



## Documents fin de contrat..

Par **fern69**, le **13/11/2018** à **12:13**

Bonjour,

J'ai été licenciée le 19/10/18 pour inaptitude non professionnelle. Dans la lettre de licenciement que j'ai reçu le 20/10/18, il est écrit que les documents obligatoires( certificat de travail, attestation pôle emploi et solde de tout compte) vont m'être envoyés par courrier, (donc non quérable, du moins aucune nouvelle pour venir les chercher si tel était le cas). A ce jour, je n'ai rien reçu, ça fera un mois le 16/11/18 que j'ai été licenciée. J'ai appelé et envoyé des mails pour avoir une trace écrite au service RH pour savoir quand les documents allaient m'être envoyés, à chaque fois c'est la même réponse "c'est en cours de traitement".

Est-ce que le délai est normal?

Merci pour votre aide.

Cdlit

Par **morobar**, le **13/11/2018** à **18:18**

Bonjour,

[citation] inaptitude non professionnelle.[/citation]

Impossible, l'inaptitude est forcément professionnelle, sinon il s'agit d'un licenciement économique ou pour faute.

Je suppose que vous voulez indiquer que l'inaptitude n'est pas générée par un accident du travail ou une maladie professionnelle.

[citation] Dans la lettre de licenciement que j'ai reçu le 20/10/18, il est écrit que les documents obligatoires[/citation]

Ce n'est pas l'usage, car effectivement ces documents sont quérables par définition.

On considère qu'un délai de confection allant jusqu'à la date de paie habituelle n'est pas

excessif.

Dès lors, par contre 10 jours depuis la fin du mois cela parait beaucoup même avec une obligation de signature par un fondé de pouvoir.

Selon vos propos cela fera un mois le 19/11/2018 et non le 16/1/2018

Par **fern69**, le **13/11/2018** à **18:44**

Bonsoir,

Tout d'abord merci pour votre réponse. Oui ce n'est ni un AT ni une maladie professionnelle car refusé par la CPAM. Je ne percevrais pas le doublement des indemnités ni le paiement du préavis.

Dans la lettre de licenciement il est écrit par la DRH que les documents me seront envoyés par courrier, que dois-je en penser? si ces documents sont querables, je ne comprend pas pourquoi toutes les fois où j'ai appelé la RH, elle ne me l'a pas spécifié, je vous avoue ne plus rien y comprendre, dois-je tenir compte de ce qui est marqué sur la lettre de licenciement ou pas?

Oui effectivement c'est jusqu'à lundi prochain excusez-moi pour cette erreur, ça fera quand même plus de 3 semaines à compter d'aujourd'hui que j'attends ces papiers.

J'ai reçu le salaire le 31 Oct. pour les 19 jrs d'oct. mais pas le solde de tout compte, le certificat de travail et l'attestation Pôle emploi.

Je vais demain envoyer une lettre avec A/R pour les sommer de me les envoyer, et ça fera par la même occasion une preuve de leur mauvaise foi en cas de recours aux prud'hommes.

Merci par avance pour votre réponse.

Cdlt

Par **morobar**, le **13/11/2018** à **19:17**

Bonjour,

Si la lettre indique une transmission par voie postale, l'employeur ne peut se récuser et fait donc de la rétention inutile, susceptible de causer un préjudice.

Par **fern69**, le **13/11/2018** à **19:26**

Bonsoir, merci pour votre affirmation. Connaissant mon employeur, je pense comme vous, ça ne lui portera pas chance je pense, enfin dès que j'aurais enfin tous les documents je prendrais contact avec un avocat pour être sûr que tout est ok.

Encore merci pour votre aide.

Cdlt

Par **morobar**, le **13/11/2018** à **19:44**

Avant de dépenser des sous, venez exposer les éventuels doutes ici.

