



LE CERTIFICAT DE TRAVAIL

I. DANS QUEL CAS L'EMPLOYEUR DOIT-IL DELIVRER UN CERTIFICAT DE TRAVAIL ?

- ▶ **La loi impose à l'employeur (ou son représentant) de délivrer un certificat de travail au salarié à l'expiration de son contrat** (Code du travail, article L.1234-19) quels que soient :
 - la nature et la durée de ce contrat (CDI, CDD, apprentissage, ...);
 - les motifs de la rupture (licenciement, y compris pour faute grave ou lourde, démission, fin de CDD, départ en retraite, rupture conventionnelle, ...).



Pas de certificat de travail en cas de recours au TESE !

Lorsque l'employeur utilise le Titre Emploi-Service Entreprise (TESE), il est dispensé de délivrer un certificat de travail lors de la rupture du contrat.

- ▶ **Le salarié doit pouvoir justifier à tout moment de la durée du travail qu'il a accomplie dans l'entreprise.**



L'employeur est tenu de respecter cette obligation même si le contrat n'a duré que quelques heures !

La remise d'un certificat de travail est obligatoire à partir du moment où une tâche salariée a été accomplie.

(Cass. Soc. 13 mars 1996)

- ▶ **Si plusieurs employeurs se sont succédés à la tête de l'entreprise** (dans le cadre d'une modification de la situation juridique), **seul le dernier employeur est tenu de certifier des services du salarié** depuis l'entrée de celui-ci dans l'établissement.



En cas de liquidation ou de redressement judiciaires, la remise du certificat incombe au liquidateur.

II. QUELLES SONT LES CLAUSES OBLIGATOIRES DU CERTIFICAT DE TRAVAIL ?

► LES MENTIONS OBLIGATOIRES

- ▶ L'article D.1234-6 du Code du travail stipule les mentions obligatoires suivantes :
 - **Date d'entrée ;**
 - **Date de sortie ;**
 - **Nature de l'emploi** ou des emplois successivement occupés ainsi que les **périodes** pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

- ▶ Ce document doit également comporter les **éléments permettant d'identifier le salarié et l'entreprise**, de l'authentifier et de le dater par :
 - **Nom et adresse du salarié ;**
 - **Nom, adresse et raison sociale de l'employeur ;**
 - **Lieu et date** de délivrance du certificat ;
 - **Signature de l'employeur.**

- ▶ Le certificat de travail doit comporter une mention indiquant au salarié qu'il bénéficie du **maintien à titre gratuit des garanties frais de santé et prévoyance.**

► LES MENTIONS FACULTATIVES

- ▶ **L'employeur ne peut imposer au salarié d'autres mentions que celles prévues par la loi.**
- ▶ **Le salarié ne peut exiger de l'employeur qu'il porte sur le certificat de travail des mentions facultatives** comme par exemple des appréciations élogieuses sur son travail.
- ▶ **Des mentions facultatives peuvent être ajoutées uniquement si les deux parties sont d'accord.**

Quid de la mention facultative « libre de tout engagement » ?

Cette clause facultative ne vaut :

- ni renonciation de l'employeur à réclamer ultérieurement le paiement d'une indemnité compensatrice de préavis ;
- ni renonciation à l'application d'une clause de non-concurrence.

Cette mention ne peut pas établir (à elle seule) la dispense d'exécuter le préavis.



► LES MENTIONS INTERDITES

- ▶ **Toutes les mentions susceptibles de porter préjudice au salarié sont exclues. En aucune façon l'employeur ne peut mentionner le motif de la rupture du contrat.**

III. QUAND ET COMMENT REMETTRE LE CERTIFICAT DE TRAVAIL ?

- ▶ L'employeur doit délivrer le certificat de travail à l'expiration du contrat de travail, c'est à dire à la fin du préavis (qu'il soit effectué ou non).



Si le salarié est dispensé d'exécuter son préavis, l'employeur peut lui délivrer (dans l'attente de la fin du contrat) une attestation précisant cette date, ainsi que la possibilité pour le salarié d'occuper un autre emploi dans ce laps de temps.

- ▶ Le certificat de travail est quérable et non portable. La seule obligation de l'employeur est d'établir ce document, de le tenir à disposition du salarié et de l'en informer.

IV. QUELLES SONT LES SANCTIONS A DEFAUT DE REMISE DU CERTIFICAT ?

▶ LES SANCTIONS CIVILES

- ▶ L'employeur peut être condamné par le conseil de prud'hommes à délivrer le certificat sous **astreinte**. Dans ce cas, **le document devient portable** et l'employeur doit le faire parvenir au salarié et le prouver.
- ▶ Le salarié peut obtenir des dommages-intérêts à défaut de remise ou de remise tardive du certificat de travail dans la mesure où il démontre que cela lui a causé un préjudice.

▶ LES SANCTIONS PENALES

- ▶ Ne pas délivrer un certificat de travail au salarié est puni par **une amende de la classe 4, soit 750 €**.

REFERENCES

- Code du travail : article L1234-19 - Remise du certificat de travail
- Code du travail : article D1234-6 - Contenu du certificat de travail
- Code de la sécurité sociale : article L911-8 - Bénéfice de la complémentaire santé et de prévoyance à titre gratuit

*Cette fiche pratique donne une information synthétique.
Les données fournies n'ont pas de valeur légale ou réglementaire*