WilhelmGilliéron
AVOCATS

Auteur: Sandra Gerber | Le : 11 juin 2019

Le certificat de travail : quelques rappels utiles

Lorsqu'un litige intervient à la fin des rapports de travail entre l'employeur et l'employé, la question du certificat de travail et de son contenu se pose maintenant presque systématiquement. Il est donc bon de rappeler quelques principes le concernant.

Le certificat de travail est régi par l'article 330a du Code des Obligations (CO) qui a la teneur suivante : « 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. A la demande expresse du travailleur, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail ».

En d'autres termes, à tout moment, l'employé peut demander à son employeur un certificat de travail. Le certificat doit être complet, soit porter sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. C'est seulement si l'employé le demande expressément que le certificat peut être limité, soit porter uniquement sur la nature et la durée des rapports de travail.

L'article 330a CO est une disposition impérative à laquelle il ne peut pas être dérogé au détriment de l'employé.

L'employeur ne peut donc pas décider, de manière unilatérale, de ne délivrer qu'un certificat limité et ce même si les rapports de travail se sont « mal terminés ».

Si le certificat de travail est demandé en cours d'emploi, il est très souvent intitulé « Certificat de travail intermédiaire ». S'il est délivré à la fin des rapports de travail, il est souvent intitulé « Certificat de travail final ».

Le droit de l'employé de se voir délivrer un certificat de travail se prescrit par 10 ans. En d'autres termes, après la fin des rapports de travail, l'employé peut demander la délivrance d'un certificat dans les 10 années qui suivent et donc plusieurs années après la fin des rapports de travail.

Le CO ne fixe pas de délai à l'employeur pour établir et délivrer le certificat de travail lorsque celui-ci est demandé par l'employé. Il doit cependant le faire dans un délai raisonnable.

Si l'employeur refuse la délivrance d'un certificat de travail à l'employé, qui le demande, ou si le contenu du certificat ne convient pas à l'employé, celui-ci peut agir en justice par une action en délivrance d'un certificat de travail ou par une action en rectification du certificat de travail.

Dans le cadre de l'action en délivrance du certificat de travail ou en rectification du certificat de travail, il est considéré que le certificat a une valeur litigieuse, soit une valeur patrimoniale, qui correspond en principe à un montant variant entre un mois de salaire et trois mois de salaire.

Si l'employé a droit à la délivrance d'un certificat de travail portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite, il n'a aucun droit quant à une formulation particulière du certificat de travail.

Le certificat doit cependant être établi selon le principe de vérité (le certificat doit être conforme à la vérité), selon le principe de bienveillance et selon le principe d'intégralité (tous les éléments en relation avec les rapports de travail doivent être mentionnés).
Le certificat doit bien évidemment contenir le prénom et le nom de l'employé, voire sa date de naissance ou tout autre élément propre à l'identifier.

Si l'employé travaille à un taux réduit, cela peut être mentionné.

S'agissant du motif de la fin des rapports de travail, il peut être mentionné dans des circonstances exceptionnelles, mais cela doit rester l'exception.

En résumé, s'agissant plus particulièrement de la nature des rapports de travail, le certificat doit indiquer la ou les fonctions de l'employé ainsi que les tâches qu'il a effectivement effectuées. Les tâches que l'employé n'a exercées que très ponctuellement ou à une seule reprise n'ont pas besoin d'être mentionnées.

S’agissant de la durée, si le certificat est un certificat intermédiaire, il mentionne le début de la relation contractuelle. Si le certificat est un certificat final, il mentionne le début et la fin de la relation.

Si la fin des rapports de travail est suspendue en raison, par exemple, d’une incapacité de travail, c’est la date de fin « reportée » qui doit être mentionnée. Le certificat ne doit cependant pas préciser que la fin a été « reportée » et les raisons de ce « report ».

Cependant, en cas d’absences importantes de l’employé par rapport à la durée de la relation de travail, l’employeur peut les mentionner dans le certificat de travail.

Toujours en résumé, s’agissant de la qualité du travail, le certificat doit préciser les qualités professionnelles de l’employé.

C’est très souvent sur ce point que l’établissement d’un certificat de travail peut être difficile pour l’employeur et que des points de discordance apparaissent. C’est d’autant plus le cas si l’employé a été licencié car son travail ne donnait pas satisfaction.

Normalement, selon le principe de la bienveillance, le certificat ne devrait pas contenir des appréciations négatives. Cependant, conformément au principe de véracité, le certificat peut contenir des appréciations nuancées ou même négatives pour autant qu’elles ne soient pas basées sur un incident isolé et qu’elles soient utiles pour se faire une idée des compétences de l’employé.

S’agissant de la conduite de l’employé, ce point peut également s’avérer difficile pour l’employeur si la conduite de l’employé a donné lieu à son licenciement. De manière générale, le certificat doit contenir des indications quant à l’attitude et au comportement de l’employé au travail avec ses collègues et ses supérieurs mais également, par exemple, avec les clients ou les partenaires commerciaux.

S’agissant enfin des formulations finales, soit notamment les remerciements et les vœux, elles donnent également lieu, très fréquemment, à des discordes et des sous-entendus ou interprétations différentes.

Les auteurs suisses semblent aujourd’hui s’accorder pour dire que l’employé n’a pas un droit à ces mentions, car elles ne figurent pas dans les éléments mentionnés à l’article 330a CO comme devant figurer impérativement dans le certificat (Françoise Martin Antipas, Les certificats dans les relations de travail, CERT, UniNe. Schulthess 2018, p. 23).

La solution, qui est préconisée et à laquelle l’auteur soussignée adhère, est de bannir ces formulations « puisqu’elles ne portent pas directement sur l’évaluation des rapports de travail, peuvent avoir pour effet de catégoriser les travailleurs et revêtent une dimension émotionnelle » (Françoise Martin Antipas, op. cit., p. 23-24).

Pour conclure, si l’établissement des certificats de travail doit rester l’apanage des employeurs et des responsables RH (et non des avocats) et si, en principe, celui-ci ne pose pas de problème (il est d’ailleurs fréquent que l’employeur propose à l’employé qu’il fasse lui-même une proposition de certificat de travail et il existe de nombreux ouvrages aidant à la rédaction des certificats), la rédaction et la délivrance d’un certificat de travail peuvent ne pas être anodines lorsque l’employeur et l’employé sont en conflit et lorsque, par exemple, le licenciement (ordinaire ou avec effet immédiat) de l’employé par l’employeur est justifié par la qualité de son travail insuffisante ou une conduite donnant le flan à la critique.

Dans ces situations, l’employeur doit prendre garde à ce que le contenu du certificat ne soit pas en contradiction avec les motifs du licenciement. Toujours dans ces situations, l’employeur serait certainement avisé de consulter un avocat ou un conseil avant de rédiger et d’envoyer le certificat de travail à l’employé.

WILHELM Avocats SA – Me Sandra Gerber – 11 juin 2019

Source : https://www.wg-avocats.ch/actualites/droit-du-travail/le-certificat-de-travail-quelques-rappels-utiles/