

Subtilités et embûches dans la rédaction du certificat de travail

Le respect de quelques règles d'or lors de la rédaction d'un certificat de travail n'est pas seulement une obligation de l'employeur. En effet, l'employeur qui établit un certificat de travail trompeur est susceptible d'engager sa responsabilité tant civile que pénale.

Le certificat de travail est un document qu'un employeur doit remettre à chaque employé qui quitte son entreprise, et ceci indépendamment des motifs de la résiliation du contrat et même lorsque les parties sont en litige. Le but du certificat est de favoriser la recherche d'un nouvel emploi. Il ne peut d'aucune façon être utilisé comme moyen de pression de la part de l'employeur. Ce serait le cas si ce dernier promettait au travailleur un bon certificat de travail s'il donnait sa démission en lieu et place d'un licenciement, s'il renonçait à toute action en justice ou s'il s'engageait à ne pas lui faire concurrence. De telles conventions sont nulles et peuvent être constitutives de contrainte selon le Code pénal suisse.

Le certificat de travail est un document important. Sa rédaction ne doit ainsi pas se faire à la légère et certaines règles bien précises doivent être respectées.

Contenu du certificat de travail. Un certificat de travail doit mentionner la nature et la durée des rapports contractuels, ainsi que la qualité du travail et la conduite de l'employé.

La nature du travail doit être mentionnée de manière précise et détaillée. Aucune des activités ou fonctions exercées par le travailleur ne doit en effet être omise. Quant à la durée des rapports de travail, l'employeur est tenu d'indiquer dans le certificat les dates de début et de fin de ces rapports. Il est important de mentionner non pas le dernier jour travaillé, notamment en cas de maladie avant la fin de ces rapports ou de libération de l'obligation de travailler durant le délai de congé, mais bien le jour où les rapports de travail ont pris fin.

Pour évoquer la qualité du travail et la conduite d'un employé, l'employeur doit s'attacher à décrire son comportement et sa manière d'agir ou d'être au sein de l'entreprise, que ce soit avec les clients, les supérieurs hiérarchiques ou les collègues. Pour un vendeur ou un serveur, par exemple, la qualification du contact avec la clientèle est primordiale. Faire l'impasse sur cette mention est possible mais serait, à coup sûr, considéré comme une disqualification par un lecteur attentif.



L'auteure

Marianne Favre Moreillon est la créatrice et directrice de DroitActif. Ce cabinet juridique lausannois est spécialisé dans le conseil, le support et l'assistance juridiques aux entreprises en matière de droit du travail et des contrats. Le cabinet rend les subtilités du droit du travail accessibles aux entreprises, tant nationales qu'internationales, et plus spécifiquement à leurs départe-

tements des ressources humaines. DroitActif a publié, en décembre 2004, le «Guide pratique du droit du travail, aspects juridiques et pratiques», dont une 2e édition vient de sortir. www.droitactif.ch



Photo: Simone Gloor

Inutile de remettre un certificat de travail faussement élogieux pour se débarrasser d'un collaborateur difficile, même en croisant les doigts.

Attention au certificat faussement élogieux.

Le certificat de travail doit refléter la réalité et être dépourvu de termes péjoratifs ou ambigus, ainsi que d'allusions dissimulées ou inutilement dépréciatives. En cas de faute grave de l'employé, l'employeur ne doit pas pour autant rédiger un certificat faussement élogieux ou trompeur. Il est tenu dans tous les cas de rédiger un certificat exact.

Un certificat de travail qui omet un fait grave, tel que violence verbale, physique, harcèlement sexuel, vol ou abus de confiance, est considéré comme trompeur et faussement élogieux. En établissant un tel certificat, l'employeur s'expose à engager sa responsabilité pénale et civile à l'égard de futurs employeurs. Il convient toutefois de préciser que des incidents isolés et sans signification, tels qu'une journée d'absence injustifiée ou plusieurs arrivées tardives, ne sont pas considérés comme des faits graves et n'ont de ce fait pas à être mentionnés dans le certificat de travail.

Prenons l'exemple d'un employé de banque qui donne entière satisfaction à son employeur. Un jour, il vole plusieurs lingots d'or dans la banque pour laquelle il travaille. Malgré le dommage subi, la banque ne porte pas plainte et se contente de licencier l'employé. La banque établit un bon certificat de travail pour son employé en ne mentionnant pas le vol. Elle va jusqu'à recommander son ancien employé à tout employeur potentiel.

Sur la base de ce certificat, cet employé retrouve

un poste dans une autre banque. L'employé récidive et vole alors une somme d'argent importante dans les coffres de la banque. Dans un cas similaire, le Tribunal fédéral a condamné l'ancien employeur à rembourser la moitié du dommage au nouvel employeur. De par son contenu, un tel certificat peut constituer un faux dans les certificats selon le Code pénal suisse.

Pour éviter d'établir un certificat trompeur ou faussement élogieux, l'employeur doit donc émettre une réserve. De la sorte, la vérité ne sera pas tronquée et l'auteur du certificat ne pourra pas être accusé, ni par le futur employeur d'avoir dissimulé des faits, ni par l'employé de lui avoir fait subir une atteinte à sa personnalité.

Le certificat court. Un employé ayant commis une faute grave au détriment de son employeur a également la possibilité de demander un certificat court qui ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail. Cette version courte est utilisée lorsque le certificat de travail complet serait trop négatif ou trop peu positif pour favoriser le retour à l'emploi.

La décision de faire rédiger un certificat court n'appartient qu'au travailleur seul qui doit en faire la demande expresse, et aucunement à l'employeur. C'est seulement suite à cette demande que le certificat peut ne pas mentionner l'appréciation subjective faite par l'employeur sur la qualité du travail fourni et la conduite du travailleur.

Marianne Favre Moreillon