

# «Bienveillant, mais conforme à la réalité»



*Malgré son caractère coutumier, le certificat de travail est associé à de nombreuses idées reçues. Un guide en la matière fait toute la lumière sur ce document incontournable de la vie professionnelle.*



Dominique Nussbaum



Estelle Vidon

## PORTRAIT

### JEAN LEFÉBURE

est formateur, consultant en management et en gestion des ressources humaines.

### JEAN-MICHEL BÜHLER

est avocat spécialisé en droit du travail et des assurances sociales.

#### Context: Comment l'idée de rédiger un guide sur le certificat de travail vous est-elle venue?

Jean Lefébure: Ce guide est tout d'abord le fruit d'une amitié entre Jean-Michel Bühler et moi. Nous avons longtemps animé ensemble des séminaires sur le sujet, moi en tant que consultant en gestion des ressources humaines, lui en tant que spécialiste du droit du travail. Dans ce cadre, nous avons pu consulter de nombreux certificats de travail que nous ont amené nos étudiants en ressources humaines. Ceux-ci étaient souvent problématiques à plusieurs niveaux. Nous nous sommes donc dit qu'un guide en la matière pourrait s'avérer utile.

#### L'ouvrage en est à sa troisième édition: en quoi a-t-il évolué?

Jean-Michel Bühler: De manière générale, l'évolution de la jurisprudence en la matière rend des adaptations ponctuelles nécessaires. De plus, dans la troisième édition, nous touchons à la législation des différents cantons romands autour du certificat, alors que la première se limitait au code des obligations.

Par ailleurs, mon activité professionnelle de juriste était essentiellement liée à la protection des travailleurs. C'est surtout à eux que je pensais lors de la première édition. Au fil du temps, mon activité d'enseignant m'a sensibilisé au point de vue d'un employeur ou d'un respon-

*«Nous conseillons de demander un certificat de travail intermédiaire à chaque changement de situation.»*



sable RH confronté aux problèmes liés à la rédaction d'un certificat de travail. Cela a indéniablement eu des répercussions sur le contenu de notre ouvrage. Enfin, étant désormais retraité, il était nécessaire que je passe le témoin à quelqu'un d'autre pour le volet juridique du guide. Katja Haunreiter, juriste spécialiste du droit du travail, qui anime désormais les séminaires avec Jean Lefébure, était la personne qu'il fallait: cette troisième édition a donc été rédigée à six mains.

**Quelles sont les informations qu'un certificat de travail complet doit contenir?**

J. Lefébure: Le contenu est défini par le code des obligations. Il y a d'abord les éléments impératifs tels que la mention «certificat de travail», l'identité et la date de naissance de l'employé, la durée des rapports et la description précise du travail, sans oublier le nom, l'adresse et la raison sociale de l'entreprise ainsi qu'une signature manuscrite. Le certificat de travail doit aussi obligatoirement fournir des appréciations sur la qualité du travail et sur la conduite du collaborateur. Nous recommandons de mentionner quelle était la nature du contrat. Le fait d'indiquer qu'il s'agissait d'un

contrat de durée déterminée permet par exemple de lever d'éventuels doutes concernant la courte durée des rapports de travail.

Nous conseillons aussi de ne pas mentionner la nationalité et la ville d'origine de la personne. Cette information n'est pas neutre et ne pas l'indiquer permet de se prémunir contre d'éventuelles formes de discrimination.

Il y a des données facultatives dont la mention appartient au rédacteur: il s'agit par exemple de vœux, de remerciements, ou de recommandations. Mais un employé ne peut exiger que son certificat de travail en contienne.

Certains éléments sont à bannir totalement parce qu'ils ne concernent en rien les rapports de travail. Je pense à des éléments d'ordre privé tels que des engagements politiques, syndicaux ou religieux qui colorent inutilement un certificat.

