Travail : le certificat de travail

Généralités

En vertu de l'art. 330a CO, l'employeur a l'obligation de remettre un certificat de travail ou une attestation de travail à l'employé-e qui en fait la demande, soit en cours d'emploi (certificat intermédiaire), soit lorsqu'il quitte l'entreprise (certificat final). Le travailleur ou la travailleuse n'est pas tenu-e d'indiquer les motifs de sa demande.

La remise du certificat doit être faite dans un délai de 2 à 3 semaines ou quelques jours pour une attestation de travail.

La faillite de l'employeur ne le libère pas de son obligation de fournir un certificat de travail. La demande peut être faite jusqu'à dix ans après la fin des rapports de travail.

En établissant le certificat de travail, l'employeur engage sa responsabilité vis-à-vis tant du travailleur et de la travailleuse que d'éventuels futurs employeurs.

Descriptif

Le certificat de travail complet (ART. 330A AL. 1 co) Contenu

Selon la liste établie par le SECO, le certificat de travail doit contenir les informations suivantes :

- identité du travailleur ou de la travailleuse et de l'employeur,
- début et fin des rapports de travail,
- liste détaillée des fonctions importantes et des activités marquantes du travailleur ou de la travailleuse dans le cadre de ses rapports de travail, y compris la durée de ces activités,
- l'appréciation des performances du travailleur ou de la travailleuse (qualité et quantité du travail fourni) et de son comportement,
- signature valable de l'employeur, y compris la date d'établissement du document (le certificat de travail porte normalement la date du dernier jour des rapports de travail).

Conditions formelles

- Le certificat de travail doit être soigné, sans rature et dactylographié, imprimé sur un papier normal de bonne qualité.
- Le langage doit être clair, compréhensible et l'orthographe correcte.

Conditions matérielles

- La formulation du certificat doit être bienveillante, mais dans le respect du devoir de vérité. L'employeur doit souligner les points positifs en lien avec le travailleur ou la travailleuse. Les faits négatifs peuvent être mentionnés dans le certificat, pour autant qu'ils soient importants et qu'il ne s'agisse pas d'incidents isolés ou de faits anodins.
- Le certificat de travail doit être complet, c'est-à-dire traiter non seulement de la qualité du travail, mais également du comportement du travailleur ou de la travailleuse.
- Les affirmations doivent être véridiques, toutes les informations inexactes, mensongères ou peu précises doivent être évitées.
- Le contenu du certificat de travail doit être limité à l'appréciation des performances et du comportement du travailleur ou de la travailleuse ; les informations sur des aspects sans lien direct avec les rapports de travail sont illicites. La mention d'une maladie n'est admise qu'exceptionnellement (par ex. si la maladie a duré une grande partie du contrat de travail).
- L'emploi de formulations ambiguës et le recours à un langage codé (par lequel des expressions apparemment neutres ou positives qui recèlent des messages négatifs à l'attention des initiés) sont interdits.

L'ATTESTATION DE TRAVAIL (ART. 330a AL. 2 co)

Le travailleur ou la travailleuse peut demander à son employeur une attestation de travail. Cette attestation se limite aux données

relatives à la nature et à la durée des rapports de travail.

Ce type de certificat de travail, au contenu limité, ne peut être établi qu'à la demande expresse du travailleur ou de la travailleuse. Le choix du type de certificat revient au travailleur ou à la travailleuse.

Procédure

Le travailleur ou la travailleuse peut intenter une action en établissement et en remise du certificat de travail si l'employeur refuse de lui en établir un. Il est également possible d'intenter une action en rectification du certificat de travail si le contenu n'est pas conforme à la réalité, incomplet ou ne correspond pas aux attentes du travailleur ou de la travailleuse.

Se référer aux fiches cantonales correspondantes en ce qui concerne l'autorité compétente à laquelle s'adresser.

Recours

Se référer aux fiches cantonales correspondantes en ce qui concerne l'autorité compétente.

Sources

David Aubert, Art. 330a CO, in Jean-Philippe Dunand et Pascal Mahon (éd.), Commentaire du contrat de travail, Berne 2022, pp. 613 à 633.

