er} au 5 février 2009, 37,40 € d'indemnité IPGM pour la période du 30.10.2008 au 04.01.2009, 1.785,72 € à titre d'indemnité compensatrice de congés payés pour 29 jours. Cette somme m'est versée pour solde de tout compte en paiement des salaires, accessoires de salaires, remboursement de frais et indemnités de toute nature dus au titre de l'exécution et de la cessation de mon contrat de travail. Je reconnais que, comme conséquence de ce versement, tout compte entre la Pharmacie du Centre commercial Wasquehal et moi-même se trouve entièrement et définitivement apuré et réglé* ».

Plus de six mois après le délai imparti pour dénoncer le reçu, la salariée saisit le Conseil de prud'hommes d'une demande en requalification de sa démission en prise d'acte produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, et en paiement de dommages-intérêts pour harcèlement moral, de rappel de salaire au titre des heures supplémentaires, d'indemnité de licenciement, de prime d'équipement, des heures de formation non payées, des frais de « forçage bancaire » et d'une journée de mise à pied.

Par un arrêt infirmatif, la Cour d'appel reçoit la salariée dans ses demandes, dès lors que le reçu pour

solde de tout compte ne concernait pas la rupture abusive du contrat et que ses demandes étaient sans rapport avec les sommes reçues lors de la rupture et indiquées dans le reçu. Cet arrêt est approuvé par la Cour de cassation : « *il résulte de l'article L. 1234-20 du Code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008, d'une part, que l'employeur a l'obligation de faire l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail, d'autre part, que le reçu pour solde de tout compte n'a d'effet libératoire que pour les seules sommes qui y sont mentionnées, peu important le fait qu'il soit, par ailleurs, rédigé en des termes généraux* » (31).

D'une part, cet arrêt adoptait la jurisprudence du 30 juin 1998 précitée, selon laquelle un reçu rédigé en termes généraux ne peut avoir d'effet libératoire pour d'autres sommes que celles qui y sont mentionnées. D'autre part, cet arrêt laissait comprendre que l'inventaire du reçu s'entend de l'objet précis de la somme versée, mais également de la somme elle-même ; ne pouvait-on pas alors en déduire qu'en cas de contestation sur un des points de l'inventaire, il fallait procéder aux vérifications pour justifier le montant versé (32) ?

Dans un autre arrêt, du 30 avril 2014, une salariée avait, après sa démission, signé un reçu pour solde de tout compte « *pour une somme brute de 4.330,14 euros comprenant notamment 1484,88 euros de temps de travail effectif et 81,99 euros d'heures supplémentaires et modulation* ». Passé le délai de six mois de dénonciation, elle engage une action en référé portant sur diverses demandes, notamment à titre de dommages-intérêts et de rappel de salaire pour heures supplémentaires et heures de modulation, la salariée invoquant l'illicéité de la modulation. Le juge des référés condamne alors l'employeur à payer à la salariée une provision de 3.000 euros en rappel de salaires, en décidant que « *le caractère libératoire [du reçu pour solde de tout compte] n'est limité au montant du temps de travail, des heures supplémentaires et de la modulation que pour autant que cette modulation soit licite et qu'il ne prive pas la salariée du droit de contester ce caractère et de présenter des demandes découlant d'un calcul sans modulation* ».

Censure de la Cour de cassation, qui considère donc que les termes du reçu pour solde de tout compte, tels que précisés ci-dessus, et qui comportaient une somme au titre d'heures supplémentaires

(30) Outre un arrêt de rejet de transmission d'une QPC portant sur la motivation de la dénonciation du reçu, Cass. Soc., 18 sept. 2013, n° 13-40.042, Bull. civ. V, n° 198 ; Droits et procédures, févr. 2014, J.09, p. 44, n. D. Boulmier.

(31) Cass. Soc., 18 déc. 2013, n° 12-24.985, Bull. civ. V, n° 310 ; Droits et procédures, févr. 2014, J.09, p. 44, n. D. Boulmier.

(32) Nous allons voir que l'arrêt du 4 novembre 2015 ne prend pas du tout ce chemin.

et modulation, rend irrecevable une demande visant à voir juger l'illicéité de la modulation qui avait été imposée à la salariée (33).