**Avez-vous des exemples?**

J. Lefébure: Oui. J'ai déjà lu «Monsieur X a bien rempli les missions qui lui étaient confiées malgré ses engagements multiples dans la cité»: cela peut laisser entendre qu'il mettait plus d'énergie dans ses engagements que dans son travail. Ou alors «Elle nous quitte de son plein gré (on comprend déjà qu'il s'agit d'une démission) pour faire son dur travail de mère»... Ce n'est pas forcément malveillant, mais c'est maladroit et surtout totalement déplacé.

**On dit qu'un certificat doit être bienveillant. Peut-il tout de même contenir des éléments dépréciatifs?**

J.-M. Bühler: Le certificat doit être bienveillant, mais néanmoins conforme avec la réalité: c'est là que réside toute sa subtilité. On ne peut par exemple pas parler de bonnes relations avec les collègues ou les clients s'il n'y en a pas eu. Selon le Tribunal fédéral, le certificat de travail peut et doit contenir des éléments dépréciatifs s'ils sont pertinents et fondés. Si un employé a volé dans la caisse ou a eu des comportements assi-

milables à du harcèlement, il s'agit d'une faute grave et l'employeur peut être poursuivi pénalement et civilement s'il n'a rien signalé. Dans ce type de cas, il faut mentionner que le lien de confiance a été rompu par une faute grave ou un comportement incompatible avec la fonction sans toutefois préciser de quelle faute il s'agit. Il importe en effet de respecter le principe de présomption d'innocence et les droits de la personnalité au moment de la rédaction du certificat. En revanche, un certificat de travail ne peut pas contenir d'éléments inutilement dépréciatifs, comme par exemple une phrase du type «Monsieur X fournissait d'excellentes prestations lorsqu'il était en bonne santé».

**Quels conseils adressez-vous aux employés en matière de certificat de travail?**

J. Lefébure: Une chose que les gens ne font pas spontanément, alors qu'ils auraient tout avantage à le faire, c'est de demander des certificats de travail intermédiaires. Nous conseillons d'en demander un à chaque changement de situation: promotion, nouvelle affectation, nouveau chef, changement de site, etc. Pour l'employé, c'est une manière de se protéger. Pour l'employeur, cela rend la rédaction du certificat de travail final bien plus commode, puisque celui-ci devra récapituler tous les postes occupés par l'employé durant son engagement. Cela évite de se retrouver avec un certificat fourre-tout.

J.-M. Bühler: Nous conseillons aux employeurs de soumettre un projet de certificat à l'employé afin qu'il puisse exprimer d'éventuelles remarques, mais cette pratique reste plutôt rare. Ainsi, quand un employé reçoit son certificat de travail, il doit prendre le temps de le lire tranquillement pour vérifier la véracité des données (période d'activité, titre du poste, description des tâches). S'il souhaite que certains passages soient modifiés, il a le droit de le demander. Si l'employeur refuse, il y a la possibilité de

demander une rectification auprès du tribunal compétent, par exemple les prudhommes ou le tribunal administratif. Dans ce cas de figure, l'employé doit prouver que le certificat n'est pas conforme à la vérité. S'il demande une ou plusieurs rectifications, il doit faire des propositions d'énoncés au juge et rédiger un projet de certificat modifié.

J. Lefébure: Je précise encore une fois que, même s'il doit être bienveillant, le certificat de travail doit aussi être véridique. Un employé mécontent doit donc s'interroger sur ce qu'il est légitimement en droit de demander, sachant que la liberté rédactionnelle appartient à l'employeur. Ainsi, on ne peut pas exiger que l'employeur formule des vœux en fin de certificat de travail. On ne peut pas non plus exiger la mention de bonnes relations avec la hiérarchie si ce n'est pas vrai. Il faut rester raisonnable.

### On parle souvent de langage codé dans les certificats de travail: qu'en est-il réellement?

J. Lefébure: Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, un certificat de travail doit être transparent, clair, précis et véridique. N'importe qui doit être en mesure de le lire. L'utilisation d'un langage codé contredit cette définition et revient à créer un faux dans les titres. En ce sens, il ne peut y avoir de langage codé.

