

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL Reçu pour solde de tout compte – 1/ Mention d'une somme globale et renvoi au bulletin de paie annexé pour le détail des sommes versées – Effet libératoire concernant les rubriques détaillées dans le bulletin de paie (non) – 2/ Dénonciation du reçu – Convocation devant le bureau de conciliation produisant les effets de la dénonciation à la condition qu'elle ait été reçue par l'employeur dans le délai de six mois.

Première espèce :

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 14 février 2018

Société Elf Exploration Production (p. n° 16-16.617 et 16-16.618 P+B)

Attendu, selon les arrêts attaqués (Pau, 3 mars 2016), que Mmes D... et Y..., placées en dispense d'activité à compter respectivement des 18 août et 31 décembre 2001 et, jusqu'à leur mise à la retraite prévue au 31 mars et 31 octobre 2009 en vertu du protocole d'accord sur l'aménagement des fins de carrière du 23 décembre 1999 (AFC 99) et d'un avenant à leur contrat de travail, ont demandé à bénéficier du décret du 18 juillet 2008 qui a modifié le calcul de l'indemnité de licenciement et donc de l'indemnité de départ à la retraite pour la porter au double du montant initialement prévu ; que la société leur ayant opposé un refus, elles ont saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief aux arrêts de rejeter le moyen tiré de l'irrecevabilité des demandes fondées sur le reçu pour solde de tout compte, de dire que le reçu pour solde de tout compte n'a pas été établi conformément à la loi et est privé d'effet libératoire pour la nature de la somme comprise, de déclarer recevables les demandes des salariées et de le condamner à leur payer une somme alors, selon le moyen :

1°/ qu'en vertu de l'article L.1234-20 du code du travail tel qu'issu de la loi n°2008-596 du 25 juin 2008, le reçu pour solde de tout compte non dénoncé dans les six mois qui suivent sa signature devient libératoire pour l'employeur sur les sommes qui y sont mentionnées ; qu'est par conséquent irrecevable la demande du salarié tendant à voir juger qu'il n'a pas été rempli de ses droits par les sommes qui lui ont été versées au titre des éléments de rémunération qui y sont mentionnés ; qu'en jugeant qu'en l'absence de

dénonciation dans le délai de six mois, le salarié ne pouvait pas prétendre n'avoir pas perçu telle somme figurant pour tel titre sur le reçu pour solde de tout compte, mais qu'en revanche il pouvait prétendre qu'à ce titre l'intégralité des sommes qui lui étaient dues ne lui avait pas été payée, la cour d'appel a violé l'article L.1234-20 du code du travail ;

2°/ que les dispositions de l'article L.1234-20 du code du travail telles qu'issues 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 ; qu'en jugeant qu'à défaut de mention du délai de forclusion, le caractère tardif de la dénonciation ne pouvait être opposé au salarié, la cour d'appel a violé l'article L.1234-20 du code du travail ;

3°/ qu'est parfaitement valable le reçu pour solde de tout compte mentionnant une somme globale qui renvoie à un bulletin de salaire énumérant les différents éléments de rémunération à laquelle cette somme se rapporte ; qu'en l'espèce, il résulte des propres constatations de l'arrêt qu'aux termes du reçu pour solde de tout compte signé par la salariée le 11 mai 2009, cette dernière reconnaissait « avoir reçu de la société Elf exploration production, mon ex-employeur : mon certificat de travail et pour solde de tout compte la somme de 3872,20 euros en paiement des salaires, des accessoires de salaire et de toute indemnité quels qu'en soient la nature et le montant qui m'étaient dus au titre de l'exécution et de la cessation de mon contrat de travail. Ces différents éléments sont détaillés en annexe du présent reçu pour solde de tout compte sur le duplicata du bulletin de paie », et que le duplicata du bulletin de paie du mois d'avril 2009 faisant état du règlement de la

