

Certificat de travail

Certificat de travail

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

A



- ▶ Action en délivrance [20](#)
- ▶ Action en dommages et intérêts [23](#) et s.
- ▶ Action pénale [27](#)

C



- ▶ Clause facultative [13](#)
- ▶ Clause interdite [14](#) et s.
- ▶ Clause obligatoire [7](#), [9](#), [10](#)
- ▶ Contenu [7](#), [9](#), [10](#)
- ▶ Contrôle [19](#)

D



- ▶ Date d'entrée [9](#)
- ▶ Date de sortie [10](#), [17](#)
- ▶ Délivrance [17](#) et s.
 - action en justice [20](#) et s.
 - date [17](#)
 - lieu [18](#)
- ▶ DIF [8](#)
- ▶ DIF-CDD [8](#)
- ▶ Droit individuel à la formation, (v. [DIF](#))

E



- ▶ Emploi occupé [11](#)

F



- ▶ Faute de l'employeur [24](#) et s.
- ▶ Forme [5](#)

L



- ▶ Liquidation judiciaire [3](#)

O



- ▶ Objet [1](#), [2](#), [4](#)

P



- ▶ Pénalités [27](#)
- ▶ Préjudice [24](#) et s.
- ▶ Prescription [21](#)
- ▶ Procédure [22](#)

R



- ▶ Redressement judiciaire [3](#)

S



- ▶ Sanction civile [23](#) et s.
- ▶ Sanction pénale [27](#)

Chapitre 1 Objet du certificat

1 Obligation de l'employeur ■ L'employeur doit, à l'expiration du contrat de travail, délivrer au travailleur un certificat de travail.

◆ C. trav., art. [L. 1234-19](#)

Remarque : le certificat de travail permet au salarié à la recherche d'un nouvel emploi d'établir qu'il est libre vis-à-vis de son dernier engagement. Mais il ne vaut ni renonciation à une clause (non-concurrence, dédit-formation) ou au préavis, ni transaction, ni accord du salarié à une rupture anticipée de son contrat de travail.

Tout salarié a droit à un certificat de travail à l'expiration de son contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, etc.), écrit ou verbal, quelle que soit la cause de la rupture (démission, licenciement ou départ à la retraite) et la durée du contrat (période d'essai, contrat à durée déterminée ou indéterminée).

Même en cas de nullité du contrat (par exemple, étranger embauché sans titre de travail), la personne qui a été employée a droit à un certificat de travail.

◆ [Cass. soc., 26 janv. 1983, n° 80-41.676 : Bull. civ. V, n° 33](#)

Dès lors qu'une tâche salariée a été accomplie, le certificat de travail est obligatoire.

◆ [Cass. soc., 13 mars 1996, n° 92-42.003](#)

Remarque : en l'espèce il s'agissait d'une représentation de spectacle.

L'obligation de l'employeur subsiste, après le décès du salarié, au profit de ses ayants droit pour leur permettre de prouver la durée du travail que le défunt a accompli dans cette entreprise.

◆ [Cass. crim., 5 déc. 1989, n° 85-95.503 : Bull. crim., n° 462](#)

2 Cas du salarié employé successivement par des entreprises ayant des liens entre elles ■ Lorsqu'il y a modification dans la situation juridique de l'employeur, entraînant l'application des articles [L. 1224-1](#) et [L. 1224-2](#) du code du travail, le nouvel employeur est tenu d'indiquer comme date d'entrée la date d'embauche par l'employeur initial.

◆ [Cass. soc., 24 nov. 1993, n° 89-42.648 : Bull. civ. V, n° 286](#) ◆ [Cass. soc., 2 févr. 2006, n° 04-40.902](#)

Si les juges constatent que deux sociétés, qui ont successivement employé un même salarié, constituent sous des noms divers le « même groupement organique », ils peuvent en déduire que le salarié a droit à un certificat de travail faisant état de l'ensemble de son activité passée au service de la même entreprise, même si elle s'est poursuivie sous des formes juridiques différentes.

◆ [Cass. soc., 5 févr. 1975, n° 74-40.268 : Bull. civ. V, n° 46](#)

En revanche, quand un contrat de travail a été poursuivi par plusieurs sociétés ayant entre elles des liens économiques, le salarié n'est pas fondé à obtenir de la dernière un certificat faisant état des services accomplis au profit des précédentes sociétés si celles-ci lui ont déjà remis, sur sa demande, un certificat de travail.

◆ [Cass. soc., 7 févr. 1989, n° 85-42.219](#)

3 Cas d'un redressement ou d'une liquidation judiciaires ■ Dans l'hypothèse d'un redressement ou d'une liquidation judiciaires, l'obligation de remettre le certificat de travail incombe au liquidateur de la société.

