

Le certificat de travail

Eric Beaumont

Avocat

eb@oher.ch

L'importance que revêt le certificat de travail est grande, puisqu'il a pour but de favoriser l'avenir économique du travailleur et ses recherches en vue d'un nouvel emploi.

C'est la raison pour laquelle, dans la pratique, nombreuses sont les questions que se posent les employeurs comme les travailleurs sur l'établissement d'un tel document et, plus particulièrement, sur la formulation et les renseignements qui peuvent ou doivent y être inclus.

La présente contribution a donc pour objectif de présenter succinctement les obligations de l'employeur lors de l'établissement d'un certificat de travail, ainsi que les possibilités que la loi offre au travailleur lorsque l'employeur refuse de lui remettre un tel document, le rédige de façon incomplète ou injustement dépréciative.

1. Généralités

L'article topique de notre Code des obligations (CO) énonce que « le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite » (article 330a alinéa 1 CO). En lieu et place de ce document, le travailleur a la possibilité d'exiger la remise d'une simple attestation, par définition plus sommaire que le certificat de travail, portant seulement sur deux éléments objectifs, à savoir la durée et la nature des rapports de travail (article 330a alinéa 2 CO). Il y a lieu cependant de préciser, qu'après avoir obtenu une attestation, le travailleur peut encore demander un certificat de travail complet et vice-versa.

La loi précise que le travailleur a le droit d'en demander l'établissement en tout temps, autrement dit, durant les rapports de travail (certificat intermédiaire), mais également à la fin de ceux-ci et au-delà (certificat final) et ce, sans justifier sa requête.

Par ailleurs, à teneur de la loi, l'employeur ne peut pas refuser de remettre un certificat à son travailleur qui le demande. Il ne peut pas non plus se servir de ce certificat comme un moyen de pression, qui pourrait même, selon les cas, constituer une contrainte au sens du droit pénal.

En tout état de cause, comme cela sera explicité ci-après, le certificat de travail doit être formulé de façon bienveillante.

2. Quant à la forme et au contenu

D'un point de vue formel tout d'abord, le document doit comporter la mention « certificat de travail » ou alors se déduire facilement du texte même. Il doit être daté, le nom ou la raison sociale de l'employeur doit être mentionnée et la signature de ce dernier doit y figurer. En principe, la personne habilitée à signer ce document est le dirigeant de l'entreprise ou l'un de ses représentants autorisés. Un supérieur hiérarchique du travailleur est également admis. En outre, par respect pour son travailleur, le certificat de travail - qui est destiné à un futur employeur - doit être propre, rédigé de façon lisible et bien orthographié. La langue utilisée est en principe celle du lieu de travail. Si la langue de travail n'est pas celle usuelle dans le lieu où se sont déroulés les rapports de travail, le travailleur a droit à une version du certificat de travail dans ces deux langues.

S'agissant des informations requises, elles doivent porter sur les éléments suivants:

- a) sur la nature du travail, soit la description précise et détaillée de l'activité exercée (tâches confiées) et des fonctions occupées dans l'entreprise ;
- b) sur la durée des rapports de travail, soit celle des relations contractuelles (dates de début et fin de l'engagement) et non celle de la durée effective (par exemple lorsque le travailleur a été libéré de l'obligation de travailler pendant le délai de congé) ;

- c) sur l'appréciation de la qualité du travail effectué. A cet égard, le travailleur qui n'établit pas avoir fourni des prestations d'une qualité au-dessus de la moyenne ne peut pas prétendre à un certificat de travail mentionnant qu'il a œuvré « à notre entière satisfaction ». En revanche, indiquer qu'il a œuvré de manière correcte et largement indépendante est admissible ;
- d) sur l'appréciation de la conduite du travailleur dans l'entreprise, notamment son attitude (par exemple, il peut être affirmé que le travailleur a entretenu de bonnes relations avec ses collègues et a eu de très bons contacts avec la clientèle). Un travailleur qui se disputait souvent avec ses collègues ne peut exiger que l'on mentionne qu'il était très apprécié d'eux.