somme de 3872,20 euros mentionnait le règlement de l'indemnité de mise à la retraite ; qu'en jugeant que ce reçu pour solde de tout compte n'avait pas été établi conformément aux dispositions légales dans la mesure où il n'y figurait qu'une somme globale sans aucun inventaire énumérant de façon précise et détaillée les sommes versées et que le fait d'annexer à ce reçu un bulletin de salaire sur lequel figurait la somme litigieuse versée, non revêtu de la mention manuscrite de la salariée, ne saurait valoir ni reçu pour solde de tout compte ni document complétant valablement le reçu et susceptible de lui conférer un effet libératoire, la cour d'appel a violé l'article L.1234-20 du code du travail ;

4°/ que les termes du litige sont fixés par les prétentions respectives des parties ; que la salariée reconnaissait elle-même que le duplicata du bulletin de paie auquel renvoyait le reçu pour solde de tout compte portant sur la somme de 3872,20 euros était son bulletin de salaire du mois d'avril 2009 mentionnant le versement de cette même somme correspondant à son indemnité de mise à la retraite, déduction faite de sommes dues par elle à son employeur ; qu'en retenant que faute de mention manuscrite apposée par la salariée sur le duplicata du bulletin de salaire d'avril 2009 qui mentionnait le versement de son indemnité de mise à la retraite, il n'était pas établi qu'elle l'aurait reçu en même temps que le reçu pour solde de tout compte ni que ce bulletin de paie du mois d'avril 2009 était le bulletin annexé au « reçu

pour solde de tout compte », la cour d'appel a violé l'article 4 du code de procédure civile ;

Mais attendu qu'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 ; que le reçu pour solde de tout compte qui fait état d'une somme globale et renvoie pour le détail des sommes versées au bulletin de paie annexé n'a pas d'effet libératoire ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a relevé, d'abord, que le reçu pour solde de tout compte ne mentionnait qu'une seule somme globale, sans inventaire détaillé des sommes payées, et, ensuite, que le bulletin de salaire annexé à ce reçu n'était pas de nature à constituer le reçu pour solde de tout compte exigé par l'article L.1234-20, a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision ;

[...]

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois ;

(M. Frouin, prés. - SCP Boré, Salve de Bruneton et Mégret, SCP Gatineau et Fattaccini, av.)

Deuxième espèce :

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 7 mars 2018

M. Z. c. Total Petrochemicals France SA (p. n°16-13.194 P+B)

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. Z, engagé le 1^{er} septembre 1971 en qualité d'ingénieur par la société Pechiney et au service depuis 2008 de la société Total Petrochemicals France a été mis à la retraite par cette société selon lettre du 3 septembre 2008 ; qu'il a signé un reçu pour solde de tout compte le 25 mars 2009 mentionnant une indemnité de mise à la retraite ;

Mais sur le premier moyen du pourvoi incident de l'employeur :

Vu l'article L.1234-20 du code du travail ;

Attendu que pour déclarer recevable la demande du salarié et condamner en conséquence la société à lui verser une somme à titre d'indemnité de mise à la retraite, l'arrêt retient, après avoir rappelé les termes des articles L.1221-1 du code du travail et 2241 du code civil, que l'intéressé a signé son reçu pour solde de tout compte le 25 mars 2009 puis a saisi la juridiction prud'homale du litige le 18 septembre 2009, soit avant l'expiration du délai de six mois mentionné spécialement par l'article L.1234-20 du code du travail relatif à la dénonciation du reçu pour solde de tout compte et prévoyant son caractère

libératoire pour les sommes qui y sont mentionnées une fois ce délai expiré, que cette demande a été réceptionnée par le greffe le 21 septembre 2009, que la saisine du bureau de conciliation par un salarié produit les effets d'une dénonciation, qu'en conséquence sa demande est recevable ;

