

Marché du travail, insertion et sécurité sociale (MaTISS)



Certificat de travail : un bien ou un mal ?

5 juin 2026, 9h00 – 9h30

Katja Haunreiter

Obligations de l'employeur

→ obligations principales de l'employeur

1. Paiement du salaire (322ss CO)
2. Instruments de travail (327 CO)
3. Remboursement des frais (327a ss CO)
4. Protection de la personnalité du travailleur (328 CO)
5. Vacances (329a ss CO)
6. **Certificat de travail (330a CO)**

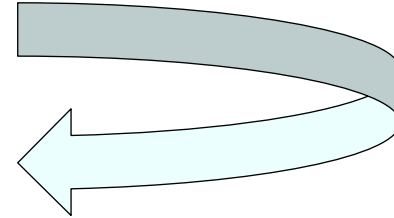
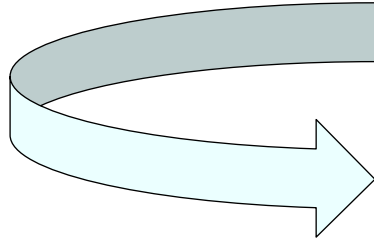
Art. 330a CO

- 1. 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.*
- 2. A la demande expresse du travailleur, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail.***

Art. 346a CO

1. *L'employeur délivre à la personne en formation, au terme de l'apprentissage, un certificat indiquant l'activité professionnelle apprise et la durée de l'apprentissage.*
2. *À la demande de la personne en formation ou de son représentant légal, le certificat porte **aussi sur les aptitudes, le travail et la conduite** de la personne en formation.*

1. Certificat apprenti.es



Art. 330a CO

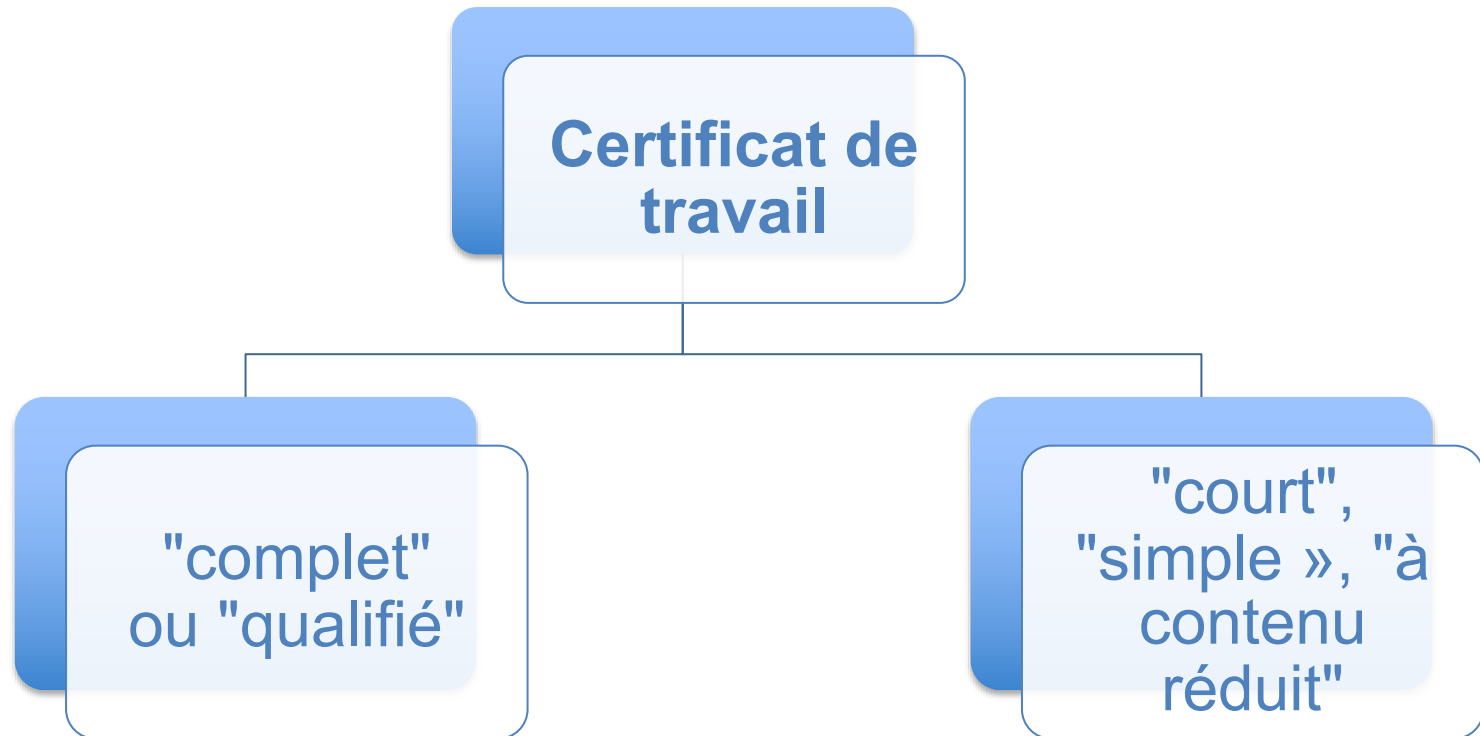
Art. 346a CO



Complet d'office
Court sur requête

Simple d'office
Complet sur
requête

Art. 330a CO



La fin des rapports de travail est déterminée en fonction de la fin juridique des rapports de travail (terme légal ou contractuel), elle peut donc ne pas correspondre forcément avec la cessation effective de la prestation de travail.