SECO : Certificat de travail

Responsable rédaction : ARTIAS

Adresses

Aucune adresse trouvée en lien avec cette fiche

Lois et Règlements

Loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le code civil suisse (Livre cinquième: Droit des obligations) art. 330a (CO) (RS 220)

Sites utiles

Portail-emploi
SECO : le certificat de travail

Travail: le certificat de travail

Généralités

Le droit civil étant réglé entièrement par le droit fédéral (sauf rare exception), il convient de consulter avant tout la fiche fédérale concernant le certificat de travail : le droit cantonal n'a aucune compétence législative dans cette matière.

Vu l'importance d'un certificat de travail pour la suite de la carrière, il est nécessaire d'en vérifier le contenu et de demander, s'il y a lieu, une nouvelle rédaction. Si le travailleur ou la travailleuse est conscient.e que ses prestations n'étaient pas bonnes, il ou elle peut exiger que son employeur établisse une simple attestation qui ne mentionne que la nature du travail et la durée de service.

Descriptif

Selon l'art. 330a al. 1 CO : "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."

Le certificat de travail doit revêtir la forme écrite et indiquer clairement sa provenance. Il doit en outre être daté et signé par l'employeur ou l'employeuse (ou tout.e supérieur.e occupant une fonction dirigeante). Les éléments suivants sont impératifs :

- La description précise et détaillée de l'activité exercée et des fonctions occupées;
- Les dates de début et de fin des rapports de travail;
- L'appréciation de la qualité du travail effectué;
- L'appréciation de l'attitude du travailleur ou de la travailleuse sur son lieu de travail.

Le certificat de travail peut également avoir un **contenu réduit** (art. 330a al. 2 CO), c'est-à-dire que seules la description de l'activité exercée, les fonctions occupées, ainsi que les dates de début et de fin des rapports de travail figurent dans ledit certificat de travail.

Il est également possible pour le travailleur d'obtenir un certificat intermédiaire.

Le certificat de travail et le certificat intermédiaire doivent être conformes à la vérité et être formulés en des termes bienveillants.

Dans le cas contraire, le travailleur ou la travailleuse a le droit à la rectification du certificat de travail, s'il ou elle estime qu'il ne reflète pas la réalité ou qu'il est incomplet. Une version de remplacement peut être proposée. Si l'employeur ou l'employeuse refuse, une action en justice peut être intentée. Il appartient au travailleur ou à la travailleuse de prouver les faits justifiant l'établissement d'un certificat de travail différent de celui qui lui a été remis. L'employeur ou l'employeuse devra collaborer à l'instruction de la cause, en motivant les faits qui fondent son appréciation négative. S'il ou elle refuse de le faire ou ne parvient pas à justifier sa position, le juge pourra considérer que la demande de rectification est fondée.

Procédure

Les litiges relatifs au certificat de travail sont tranchés par le **Tribunal du travail**. Une conciliation obligatoire sera menée par le Secrétariat du Tribunal, qui est rattaché au Service de protection des travailleurs et des relations du travail.

Recours

Il est possible de recourir contre le décisions du Tribunal du travail auprès du **Tribunal cantonal,** puis du **Tribunal fédéral.**

Sources

- Site internet du SECO
- Recueil systématique de la législation valaisanne

Responsable rédaction: HESTS Valais

Adresses

Service de protection des travailleurs et des relations du travail (SPT) (Sion)
Tribunal du travail (Sion)

Lois et Règlements

Loi fédérale complétant le code civil suisse du 30 mars 1911 (Code des obligations)

Sites utiles

Service de protection des travailleurs et des relations du travail

Travail: le certificat de travail

Généralités

Le contrat de travail relève du droit privé et il est réglé presque exclusivement par le droit fédéral. Il en va ainsi du certificat de travail (art. 330a CO). Il y a donc lieu de consulter avant tout la fiche fédérale s'agissant du certificat de travail [1_98]. le droit cantonal n'a aucune compétence législative dans cette matière.

Descriptif

Sur le plan de la procédure et conformément au code de procédure civile suisse (RS 272) et de la Loi cantonale instituant le Conseil de prud'hommes du 30 juin 1983, les litiges relatifs à l'établissement ainsi que la modification d'un certificat de travail relèvent de la procédure prud'homale, respectivement de l'action en exécution selon une jurisprudence du Tribunal fédéral publiée notamment dans SJ 2003 I 320. Si le demandeur n'est pas satisfait du contenu du certificat, il peut agir en rectification de ce contenu ou se contenter d'exiger une attestation portant sur les seuls objets mentionnés à l'art. 330a al. 2 CO.

