

## Certificat de Travail

A teneur de l'art. 330a du Code des obligations, le travailleur a le droit d'obtenir en tout temps un certificat de travail portant sur la nature et la durée du rapport du travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite.

L'entreprise qui rédige le certificat doit indiquer les qualités du travailleur ainsi que les éventuels manquements de celui-ci tout en étant dépourvu de tout terme péjoratif, ambigu ou allusion dépréciative. De même, il n'est pas permis de mentionner des aspects de la vie privée du travailleur, sauf si ceux-ci ont une influence directe et importante sur le travail.

Le certificat de travail doit donner au futur employeur du salarié un reflet exact de la prestation du travailleur, de ses capacités et de sa conduite. L'établissement d'un certificat de travail qui ne correspond pas à la réalité constitue un acte illicite et peut entraîner la responsabilité civile de l'employeur pour le dommage subi par la personne qui a engagé le travailleur sur la base de ce certificat erroné.

### Contenu limité

Selon l'alinéa 2 de l'art. 330a CO, le travailleur, et lui-seul, peut demander à ce que le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail:

*A la demande expresse du travailleur, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail.*

**Quelques conseils** (adapté de: <https://www.ch.ch/de/arbeitszeugnis/>, Etat le: 8.8.2014)

- ne pas faire figurer d'informations sans lien direct avec le travail
- se limiter aux faits avérés
- ne pas mentionner d'incidents négatifs isolés qui n'ont pas de répercussions importantes sur le travail
- ne pas cacher des faits négatifs ayant perturbé à plusieurs reprises la collaboration et le déroulement du travail et dont il est prouvé que le travailleur est seul responsable
- ne mentionner des maladies que si elles ont eu une influence considérable sur les prestations ou le comportement du travailleur ou si elles constituent un motif objectif de résiliation des rapports de travail
- ne pas omettre d'indiquer des risques liés au travailleur et que le nouvel employeur doit connaître (p. ex. des problèmes d'alcool d'un chauffeur professionnel).
- éviter les formulations ambiguës et le langage codé, par lequel des expressions apparemment neutres ou positives recèlent des messages négatifs à l'attention des initiés (c'est contraire aux règles de la bonne foi).