
Le certificat de travail

Dans le cadre des rapports de service, l'employeur peut être appelé à remplir diverses attestations, par exemple une attestation d'emploi pour la recherche d'un appartement ou l'obtention d'un visa, ou une attestation de salaire pour le fisc ou pour l'obtention d'une carte de crédit. En outre, la loi prévoit expressément à l'art. 330a CO l'obligation pour l'employeur d'établir un certificat de travail à la demande d'un travailleur.

Le certificat est naturellement établi au nom de l'employeur. Selon un jugement du Tribunal de prud'hommes de Zurich (Ju-Trav 1997, p. 48), le certificat devrait être rédigé par une personne de l'entourage du travailleur occupant une fonction hiérarchiquement supérieure, par exemple par la direction pour un cadre, par un fondé de pouvoir ou un cadre pour un subordonné.

Le certificat doit être complet; toutefois, à la demande du travailleur, le certificat n'est qu'une attestation limitée à la nature et à la durée des rapports de travail.

Le contenu du certificat sommaire et du certificat complet

Le certificat sommaire ne porte que sur la nature et la durée du contrat. Le certificat complet porte sur la nature et la durée du travail, ainsi que sur la qualité du travail et la conduite de l'intéressé.

La base légale

Il s'agit de l'art. 330a CO, qui est ainsi rédigé : "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 vertu de l'art. 362 CO, il n'est pas possible de prévoir contractuellement que le travailleur renonce à un certificat ou à une attestation. L'art. 330a CO est de droit impératif.

La communication de renseignements à des tiers

La loi fédérale du 19 juin 1992 sur la protection des données (LPD) limite la collecte et la communication de renseignements sur le travailleur. Selon cette loi (qui s'applique dans le cadre du contrat de travail sur la base de l'art. 328b CO), des données sur le travailleur ne peuvent être communiquées contre son gré. Le traitement de données personnelles est présumé porter atteinte à la personnalité du travailleur lorsqu'il intervient contre sa volonté (art. 12 al. 2 litt. b LPD). On part de l'idée que le travailleur autorise l'employeur à commenter le certificat s'il l'a cité comme référence ou s'il ne s'est pas opposé expressément à la communication d'informations. Le fait de demander un certificat sommaire signifie que le travailleur s'oppose à la communication d'autres données.

Nature et durée du travail

Ces éléments doivent figurer avec précision tant dans le certificat complet que dans le certificat sommaire (attestation). Il s'agit de reprendre les données liées aux faits, qui n'ont pas à être interprétées ou commentées. Ce certificat présentera une description précise et détaillée de l'activité exercée et des fonctions occupées dans l'entreprise. Le cas échéant, il décrira l'apprentissage (dans l'entreprise), la formation, le perfectionnement professionnel, la position dans la hiérarchie, les responsabilités confiées, le fait de faire partie d'un groupe de travail ou de diriger une équipe, le taux d'occupation, etc. La durée du contrat est un élément essentiel du certificat; si le contrat de travail ne prend pas fin, on pourra préciser qu'il s'agit d'un certificat intermédiaire.

Qualité de travail et conduite

Les appréciations doivent figurer dans le certificat complet en plus de la nature et de la durée du contrat. Les indications doivent être formulées de façon précise et être sans équivoque quant à leur contenu. Elles doivent être dépourvues de toute allusion ou suggestion plus ou moins dissimulée. Il s'agit ici de tordre le cou à une rumeur voulant que les responsables du personnel disposent de signaux ou de codes permettant de transmettre des indications sur le travailleur à l'insu de celui-ci. Les mots ont leur sens et sont largement suffisants pour une qualification adéquate. En outre, le silence ou le non-dit dans un certificat (qui sont parfois perceptibles) peuvent laisser entendre que des difficultés sont survenues : chacun sait que le silence peut être éloquent.

La jurisprudence indique que le certificat doit être rédigé plutôt de façon bienveillante, car il devrait permettre au travailleur d'améliorer sa situation. Il s'agit d'une part de favoriser l'avenir économique du travailleur et ses recherches en vue d'un nouvel emploi (ATF 107 IV 35 = JdT 1982 IVIII). D'autre part, les futurs employeurs doivent pouvoir se fier aux indications contenues dans le document qui doit être conforme à la vérité. Si l'employeur ne doit pas discréditer arbitrairement le travailleur, il ne peut pas non plus tromper les éventuels futurs employeurs sur les qualités de son ancien collaborateur. Les émotions qui pourraient exister à la fin du contrat ne doivent pas prédominer. Il serait d'ailleurs assez incompréhensible que les éléments négatifs dominent alors que l'entreprise a gardé le travailleur pendant de nombreuses années ! S'il n'est pas interdit de relever dans le certificat les éléments négatifs, l'employeur doit le faire avec une extrême prudence : selon la jurisprudence, il faut pour le moins que les manquements soient particulièrement graves et soient en relation avec le contrat de travail (arrêt du 2 juin 1999 de la Chambre d'appel des prud'hommes de Genève; JAR 2000, p. 287).