Votre lettre (LR/AR) doit être titrée "mise en demeure" et porter un délai, par exemple 3 jours à réception, sauf saisine de la formation en référé du conseil des prudhommes.

Par **fern69**, le **13/11/2018** à **20:10**

Bonsoir, encore merci pour tous ces renseignements.

voici le courrier que je vais envoyer sans compter l'entête.

Madame, Monsieur,

Par lettre recommandée datée du 19 Octobre 2018, vous m'avez notifié de mon licenciement. A ce jour, vous ne m'avez pas envoyé le certificat de travail comme le prévoit l'article L.1234-19 du code du travail, l'attestation pôle emploi comme le prévoit l'article R. 351-5 du Code du travail ainsi que le solde de tout compte comme le prévoit l'article L. 1234-20 du code du travail et cela malgré mes multiples sollicitations par téléphone ou mails.

Par la présente, je vous mets désormais en demeure de me faire parvenir sans délai ces documents. Je vous rappelle qu'il s'agit d'une obligation légale dont le défaut d'exécution est sanctionné pénalement par l'article R1238-3 du Code du travail ou éventuellement l'envoi tardif de ces documents.

Dans cette attente, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur mes salutations distinguées.

encore emrci pour votre aide.

cordialement

Par **morobar**, le **14/11/2018** à **09:22**

[citation] A ce jour, vous ne m'avez pas envoyé le certificat de travail comme le prévoit l'article L.1234-19 du code du travail, l'attestation pôle emploi comme le prévoit l'article R. 351-5 du Code du travail ainsi que le solde de tout compte comme le prévoit l'article L. 1234-20 du code du travail et cela malgré mes multiples sollicitations par téléphone ou mails. [/citation]

Hélas c'est faux, le code prévoit le contraire, à savoir que ces documents sont tenus à disposition du salarié sur son lieu de travail.

Vous avez indiqué dans votre premier exposé que l'employeur s'est engagé à vous les expédier.

Si tel n'est pas le cas, votre lettre n'a pas de sens.

Vous devez donc rappeler l'engagement de l'employeur de vous adresser ces documents, dont vous estimez la rétention arbitraire et inutile dommageable pour vos intérêts.

Par **fern69**, le **14/11/2018** à **10:30**

Bonjour, merci pour votre réponse. Sauf erreur de ma part, Je viens de lire les articles, il n est pas mentionné que les documents sont querable ni portable d' ailleurs,il est indiqué que "

employeur doit transmettre les documents...."  
Encore merci pour votre réponse.  
Cdlt

Par **morobar**, le **14/11/2018** à **10:51**

Attention à ne pas vous fourvoyer.  
Ces documents sont quérables, mais selon vous l'employeur se serait engagé à vous les faire parvenir.  
Si tel n'est pas le cas, il va falloir aller les chercher.  
Il est écrit nulle part que l'employeur doit transmettre ces documents.  
Il est écrit parfois "délivre" parfois "remet".  
Mais la jurisprudence est bien établie, il faut aller les chercher.  
D'autant plus qu'en cas de retard, il est établi maintenant que ce retard ne cause pas forcément un préjudice et que toute demande d'indemnisation doit être établie.

Par **fern69**, le **14/11/2018** à **11:26**

Bonjour,  
merci pour votre réponse.  
Voici la phrase exacte noté dans la lettre de licenciement: "Vos indemnités et les sommes vous restant dues vous seront adressées par courrier ainsi que les documents obligatoires (certificat de travail, solde de tout compte, attestation pôle emploi)."

Voici la lettre que je pense envoyé. Mais avant pourriez-vous me dire si je dois noter les articles du coup ou pas?

Madame, Monsieur,

Par lettre recommandée datée du 19 Octobre 2018, vous m'avez notifié de mon licenciement. A ce jour, vous ne m'avez pas envoyé par courrier comme indiqué dans la lettre de licenciement, le certificat de travail comme le prévoit l'article L.1234-19 du code du travail, l'attestation pôle emploi comme le prévoit l'article R. 351-5 du Code du travail ainsi que le solde de tout compte comme le prévoit l'article L. 1234-20 du code du travail et cela malgré mes multiples sollicitations par téléphone ou mails.