Attendu, cependant, que si la convocation devant le bureau de conciliation produit, quant aux chefs de demande qui y sont énoncés, les effets de la dénonciation visée par l'article L.1234-20 du code du travail, c'est à la condition qu'elle ait été reçue par l'employeur dans le délai de six mois ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'il résultait des pièces du dossier que la convocation devant le bureau de conciliation avait été reçue par l'employeur après l'expiration du délai de six mois, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Vu l'article 627 du code de procédure civile, après avis donné aux parties conformément aux dispositions de l'article 1015 du même code ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres moyens :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il dit recevable la demande de rappel d'indemnité de mise à la retraite, et condamne la société Total Petrochemicals France à payer à M. Z la somme de 6300,97 euros à ce titre, l'arrêt rendu le 7 janvier 2016, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ;

DIT n'y avoir lieu à renvoi ;

(M. Frouin, prés. - Me Balat, SCP Gatineau et Fattaccini, av.)

Note.

Le reçu pour solde de tout compte comporte deux effets. D'une part, un « *effet probatoire* », qui permet à l'employeur de prouver le versement des sommes qui sont inventoriées. Quoi de plus normal qu'au terme d'une relation de travail, l'employeur liste les sommes versées en « solde de tout compte » et que le salarié lui en donne reçu en même temps qu'il se voit remettre le chèque correspondant. D'autre part, c'est ce qui pose sérieusement problème, un « *effet libératoire* » pour l'employeur, qui rend irrecevable toute réclamation du salarié sur les éléments de rémunération mentionnés, sauf si celui-ci a pris soin de dénoncer le reçu dans le délai de six mois suivant sa signature, ou s'il a fait précéder celle-ci de la mention « sous réserve de mes droits » (1). Le reçu pour solde de tout compte agit ici, selon l'expression d'un auteur, « *comme un accélérateur de prescription* » (2). Ainsi, le reçu dépossède le salarié d'une partie de ses créances relatives aux sommes dues à l'occasion de l'exécution de son contrat de travail.

Cette dépossession s'effectue le plus souvent sans que le salarié ait réellement conscience des conséquences de ce qu'il signe. D'abord, peu de salariés savent qu'ils sont en droit de ne pas signer le solde de tout compte (3). Ensuite, un salarié qui quitte un emploi, et la subordination juridique qui va avec, reste souvent dépendant de son employeur, ne serait-ce que pour que celui-ci n'entrave pas ses recherches d'emplois ou ses débuts dans un nouveau poste. Enfin, comment croire qu'un salarié est en situation de donner quitus à son employeur alors que seul un audit juridique et social de l'exécution du contrat de travail lui permettrait de savoir si son employeur s'est régulièrement acquitté de ses obligations concernant

le salaire, les éléments de rémunération divers et les indemnités liées à la rupture. Pour toutes ces raisons, l'existence de l'effet libératoire constitue une aberration, qui finalement, ne présente un intérêt que pour l'employeur qui ne s'est pas acquitté de ses obligations à l'égard du salarié.

Les deux arrêts commentés concernent précisément l'effet libératoire du reçu pour solde de tout compte. Dans ces arrêts, le reçu venait faire obstacle à la réclamation de salariés auxquels leur employeur n'avait pas versé l'intégralité de leur indemnité de mise à la retraite. Dans l'un des arrêts, la Cour de cassation vient limiter l'effet du reçu pour solde de tout compte, confirmant ainsi que la salariée était recevable à réclamer le solde de son indemnité. Dans l'autre, elle durcit les conditions de dénonciation du reçu, faisant ainsi obstacle à la réclamation de son indemnité par le salarié, celui-ci se trouvant irrecevable à réclamer le solde de l'indemnité qui lui était dû !

1. Reçu pour solde de tout compte renvoyant au bulletin de salaire

Dans l'arrêt du 14 février 2018, la Cour de cassation se prononce sur l'effet libératoire attaché au reçu pour solde de tout compte, pour les sommes détaillées sur un bulletin de paie qui lui est annexé.