Voilà une bien surprenante extension des effets d'un reçu pour solde de tout compte, qui interdit à un salarié de contester, passé le délai de six mois, l'illicéité d'une des conditions d'exécution du contrat de travail, au seul motif qu'une somme a été versée sous la dénomination de cette condition d'exécution du contrat de travail. L'effet « accélérateur de prescription » est bien ici dévastateur.

Un arrêt du 9 juillet 2014, favorable au salarié, intrigue cependant. Le salarié signe, à l'issue d'un contrat saisonnier, un reçu pour solde de tout compte d'un montant de 1.471,83 €, se décomposant en 732,12 € à titre de salaire et 1.115,26 € à titre d'indemnité compensatrice de congés payés ; ce reçu n'a pas été dénoncé.

Le salarié saisit le Conseil de prud'hommes d'une demande en rappel d'heures supplémentaires ; la Cour d'appel le déboute au motif, d'une part, que sa demande s'appuie sur un tableau d'horaires établi pour les besoins de la procédure et au motif, d'autre part, qu'il a signé un reçu pour solde de tout compte comportant la somme de 732,12 € au titre de salaire.

Censure de la Cour de cassation, qui considère ici que « le reçu pour solde de tout compte était rédigé en termes généraux » et qu'en conséquence, la demande au titre d'heures supplémentaires était recevable (34) ; il faut alors comprendre que l'objet « salaire » de l'inventaire doit s'entendre strictement, et qu'il ne peut priver le salarié de réclamer, par la suite, des sommes au titre d'heures supplémentaires.

Enfin, dans un arrêt du 11 décembre 2014, un salarié licencié avait signé un reçu pour solde de tout compte mentionnant « salaires bruts 8.009,38 euros, dont congés payés 4.716,44 euros et dont indemnité de préavis 0 euro, indemnités de licenciement 0 euro et indemnités transactionnelles 0 euro ». Sans avoir dénoncé le reçu, le salarié, contestant le bien-fondé de son licenciement, saisit la juridiction prud'homale de diverses demandes à ce titre, ainsi qu'à titre d'heures supplémentaires.

Le salarié obtient gain de cause, entre autres, sur le paiement des heures supplémentaires. Dans son pourvoi, l'employeur faisait grief à la Cour d'appel d'avoir refusé de déclarer forcloses les demandes

du salarié en paiement de ces heures supplémentaires, compte tenu de la signature du reçu pour solde de tout compte non dénoncé. La Cour de cassation approuve la Cour d'appel, dès lors qu'elle avait « constaté que le reçu pour solde de tout compte ne faisait nullement état des heures supplémentaires » (35). Cette solution semble répondre à l'interrogation posée précédemment : une somme en paiement de « salaire », inscrite au reçu, ne peut être comprise comme englobant des heures supplémentaires.

À ce stade de l'analyse de la jurisprudence, il faut regretter, avec l'arrêt du 30 avril 2014, que, dès lors que la somme inscrite dans le reçu est rattachée à une disposition bien identifiée, peu important que la disposition soit en fait illicite et que la somme ne corresponde pas au montant réel auquel pouvait prétendre le salarié, cette illicéité soit, pour la Cour de cassation, couverte par la forclusion. On peut également retenir, sur le plan de l'inventaire inscrit dans le reçu, que les termes généraux d'un reçu ne peuvent empêcher le salarié de contester sa rupture, et que chaque poste de l'inventaire, correspondant à une somme, doit être précisément identifié.

2. L'arrêt du 4 novembre 2015 : un effet libératoire dénature

Outre la question de la mention de la dénonciation du reçu, qui a été analysée précédemment, l'arrêt du 4 novembre 2015 statue sur une question encore plus importante, celle de la portée de l'effet libératoire d'une somme attachée à un poste de l'inventaire inscrit dans le reçu.

En l'espèce, le reçu signé par le salarié indiquait qu'une somme lui était versée pour solde de tout compte, en paiement des salaires, accessoires du salaire, remboursement de frais et indemnités de toute nature dus au titre de l'exécution et de la cessation de son contrat de travail et qu'elle se ventilait comme suit : salaire brut, « prime VN », indemnité de compte épargne-temps, indemnité de congés payés.