◆ [Cass. soc., 21 oct. 1992, n° 89-45.763](#)

4 Valeur du certificat ■ Le certificat ne permet pas à lui seul à l'employeur de s'assurer que le salarié qu'il engage se trouve délié de tout engagement à l'égard de son précédent employeur.

L'employeur commet une imprudence qui engage sa responsabilité s'il ne s'assure pas que le salarié qu'il embauche se trouve réellement libre de tout engagement.

◆ [Cass. soc., 7 déc. 1957, n° 4.563 : Bull. civ. IV, n° 1195](#)

Les mentions du certificat de travail sont toutefois opposables à l'employeur qui l'a rédigé. De plus, la présomption attachée à ces mentions (par exemple, la qualification du salarié) ne peut être écartée qu'au vu des fonctions réellement exercées.

La valeur probante du certificat de travail est appréciée par les tribunaux au cas par cas.

Chapitre 2 Forme et contenu du certificat

■ Section 1 : Forme et signataire du certificat

5 Aucun formalisme particulier ■ Aucune forme n'est exigée par la loi pour le certificat de travail.

Celui-ci peut donc être manuscrit, dactylographié ou imprimé, sur papier libre ou sur papier à en-tête de l'établissement, cette dernière faculté étant recommandée.

- 6 Signature de l'employeur** ■ Si aucun formalisme particulier n'est exigé, le certificat doit en revanche être signé par l'employeur ou par un représentant habilité.

Si plusieurs employeurs se sont succédé à la tête de l'entreprise, le dernier est tenu de certifier des services du salarié, depuis l'entrée de celui-ci dans l'établissement (v. aussi n° 2).

■ Section 2 : Clauses obligatoires

- 7 Clauses obligatoires** ■ Selon l'article [D. 1234-6](#) du code du travail, le certificat de travail contient exclusivement les mentions suivantes :

- la date d'entrée du salarié dans l'entreprise (v. n° 9) ;
- sa date de sortie (v. n° 10) ;
- la nature de l'emploi ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés (v. n° 11) ;
- les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus (v. n° 12) ;
- le solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées (v. n° 8) ;
- la somme correspondant à ce solde (v. n° 8) ;
- l'OPCA (organisme paritaire collecteur agréé) compétent pour financer les actions de formation réalisées pendant la période de chômage du salarié (v. n° 8).

◆ C. trav., art. [D. 1234-6](#)

Remarque : le certificat de travail doit également comporter des mentions qui ne sont pourtant pas énumérées à l'article [D. 1234-6](#) :

- le nom, l'adresse et la raison sociale de l'employeur ;
- le nom et l'adresse du salarié ;
- la date de délivrance (v. n° 17) ;
- le lieu de délivrance (v. n° 18) ;
- la signature de l'employeur (v. n° 6).

- 8 Clauses relatives au droit individuel à la formation (DIF)** ■ Selon l'article [L. 6323-21](#) du code du travail issu de la loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie du 24 novembre 2009 (JO, 25 nov.), l'employeur doit mentionner sur le certificat de travail, dans des conditions fixées par décret, les droits acquis au titre du droit individuel à la formation, ainsi que l'organisme collecteur paritaire agréé compétent pour verser la somme correspondant à ces droits.

◆ C. trav., art. [L. 6323-21](#)

Le décret n° 2010-64 du 18 janvier 2010 (JO, 19 janv.) a complété l'article [D. 1234-6](#) du code du travail, mentionné au n° 7 et relatif aux clauses obligatoires du certificat de travail, par deux alinéas mentionnant :

- le solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées, y compris en cas de faute grave ;

Remarque : si le salarié a épuisé en totalité ses droits à DIF ou s'il a commis une faute lourde, il semble opportun de signaler que le solde est égal à zéro (sans en évoquer la raison) plutôt que de supprimer purement et simplement cette mention. Le solde doit être calculé déduction faite non seulement des heures de DIF que le salarié a pu utiliser en cours d'exécution de son contrat de travail mais également des heures demandées pendant le préavis.

- somme correspondant à ce solde ;

Remarque : cette somme est égale au nombre d'heures acquises et non utilisées multiplié par 9,15 €.

- l'organisme collecteur paritaire agréé (OPCA) compétent pour verser cette somme.

Remarque : c'est l'organisme dont relève l'entreprise, celui auquel l'entreprise verse sa contribution au titre du DIF et de la professionnalisation. C'est cet organisme qui financera la formation éventuellement réalisée par le salarié au titre de son DIF pendant sa période de chômage.

