

ÉDITIONS

LOISIRS

ET PÉDAGOGIE

entreprendre

**T D E T R A V A I L E N S U I S S E
E L E C E R T I F I C A T D E T R A V A I L
A V A I L E N S U I S S E L E C E R T I F I C A T
R T I F I C A T D E T R A V A I L
L L E C E R T I F I C A T D E T R A V A I L
V D E T R A V A I L L E C E R T I F I C A T
F E N S U I S S E I C A T D E T R A V A I L**

*De son élaboration à sa remise :
conseils, bases légales et règles utiles*

Jean-Michel Bühler
Jean Lefébure
Katja Haunreiter

Présentation des auteurs

JEAN-MICHEL BÜHLER

Avocat spécialisé en droit du travail et des assurances sociales.

JEAN LEFÉBURE

Formateur, consultant en management et en gestion des ressources humaines.

KATJA HAUNREITER

Professeure de droit en HES-SO, avocate, spécialiste en droit du travail, titulaire d'un brevet fédéral en assurances sociales.

Préface

Voici la troisième édition d'un ouvrage relatif au certificat de travail. Un livre entier, donc, consacré à un document d'une page tout au plus (pour peu qu'on partage comme le soussigné l'avis des auteurs à cet égard) : un document extraordinairement fréquent, que presque tout un chacun est amené à rédiger ou à recevoir une fois dans sa vie, et dont pourtant la rédaction, la remise, la forme, le fond, la structure sont sources de questionnement et de controverses presque sans limites.

C'est que le certificat de travail, modeste écrit souvent largement codifié, revêt pour son destinataire une importance à tout le moins subjective inversement proportionnelle à sa taille. D'une page A4 dépend, pense-t-on parfois, l'entier d'un avenir professionnel : n'est-ce donc pas l'absence ou la mauvaise formulation de ce précieux sésame qui ferme au demandeur d'emploi motivé les portes d'un entretien d'embauche en relation avec ce poste pourtant objectivement fait pour lui ? Cette phrase d'apparence anodine ne cachait-elle pas un message subtilement négatif dont le recruteur a su déchiffrer le sens ? Le texte ne signifie-t-il pas l'inverse de ce qui est écrit, voire autre chose encore ? Cette date étrange figurant sur un certificat établi tardivement par un employeur réticent (le soussigné étant sur ce point moins souple que les auteurs) n'a-t-elle pas joué de façon déterminante un rôle défavorable ?

Sans compter le fait que le certificat de travail représente la synthèse d'un emploi parfois de longue durée, si bien qu'une formulation insuffisamment élogieuse peut être ressentie comme une remise en cause de la personne de l'employé, convaincu que l'on n'a pas su reconnaître la valeur de son engagement.

De son côté, l'employeur, qui doit être à la fois bienveillant et exact, s'inquiète de ce que pourrait lui reprocher un employeur ultérieur moins satisfait des prestations de l'employé que ce qui transparaissait dans le certificat se demande s'il doit user de phrases personnelles ou de formules répertoriées, et se voit parfois contraint de rédiger plusieurs versions, complètes ou non, dans la langue de l'entreprise ou celle du lieu.

Et quand on cherche à répondre à ces questions formelles ou matérielles par la voie judiciaire, on découvre encore de complexes controverses sur la procédure applicable.

Toutes ces questions trouvent dans l'ouvrage de Jean-Michel Bühler, Jean Lefébure et Katja Haunreiter des réponses claires et précises (même si on peut ne pas partager tel ou tel avis sur un point particulier). Le rédacteur du certificat est véritablement guidé par les auteurs, et la mention « règles utiles » dans le titre est largement méritée. Le soussigné a plaidé pour une suppression de ce document dans sa forme actuelle au profit d'une attestation de travail purement factuelle, modèle connu de nos voisins français. En l'état toutefois, il ne peut que saluer un ouvrage qui aborde de façon si complète tous les aspects tant juridiques que tout à fait terre à terre du certificat de travail.

OLIVIER SUBILIA

Avocat

Table des matières

1	Introduction	13
2	Le certificat de travail : un outil, un droit, des fonctions	15
2.1	Le sens des mots	15
2.1.1	Certificat, certifier, certificateur	15
2.1.2	Certificat de travail	15
2.2	Les bases légales à l'établissement du certificat de travail	16
2.3	La signification et les fonctions du certificat de travail	17
2.3.1	Définition	17
2.3.2	Signification et valeur du certificat	17
2.3.3	Fonctions du certificat pour un employé	18
2.3.4	Fonctions du certificat pour un employeur	18
3	Les différents types de certificats de travail	21
3.1	Introduction	21
3.1.1	Le type, la nature et la dénomination du certificat varient en fonction de son contenu	21
3.1.2	Le type, la nature et la dénomination du certificat varient en fonction du moment où il est établi	22
3.2	Le certificat de travail final (complet)	23
3.3	Le certificat de travail intermédiaire (complet)	25
3.4	Le certificat de travail à contenu réduit (final ou intermédiaire)	26
3.4.1	Choix d'un intitulé	26
3.4.2	Contenu réduit à dessein	26
3.5	Le certificat d'apprentissage	28
3.6	Le certificat de travail dans la fonction publique	30
3.6.1	Relevé de quelques particularités dans les cantons francophones	30
3.6.2	Problématique du certificat pour apprentis dans la fonction publique	34