S'agissant du Conseil de prud'hommes du Tribunal de première instance, de sa composition, de sa procédure et des voies de recours, il y a lieu de consulter la fiche cantonale relative au contrat de travail.

Procédure

Voir la fiche cantonale relative au contrat de travail.

Recours

Voir la fiche cantonale relative au contrat de travail.

Sources

Conseil de prud'hommes, Me Carmen Bossart Steulet / SAS, R. Fehlmann

---

Adresses

Tribunal de première instance - Conseil de prud'hommes (Porrentruy)
Renseignements juridiques - droit du travail (Porrentruy 2)

Lois et Règlements

Loi instituant le Conseil de prud'hommes du 30 juin 1983 (RSJU 182.34)

Sites utiles

Renseignements juridiques - droit du travail et du bail

Travail : le certificat de travail

Généralités

Se référer à la fiche fédérale correspondante.

Descriptif

Selon l'article 330a CO (voir lien sous généralités), l'employeur ou l'employeuse est tenu-e de remettre un certificat de travail au travailleur ou à la travailleuse chaque fois que celui-ci ou celle-ci lui en fait la demande.

Le certificat de travail doit revêtir la forme écrite, indiquer clairement sa provenance et l'identité du travailleur ou de la travailleuse. Il doit en outre être daté et signé par l'employeur ou l'employeuse (ou toute personne occupant une fonction dirigeante).

Il doit impérativement comporter les éléments d'information suivants :

- La description précise et détaillée de l'activité exercée et des fonctions occupées;
- Les dates de début et de fin des rapports de travail;
- L'appréciation qualitative et quantitative du travail effectué;
- L'appréciation de l'attitude du travailleur ou de la travailleuse dans son lieu de travail.

Le certificat doit être complet, exact et bienveillant.

Le certificat de travail à contenu réduit
Il est possible de demander un certificat de travail à contenu réduit. Ce dernier ne contient que la description de l'activité exercée et des fonctions occupées, ainsi que les dates de début et de fin des rapports de travail (art. 330a al. 2 CO).

Le droit à la rectification
Une rectification du certificat de travail peut être exigée si l'on estime qu'il ne reflète pas la réalité ou qu'il est incomplet. Une version de remplacement peut être proposée. Si l'employeur ou l'employeuse refuse, une action en justice peut être intentée.

Procédure

Lors d'une action en justice tendant à la rectification du certificat de travail, il appartient au travailleur ou à la travailleuse de prouver que le contenu du certificat de travail n'est pas conforme à la réalité.

L'employeur devra collaborer à l'instruction de la cause, en motivant les faits qui fondent son appréciation négative.

Les syndicats peuvent fournir une aide pour le faire.

L'action en rectification est de nature patrimoniale, il convient donc d'en déterminer la valeur litigieuse.
L'employé doit saisir d'abord la Chambre de conciliation afin de régler le litige (art. 197 et suivants CPC, art. 29 LI-CPC).

Lorsque la tentative de conciliation n'aboutit pas, l'employé est en droit de porter l'action devant le tribunal (art. 209 al. 3 CPC). A Neuchâtel, l'ancien tribunal des Prud'hommes est intégré aux tribunaux régionaux qui se prononcent sur les litiges entre les employeurs ou les employeuses et les travailleurs ou les travailleuses relevant du contrat de travail.
Renseignements complémentaires directement auprès des trois tribunaux régionaux ou à ces adresses de contact:

- Tribunal régional des Montagnes et du Val-de-Ruz, La Chaux-de-Fonds, 032 889 61 81

- Tribunal régional du Littoral et du Val-de-Travers, Neuchâtel, 032 889 61 80
- Tribunal régional du Littoral et du Val-de-Travers, Boudry, 032 889 61 83

Recours

Les jugements des Tribunaux régionaux peuvent faire l'objet d'un appel (si la valeur litigieuse est supérieure à CHF 10'000.-) ou d'un recours (si la valeur litigeuse est inférieure à CHF 10'000.-) auprès du Tribunal cantonal dans les 30 jours (art. 311 al. 1 resp. 321 al. 1 CPC). Attention, le délai n'est que de 10 jours si l'affaire a été traitée par la voie de la procédure sommaire au sens des articles 248 et suivants (art. 314 al. 1 resp. 321 al. 2 CPC).