En l'occurrence, le contrat de travail d'une salariée avait été rompu par une mise à la retraite. Or, celle-ci pouvait prétendre à une indemnité de mise à la retraite très supérieure à celle que son employeur lui avait versée. Lorsqu'elle avait saisi un conseil de prud'hommes d'une demande portant sur le solde de cette indemnité, son employeur lui avait opposé l'effet libératoire du reçu pour solde de tout compte, qu'elle avait signé et qu'elle n'avait pas dénoncé. Mais, pour avoir un effet libératoire, encore fallait-il que ce reçu soit établi conformément aux exigences ou formalismes de l'article L. 1234-20 du Code du travail (4).

Le reçu en question était rédigé de telle sorte que la salariée reconnaissait avoir reçu pour solde de tout compte une certaine somme de son employeur : « *en paiement des salaires, des accessoires de salaire et de toute indemnité, quels qu'en soient la nature et le montant qui [lui] étaient dus au titre de l'exécution et de la cessation de [son] contrat de travail. Ces différents éléments sont détaillés en annexe du présent reçu*

(1) V. *infra*, n° 12.

(2) V. D. Boulmier, « Les effets dévastateurs du reçu pour solde de tout compte : retour à la case départ ? », Dr. Ouv. 2016, p. 1 ; cette étude retrace notamment les évolutions législatives du reçu pour solde de tout compte, dont les effets ont été radicalement modifiés à plusieurs reprises.

(3) V. *infra*, n° 12.

(4) Article L. 1234-20 du Code du travail, modifié par loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail : « *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* ».

pour solde de tout compte sur le duplicata du bulletin de paie ».

Pour rejeter le pourvoi de l'employeur, la Cour de cassation se fonde sur l'article L.1234-20 du Code du travail et commence par rappeler sa jurisprudence, aux termes de laquelle elle estime, « *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* » (5). Elle en déduit « *que le reçu pour solde de tout compte qui fait état d'une somme globale et renvoie pour le détail des sommes versées au bulletin de paie annexé n'a pas d'effet libératoire* ».

Ainsi, dans la mesure où le reçu pour solde de tout compte ne mentionnait qu'une seule somme globale, sans inventaire détaillé des sommes payées, et que le bulletin de salaire annexé à ce reçu n'était pas de nature à constituer le reçu pour solde de tout compte exigé par la législation, ce reçu ne comportait pas d'effet libératoire. La demande de la salariée concernant le solde de son indemnité de mise à la retraite était donc recevable. Concrètement, la salariée a ainsi pu obtenir la somme de 21.429,31 euros à ce titre.

La Cour d'appel de Pau avait clairement justifié pourquoi le renvoi au bulletin de salaire annexé au reçu litigieux ne remplissait pas les exigences légales, aux termes desquelles le reçu pour solde de tout compte doit faire l'inventaire des sommes versées. Elle estimait notamment que « *le reçu pour solde de tout compte se distingue, et doit se distinguer, d'un simple bulletin de paie, quand bien même il s'agirait du dernier bulletin de salaire reçu au moment du départ du salarié de l'entreprise, y compris si le bulletin de paie est signé par le salarié. En effet, l'inventaire consiste à énumérer de manière précise et détaillée les sommes versées, et cet inventaire doit être consigné sur le reçu pour solde de tout compte lui-même, lequel est précisément constitué par cet inventaire* ».

La Cour d'appel pointait également la confusion qu'aurait occasionnée une incorporation du bulletin de paie au reçu pour solde de tout compte. Car ces deux documents sont régis par des règles de preuves et de prescription très différentes.

Au niveau probatoire, en présence d'un bulletin de paie, il appartient à l'employeur de rapporter la preuve du paiement effectif du salaire (6). En revanche, après signature d'un solde de tout compte, il appartient au salarié de prouver qu'il n'a pas perçu les sommes détaillées dans le reçu, y compris dans le cas d'une contestation dans le délai de six mois.