◆ C. trav., art. [D. 1234-6](#)

Ces mentions sont obligatoires pour tout certificat de travail remis à compter du 20 janvier 2010.

A noter que, concernant la portabilité du DIF des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, l'employeur n'est redevable des droits des salariés au titre du DIF qu'au regard de l'ancienneté acquise dans l'entreprise et non chez un autre employeur. Il n'a donc pas à inscrire des droits à DIF qui résulteraient de l'ancienneté acquise par le salarié chez un autre employeur.

◆ [Rép. min. n° 76590 : JOAN Q. 1^{er} mars 2011, p. 2077](#)

Pour plus de précisions sur le droit individuel à la formation, voir l'étude «[DIF](#)».

- 9 Date d'entrée** ■ Il s'agit de la date à laquelle le salarié a effectivement pris ses fonctions, période de « stage rémunéré » ou période d'essai incluse ([Cass. soc., 26 mars 1996, n° 93-42.703](#)), sans qu'il y ait à tenir compte des éventuelles modifications intervenues dans la situation juridique de l'employeur, puisque le dernier employeur est tenu d'attester de l'ensemble des services du salarié (v. n° 2).

S'agissant d'un salarié étranger, la date d'entrée à porter sur le certificat est la date de l'engagement et non la date du visa du contrat de travail par la direction départementale du travail, même si ce visa n'a eu lieu que plusieurs mois après l'embauche.

◆ [Cass. soc., 18 oct. 1990, n° 88-43.652 : Bull. civ. V, n° 488](#)

- 10 Date de sortie** ■ La date de sortie qui doit figurer sur le certificat de travail est celle à laquelle le contrat de travail prend fin, c'est-à-dire à la fin du préavis.

Voir n° [17](#).

- 11 Nature de l'emploi occupé** ■ Il doit s'agir des fonctions réellement exercées par le salarié.

◆ [Cass. soc., 8 oct. 1992, n° 91-42.303](#)

La mention de la seule catégorie professionnelle est insuffisante.

◆ [Cass. soc., 24 janv. 2007, n° 05-41.981](#)

De même, l'indication du classement hiérarchique du salarié peut être insuffisante pour caractériser la nature de l'emploi qu'il occupait ; tel est le cas lorsque le certificat délivré à un salarié engagé en qualité d'ingénieur, pour occuper des fonctions d'adjoint au directeur technique se borne à mentionner : « ingénieur position II catégorie B ». Il est en effet nécessaire de préciser les fonctions exercées par cet ingénieur dans l'entreprise « pour que soit exactement connue la nature de l'emploi occupé par lui ».

◆ [Cass. soc., 1^{er} déc. 1971, n° 71-40.029 : Bull. civ. V, n° 699](#)

Une cour d'appel ne saurait débouter un salarié de sa demande de remise d'un certificat de travail portant la mention de la qualification de chef charpentier en énonçant que l'intéressé a été embauché en qualité de charpentier, qualification qui figure sur ses bulletins de paie, sans rechercher la nature des fonctions réellement exercées par lui.

◆ [Cass. soc., 2 juin 2004, n° 02-41.024](#)

« Si le certificat de travail ne doit pas relater dans le détail les tâches qui ont été confiées au salarié, il n'en demeure pas moins que celui-ci doit préciser la classification du salarié notamment par rapport à la convention collective applicable et les évolutions de poste ».

Remarque : en l'espèce, l'employeur a dû revoir sa copie et remettre au salarié un nouveau certificat de travail « mentionnant précisément les emplois occupés avec les périodes concernées et les coefficients tels que figurant sur les bulletins de salaire ». Une régularisation que l'employeur a dû effectuer dans le délai d'un mois à compter de la décision, sous peine de payer une astreinte de 30 € par jour de retard passé ce délai.

◆ [CA Toulouse, ch. soc., sect. 1, 4 mai 2011, n° 10/05725](#)

Quand un salarié est licencié parce qu'il a refusé de changer de statut, c'est celui-ci, maintenu jusqu'à la rupture du contrat de travail, qui doit être inscrit sur le certificat de travail.

◆ [Cass. soc., 4 nov. 2003, n° 01-43.683](#)

Remarque : selon l'article [D. 1234-6](#) du code du travail, le certificat de travail doit notamment mentionner les emplois successivement occupés par le salarié ainsi que les périodes pendant lesquelles ils ont été tenus.
Il reste que, en cas de modification par l'employeur de l'emploi du salarié, le nouveau statut proposé au salarié ne doit pas être mentionné dans le certificat de travail si celui-ci ne l'a pas accepté et si ce refus a entraîné son licenciement. La chambre sociale de la Cour de cassation censure en conséquence les juges du fond pour n'avoir pas ordonné la remise sous astreinte d'un nouveau certificat de travail mentionnant qu'il avait conservé son statut (en l'espèce celui de cadre) jusqu'au terme du contrat.