Sources

Le tribunal cantonal - Pouvoir judiciaire

Adresses

Aucune adresse trouvée en lien avec cette fiche

Lois et Règlements

Pas de loi pour cette fiche

Sites utiles

Aucun site trouvé pour cette fiche

Travail: le certificat de travail

Généralités

Le droit civil étant réglé exhaustivement par le droit fédéral (sauf rare exception), il convient de consulter avant tout la fiche fédérale concernant le certificat de travail. Le droit cantonal n'a aucune compétence législative dans cette matière.

Il convient également de consulter à ce sujet la fiche cantonale sur le contrat de travail.

Descriptif

Selon l'art. 330a al. 1 CO : "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."

Le travailleur ou la travailleuse peut également exiger que son employeur établisse un certificat ne portant que sur la nature et la durée des rapports de travail (art. 330a al.2 CO)

Procédure

C'est la juridiction des prud'hommes qui tranche les litiges relatifs aux rapports de travail de droit privé qui s'élèvent entre un travailleur ou une travailleuse et un employeur : voir la fiche cantonale concernant le contrat de travail.

Recours

Le **Tribunal cantonal** tranchera comme autorité de deuxième instance des appels et recours sur les jugements du Tribunal des prud'hommes. Voir la fiche cantonale concernant le contrat de travail.

Adresses

Aucune adresse trouvée en lien avec cette fiche

Lois et Règlements

Pas de loi pour cette fiche

Sites utiles

Certificat de travail - ch.ch

Travail: le certificat de travail

Généralités

Se référer à la fiche fédérale correspondante.

Descriptif

Conformément à l'article 330a du Code des obligations (CO), l'employeur est tenu de remettre un certificat de travail à la travailleuse ou au travailleur qui lui en fait la demande.

Ce droit peut être exercé en tout temps durant les rapports de travail, et même après la fin des rapports de travail. Ce droit se prescrit par 10 ans à compter de la fin des rapports de travail.

Le certificat de travail revêt la forme écrite, il doit être daté et signé par l'employeur (ou toute personne occupant une fonction dirigeante dans l'entreprise).

Il doit impérativement comporter les indications suivantes :

- Données personnelles du.de la travailleur.euse (prénom, nom, date de naissance) ;
- Les dates de début et de fin de rapports de travail ;
- La description détaillée de l'activité exercée ;
- L'appréciation de la qualité du travail effectué ;
- L'appréciation du comportement du.de la travailleur.euse ;
- Lieu, date et signature de l'employeur.euse.

Le certificat doit être complet, exact et bienveillant.

Le certificat de travail à contenu réduit

Le.la travailleur.euse peut demander un certificat de travail à contenu réduit (art. 330a al. 2 CO). Ce dernier ne contient que la description de l'activité exercée ainsi que les dates de début et de fin des rapports de travail. Il ne contient pas d'appréciation.

Le choix d'un certificat de travail à contenu réduit n'est pas définitif et une demande de certificat complet peut être faite ultérieurement.

Le droit à la rectification

Le.la travailleur.euse peut demander une rectification du certificat de travail s'il ou elle estime qu'il ne reflète pas la réalité ou qu'il est incomplet.

Procédure

Preuve

Lors d'une action en justice tendant à la rectification du certificat, il appartient à la personne employée de prouver que le contenu du certificat de travail n'est pas conforme à la réalité.

L'employeur.euse devra collaborer à l'instruction de la cause et prouver les faits qui fondent son appréciation négative.

