

Le certificat de travail sous la loupe

AVIS D'EXPERT

MARIANNE FAVRE
MOREILLON
DIRECTRICE
DROIT ACTIF



droit, indépendamment du temps qu'il a passé au service de son employeur et d'un éventuel litige avec ce dernier.

Certificat faussement élogieux

Un certificat de travail ne doit pas être faussement élogieux. L'employeur qui n'y mentionne pas un acte grave commis par l'employé peut engager sa responsabilité pénale ou civile à l'égard de futurs employeurs.

Illustrons cette situation par un exemple: un cadre a détourné de l'argent au détriment de son employeur. Lorsque l'employeur l'a appris, il n'a pas porté plainte. Bon prince, il s'est contenté de résilier le contrat de travail et a même rédigé un certificat élogieux.

Sur la base de ce certificat, le cadre a ensuite été engagé par un nouvel employeur, au détriment duquel il s'est empressé de détourner de l'argent. Le nouvel employeur a ouvert 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.

Il faut noter que l'employeur ne peut pas non plus utiliser le certificat comme moyen de pression. Il ne peut notamment



PUNISSABLE L'employeur engage sa responsabilité s'il rédige un certificat faussement élogieux.

pas promettre au travailleur un certificat élogieux en échange de sa démission. Un tel comportement constituerait un acte de contrainte susceptible de

tomber sous le coup du Code pénal.

Affirmations dépréciatives

Un certificat de travail ne

doit pas être inutilement dépréciatif. Pour signaler un fait grave, l'employeur mentionnera simplement 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. Ainsi, l'auteur du certificat ne risque pas d'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.

Dans une telle situation, l'employé a également la possibilité de demander un certificat court qui ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail. L'employeur qui le juge utile peut spontanément remettre à son employé un certificat de travail complet et un autre réduit. L'employé 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, n'ont pas à être mentionnés dans le certificat de travail.

Allusions dissimulées

Certains employeurs usent d'allusions dissimulées dans leurs certificats de travail. Cela est illicite. Les employeurs de-

vraient s'abstenir de recourir à de telles formules et les employés devraient en refuser l'usage, pour autant qu'ils le découvrent.

Des ouvrages tentent en plus de décrypter les allusions couramment utilisées. Ces interprétations n'ont ni force de loi ni force de jurisprudence. Il faut les prendre avec beaucoup de précautions.

Interprétations audacieuses

Pour la bonne bouche, citons ici quelques propositions d'interprétation parmi les plus audacieuses: «pas de remarque» signifierait en fait «les performances étaient insuffisantes»; «il entretenait de bons contacts avec ses collègues» voudrait dire «il passait son temps à bavarder, mais ne s'entendait pas avec ses chefs»; par «nous formulons nos vœux pour son avenir», qui sait lire entre les lignes devrait comprendre «ça nous est égal qu'il s'en aille».

Tout un programme à prendre avec la plus grande des prudences. ■

Prochaine chronique, mercredi 30 avril: «Le congé modification»

www.droitactif.ch

RAPPORTS PROFESSIONNELS

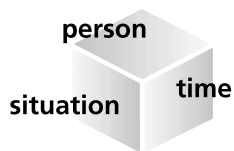
Le certificat de travail, que chaque employé peut exiger en tout temps, doit favoriser la recherche d'un nouvel emploi.

Selon le Code des obligations, 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 du travail et sa conduite. Aucune des activités ou fonctions exercées par le travailleur ne doit être omise dans le certificat de travail. L'employeur doit en outre s'attacher à décrire le comportement et la manière d'agir ou d'être de l'employé au sein de l'entreprise. Pour un vendeur, par exemple, la qualification du contact avec la clientèle est primordiale.

Le certificat de travail doit favoriser la recherche d'un nouvel emploi. Tout travailleur y a

OFFRES D'EMPLOI

Cadres



covariation search ag
Personnel Search & Management Support

La complexité croissante du monde dans lequel nous vivons fait de l'information un élément incontournable! Les connaissances sociopolitiques permettent d'informer et de prendre des décisions déterminantes. Nous recherchons pour notre cliente, sise dans l'Espace Mittelland, une personnalité dirigeante compétente, ayant le sens des responsabilités pour le poste de

Responsable de la statistique de l'aide sociale

Dans cette fonction, vous dirigez une équipe hautement motivée de 25 spécialistes. Vous planifiez, pilotez et coordonnez le prélèvement et l'évaluation des données ainsi que des informations et assurez le développement professionnel et méthodique de la statistique de l'aide sociale. Vous êtes responsable des publications ainsi que des différentes mesures de communication pour ce domaine. Vous collaborez étroitement avec les partenaires des administrations cantonales et communales, avec les associations et les différents groupes d'intérêt ainsi qu'avec la science. En outre vous serez impliqué dans des projets interdisciplinaires dans le domaine des sciences sociales.