Le travailleur peut demander au juge d'ordonner la correction d'éléments inexacts ou de nature ambiguë, ou de compléter sur tel ou tel point un certificat trop succinct.

Similitude des différents renseignements

Il arrive fréquemment que, non content des seuls renseignements figurant dans le certificat, un futur employeur interroge le prédécesseur sur les qualités de l'employé (voir encadré p. 1). On ne peut que conseiller à l'employeur de s'en tenir au certificat sous peine, comme on le verra plus bas, d'engager sa responsabilité.

On précisera encore qu'en plus du certificat proprement dit, l'employeur peut être amené à s'exprimer sur les rapports de service en cas de demande du travailleur de motiver son congé (art. 335 al. 2 CO; voir encadré p. 5) ou pour une attestation destinée à l'assurance-chômage. S'agissant du même travailleur, l'appréciation devrait être similaire dans les différents documents !

Exemple d'attestation de travail

Adresse de l'employeur
(papier à l'en-tête de l'entreprise)

Attestation de travail

Madame XY, née le 5 janvier 1966, originaire de Bottens (VD), a travaillé dans notre entreprise du 1^{er} août 1993 au 30 avril 2001, comme secrétaire-dactylographe au secrétariat de direction.

Mme XY a exécuté toutes les tâches d'un secrétariat, en particulier :

- desserte de la centrale téléphonique
- correspondance générale en français et en allemand
- organisation administrative de cours et séminaires

Durant son activité Mme XY a suivi les cours de perfectionnement suivants :

- accueil téléphonique
- utilisation d'Internet
- "venir à bout des mauvais payeurs"

Nous la remercions de sa collaboration et formons nos vœux pour la suite de sa carrière.

Le directeur : Le chef du personnel :

Yverdon-les-Bains, le 17 mai 2001

Exemple de certificat de travail

Adresse de l'employeur
(papier à l'en-tête de l'entreprise)

Certificat de travail

Madame XY, née le 19 octobre 1963, originaire de Bussigny, a travaillé dans notre entreprise du 1^{er} janvier 1993 au 28 février 2001, comme secrétaire-dactylographe au secrétariat de direction.

Mme XY a exécuté toutes les tâches d'un secrétariat, en particulier :

- desserte de la centrale téléphonique
- correspondance générale en français et en allemand
- préparation de dossiers
- organisation des séances

Mme XY s'est mise très rapidement au courant de ses tâches multiples et variées. Elle s'est révélée une collaboratrice enthousiaste sachant prendre des initiatives. Relevons en particulier que, grâce à son efficacité et à sa faculté d'aller à l'essentiel, elle tenait tous les délais, même en périodes de surcharge de travail.

Ses rapports avec nos mandants et notre clientèle étaient empreints de courtoisie et du désir de rendre service. Sa personnalité ouverte, gaie et naturelle a été très appréciée de ses chefs et de ses collègues.

D'une manière générale, ses prestations et son comportement peuvent être qualifiés d'excellents.

Mme XY nous quitte à sa demande pour pouvoir compléter sa propre formation.

Nous la remercions de sa collaboration et formons nos vœux pour la suite de sa carrière.

Le directeur : Le chef du personnel :

Yverdon-les-Bains, le 18 mai 2001

La correction d'un certificat

Le travailleur qui estime que le certificat qui lui est remis ne reflète pas la réalité, est incomplet ou ambigu peut demander à l'employeur de le modifier sur tel ou tel point. Si l'employeur refuse, le travailleur peut saisir le juge.

La valeur litigieuse d'un certificat de travail, utile pour déterminer le juge compétent, n'est pas évidente lorsqu'il n'y a pas de préjudice immédiatement reconnaissable (par exemple le refus d'engagement du fait du certificat équivoque). Le Tribunal fédéral laisse au juge un grand pouvoir d'appréciation pour régler cette question (ATF 74 II 45). Par ailleurs, l'art. 343 CO dispose que les cantons sont tenus de soumettre à une procédure simple, rapide, sans frais judiciaires ni émoluments, les litiges relevant du contrat de travail jusqu'à une valeur de 30'000 francs (modification de l'art. 343 al. 2 CO du 15 décembre 2000, en vigueur dès le 1^{er} juin 2001).

Quant au fardeau de la preuve en vue d'une correction de certificat, la Chambre d'appel du canton de Genève est d'avis qu'on ne peut exiger sans nuance du travailleur qu'il supporte seul la charge de prouver ce qu'il avance. Il appartient aussi à l'employeur de démontrer l'exactitude des faits négatifs exprimés dans le certificat, alors que le travailleur devra apporter la preuve des éléments positifs omis dans le texte (voir l'arrêt du 2 juin 1999 cité plus haut).

La réparation du préjudice en cas de certificat inexact

L'employeur qui délivre un certificat comportant des appréciations inexactes ou non fondées répond envers le travailleur du dommage causé, conformément aux art. 97 ss CO.