Par la présente, je vous mets désormais en demeure de me faire parvenir sans délai ces documents. Je vous rappelle qu'il s'agit d'une obligation légale dont le défaut d'exécution est sanctionné pénalement par l'article R1238-3 du Code du travail ou éventuellement l'envoi tardif de ces documents.

Si cette situation devait perdurer, je me verrais contraint de saisir le conseil des Prud'hommes à votre encontre.

Dans cette attente, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur mes salutations distinguées.  
Merci pour votre réponse.  
cdlt

Par **morobar**, le **15/11/2018** à **08:48**

Modification suggérée:

au lieu de

[citation]Par la présente, je vous mets désormais en demeure de me faire parvenir sans délai ces documents. Je vous rappelle qu'il s'agit d'une obligation légale dont le défaut d'exécution est sanctionné pénalement par l'article R1238-3 du Code du travail ou éventuellement l'envoi tardif de ces documents.

Si cette situation devait perdurer, je me verrais contraint de saisir le conseil des Prud'hommes à votre rencontre. [/citation]

Je propose

" je vous mets en demeure de m'adresser ces documents sous 3 jours faute de quoi je saisisrai le Conseil des prudhommes en formation de référé, pour une condamnation selon le préjudice causé (prise en charge Pole-emploi) et sous astreinte."

La voie pénale ne paraît pas la plus judicieuse pour le moment.

Par **fern69**, le **15/11/2018** à **15:44**

Bonjour,

je vous remercie pour votre réponse. malheureusement, j'ai envoyé le courrier hier matin, j'espère que cela ira tout de même.

sinon, fait exprès, j'ai reçu hier fin après midi le solde de tout cpte sur mon compte et aujourd'hui j'ai reçu un mail me disant que les documents partaient ce jour. je pense que le message par mail que je leur ai envoyé lundi en leur disant que j'avais appelé l'inspection du travail pour leur demander si c'était normal que je n'avais pas encore reçu les documents, celle-ci m'a dit que n'ayant pas effectué mon préavis et qu'il ne m'était pas payé, ils auraient déjà me les envoyer, que 25 jrs c'était un peu long.

je vous remercie pour toutes vos réponses et votre aide.

Cordialement

Par **fern69**, le **15/11/2018** à **19:10**

Bonsoir, je me permet encore de vous embêter.

j'ai reçu les documents fin de contrat par mail en sachant qu'ils m'ont bien été envoyés j'attend de les recevoir.

Dans la rubrique 6.1 salaires des 12 derniers mois pourriez-vous me dire quelle somme doit être indiquée dans la colonne 5 "salaire mensuel brut soumis à contribution d'assurance chômage"? la somme qui est indiquée pour ma part c'est celle qui se trouve dans la colonne "base" et la ligne "assurance chômage" sur la fiche de paye. dans la colonne 6 il n'y a rien.

Dans la rubrique 4: durée d'emploi salarié ils ont noté 01/09/2004, alors que j'ai commencé en le 01/09/2003 en cdd et le 01/09/04 je suis passée en cdi, du coup ils n'ont pas indiqué l'année en cdd, est ce normal?

Suite à cette réception des documents beaucoup de choses me turlupine, je pense téléphoner

à un avocat juridictionnelle pour savoir si tout est ok, car il y a bcp de choses que je ne comprend pas, entre autre par exemple dans le reçu de solde de tout compte la rubrique "salaire et accessoires" le montant est négatif, du coup je ne sais pas pourquoi! de plus , il me restait 10 de congés payés a prendre, je ne les vois nul part, les jours d'anciennetés et jours mobiles qu'il me restait à prendre sont bien indiqués sur la fiche de paye et payés mais je ne vois pas les 10 jours de congés payés et payés!.

