

Travail: le certificat de travail

Généralités

L'article 330a CO fait obligation à l'employeur d'établir et de remettre un certificat de travail au travailleur chaque fois que celui-ci en fait la demande, que ce soit en cours d'emploi (certificat intermédiaire), lorsqu'il quitte l'entreprise et même plus tard, jusqu'à dix ans après la fin des rapports de travail.

Le travailleur ne doit pas indiquer les raisons de sa demande. Rien, même pas sa mise en faillite, ne libère l'employeur de son obligation de fournir un certificat de travail. Enfin, le certificat doit être remis assez rapidement.

Descriptif

Le certificat doit comporter des informations sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité du travail et la conduite du travailleur.

Il doit être exact, c'est-à-dire conforme à la réalité et complet.

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

Une appréciation négative sur la qualité du travail ou la conduite du travailleur peut être exprimée, pour autant qu'elle soit pertinente et fondée.

A sa demande expresse, le travailleur peut exiger que son employeur établisse un certificat qui ne mentionne que la nature du travail effectué et la durée des services. Le choix du type de certificat revient au travailleur.

L'auteur du certificat ne peut être qu'un supérieur occupant une position dirigeante.

Procédure

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 estime que le certificat n'est pas le reflet de la réalité ou est incomplet. Si l'employeur refuse, le travailleur a le droit de s'adresser au tribunal pour demander la rectification du certificat.

Recours

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

Sources

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

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 du travailleur et de la travailleuse, 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 les décisions du Tribunal du travail auprès du **Tribunal cantonal**, puis du **Tribunal fédéral**.

Sources

Responsable rédaction: HETS Valais

Site internet du SECO

Recueil systématique de la législation valaisanne

Adresses

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

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 2)
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

Suivant l'article 330a du Code des obligations (voir lien sous généralités), l'employeur ou l'employeuse est tenue 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 et indiquer clairement sa provenance. Il doit en outre être daté et signé par l'employeur ou l'employeuse (ou tout supérieur 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 de la qualité du travail effectué.
- L'appréciation de l'attitude du travailleur ou de la travailleuse dans son lieu de travail.

Le certificat de travail à contenu réduit

Il est possible de demander un certificat de travail à contenu réduit. Elle 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.

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, 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.

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. 29 LI-CPC)

Selon le nouveau code de procédure civile, l'ancien tribunal des Prud'hommes est intégré aux tribunaux régionaux qui se prononcent sur les litiges entre employeurs et employés 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 recours auprès du Tribunal cantonal dans les trente 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 art. 248 et ss et 314

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

Suivant l'article 330a du Code des Obligations, l'employeur est tenu de remettre un certificat de travail à la personne ayant travaillé pour la société chaque fois que celle-ci lui en fait la demande.

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 tout supérieur 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 de la qualité du travail effectué
- L'appréciation de l'attitude du/ de la travailleur/euse dans son lieu de travail

Le certificat de travail à contenu réduit

Il est possible de demander un certificat de travail à contenu réduit. Il 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.

Le droit à la rectification

Une rectification du certificat de travail peut être demandée si le/la travailleur/euse estime qu'il ne reflète pas la réalité ou qu'il est incomplet. Une version de remplacement peut être proposée. Le/la travailleur/euse peut également intenter une action en justice si il/elle considère que le certificat n'est pas conforme à la réalité.

Procédure

Lors d'une action en justice, il appartient au travailleur/euse 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.

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.

Recours

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

Valeur litigieuse de moins de CHF 30'000.-

:

Les recours sont à adresser aux tribunaux des prud'hommes.

Valeur litigieuse de plus de CHF 30'000.- et n'excèdent pas CHF 100'000.-

:

Le tribunal d'arrondissement est compétent.

Valeur litigieuse de plus de CHF 100'000.-

:

La Chambre patrimoniale cantonale est compétente.

Lorsque la loi sur l'égalité entre femmes et hommes est seule applicable, le tribunal des prud'hommes est compétent, indépendamment de la valeur litigieuse, si la demande ne comporte aucune conclusion ou paiement d'argent.

Sources

Recueil systématique du droit fédéral

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 : personnel de l'Etat, bases légales

Travail: le certificat de travail

Généralités

Se référer à la fiche fédérale.

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