Quand on parle de distinction, par exemple entre «satisfaction» et «pleine et entière satisfaction», il ne s'agit pas d'un code, mais des nuances de la langue française exprimant une variation dans le satisfecit. Par contre, l'énoncé «Monsieur X nous quitte de son plein gré» indique qu'il a démissionné. Et la phrase «Madame Z nous quitte d'un commun accord» signifie qu'elle n'a pas eu d'autre alternative que de démissionner. On a dès lors bien affaire à un code.

De nombreux blogs ou même des associations telles que l'Union du personnel du domaine des EPF attisent la rumeur selon laquelle les certificats de travail seraient truffés d'éléments cryp-

tés. On peut y lire par exemple qu'une phrase a priori positive telle que «s'est impliqué dans toutes ses tâches avec application et intérêt» serait une manière détournée de dire que l'employé était assidu mais pas particulièrement compétent et que ses performances étaient insuffisantes. Pour nous, il n'y a aucune preuve de ce qui est avancé et nous sommes profondément révoltés que l'on prétende de telles choses.

*«Nous recommandons de ne pas mentionner la nationalité et la ville d'origine de la personne.»*

### Votre ouvrage mentionne que le certificat de travail est une spécialité helvétique.

J.-M. Bühler: Dans sa version longue, oui. C'est à dire lorsqu'il contient des qualifications. En France, par exemple, sauf demande de l'employé, le certificat de travail s'en tient à la date d'entrée et de sortie du collaborateur et à la nature de l'emploi ou, le cas échéant, les postes successifs ainsi que les périodes durant lesquelles ces postes ont été occupés.

J. Lefébure: C'est la prestation et la conduite qui font la particularité helvétique. En Suisse, on a une culture de la qualité et de la précision. Il n'est par exemple pas rare qu'une entreprise souhaitant engager un jeune qui vient d'obtenir son CFC lui demande de fournir son livret d'apprentissage et ses évaluations. En France, on a encore souvent recours aux lettres de recommandation. Pour moi, le procédé a des limites: qui recommanderait une personne qu'il ne connaît pas personnellement ou qu'il n'apprécie pas? Ça reste très subjectif.

### Pensez-vous que le certificat de travail soit menacé, notamment par le phénomène de numérisation?

J. Lefébure: Je pense que non, malgré de nombreux coups de boutoir. Au niveau politique, il y a eu une motion parlementaire pour qu'on se limite à un certificat de travail court qui ne mentionne que la nature et la durée des rapports de travail. La motion n'a pas abouti. Il est vrai que la rédaction d'un certificat long est complexe et chronophage: il y a des entreprises au sein desquelles des employés passent la majorité de leur temps à rédiger des certificats de travail! Certaines confient même cette tâche à des logiciels ou la délocalisent à l'étranger. Les résultats sont bien sûr catastrophiques dans les deux cas. Il y a aussi les recommandations sur les réseaux sociaux comme LinkedIn, mais on reste dans quelque chose de très subjectif.

Pour l'instant, le certificat de travail résiste à la numérisation et je suis d'avis que la meilleure chose à faire est de contribuer à ce qu'il soit rédigé et lu le mieux possible! ✕



Jean-Michel Bühler,  
Jean Lefébure,  
Katja Haunreiter:  
**Le certificat de travail en Suisse.**  
De son élaboration à la remise: conseils, bases légales et règles utiles.  
Editions LEP 2016.  
29 francs

Les membres de la Société des employés de commerce bénéficient d'un rabais de 15 %

### CONFÉRENCES

La Société des employés de commerce organise au mois de juin prochain des conférences en Suisse romande sur le thème du certificat de travail. Les informations seront disponibles à partir du 15 mai 2018 sur [secsuisse.ch/evenements2018](http://secsuisse.ch/evenements2018)