Valeur litigieuse

L'action en rectification est de nature patrimoniale, il convient donc d'en déterminer la valeur litigieuse pour connaître l'autorité judiciaire compétente. Déterminer la valeur litigieuse de l'action n'est pas aisée. De manière plus ou moins explicite, le Tribunal fédéral retient une estimation fondée sur l'entrave à l'avenir économique du travailleur et qui est censée correspondre au montant du dommage que pourrait faire valoir le travailleur à l'encontre de son employeur dans un procès ultérieur (arrêt 8C_151/2019 et l'interprétation qui en est faite par la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal vaudois dans l'arrêt HC/2014/997). Une valeur litigieuse de quelques francs pourra être retenue si la rectification n'est pas d'une grande importance et jusqu'à quelques mois de salaire en cas de rectification d'importance pour les futures recherches d'emploi. Parfois, cette action sera couplée avec d'autres prétentions liées au contrat de travail, et il s'agira alors de cumuler les valeurs litigieuses pour déterminer l'autorité compétente.

Tribunaux compétents

En fonction de la valeur litigieuse, les tribunaux suivants sont compétents selon la loi sur la juridiction du travail (LJT) :

- jusqu'à CHF 30'000.- : Tribunal de prud'hommes (art. 2 al. 1 let. a LJT)
- au-delà de CHF 30'000.- et jusqu'à 100'000.- : Tribunal d'arrondissement (art. 2 al. 1 let. b LJT)
- au-delà de CHF 100'000.- : Chambre patrimoniale cantonale (art. 2 al. 1 let. c LJT).

La procédure au fond est précédée d'une tentative de conciliation devant une autorité de conciliation.

L'action doit être intentée au tribunal du lieu de domicile ou de siège de la partie contre qui l'action est dirigée (généralement l'employeur) ou au tribunal du lieu où le.la travailleur.euse exerce habituellement son activité professionnelle.

Pour les employé.es de l'Etat de Vaud, c'est le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale qui doit être saisi, quelle que soit la valeur litigieuse.

Recours

Le jugement du tribunal civil de première instance peut faire l'objet d'un appel (si la valeur litigieuse est supérieure à CHF 10'000.-) ou d'un recours (si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 10'000.-) auprès du Tribunal cantonal.

En dernière instance, un recours peut être fait devant le Tribunal fédéral dans les 30 jours à compter de la notification de l'arrêt du Tribunal cantonal. Le recours en matière civile dans les cas de droit du travail n'est recevable que si la valeur litigieuse s'élève à au moins CHF 15'000.-, à moins que l'affaire ne soulève une question juridique de principe.

Sources

Recueil systématique du droit fédéral, Base législative vaudoise

---

Adresses

Aucune adresse trouvée en lien avec cette fiche

Lois et Règlements

Pas de loi pour cette fiche

Sites utiles

Site de l'Etat de Vaud : conflit du travail
Site de l'Etat de Vaud : Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale

Travail: le certificat de travail

Généralités

Le droit du travail étant régi par le droit fédéral, il covient de se référer à la fiche fédérale.

La présente fiche indique avant tout les autorités cantonales compétentes au niveau de la procédure et du recours.

Descriptif

Il n'y a pas de code d'interprétation de termes d'un certificat de travail, mais une entente tacite entre les employeurs sur le sens des expressions employées.

Vu l'importance d'un certificat de travail pour la suite de la carrière du travailleur, celui-ci a intérêt à en vérifier le contenu et à demander, s'il y a lieu, une nouvelle rédaction. S'il est conscient que ses prestations n'ont pas été bonnes, il peut exiger que son employeur établisse un certificat qui ne mentionne que la nature du travail et la durée des rapports de travail.

Procédure

Une demande de remise par l'employeur d'un certificat de travail, ou une demande de rectification du certificat, peuvent être déposées auprès du Tribunal des prud'hommes (se référer à la fiche Travail: contrat de travail).

Recours

Les jugements du Tribunal des prud'hommes peuvent faire l'objet d'un appel auprès de la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice dans le délai de **30 jours**.

Attention, le délai n'est que de 10 jours si l'affaire a été traitée par la voie de la **procédure sommaire** au sens des articles 248 et suivants et 314 du Code de procédure civile suisse (voir la fiche sur la procédure civile).

Adresses

Tribunal des prud'hommes (Genève 3)
Chambre des prud'hommes de la Cour de justice (Genève 3)

Lois et Règlements

Pas de loi pour cette fiche

Sites utiles

La clé - répertoire d'adresses
Tribunal des Prud'hommes