Les demandes du salarié portant sur le paiement de diverses sommes à titre de commissions non perçues sur la vente de véhicules neufs, de rappel sur commissions en application du règlement des ventes de 2007, à titre d'heures supplémentaires,

(33) Cass. Soc., 30 avr. 2014, n° 12-29.454.

(34) En outre, la Cour de cassation censure encore la décision d'appel au motif qu'en écartant le tableau d'horaires présenté par le salarié, « elle a fait peser la charge de la preuve sur le

seul salarié » ; nous ne discuterons pas ici ce point, qui est de jurisprudence constante.

(35) Cass. Soc., 11 déc. 2014, n° 13-17.277.

d'indemnité de congés payés, ainsi que de jours de formation, sont rejetées par la Cour d'appel. Celle-ci considère, en effet, que ces chefs de demandes correspondaient tous aux rubriques du reçu pour solde de tout compte. Le salarié oppose alors que le reçu pour solde de tout compte ne précisait pas à quelles prestations ou à quelle période d'exécution du contrat de travail correspondaient les sommes qu'il mentionnait, ce qui ne permettait pas de considérer que ses chefs de demandes coïncidaient avec les sommes portées sur le reçu pour solde de tout compte.

La Cour de cassation rejette également sur ce point, en jugeant que la Cour d'appel a souverainement retenu que le reçu pour solde de tout compte « *faisait mention des sommes versées en précisant la nature de celles-ci, à titre notamment de salaire* » et que, de ce fait, elle « *en a exactement déduit que le reçu avait un effet libératoire* ».

Il faut fortement contester cette analyse qui est, nous semble-t-il, en décalage avec le texte de l'article L. 1234-20. Ce texte précise que le reçu pour solde de tout compte « *fait l'inventaire des sommes versées au salarié* » et qu'il devient libératoire « *pour les sommes qui y sont mentionnées* ». Ce sont les *sommes versées et mentionnées* qui sont visées par l'effet libératoire, et non la nature de la somme. Dans l'arrêt du 18 décembre 2013 précité, la Cour de cassation avait pourtant énoncé que « *le reçu pour solde de tout compte n'a d'effet libératoire que pour les seules sommes qui y sont mentionnées* » ; pourquoi vouloir maintenant se placer sur le terrain de la nature des sommes, et non plus sur les seules sommes ? Y aurait-il une volonté de tuer dans l'œuf un contentieux qui risque à nouveau de s'amplifier ?

Pour revenir à l'arrêt du 4 novembre 2015, comme le soutenait le salarié, on ne peut dissocier la somme ni de la prestation à laquelle elle se rattache, ni de la période pour laquelle elle a été versée. Assimiler « *somme versée* » à « *nature de la somme* » revient à inviter les employeurs, pour se préserver, à inscrire dans le reçu pour solde de tout compte une liste exhaustive de toutes les natures de sommes que le salarié est susceptible de recevoir au cours de l'exé-

cuton de son contrat et à l'occasion de la rupture de son contrat, en inscrivant éventuellement en face de celles qui ne donneraient lieu à aucun versement au moment de la rupture une somme égale à zéro (36).

Ainsi, le salarié, piégé par son absence de dénonciation du reçu dans le délai requis par méconnaissance de la règle, méconnaissance d'autant plus probable que le reçu version 2008 n'a pas à l'informer, ne pourra plus rien réclamer passé le délai de six mois, puisque l'employeur n'a à justifier ni de la prestation, ni de la période correspondant aux sommes versées et mentionnées. Cela vaut également, vu la généralité de la formulation de la Cour de cassation, pour des chefs de demande pour lesquels le reçu pour solde de tout compte préciserait qu'en compensation de telle ou telle nature de somme, la somme versée est égale à zéro euro ! En outre, le salarié ne pourra pas davantage contester le paiement effectif des sommes inscrites sur la fiche de paie et dont la nature est listée dans l'inventaire du reçu, alors que la jurisprudence de la Cour de cassation décide pourtant que « *nonobstant la délivrance de la fiche de paie, l'employeur doit prouver le paiement du salaire* » (37).

