

Que doit contenir le dossier de rupture d'un contrat de travail ?

Réponse courte

Les pièces qui établissent le respect des formes et des délais, et celles qui constatent la remise des documents de fin de contrat.

Côté procédure : la **notification** par lettre recommandée à la poste (L.124-3) et son récépissé, ou le double signé par le salarié qui vaut accusé de réception ; la convocation à l'**entretien préalable** lorsqu'il est obligatoire ; la **demande de motifs** du salarié et la **réponse motivée**, chacune enfermée dans un délai d'un mois, l'absence de réponse rendant le licenciement abusif (L.124-5).

Côté documents remis : le **décompte final**, le **reçu pour solde de tout compte** en deux exemplaires avec sa mention manuscrite et son délai de forclusion apparent (L.125-5), et le **certificat de travail**, que l'employeur délivre au salarié **qui en fait la demande**, avec un contenu strictement limité (L.125-6).

Définition

Le **dossier de rupture** rassemble les pièces d'une procédure qui se joue en dates : chaque acte fait courir un délai, et c'est leur enchaînement que le juge vérifie.

Les **documents de fin de contrat** sont ceux que l'employeur remet au salarié à l'issue de la relation. Deux seulement sont encadrés par la loi — le **reçu pour solde de tout compte** et le certificat de travail —, le troisième étant le dernier décompte de salaire.

Conditions d'exercice

Chaque pièce répond à une exigence précise ; l'absence de l'une d'elles se sanctionne différemment.

Pièce	Exigence	Base
Notification par lettre recommandée	Forme imposée, à peine d'irrégularité	L.124-3
Double signé par le salarié	Vaut accusé de réception et dispense du recommandé	L.124-3
Convocation à l'entretien préalable	Obligatoire à partir de cent cinquante salariés	L.124-2
Réponse aux motifs dans le mois	À défaut, le licenciement est abusif	L.124-5 , paragraphe 2
Reçu pour solde de tout compte	Deux exemplaires, mention manuscrite, délai de forclusion apparent	L.125-5
Certificat de travail	Délivré sur demande, contenu strictement limité	L.125-6

Modalités pratiques

Le dossier se constitue au fil de la procédure : reconstitué après coup, il laisse des trous que la partie adverse identifie immédiatement.

Étape	Trace à conserver
Connaissance des faits	Note ou rapport daté, si un motif grave est envisagé
Convocation	Copie et preuve d'envoi, avec la copie adressée à la délégation
Entretien	Compte rendu daté, transmis au salarié
Notification	Récépissé du recommandé ou double signé
Demande de motifs	Date de réception et date de la réponse
Documents de fin de contrat	Décompte final, reçu en deux exemplaires, certificat si demandé

Pratiques et recommandations

La réponse aux motifs est la pièce la plus lourde de conséquences. L'absence de motivation écrite dans le délai rend le licenciement abusif de plein droit, sans discussion sur le fond : la date d'envoi de la réponse est une échéance, non une formalité.

La motivation fige par ailleurs le débat. L'employeur ne pourra invoquer devant le juge que les griefs qu'il y a énoncés : une lettre vague ou incomplète prive de moyens ceux qui auraient pu prospérer.

Le reçu pour solde de tout compte est souvent mal établi. Son effet libératoire suppose deux exemplaires avec l'indication de ce double, la mention « pour solde de tout compte » **entièrement écrite de la main du salarié** et suivie de sa signature, et le délai de forclusion en caractères très apparents. Il reste dénonçable par lettre recommandée dans les trois mois de la signature.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.124-2</u> du Code du travail	Entretien préalable dans les entreprises d'au moins cent cinquante salariés
Article <u>L.124-3</u> du Code du travail	Notification par lettre recommandée ; signature sur le double valant accusé de réception
Article <u>L.124-5</u> du Code du travail	Demande de motifs et réponse dans le mois, à défaut licenciement abusif
Article <u>L.125-5</u> du Code du travail	Reçu pour solde de tout compte : deux exemplaires, mention manuscrite, dénonciation dans les trois mois
Article <u>L.125-6</u> du Code du travail	Certificat de travail délivré sur demande, contenu limité
Article <u>L.125-7</u> du Code du travail	Décompte exact et détaillé du mode de calcul du salaire

Le dossier de rupture se juge sur les dates : notification, demande de motifs, réponse. L'absence de motivation écrite dans le mois rend le licenciement abusif de plein droit, et le reçu pour solde n'est libératoire qu'avec sa mention manuscrite.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.