

Code des obligations,
RS 220, art. 41, 330aCode pénal suisse,
RS 311.0, art. 252

ATF 101 II 69, JT 1975 I 633

JAR 2000 287

Certificat: la vérité, rien que la vérité...

Tout employé doit recevoir un certificat de travail lorsqu'il quitte une entreprise indépendamment des motifs de la résiliation du contrat. Les erreurs à ne pas commettre.

MARIANNE FAVRE MOREILLON
DroitActif cabinet juridique

Un certificat de travail doit mentionner la nature et la durée des rapports de travail, la qualité du travail et la conduite d'un employé. Son but est de favoriser la recherche d'un nouvel emploi. Il doit refléter la réalité et être dépourvu de termes péjoratifs, ambigus, ou d'allusions dissimulées, voire inutilement dépréciatives.

Il arrive qu'un collaborateur, qui jusqu'alors donnait entière satisfaction dans l'exécution des tâches, adopte soudainement un comportement inadéquat. En commettant un vol ou un abus de confiance, en faisant preuve de violence verbale ou physique à l'égard d'un collègue ou en harcelant une collaboratrice sexuellement. Il rompt alors le lien de confiance avec son employeur, qui est contraint de le licencier. Quelle serait la conséquence d'une telle attitude sur le certificat de travail?

FAUX DANS LES CERTIFICATS.

L'employeur ne peut en aucun cas rédiger un certificat faussement élogieux ou trompeur, lorsqu'il se trouve dans une situation où le travailleur a commis un fait grave. Il reste en effet tenu de délivrer un certificat de travail exact, correspondant à la réalité. Un fait grave, tel que violence verbale ou physique,

harcèlement sexuel, vol ou abus de confiance, ne peut pas être passé sous silence. Si un employeur le fait, il risque de voir sa responsabilité pénale et civile engagée à l'égard de futurs employeurs qui se seraient fondés sur ce certificat pour engager l'employé.

ABUS DE CONFIANCE. Pour illustrer cette situation, prenons un exemple: un cadre a commis un abus de confiance au détriment de l'employeur pour un montant de 25 000 francs. Lorsque l'employeur l'a appris, il n'a pas porté plainte. Il s'est contenté de résilier le contrat de travail et a passé ces faits sous silence dans le certificat de travail. Sur ce dernier, l'employeur a même été jusqu'à préciser qu'il recommandait vivement son ancien cadre et qu'il se faisait un plaisir de rendre hommage à sa compétence et à son assiduité.

Sur la base de ce certificat, le cadre a ensuite été engagé en qualité de responsable administratif. Dans cette fonction, il a commis un nouvel abus de confiance au détriment de son employeur pour un montant total de 500 000 francs. Ce dernier a alors ouvert une action contre l'ancien employeur qui a été condamné à rembourser la moitié du dommage. Un tel certificat de travail constitue par ailleurs un faux dans les certificats selon le Code pénal



Infographie: L. Leibzig

SOBRE. Le certificat doit être dépourvu de termes péjoratifs. Il ne doit pas non plus être trop élogieux.

suisse. Pour éviter d'engager sa responsabilité, l'employeur doit émettre une réserve dans le certificat de travail. L'indication des motifs de la résiliation doit cependant figurer dans le certificat s'ils constituent un fait grave et un renseignement indispensable pour un employeur potentiel.

PRINCIPE DE LA VÉRACITÉ. Alors qu'une réserve est nécessaire en cas de comportement inadéquat, un certificat de travail ne doit pas pour autant être inutilement péjoratif ou dépréciatif. Pour signaler un comportement inadéquat, tel que violence verbale ou physique, harcèlement sexuel, vol ou abus de confiance, l'employeur précisera simplement dans le certificat de travail que l'employé a eu un comportement incompatible avec sa fonction ou que, malgré ses compétences, ledit comportement a conduit

à la rupture du lien de confiance. La vérité ne sera ainsi pas tronquée et l'auteur du certificat ne risque pas d'être accusé, ni par le futur employeur d'avoir dissimulé des faits, ni par l'employé d'avoir porté atteinte à sa personnalité.

Dans une telle situation, l'employé a par ailleurs également la possibilité de demander un certificat réduit, qui ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail. Pour anticiper cette demande, l'employeur a meilleur temps de lui remettre simultanément un certificat de travail complet et un autre réduit. Le travailleur a ensuite toute liberté d'utiliser celui qu'il souhaite.

Il est à noter que les incidents isolés et sans signification, tels qu'une journée d'absence injustifiée ou plusieurs arrivées tardives, n'ont pas à être mentionnés dans le certificat de travail. **PME**