3.7 Les cas particuliers	35
3.7.1 Civilistes	35
3.7.2 Militaires	36
3.7.3 Intérimaires/travailleurs temporaires	36
3.7.4 Bénéficiaires de mesures	37
3.7.5 Bénévoles	38
4 L'obligation de délivrer des certificats de travail	41
5 La procédure d'établissement d'un certificat de travail	45
6 La forme et le contenu des certificats	49
6.1 La forme des certificats	49
6.2 Le contenu du certificat de travail (complet)	51
6.2.1 Données impératives et recommandées	51
6.2.2 Données à éviter	54
6.2.3 Données facultatives	55
6.2.4 Données à exclure	56
6.3 Le contenu du certificat de travail (court)	61
7 La rédaction du certificat de travail (complet)	63
7.1 Les règles de présentation	63
7.1.1 Papier	63
7.1.2 Forme et mentions particulières	63
7.1.3 Taille	64
7.2 Les règles rédactionnelles	65
7.2.1 Qui rédige ?	65
7.2.2 Problème de la langue	65
7.2.3 Problème de style	66
7.3 Des conseils pour décrire les principales tâches/responsabilités	69
7.4 Des conseils pour formuler des appréciations sur le travail d'un collaborateur	72
7.4.1 Qualité des prestations	72
7.4.2 Conduite	74

7.5 Des conseils pour exprimer des réserves à l'égard d'un travailleur	75
7.5.1 Expression de réserves en rapport avec l'exécution du travail	75
7.5.2 Expression de réserves en rapport avec la conduite	76
7.5.3 Expression de réserves en rapport avec la consommation de produits psychotropes	77
7.5.4 Expression de réserves en rapport avec une absence prolongée pour cause de maladie	77
7.6 Des conseils pour formuler des vœux	80
7.7 Des conseils pour formuler des remerciements	81
7.8 Des conseils pour formuler des recommandations	83
7.9 Des conseils pour la combinaison de vœux, de remerciements et de recommandations	85
7.10 Un petit recueil de formules types utilisables	87
7.11 Des exemples de formules types à bannir	94
7.12 Des exemples de libellés de certificats	96
7.12.1 Certificat intermédiaire qualifié (inscription à un cours)	96
7.12.2 Certificat intermédiaire qualifié (promotion/réaffectation)	97
7.12.3 Certificat intermédiaire qualifié (postérieur à un changement de poste)	98
7.12.4 Certificat intermédiaire version longue (départ d'un supérieur)	99
7.12.5 Certificat final qualifié (départ volontaire)	100
7.12.6 Certificat final qualifié (licenciement économique)	101
7.12.7 Certificat final qualifié (changement de fonctions)	102
7.12.8 Certificat final qualifié	104
7.13 La responsabilité du rédacteur	105
8 Le contrôle du certificat (qualifié final)	107
9 La lecture d'un certificat de travail	111
10 La gestion du contentieux en matière d'émission et de rédaction des certificats	115
10.1 Le droit à la délivrance	115
10.2 Le droit à la rectification	118
10.3 La valeur litigieuse du certificat	121
10.4 Le droit à la restitution	123

11	La diffusion des certificats de travail	125
11.1	Les bases légales	125
11.2	Les demandes de renseignements complémentaires	127
11.3	La sanction	129
11.4	Les références	130
11.5	La mise à jour du dossier du collaborateur	131
12	Bibliographie	133
13	Annexes	135
13.1	Une fiche de recueil des données en vue de l'élaboration d'un certificat de travail	135
13.2	Le droit cantonal en matière de certificat (extraits pour les cantons francophones)	143
	Index	147

1 Introduction

Document vivement critiqué et remis en cause de toutes parts, il n'en demeure pas moins que le certificat de travail génère une obligation de délivrance imposée par le droit positif. Le rejet de motions et autres interventions parlementaires démontre, si besoin était, que la volonté politique tend au maintien de cette institution.

La rédaction d'un certificat de travail reste souvent un exercice au mieux périlleux, au pire rebutant, mais de toute évidence obligatoire pour longtemps encore.

