

Travail: le certificat de travail

Sommaire

- Généralités
- Descriptif
- Procédure
- Recours

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, 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

- Site internet du SECO
- Recueil systématique de la législation valaisanne

Responsable rédaction: HESTS Valais

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