Sur le plan de la prescription, le salarié peut contester avoir perçu les sommes mentionnées au bulletin de paie dans le délai de prescription applicable, qui était de cinq ans concernant les faits de l'espèce et qui est de trois ans aujourd'hui (7). Il en va tout autrement avec un reçu pour solde de tout compte, puisque, dès l'expiration du délai de six mois, le salarié n'est plus recevable à prétendre n'avoir pas été rempli d'une créance de la même nature qu'une des sommes inventoriées au reçu.

En refusant tout effet libératoire aux rubriques du bulletin de paie auquel le reçu pour solde de tout compte renvoie, y compris si le bulletin est annexé au solde de tout compte, cet arrêt pourrait marquer le refus d'admettre l'incorporation au reçu pour solde de tout compte de tout document étranger au reçu lui-même. L'effet libératoire du reçu pour solde de tout compte porte, dans son principe même, une telle atteinte aux droits des salariés que les modalités comme les effets du reçu doivent être limités le plus strictement possible.

2. Dénonciation du reçu via la saisine du conseil de prud'hommes

Dans l'arrêt du 7 mars 2018, la Cour de cassation vient préciser à quelles conditions une saisine du conseil de prud'hommes peut produire les effets de la dénonciation du reçu pour solde de tout compte.

Dans cette espèce, un salarié avait vu son contrat de travail rompu dans le cadre d'une mise à la retraite et avait – malheureusement – signé son solde de tout compte, qui mentionnait notamment une indemnité de mise à la retraite. Il avait ensuite saisi le conseil de prud'hommes compétent dans le délai de six mois dans lequel il est possible de dénoncer le reçu. Toutefois, son employeur n'avait reçu la convocation devant le bureau de conciliation du Conseil de prud'hommes, qu'après l'expiration de ce délai. Cette convocation devant le bureau de conciliation pouvait-elle valoir dénonciation du reçu ?

(5) Cass. Soc. 18 décembre 2013, n° 12-24.985, BC V n° 310 ; v. Droits et procédures, févr. 2014, J.08, p. 44, n. D. Boulmier ; Dr. Ouv. 2014 p. 361, n. S. Ducrocq.

(6) L'article 1353 du Code civil prévoit que « *celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation* » (ancien article 1315 du Code civil).

(7) L'action en paiement du salaire se prescrivait par le délai de droit commun de cinq ans à l'époque des faits de l'espèce, mais, depuis la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi (art. 21), cette action se prescrit par trois ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer (article L. 3245-1 du Code du travail).

L'employeur avait opposé au salarié l'effet libératoire du reçu pour solde de tout compte, mais la Cour d'appel de Versailles avait toutefois déclaré recevable la demande du salarié, auquel elle avait accordé la somme de 6.300 euros au titre de l'indemnité de mise à la retraite.

La Cour de cassation casse l'arrêt d'appel au visa de l'article L. 1234-20 du Code du travail, car elle estime que « *si la convocation devant le bureau de conciliation produit, quant aux chefs de demande qui y sont énoncés, les effets de la dénonciation [...], c'est à la condition qu'elle ait été reçue par l'employeur dans le délai de six mois* ».

La Cour de cassation, confirme ainsi une jurisprudence relativement ancienne qu'elle applique aux dispositions du Code du travail relatives au reçu pour solde de tout compte telles qu'issues de la dernière réforme législative (8). En effet, dans deux décisions de 1989 et de 1997, publiées au bulletin, elle avait déjà estimé que, pour valoir dénonciation, la convocation devait avoir été « *reçue par l'employeur* » (9).

La Cour d'appel de Versailles avait pourtant sérieusement motivé sa décision. Après avoir rappelé qu'aux termes des articles L. 1221-1 du Code du travail « *le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun* », elle s'était fondée sur l'article 2241 du Code civil, qui prévoit que « *la demande en justice, même en référé, interrompt le délai de prescription ainsi que le délai de forclusion* ». Le reçu pour solde de tout compte s'interprétant comme un délai de forclusion (10), l'application de cette règle était tout indiquée et il n'y avait pas de raison de procéder différemment qu'en matière de prescription ou de forclusion.