Merci encore pour votre aide.

Cordialement

Par **delicatess**, le **15/11/2018** à **20:53**

Bonjour.

Les documents que vous reclamez sont remis non pas à la date de notification du licenciement mais suivant la date de fin du contrat de travail. Etes vous en préavis (même dispensé de travail), car dans ce cas vous devez attendre la fin du préavis. Cordialement.

Par **fern69**, le **15/11/2018** à **21:09**

Bonsoir, Je n effectue pas le préavis suite a une inaptitude non professionnelle et il ne m'est pas payé.la date de la fin de mon contrat est donc la date indiqué sur la lettre de licenciement soit le 19/10/2018.

Cdlit

Par **delicatess**, le **15/11/2018** à **21:43**

Re Bonsoir.

2 aspects à considérer pour connaître la date effective de fin de votre contrat : votre ancienneté et les motifs du licenciement.

Vous pouvez bénéficier de conseils personnalisés auprès de l'inspection du travail qui pourra écrire à votre employeur.

Cela vous évite des relations confluctuelles. Cordialement.

Par **morobar**, le **16/11/2018** à **08:47**

Bonjour,

[citation]auprès de l'inspection du travail qui pourra écrire à votre employeur. [/citation]

C'est une erreur, l'inspecteur du travail n'est pas compétent, hors au bénéfice des porteurs de mandat, pour intervenir dans une controverse entre un salarié et son employeur.

Il se bornera à donner des conseils, le cas échéant à éclairer le salarié sur ses droits et c'est tout.

C'est déjà pas mal.

Ceci dit, ce qui importe principalement est le bulletin de salaire.

C'est lui qui permet de liquider la rémunération, les congés payés et éventuellement la régularisations des précomptes "mutuelle" non débités auparavant.

Par **delicatess**, le **16/11/2018 à 09:42**

Erreur : Le rôle de l'inspecteur du travail ne se limite pas à donner des conseils comme vous l'indiquez. Il est habilité à enquêter et dresser un procès verbal s'il constate une infraction.  
Cordialement.

Par **morobar**, le **16/11/2018 à 09:53**

J'en ai reçu pas mal d'inspecteurs et je connais bien leur rôle, surtout que pendant des années je dépendais d'un inspecteur spécialisé, celui des transports.

Cette spécialisation n'existe plus.

Dresser un PV à l'encontre de l'employeur n'est destiné, en cas de transmission au procureur de la république, qu'à mettre en mouvement l'action publique.

C'est du domaine pénal.

Les controverses entre un salarié et son employeur sont de la compétence EXCLUSIVE du conseil des prudhommes.

Seul lorsque le salarié est porteur d'un mandat permet à l'inspecteur du travail une intervention dans le conflit pour vérification de l'entrave à l'exercice de ce mandat, délit pénal.

Par **delicatess**, le **16/11/2018 à 10:47**

Vous confondez deux notions :

Le contrôle du respect de la réglementation du travail et la résolution contentieuse d'un litige.

Le premier permet d'aviser l'employeur de ses obligations et le deuxième de condamner si le manquement est retenu. Bien à vous.

Par **morobar**, le **17/11/2018 à 08:56**

Hé bien citez-moi une seule condamnation par un inspecteur du travail.

Prétendre que vous pouvez être condamné par un inspecteur du travail dans le cadre d'un litige avec un salarié est de la plus haute fantaisie.

Si le salarié est protégé, le PV sera transmis au procureur de la république

Je ne sais pas ce que je confonds exactement, mais ce qui est certain est que vous confondez juriste de comptoir et réalité juridique.

Les conflits entre un salarié et son employeur sont de la compétence exclusive du conseil des prudhommes, et non pas de l'inspection du travail et l'échelon hiérarchique jusqu'au Préfet puis le ministre.