Lorsque le montant exact du dommage ne peut pas être établi, le juge le détermine équitablement, en considération du cours ordinaire des choses et des mesures prises par la partie lésée (art. 42 al. 2 CO, applicable par analogie en matière contractuelle en vertu de l'art. 99 al. 3 CO; voir l'arrêt genevois du 2 juin 1999 précité).

Le certificat de complaisance

Si l'employeur ne doit pas arbitrairement discréditer le travailleur dans le certificat, il ne doit pas non plus exagérer les éloges tout en oubliant les défauts.

Un arrêt du Tribunal fédéral (ATF 101 II 69 = JdT 1975 I 633) a rappelé la valeur du certificat de travail en condamnant un employeur trop élogieux à l'égard de son ancien employé qui venait pourtant de commettre à son préjudice un abus de confiance de l'ordre de 25'000 francs. Grâce à ce brillant certificat, le travailleur indélicat avait obtenu un poste de confiance qui lui avait permis de commettre rapidement plusieurs nouveaux détournements.

L'auteur du certificat trop élogieux a été condamné pénalement à une amende de 1000 francs pour faux dans les certificats (art. 252 CP); il a en outre été condamné à payer au nouvel employeur un montant d'environ 150'000 francs comme dédommagement (art. 41 ss CO). Le Tribunal fédéral a en effet estimé que le certificat de travail était manifestement de nature à provoquer l'engagement, qu'il était en outre propre à faire croire au nouvel employeur, "suivant le cours ordinaire des choses et l'expérience de la vie, qu'il pouvait faire confiance à C. et qu'il n'y avait pas lieu de le contrôler ni de le surveiller d'une manière particulièrement attentive, même pendant la période d'essai".

La motivation du congé

A la demande (orale ou écrite) de la personne qui a reçu le congé, la partie qui a résilié le contrat doit motiver sa décision par écrit (art. 335 al. 2 CO). La motivation ou le refus de motivation n'est pas une condition de validité du congé.

Si le travailleur qui a reçu le congé a demandé la motivation écrite et ne l'a pas reçue, le silence de l'employeur peut le conforter dans son idée qu'il y a eu congé abusif. Lorsque le travailleur demande par la suite au juge de dire qu'il y a eu congé abusif, ce dernier, constatant qu'il n'y a pas eu de réponse de l'employeur à la demande de motivation, pourrait suivre la version du travailleur et privilégier l'idée qu'il y a eu congé abusif (la pénalité représente alors une indemnité pouvant aller jusqu'à six mois de salaire).

L'obligation de diligence de l'employeur

Le travailleur peut exiger l'établissement d'un certificat en tout temps, c'est-à-dire n'importe quand pendant la durée des rapports de service, le cas échéant à plusieurs reprises (on parle alors de certificat intermédiaire). Le travailleur peut évidemment aussi demander un certificat à l'échéance d'un contrat de travail (certificat final), et même après la fin du contrat de travail, dans le cadre de la prescription générale de dix ans (art. 127 CO; JAR 2000 p. 288). Cela signifie que l'employeur doit garder un dossier suffisant pour chaque travailleur pendant dix ans.

Dès que le travailleur a demandé un certificat, l'employeur doit l'établir avec diligence, sans retard. Il répond du préjudice s'il le refuse ou tarde à l'établir. La Chambre d'appel des prud'hommes de Genève a relevé à ce propos qu'aux termes de l'art. 97 al. 1 CO, lorsque le créancier (le travailleur) ne peut obtenir l'exécution de l'obligation (le certificat) ou ne peut l'obtenir qu'imparfaitement (avec retard ou avec un contenu contesté), le débiteur (l'employeur) est tenu de réparer le dommage en résultant, à moins qu'il ne prouve qu'aucune faute ne lui est imputable. Le tribunal a rappelé que pour qu'il y ait réparation du préjudice, il faut l'inexécution d'une obligation, un dommage et un rapport de causalité entre l'inexécution et le dommage (la faute du débiteur étant présumée). Dans le cas particulier, le juge a relevé que l'employeur avait violé l'art. 330a CO en ne délivrant le certificat que plusieurs mois après la demande, différant de deux mois l'engagement du travailleur par un nouvel employeur. Le tribunal a donc condamné l'employeur à réparer le préjudice, deux mois de salaire en l'occurrence (jugement du 12 octobre 1998 paru dans "Employeur suisse" du 20 janvier 2000).

La responsabilité pénale

L'établissement d'un certificat ou d'une attestation volontairement inexacte, de même que l'usage d'un tel certificat ou la falsification d'un certificat en vue d'améliorer sa situation ou celle d'autrui est un délit pénal (art. 251 et 252 CP).

La menace de ne pas établir le certificat si le travailleur n'adopte pas tel ou tel comportement (par exemple résilie lui-même le contrat) peut constituer une contrainte au sens de l'article 181 CP et peut entraîner un dommage, donnant lieu à réparation (ATF 107 IV 35 = JdT 1982 IV 111).