Compte tenu de la publication de cet arrêt au bulletin, on peut douter qu'il s'agisse d'un accident de parcours, comme cela peut arriver parfois pour des arrêts qui n'ont pas cette vocation de publicité (38). La solution retenue par la Cour de cassation revient à permettre à un reçu pour solde de tout compte d'emporter effet libératoire au titre de toutes les natures de sommes dues à l'occasion de l'exécution et de la cessation du contrat de travail, sous réserve que l'employeur fasse l'effort de lister toutes les natures des sommes auxquelles il entend échapper ; ce reçu non dénoncé apparaît alors plus rentable que la transaction, puisque l'employeur n'a été contraint à aucune contrepartie. Nous ne sommes pas convaincus que c'est ce que voulait le législateur de 2008, mais, à trop vouloir jouer le dialogue social et à entériner sans trop d'état d'âme les contenus des accords nationaux interprofessionnels, il en résulte que, lorsque les partenaires sociaux boivent, les salariés trinquent !

Il nous reste alors à réitérer nos recommandations à destination des salariés, à savoir ne jamais signer

(36) C'est ce qu'a d'ailleurs fait l'employeur dans l'arrêt du 11 déc. 2014 évoqué ci-dessus. Si on suit le raisonnement de la Cour de cassation adopté dans l'arrêt du 4 nov. 2015, le salarié n'aurait alors pu former une demande au titre de l'indemnité de préavis, des indemnités de licenciement ou des indemnités transactionnelles, puisqu'il reconnaissait avoir reçu la somme de 0 euros pour chacune de ces natures de sommes (?!).

(37) Cass. soc., 2 févr. 1999, n° 96-44.798, Bull. civ. V, n° 48 ; Cass. soc., 13 janv. 2010, n° 08-41.356 ; Cass. soc., 18 juin 2015, n° 13-27.049 P, Dr. Ouv. 2015 p. 654, obs. D. Boulmier ; Cass. soc., 24 juin 2015, n° 14-13.829 P, Dr. Ouv. 2015 p. 718, n. E. Richard.

(38) Même s'il ne faut rien exclure, on peut toujours espérer que cet arrêt devienne un arrêt n'ayant jamais existé et qu'une autre version s'y substitue prochainement ; nous faisons ici référence à un précédent : Cass. Soc. 29 sept. 2009, n° 07-45.722, Dr. Ouv. 2010, p. 287, n. D. Boulmier.

de reçu pour solde de tout compte. Si, le cas échéant, le salarié est néanmoins amené à le signer (39), il peut être suggéré de faire précéder la signature du reçu de la mention « *sous réserve de tous mes droits* » ou d'une formule similaire ; sous le règne du reçu pour solde de tout de la première saison, la Cour de cassation retenait qu'une telle mention était exclusive de l'accord du salarié et que la forclusion ne pouvait de ce fait lui être opposée (40) ; encore faudrait-il être sûr que cette jurisprudence serait aujourd'hui maintenue ? Il nous semble donc que la meilleure des sécurités est de, sans attendre, dénoncer le reçu par lettre recommandée avec avis de réception, sans toutefois s'inquiéter de la motivation ; en effet, il faut tout de même relever que, dans son arrêt du 18 septembre 2013 précité, refusant la transmission d'une QPC portant précisément sur cette question de la motivation de la dénonciation, la Cour de cassation a énoncé que « *la dénonciation par le salarié, dans*

le délai de six mois suivant sa signature, du reçu pour solde de tout compte n'a pas à être motivée et prive le reçu pour solde de tout compte de tout effet libératoire » (41).

Mais gageons que le Medef va rapidement venir nous aider à remédier efficacement à cette solution incompréhensible, décidée par la Chambre sociale de la Cour de cassation dans l'arrêt du 4 novembre 2015 : dans son obstination à vouloir effeuiller le Code du travail, il va s'empresse de viser en premier lieu la feuille sur laquelle est inscrit l'article L. 1234-20 du Code du travail. Au risque de nous répéter, cet article n'aurait jamais dû être réactivé en 2008, si les partenaires sociaux salariés signataires de l'ANI inspirateur s'étaient quelque peu détaché de la dynamique de l'entre-soi qui semble imprégner ces grandes conférences « sociales » nationales... (42)

Daniel Boulmier

(39) Par exemple, suite à une pression de l'employeur qui conditionnerait la remise des sommes dues à la signature du reçu...