D'ailleurs, sur le plan pratique, l'employeur, qui aurait connaissance de l'action en justice d'un ancien salarié quelques semaines après l'expiration du délai de dénonciation du reçu pour solde de tout compte, se trouverait exactement dans la même situation que celui qui apprend l'action d'un salarié quelque temps

après l'expiration du délai de prescription de cette action.

Pour la Cour de cassation, manifestement, la notion de « *dénonciation* » de l'article L. 1234-20 du Code du travail implique que la dénonciation n'est parfaite que si l'employeur en a eu connaissance. Les dispositions spéciales du Code du travail, telles qu'interprétées par la Cour de cassation, commandent de régir les modalités de dénonciation du reçu pour solde de tout compte, indépendamment des dispositions plus générales du Code civil.

Mais cette position de la Cour de cassation subordonne le droit au recours juridictionnel (11) du salarié, déjà très limité par des délais de prescription de plus en plus courts, à un nouvel obstacle qui ne tient qu'à l'interprétation des dispositions relatives au reçu pour solde de tout compte, qu'elle décide de retenir.

Il convient également de signaler que cet arrêt précise que la dénonciation du reçu pour solde de tout compte par le biais d'une saisine du conseil de prud'hommes ne concerne que « *les chefs de demande qui y sont énoncés* ». Le salarié ne pourra donc, postérieurement à la saisine, formuler de nouvelles demandes concernant des rubriques mentionnées sur le reçu pour solde de tout compte.

Si, dans l'ignorance de ses droits, un salarié a signé un solde de tout compte, document dont la signature n'est pas obligatoire (12), qui ne lui rapporte rien et qui le dépossède d'une partie de ses droits relatifs aux sommes dues à l'occasion de l'exécution de son contrat de travail, il a tout intérêt à le dénoncer par lettre recommandée avec accusé de réception, comme les textes applicables le prévoient (13), afin d'éviter deux écueils, celui d'une dénonciation incomplète et celui d'une dénonciation tardive.

Clément Geiger,

Conseiller confédéral, DLAJ

(8) Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail, art. 4.

(9) V. Cass. Soc. 1^{er} mars 1989, n° 87-41.719, BC V, n° 158 ; Cass. Soc. 10 décembre 1997, n° 95-41.974, BC V, n° 430.

(10) « *Forclusion : sanction qui frappe le titulaire d'un droit ou d'une action, pour défaut d'accomplissement dans le délai légal, conventionnel ou judiciaire, d'une formalité lui incombant, en interdisant à l'intéressé forclus d'accomplir désormais cette formalité* », définition du Vocabulaire juridique sous la direction de Gérard Cornu, PUF, 10^{ème} éd., 2014.

(11) Un droit protégé constitutionnellement par l'article 16 de la Déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen de 1789 et conventionnellement par les articles 6 § 1 et 13 de la CEDH qui portent sur le droit à un procès équitable et à un recours effectif.

(12) Le refus de signer le reçu pour solde de tout compte n'autorise pas l'employeur à refuser de lui verser les sommes qui lui sont dues, ce dernier étant tenu au paiement des salaires sans qu'il puisse « *exiger aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que la somme reçue correspond bien au montant net figurant sur ce bulletin* » : voir article L. 3243-2 et R. 3246-1 du Code du travail ; si toutefois le salarié signe le reçu pour solde de tout compte, il a tout intérêt à faire précéder sa signature de la mention « *sous toutes réserves* », car dans ce cas le reçu n'a pas valeur libératoire : v. Cass. Soc. 26 février 1985, n° 82-42.807, BC V n° 117 ; Cass. Soc. 13 mai 1997, n° 94-41.234.

(13) V. art. D. 1234-8 du Code du travail.