Vous êtes une personne expérimentée, compétente et intéressée ayant une formation universitaire dans le domaine des sciences sociales. Vous avez prouvé avec succès vos compétences de direction et vos capacités managériales. L'interprétation statistique des thèmes sociopolitiques vous intéressent vivement. Vous êtes habile en négociation, disposez d'un esprit ouvert et communiquez aisément. Ce domaine complexe et vaste exige d'excellentes connaissances orales et écrites de la langue française et de la langue allemande (si possible bilingue).

Si ce défi vous interpelle et vous séduit, nous nous réjouissons de recevoir votre dossier complet, avec photo et mention du no de référence 2085 par E-Mail à michele.seewer@covasearch.com ou par courrier à

covariation search ag
Personnel Search & Management Support
Optingenstr. 5, P.O. Box 619, 3000 Bern 25

Madame Michèle Seewer ou Monsieur Ulrich Krebs (031 335 65 75) vous donneront volontiers de plus amples informations.

www.covasearch.com
Bern - Lausanne - Lugano - Luzern - Zürich

Pompes à Chaleur et Energies Renouvelables

Un important groupe de distribution d'énergie leader sur son marché, met en place une stratégie prometteuse dans l'utilisation rationnelle de l'énergie et dans le domaine des énergies renouvelables basées sur les nouvelles technologies. Dans le cadre de ses activités, il a décidé de lancer un nouveau département „pompes à chaleur“ pour innover dans ce secteur selon un business plan à la fois réaliste et audacieux. Afin de créer et faire grandir cette nouvelle entité, il nous a confié la recherche de son

Directeur opérationnel

qui sera chargé, en premier lieu, de mettre en place les structures opérationnelles de l'entreprise et de faire croître cette entité qui doit devenir leader sur son marché en Suisse romande. Ayant la chance de créer la totalité de son équipe, il s'entourera des meilleurs spécialistes et choisira les partenaires externes qui participeront aux chantiers d'installation de pompes à chaleur pour une clientèle industrielle, institutionnelle et privée. Développant les opportunités commerciales et la promotion de type de solutions de chauffage, dirigeant l'ensemble des activités et des projets, il apportera son réseau relationnel dans ce domaine d'avant-garde et garantira un niveau de qualité élevé des installations. Il sera l'acteur principal de la réussite de ce projet

passionnant dont il gèrera les aspects commerciaux, techniques, financiers et humains. Nous nous adressons à un technicien maîtrisant parfaitement le métier des pompes à chaleur, capable de diriger et de vendre. Motivant, sachant s'entourer des bonnes personnes pour le dimensionnement, l'installation et la mise en route de ces équipements, entrepreneur et excellent manager, il a dirigé de nombreux chantiers d'installations de pompes à chaleur et sait identifier les meilleurs partenaires extérieurs. A l'aise sur ce marché spécifique, il en connaît bien les acteurs ainsi que les aspects techniques, légaux, financiers et commerciaux. Très bon organisateur, il est reconnu pour la qualité de ses conseils, la réussite des chantiers qu'il a dirigés et la satisfaction de ses clients

et sait faire grandir ses collaborateurs autour de lui. De langue maternelle française, il est capable de s'exprimer en allemand, idéalement en anglais et peut négocier à tous les niveaux d'une entreprise. Appelez-nous pour des renseignements complémentaires ou faites-nous parvenir votre dossier. Nous vous assurons une discrétion absolue.

ENGINEERING MANAGEMENT SELECTION  E.M.S. SA

18, avenue d'Ouchy · CH-1006 Lausanne · Phone +41 (0)21 613 70 00 · chatelain@ems.ch
The leading Human Resources Consultants for Engineering and Information Technology · www.ems.ch
A PARTNER COMPANY OF CORPORATE MANAGEMENT SELECTION C.M.S. AG AND COMMUNICATION EXECUTIVE C.E. AG