Au vu de ce qui précède, il convient de souligner que l'employeur ne doit pas forcément prendre en considération toutes les revendications du travailleur, surtout si elles vont au-delà de ce que la loi prévoit. Un certificat de pure complaisance ne devrait par conséquent pas être délivré. Il serait d'ailleurs susceptible d'engager la responsabilité civile de l'employeur puisqu'il pourrait avoir pour effet de tromper le futur employeur sur les qualités du travailleur. Une responsabilité pénale peut également être envisagée lorsque l'employeur délivre au travailleur un certificat donnant des renseignements inexacts sur la qualité du travail de celui-ci et sa conduite. Il commettrait éventuellement un *faux dans les certificats* (article 252 CPS).

Le travailleur ne peut pas non plus demander l'établissement d'un certificat sélectif, qui ne ferait état que des points positifs, en donnant par exemple une longue liste des tâches assumées et fonctions exercées, tout en restant muet sur la question de la conduite.

L'employeur est en revanche tenu d'établir un certificat de travail complet et conforme à la réalité. Des formulations ambiguës, des allusions dissimulées ou inutilement dépréciatives sont inadmissibles. Dans certains cas toutefois, le certificat de travail peut et doit (principe de l'exactitude du certificat) contenir des faits et appréciations défavorables, dans la mesure où ils peuvent se révéler importants pour un futur employeur. Il en est ainsi de la maladie, lorsque celle-ci a présenté une influence sérieuse sur les prestations ou le comportement du travailleur ou sur son aptitude à remplir ses tâches et qu'il a constitué un motif de résiliation du contrat. Quant aux incidents isolés et sans portée, ils ne méritent pas d'être mentionnés.

A moins que le travailleur donne son employeur comme référence, ce dernier ne peut fournir des appréciations orales sur le travailleur, autres que celles figurant dans le certificat, afin de le protéger notamment des appréciations négatives injustifiées.

En principe, l'indication du motif de la fin des rapports de travail ne doit être mentionnée qu'à la demande du travailleur. C'est en effet dans la lettre de congé ou dans sa réponse à la demande de motivation du congé que les motifs de la résiliation doivent être indiqués.

3. Eventuels moyens d'actions du travailleur

Lorsque l'employeur refuse ou tarde à délivrer le certificat de travail au travailleur, ce dernier peut agir en justice afin d'obtenir le respect de l'article 330a CO.

Si le travailleur estime que le certificat de travail qui lui a été décerné n'est pas le reflet de la réalité ou est incomplet, il peut sans autre, dans un premier temps, demander à son ancien employeur de le modifier en proposant lui-même une version de remplacement. S'il refuse, le travailleur a le droit de s'adresser au tribunal et agir en rectification du contenu (action en correction). Dans ce cas, il devra prouver les faits justifiant l'établissement d'un certificat différent de celui qui lui a été remis.

Dans l'éventualité où le travailleur a en outre subi un dommage, ce dernier a la possibilité d'intenter une action en dommages-intérêts. Il devra par exemple démontrer que c'est à cause de l'inexactitude ou du retard du certificat qu'il n'a pas été engagé. L'employeur pourra ainsi être tenu d'indemniser le travailleur pour le salaire perdu.

A noter enfin, comme cela a été mentionné plus haut, que le travailleur a la possibilité de demander, en lieu et place d'un certificat de travail complet, une simple attestation (article 330a alinéa 2 CO). Il risque cependant de compromettre ses chances en éveillant quelques doutes sur ses qualités auprès d'un nouvel employeur.

4. Prescription

Le droit de demander un certificat de travail se prescrit par 10 ans à compter de la fin des rapports de travail (article 127 CO). Bien que cela puisse paraître théorique, l'employeur doit donc

conserver pendant cette période les documents nécessaires à l'établissement d'un certificat.

5. Conclusion

Même si les parties se sont quittées en mauvais termes ou sont en procès, l'employeur ne peut refuser de délivrer un certificat de travail lequel, selon les règles de la bonne foi, devra être conforme à la réalité et complet.

OHER & ASSOCIÉS

Avocats au Barreau de Genève

Rue de Candolle 16
CH - 1205 GENEVE

Tél. : +41 22 320 42 42
Fax : +41 22 320 41 09

etude@oher.ch
www.oher.ch