(40) Par exemple, inopposabilité de l'effet libératoire pour les mentions suivantes : « *sous réserve de tous mes droits passés, présents et futurs* », Cass. soc., 26 février 1985, n°82-42.807, Bull. civ. V, n° 117 ; « *sous réserve* », Cass. soc., 13 mai 1997, n°94-41.234 ; « *expresses réserves* », Cass. soc., 24 févr. 1998, n°95-45.399.

(41) Cass. Soc., 18 sept. 2013, QPC, préc. La dénonciation du reçu pour solde de tout compte de la première saison devait, elle, être motivée sous peine de ne pas lui faire perdre son effet libératoire.

(42) A moins que le synopsis en vue de la quatrième saison du reçu pour solde de tout n'ait déjà été dévoilé dans une proposition inscrite dans un court ouvrage qui a récemment enflammé et divisé la sphère juridique (R. Badinter et A. Lyon-Caen, *Le travail et la loi*, Fayard, 2015, 80 p.). Parmi les principes avancés visant à constituer « *la structure de base du droit du travail* » (p.21), l'article 30 interroge. Cet article dispose que « *Toute rupture s'accompagne de la délivrance par l'employeur de documents attestant des fonctions exercées par le salarié et des sommes réglées lors de son départ* » ; rien ne ressort quant à la portée que pourrait avoir ces documents sur l'effet libératoire pour l'avenir ; tout reste donc à craindre...

Première annexe :

L'ÉVOLUTIONS DES TEXTES RELATIFS AU REÇU POUR SOLDE DE TOUT COMPTE

Le reçu pour solde tout compte, saison une (jusqu'en 2002)

Art. L.122-17 : « le reçu pour solde de tout compte délivré par le travailleur à l'employeur lors de la résiliation ou de l'expiration de son contrat, peut être dénoncé dans les deux mois de la signature. La dénonciation doit être écrite et dûment motivée.

« La forclusion ne peut être opposée au travailleur :

« a) si la mention « pour solde de tout compte » n'est pas entièrement écrite de sa main suivie de sa signature ;

« b) si le reçu ne porte pas mention, en caractères très apparents du délai de forclusion.

« Le reçu pour solde de tout compte régulièrement dénoncé ou, à l'égard duquel la forclusion ne peut jouer n'a que la valeur d'un simple reçu des sommes qui y figurent ».

Art. R.122-5 : « Le reçu pour solde de tout compte prévu par l'article L.122-17 est établi en double exemplaire. Mention en est faite sur le reçu. L'un des exemplaires est remis au travailleur ».

Art. R.122-6 : « La dénonciation du reçu pour solde de tout compte est faite par lettre recommandée ».

Le reçu pour solde tout compte, saison deux (2002-2008)

C. trav., art. L.122-17, devenu art. L.1234-20 : « Lorsqu'un reçu pour solde de tout compte est délivré et signé par le salarié à l'employeur à l'occasion de la résiliation ou de l'expiration de son contrat, il n'a que la valeur d'un simple reçu des sommes qui y figurent ».

Le reçu pour solde tout compte, saison trois (depuis 2008)

C. trav., art. L.1234-20 : « Le solde de tout compte, établi par l'employeur et dont le salarié lui donne reçu, fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail.

« Le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé dans les six mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées. »

LICENCIEMENT Reçu pour solde de tout compte – Effet libératoire – 1° Non-dénonciation – Délai – Information du salarié (non) – 2° Inventaire – Mention des sommes versées – Mention de la nature des sommes versées – Demande de sommes complémentaires (non).