Par ailleurs, depuis la deuxième édition de ce livre en 2010, la jurisprudence du Tribunal fédéral s'est étoffée, sans pour autant amener de véritables réponses, rendant la tâche d'un rédacteur encore plus complexe.

En outre, dans la mesure où le certificat de travail fait de plus en plus fréquemment l'objet de contestations, y compris devant les instances judiciaires, la rédaction d'une troisième édition, revue et corrigée, s'est imposée.

Elle vise à permettre aux employeurs d'éviter les écueils les plus fréquemment constatés dans la pratique, notamment le recours à des termes inappropriés et la remise tardive du certificat, laquelle peut entraver l'avenir économique du travailleur.

Si le certificat de travail revêt une importance particulière pour le travailleur, y compris lorsqu'il prend sa retraite, il convient de garder à l'esprit qu'il représente également une « carte de visite » pour l'employeur, lequel se doit de consacrer à sa rédaction l'attention nécessaire.

Cette troisième édition tient finalement compte de problématiques particulières comme celles des apprentis, des stagiaires, des civilistes, des sites internet professionnels, des absences de longue durée, ainsi que de la détermination de la valeur litigieuse du certificat de travail.

Les termes utilisés dans le présent ouvrage s'entendent autant au masculin qu'au féminin : puisse le lectorat voir dans l'usage du masculin non pas une volonté discriminante mais un réel souci de rendre le texte plus fluide.

2 Le certificat de travail : un outil, un droit, des fonctions

2.1 Le sens des mots

2.1.1 Certificat, certifier, certificateur

Le terme « certificat » est utilisé pour désigner « un document écrit attestant un fait »¹. On constate qu'il est souvent « déterminé selon la fonction du document »¹; c'est pourquoi on parle de certificat médical, de certificat de carence, de certificat de baptême, de certificat de mariage.

Le verbe « certifier » est emprunté au latin « certificare » (*verbe dérivé de certus*: « certain » et *facere*: « faire »)¹. Ce terme est employé pour désigner l'action par laquelle on va confirmer/assurer/attester quelqu'un ou quelque chose.

Le mot « signifie couramment affirmer, d'où spécialement en droit garantir par un acte »¹.

Le certificateur « certicator » désigne dans le langage juridique la personne qui est à l'origine de l'émission du certificat (= l'agent d'émission, l'auteur).

2.1.2 Certificat de travail

Le certificat de travail est un document écrit qui garantit formellement l'activité professionnelle d'un travailleur pour le compte d'un employeur durant une période donnée.

En droit suisse, son élaboration est déterminée dans le cadre du titre X^e du **Code des obligations (CO)**² et plus précisément par l'**art. 330a CO**, complété par l'**art. 346a CO** pour les apprentis.

¹ REY. A. (sous la direction de), *Le Robert, Dictionnaire historique de la langue française*, Paris, Dictionnaires Robert, 2000, 3^e édition, p. 405.

² Du 30 mars 1911 (RS 220).

2.2 Les bases légales à l'établissement du certificat de travail

L'art. 330a CO indique que :

- 1 « *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.* »
- 2 « *À la demande expresse du travailleur, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail.* »

En outre, le législateur a prévu une réglementation spécifique pour les personnes soumises à un contrat d'apprentissage. Ainsi, sous le titre marginal « certificat d'apprentissage », l'art. 346a CO prescrit :

- 1 « *L'employeur délivre à la personne en formation, au terme de l'apprentissage, un certificat indiquant l'activité professionnelle apprise et la durée de l'apprentissage.* »
- 2 « *À la demande de la personne en formation ou de son représentant légal, le certificat porte aussi sur les aptitudes, le travail et la conduite de la personne en formation.* »

Ces dispositions légales distinctes revêtent un **caractère impératif** et vont orienter le processus tant d'élaboration que de remise de l'un ou l'autre de ces documents.

2.3 La signification et les fonctions du certificat de travail

2.3.1 Définition

En vertu de l'art. 330a CO, le certificat de travail constitue un document par lequel l'employeur atteste de l'existence d'une **relation de travail**, actuelle ou passée, avec un travailleur.

Le certificat de travail est une « photographie panoramique du travailleur au travail », tant par rapport à la prestation fournie (qualifications et qualités professionnelles) qu'à sa personne, son comportement et son intégration dans le cadre de sa relation de travail uniquement.

La rédaction de ce document « original et unique », de portée juridique, doit refléter la réalité professionnelle du travailleur car elle engage son auteur³.