Appréciation

- sur la **qualité du travail** réalisée par l'employé.e
- de la **conduite** de l'employé.e au sein de l'entreprise

Mythes ou réalités au sujet du certificat ?

- « libre de tout engagement, hormis les obligations découlant du secret professionnel (de fonction) »
- « langage codé » (« pleine et entière satisfaction » versus « entière satisfaction »)
- « nouveau » certificat suite à un changement de genre
- « on ne met pas les absences longue durée »
- nationalité / origine
- taux d'activité

Où indiquer cette obligation de maintien du secret/devoir de discrétion même après la fin des rapports de travail ?



Dans un courrier séparé (lettre relative à la fin des relations contractuelles, notamment couverture LAA +31 jours)

Langage **codé** (exemple : chiffre pigpen)



A	B	C	J	K	L
D	E	F	M	N	O
G	H	I	P	Q	R

« Traduction »

S'il doit être établi de manière bienveillante, le certificat **peut et doit contenir des faits et appréciations défavorables**, pour autant que ces éléments soient pertinents et fondés (arrêt [4C.129/2003](#) du 5 septembre 2003...)

Arrêt du Tribunal fédéral 4A_117/2007 du 13 septembre 2007 (c. 7.1).

En bref

«Il appartient au travailleur de prouver les faits justifiant l'établissement d'un certificat de travail différent de celui qui lui a été remis.

L'employeur devra collaborer à l'instruction de la cause, en motivant les faits qui fondent son appréciation négative. S'il refuse de le faire ou ne parvient pas à justifier sa position, le juge pourra considérer que la demande de rectification est fondée (arrêt 4A_117/2007 du 13 septembre 2007, c. 7.1)».

(arrêt du Tribunal fédéral 4A_270/2014 du 18 septembre 2014)

« nouveau » certificat suite à un
changement de genre

En particulier l'art. 328 CO (protection de
la santé physique et psychique du
travailleur et de la travailleuse).

**(Question au public pendant la table
ronde : quelle date mettez-vous à ce
« nouveau » certificat ?)**



ATF 136 III 510

«Une maladie de l'employé doit en particulier être mentionnée dans un certificat de travail selon l'art. 330a al. 1 CO lorsqu'elle a remis en question l'aptitude du travailleur à exécuter sa tâche au service de l'employeur et qu'elle a constitué la cause de la résiliation du contrat de travail (consid. 4.1).

Cette condition est remplie lorsque l'employé ne pouvait plus, à la suite d'une maladie, **exercer son activité pendant plus d'une année et qu'il n'était pas possible de prévoir si et quand il serait à même de le faire à nouveau**» (consid. 4.4)

Arrêt du TF 4A_574/2017 du 14 mai 2018

L'appréciation de l'autorité précédente, selon laquelle une absence pour cause de maladie d'une durée de six mois doit, dans les circonstances du cas d'espèce, être qualifiée de significative, n'est contestée par le recourant qu'au moyen de **l'argument erroné selon lequel seule une absence d'au moins une année devrait être mentionnée.**

(Traduction ChatGPT, consid. 4)

Arrêt du TF 4A_574/2017 du 14 mai 2018

Or, le recourant n'avait accédé aux fonctions de directeur adjoint qu'en avril 2009 et **l'intégralité de son absence, résultant tant de sa maladie que de sa libération de l'obligation de travailler, est intervenue alors qu'il occupait cette fonction.**

Dans ces conditions, **l'omission de cette circonstance dans le certificat de travail donnerait une image inexacte de l'expérience professionnelle** qu'il a effectivement acquise dans l'exercice de cette fonction.

(Traduction ChatGPT, consid. 4)



Non, sauf exceptions



Oui mais à discuter avec la
personne concernée

Mythe ou réalité au sujet du certificat ?

- « Libre de tout engagement hormis les obligations découlant du secret professionnel / de fonction » 
- « langage codé » 
- « nouveau certificat suite à un changement de genre » 
- « absence longue durée » 
- nationalité / origine 
- taux d'activité 

shutterstock.com · 1141749537

shutterstock.com · 2153302857

shutterstock.com · 2153302857

Le certificat de travail, **un bien ou un mal** ?

Merci pour votre attention

Bienvenue à Me Christine Sattiva Spring