Deuxième annexe :

COUR DE CASSATION (Ch. soc.) 4 novembre 2015

S. contre Sté Gemy Côte d'Azur (p. n° 14-10.657)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 14 novembre 2013), que M. S. travaillait en qualité de vendeur dans la société Gemy Côte d'Azur ; qu'ayant démissionné le 9 juin 2010, il a signé, le 29 juillet 2010, un document indiquant qu'une somme lui était versée pour solde de tout compte, en paiement des salaires, accessoires du salaire, remboursement de frais et indemnités de toute nature dus au titre de l'exécution et de la cessation de son contrat de travail et qu'elle se ventilait comme suit : salaire brut, « prime VN », indemnité de compte épargne temps, indemnité de congés payés ; que le 4 février 2011, il a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de déclarer ses demandes irrecevables, alors, selon le moyen :

1°/ que la renonciation à un droit ou une action doit, pour être utilement opposée par celui qui s'en prévaut, être certaine, expresse et non équivoque ; que la cour d'appel a considéré que l'effet libératoire du reçu pour solde de tout compte empêchait le salarié d'exercer une action concernant les sommes qui y étaient mentionnées, nonobstant la prescription quinquennale applicable à l'action en paiement de salaires et peu important que le délai de forclusion de six mois n'ait pas été porté sur ledit reçu, dès lors que cette mention n'était plus prévue par la loi ; qu'en statuant par un tel motif, rendu inopérant par le principe selon lequel la renonciation à un droit ou à une action doit être certaine, expresse et non équivoque, ce que ne constitue pas la signature, par le salarié, d'un reçu pour solde de tout compte ne portant pas la mention du délai de six mois qui lui est laissé pour le dénoncer, à peine de forclusion, la cour d'appel a violé les articles L. 1234-20 et L. 3245-1 du code du travail ;

2°/ que, subsidiairement, le reçu pour solde de tout compte qui n'a pas été dénoncé dans le délai de six mois suivant sa signature par le salarié n'est libératoire pour l'employeur qu'à concurrence des sommes qui y sont mentionnées ; que la cour d'appel, en jugeant que cet effet libératoire interdisait au salarié non pas de réclamer le règlement des seules sommes considérées, mais celui des sommes restant dues à titre de salaires impayés, a violé les articles L. 1234-20, L. 3211-1 et L. 3245-1 du code du travail ;

3°/ que, à titre encore plus subsidiaire, le reçu pour solde de tout compte qui n'a pas été dénoncé dans le délai de six mois suivant sa signature par le salarié n'a d'effet libératoire qu'à l'égard des sommes

correspondant à un poste suffisamment précis ; que la cour d'appel a relevé, d'une part, que le reçu pour solde de tout compte indiquait la nature des sommes versées, consistant en divers montants à titre de « salaire brut, prime VN, indemnité de compte épargne temps et indemnité de congés payés » et, d'autre part, que M. S. réclamait le paiement de diverses sommes à titre de commissions non perçues sur vente de véhicules neufs, de rappel sur commissions en application du règlement des ventes de 2007, à titre d'heures supplémentaires, d'indemnité de congés payés, ainsi que de jours de formation ; qu'elle a considéré que ces différents chefs de demande correspondaient tous aux rubriques « salaire brut », « prime VN » ou « indemnité de congés payés » du reçu pour solde de tout compte, ce dont elle a déduit la forclusion ; qu'en statuant ainsi, lorsque le reçu pour solde de tout compte ne précisait pas à quelles prestations ou à quelle période d'exécution du contrat de travail correspondaient les sommes qu'il mentionnait, ce qui ne permettait pas de considérer que les chefs de demandes de M. S. coïncidaient avec les sommes portées sur le reçu pour solde de tout compte, la cour d'appel a violé les articles L. 1234-20, L. 3211-1 et L. 3245-1 du code du travail ;

Mais attendu que les dispositions de l'article L. 1234-20 du code du travail en sa rédaction résultant de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008, ne prévoient pas l'obligation pour l'employeur de mentionner sur le reçu pour solde de tout compte le délai de six mois pour le dénoncer ;

Et attendu que la cour d'appel ayant souverainement retenu que le reçu pour solde de tout compte, non dénoncé dans le délai de six mois, faisait mention des sommes versées en précisant la nature de celles-ci, à titre notamment de salaire, en a exactement déduit que ce reçu avait un effet libératoire ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Par ces motifs :

Rejette le pourvoi ;

(M. Frouin, prés. – Mme Aubert-Monpeyssen, rapp. – M. Liffra, av. gén. – SCP Célice, Blancpain, Soltner et Texidor, SCP Pivnicia et Molinié, av.)