



Le certificat de travail : la question de la prescription est maintenant tranchée par le Tribunal fédéral !

Dans un [précédent article datant du juin 2019](#), la soussignée avait rappelé quelques principes concernant le certificat de travail. Parmi ces principes figurait le fait que le droit de l'employé de se voir délivrer un certificat de travail se prescrit par 10 ans. Ce principe est maintenant définitivement tranché par le Tribunal fédéral dans un arrêt du 28 décembre 2020 (TF 4A_295/2020).

Dans cet arrêt, l'état de fait était en résumé le suivant : un employé avait été engagé par une société ayant une succursale à Genève le 7 janvier 2007. **Son contrat de travail avait été résilié le 31 août 2011**. Plus de 6 années plus tard, l'ancien employé avait saisi le tribunal des Prud'hommes du Canton de Genève d'une requête de conciliation, puis, le 4 juin 2018, soit presque 7 ans après la fin des rapports de travail, d'une demande au fond. Dans cette demande, il réclamait le paiement de certaines sommes d'argent mais également la rectification de son certificat de travail.

La procédure a été limitée dans un premier temps à la question de la prescription des prétentions formulées par l'employé.

Comme l'auteure soussignée l'a rappelé dans son précédent article, si un employeur refuse la délivrance d'**un certificat de travail à un 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](#). Cette dernière action « *devrait être initiée après que le travailleur a essuyé un refus de son employeur de procéder aux modifications qu'il demande* » (« Le Certificat de travail » in « Les certificats dans les relations de travail, Certificat de travail et certificat de salaire, certificat médical et expertise médicale, aspect de droit pénal », CERT ; 2018, Françoise Martin, p. 37).

La question du délai pour ouvrir l'action en délivrance du certificat de travail ou l'action en rectification du certificat n'avait jamais été tranchée de manière définitive par le Tribunal fédéral. C'est maintenant chose faite avec l'arrêt susmentionné.

Pour rappel, en matière contractuelle, l'article 127 du Code des Obligations (CO) prévoit que « *toutes les actions se prescrivent par dix ans, lorsque le droit civil fédéral n'en dispose pas autrement* ».

En matière de droit du travail, le droit civil fédéral en dispose autrement pour certaines créances. En effet, selon l'article 128 CO, les actions des travailleurs pour leur service se prescrivent par cinq ans.

Dans son arrêt du 28 décembre 2020, le Tribunal fédéral rappelle que, « *dans sa jurisprudence plus récente, le Tribunal fédéral a certes soumis le droit aux vacances au délai de prescription de cinq ans (ATF 136 III 94). Il ne s'est toutefois pas prononcé sur la position d'une grande partie de la doctrine, qui exclut l'application de ce délai pour certaines prétentions, dont celles relatives au certificat de travail [...]* ».

S'agissant du droit aux vacances, le Tribunal fédéral a expliqué que dans tous les cas, celui-ci comprenait un double aspect, soit le droit au temps libre et le droit au salaire, et qu'il se justifiait de soumettre l'entier au même délai de prescription. Il a ajouté qu'il était incontesté que l'indemnité pour les vacances non prises se prescrivait par cinq ans, et qu'il n'y avait pas lieu de prévoir un délai plus long pour le droit aux vacances, que cette indemnité remplaçait. [...]

Les motifs exposés ci-dessus ne se transposent pas aux prétentions concernant le certificat de travail.

Si les actions en délivrance ou en rectification du certificat de travail sont certes de nature pécuniaire (ATF 116 II 379 consid. 2b), cela ne suffit pas pour les soumettre au délai de prescription de l'art. 128 CO (CARRUZZO, op. cit., p. 407). Elles ne présentent aucune caractéristique d'une créance de salaire, même prise au sens large, étant rappelé que seules les créances en rémunération étaient à l'origine visées par l'art. 128 CO. Elles ne remplacent pas non plus une créance de ce type ».

Le Tribunal fédéral retient donc que « **les actions en délivrance, respectivement en rectification du certificat de travail, sont soumises au délai de prescription général de dix ans selon l'art. 127 CO** ».

Le Tribunal fédéral réserve cependant la question de l'abus de droit.

En effet, pour notre Haute Cour, il convient « **toutefois de réserver les cas d'abus de droit, par exemple si l'employé attend expressément le décès de la personne compétente ou la destruction des documents pertinents pour demander un certificat de travail ou la rectification de celui-ci.** Il en va autrement d'un employé qui démissionne de son travail car il a trouvé un nouvel emploi et ne prête pas attention à se voir délivrer un certificat de travail (ou à son contenu), en pensant ne pas en avoir besoin ; il se fait toutefois licencier six ans plus tard par son nouvel employeur et se rend compte de la nécessité d'obtenir un certificat de travail de son ancien employeur (au contenu correct) pour compléter son dossier de candidature. Dans ce cas, il n'y a en principe pas d'abus de droit (cf. ROLAND MÜLLER ET AL., Le certificat de travail en question, 2014, p. 103 s) ».

Ainsi, pour conclure, à l'exception des cas d'abus de droit, l'employé peut réclamer à un ancien employeur un certificat de travail ou la rectification de celui-ci jusqu'à dix ans après la fin des rapports de travail alors même que ses créances pécuniaires seraient prescrites.

Wilhelm Gilliéron Avocats SA vous conseille en matière de droit du travail.

Source : <https://www.wg-avocats.ch/actualites/droit-travail/certificat-travail-prescription/>