- 12 Périodes pendant lesquelles les emplois ont été occupés** ■ Le certificat devant mentionner les périodes pendant lesquelles les emplois ont été occupés, l'employeur est en droit d'y indiquer la durée d'un congé sans solde dont le salarié a bénéficié.

◆ [Cass. soc., 12 juin 1981, n° 79-40.980 : Bull. civ. V, n° 534](#)

Lorsque le salarié a occupé successivement des emplois de nature différente, le certificat de travail doit porter l'indication de ces emplois ainsi que les périodes pendant lesquelles ils avaient été tenus.

◆ [Cass. soc., 9 avr. 1987, n° 84-42.676](#)

■ Section 3 : Clauses facultatives

- 13 Mention « libre de tout engagement »** ■ Le certificat de travail peut également porter des mentions facultatives, notamment la formule : « M.. quitte l'entreprise libre de tout engagement. ».

La mention « libre de tout engagement » :

- n'implique pas, au cas où un salarié démissionne sans exécuter son préavis, que l'employeur renonce à lui réclamer une indemnité compensatrice pour inexécution de ce préavis ;

◆ [Cass. soc., 2 févr. 1978, n° 76-41.004 : Bull. civ. V, n° 82](#)

- ne peut établir à elle seule la dispense d'exécuter le préavis, la renonciation de l'employeur à cette exécution devant résulter d'une manifestation de volonté claire et non équivoque ;

◆ [Cass. soc., 10 nov. 1993, n° 90-40.008](#)

- ne vaut pas non plus renonciation de l'employeur à l'application de la clause de non-concurrence liant éventuellement le salarié, une telle renonciation devant être explicite : la mention « libre de tout engagement » constate simplement la fin des relations contractuelles ;

◆ [Cass. soc., 19 juin 1991, n° 86-45.504 : Bull. civ. V, n° 311](#) ◆ [Cass. soc., 25 oct. 1995, n° 93-45.442](#)

- ne vaut pas renonciation de l'employeur au bénéfice d'une clause de dédit-formation, dans la mesure où la renonciation à un droit ne se présume pas et ne peut résulter que d'un acte manifestant de façon claire et non équivoque la volonté de renoncer.

◆ [Cass. soc., 4 juill. 2001, n° 99-43.520](#)

■ Section 4 : Clauses interdites

- 14** **Clauses susceptibles de nuire au salarié** ■ L'employeur ne peut ajouter aucune indication susceptible de nuire au salarié, celui-ci pouvant exiger dans cette hypothèse un certificat réduit aux seules mentions légales : en effet, le certificat comportant des mentions non conformes à la loi est réputé ne pas avoir été délivré.

◆ [Cass. soc., 9 janv. 1985, n° 83-45.188](#)

- 15** **Clauses discriminatoires** ■ Le certificat ne peut pas comporter de clause discriminatoire ou susceptible de porter préjudice au salarié même si elle est objectivement exacte. Ainsi, un motif de congédiement précis et sans équivoque tenant à la nationalité du salarié ne saurait être mentionné.

◆ [Cass. crim., 14 oct. 1986, n° 85-96.369 : Bull. crim. n° 287](#)

- 16** **Mention de l'existence d'une clause de non-concurrence** ■ Est illégale la mention sur le certificat de travail de l'existence d'une clause de non-concurrence, sans l'accord du salarié, « l'employeur ne pouvant imposer au salarié des mentions sur le certificat de travail autres que celles prévues à l'article [L. 122-16](#) du code du travail (devenu l'article [D. 1234-6](#)) ».

◆ [Cass. soc., 4 mars 1992, n° 88-41.014, n° 1181 P : Bull. civ. V, n° 152](#)

Voir dans la partie **Formulaire** du Dictionnaire, sous la rubrique «[Certificat de travail](#)», un modèle de certificat de travail.

Chapitre 3 Date et lieu de délivrance

- 17** **Date de délivrance** ■ Le certificat de travail doit être délivré par l'employeur à l'expiration du contrat de travail.