2.3.2 Signification et valeur du certificat

En Suisse, nombreuses sont les entreprises qui s'attachent à remettre spontanément à chaque collaborateur, le dernier jour de son activité, un certificat de travail en bonne et due forme. Cependant, elles ne peuvent se limiter à cette échéance.

Les travailleurs savent en effet que le certificat est un outil qui a son importance dans le processus de recrutement puisqu'il permet d'attester l'exercice d'une activité, surtout de la qualité de leurs prestations et de leur professionnalisme. C'est d'ailleurs pour cette raison que le législateur a introduit l'art. 330a CO dans le droit du contrat de travail.

L'enjeu que représente la recherche d'un emploi accentue l'attention et les craintes qu'ils ont face à ce texte qui devient de plus en plus objet de discussion. Quoi de plus normal puisqu'il est établi à leur intention.

Les recruteurs examinent sans conteste les certificats de travail contenus dans les dossiers de candidatures⁴, sans qu'il faille pour autant surestimer le poids qu'ils représentent dans le choix final.

L'attention particulière que l'on porte en Suisse à ce document est révélatrice de l'importance de la place occupée par le travail dans la société, au respect de la personnalité du travailleur (art. 328 CO), aux notions de preuve et de justification.

³ Cf. ci-après : 7.13 La responsabilité du rédacteur.

⁴ Outil de présélection.

Par ailleurs, si l'employeur met du soin à rédiger un tel document, c'est parce qu'il a conscience qu'il engage sa responsabilité, qu'il véhicule à travers lui l'image de marque de son entreprise, qu'il est lui-même parfois recruteur.

2.3.3 Fonctions du certificat pour un employé

Pour l'employé, le certificat de travail est un outil destiné à :

- **favoriser la recherche d'un emploi** puisqu'il est demandé et par conséquent annexé au curriculum vitæ (CV) ;
- **justifier d'une activité professionnelle** rémunérée nécessaire pour la location d'un appartement, pour l'obtention d'un crédit ;
- **justifier d'une expérience professionnelle** pour les besoins d'une admission dans un cycle de formation ou d'une inscription à des examens professionnels ;
- **justifier de la qualité de ses prestations** ou s'il n'existe pas dans l'entreprise de système d'évaluation périodique de la performance, d'être apprécié.

Le certificat est un document pouvant plus ou moins impacter le collaborateur sur le moment. S'il est peu valorisant, il risque de desservir son détenteur, alors qu'il en va tout autrement lorsqu'il est élogieux. Il peut contribuer au processus de renforcement de l'estime de soi.

Mais attention, le travailleur qui pense avoir dans les mains un très bon certificat peut être déçu par les réactions du tiers à qui il le présente, car des termes trop élogieux ou des omissions risquent de semer le doute dans l'esprit du lecteur.

En tant que tel, le certificat de travail doit donc prioritairement favoriser la recherche d'un nouvel emploi et constituer ainsi, pour le travailleur, un moyen d'assurer son avenir économique.

2.3.4 Fonctions du certificat pour un employeur

Pour l'employeur, le certificat de travail représente une **source d'information** qu'il utilise pour sélectionner un candidat. Il lui permet de se faire une première représentation de la personne, en prenant appui sur le regard d'un tiers qui cherche à dresser un portrait objectif d'un salarié qui l'a servi.

C'est prioritairement par ce moyen que le recruteur peut contrôler la véracité des renseignements fournis par un candidat, tant dans un CV que dans un entretien de sélection.

L'employeur doit donc en soigner la rédaction, veiller à ce qu'il soit délivré à temps pour éviter que le défaut de présentation n'entrave l'obtention d'un nouvel emploi.

L'employé doit de son côté le demander et le lire attentivement, ce d'autant plus que le législateur lui permet de le faire rectifier.

Avant d'interpréter négativement l'absence ou la forme raccourcie d'un certificat de travail, le recruteur est invité à vérifier auprès de l'intéressé les raisons de cette situation. Il se peut que le candidat – d'origine étrangère ou ayant travaillé à l'étranger – se trouve dans l'incapacité de fournir un tel document en raison de l'absence d'une base légale obligeant à sa délivrance ou posant des limites quant à sa forme et à son contenu.

À ce titre, il faut rappeler que le droit allemand laisse le libre choix au travailleur d'exiger un certificat de travail simple et, uniquement s'il le demande formellement, une appréciation de ses performances et de son comportement.⁵

Le recruteur limite les biais interprétatifs, voire l'arbitraire, en prenant soin de mettre en parallèle les différents certificats, en analysant chaque certificat dans sa globalité et en évitant de se focaliser sur un mot ou une formule.

⁵ Pour plus de détails, COLLÉ D. et MEYER Y., *Guide pratique du certificat de travail*. Bâle, Helbing & Lichtenhahn, 2010, p. 25.