◆ C. trav., art. [L. 1234-19](#)

Cette règle peut être source d'inconvénient pour le salarié dispensé par l'employeur d'effectuer son préavis, son contrat n'expirant qu'au terme de ce préavis et non à la date à laquelle, quittant l'entreprise, il se trouve effectivement en mesure de prendre un nouvel emploi. Pour remédier à ces inconvénients, l'administration préconise l'adoption de l'une ou l'autre des deux solutions suivantes :

- soit, l'employeur délivre au salarié, sur demande de celui-ci, une attestation précisant que l'intéressé sera libéré de ses liens contractuels à une date déterminée (celle de la fin légale du préavis) et que, jusqu'à cette date, toute liberté lui est laissée pour occuper un autre emploi ;
- soit, lorsque le salarié a trouvé un nouvel emploi à occuper avant la date légale de libération de ses liens contractuels, l'employeur lui remet, à sa demande, le certificat de travail portant comme date de cessation du contrat celle à laquelle l'intéressé désire être libéré.

◆ [Lettre DGTE, 18 janv. 1974 DGTE, Bull. Doc. TE](#)

Mais la deuxième solution doit être considérée comme assez précaire ; en effet juridiquement la date de sortie de l'entreprise est celle à laquelle le contrat de travail prend fin, peu important que le préavis soit ou ne soit pas exécuté.

En conséquence, le salarié dispensé de préavis à qui l'employeur a remis un certificat de travail mentionnant la date de son départ est en droit de réclamer, par la suite, un certificat faisant état de la date réelle de cessation de son contrat, soit la date d'expiration du préavis.

◆ [Cass. soc., 23 juin 1988, n° 85-42.985 : Bull. civ. V, n° 386](#)

En revanche, lorsque le salarié n'a pas exécuté le préavis dont il n'avait pas été dispensé, le certificat de travail délivré par l'employeur et mentionnant la date du dernier jour de travail effectif est conforme aux dispositions de l'article [L. 1234-19](#) du code du travail.

◆ [Cass. soc., 14 oct. 1993, n° 92-42.378](#)

- 18** **Lieu de délivrance** ■ L'article [L. 1234-19](#) du code du travail dispose que l'employeur « délivre » le certificat de travail. Ce terme implique-t-il que l'employeur doit faire parvenir ce document au salarié, ou qu'il peut se borner à le tenir à sa disposition ? La Cour de cassation a opté pour la seconde interprétation, que l'on résume souvent par la formule suivante : le certificat est « quérable » (le salarié doit aller le chercher) et « non portable » (l'employeur n'est pas tenu de l'envoyer).

◆ [Cass. soc., 22 mai 1975, n° 74-40.011 : Bull. civ. V, n° 274](#) ◆ [Cass. soc., 3 juin 1982, n° 80-40.543](#)

La prudence commande cependant à l'employeur de se ménager une preuve de ce qu'il a tenu le certificat à la disposition du salarié, par exemple en notifiant ce fait dans la lettre de licenciement ou dans la lettre prenant acte de la démission.

En pratique donc, l'employeur doit informer le salarié qu'il tient le certificat à sa disposition.

◆ [Cass. soc., 5 oct. 2004, n° 02-44.487](#)

En effet c'est à l'employeur de prouver qu'il a tenu le certificat de travail à la disposition du salarié.

◆ [Cass. soc., 5 févr. 1992, n° 88-40.322](#)

Remarque : le certificat de travail doit être délivré au lieu de travail.

La remise tardive (2 semaines après l'expiration du préavis) du certificat au salarié n'est pas imputable à l'employeur lorsque celui-ci allègue, sans être contredit, avoir dû délivrer le document par porteur en raison du refus du salarié de venir le retirer en ses bureaux.

◆ [Cass. soc., 23 mars 2011, n° 09-42.535](#)

Les tribunaux peuvent, d'office, ordonner une astreinte définitive pour assurer l'exécution de leur décision.

◆ [Cass. soc., 27 févr. 1992, n° 89-43.351](#)

Si l'employeur a été condamné sous astreinte à remettre le certificat, celui-ci devient portable et non plus quérable.

◆ [Cass. soc., 26 mars 1981, n° 80-40.710 : Bull. civ. V, n° 265](#)

Par conséquent, en l'absence de précisions quant aux modalités d'exécution de la décision judiciaire, l'employeur doit faire parvenir ce document à l'intéressé.

◆ [Cass. soc., 17 janv. 1995, n° 91-43.908, n° 280 P : Bull. civ. V, n° 26](#) ◆ [Cass. soc., 10 mai 1995, n° 92-42.569](#) ◆ [Cass. soc., 12 nov. 2002, n° 01-40.047](#)

Chapitre 4 Recours et sanctions

- 19** **Contrôle des inspecteurs du travail** ■ Les inspecteurs du travail sont chargés de contrôler l'application des dispositions rendant obligatoire la délivrance d'un certificat de travail.

◆ C. trav., art. [L. 8112-1](#)

■ Section 1 : Action en délivrance du certificat de travail

- 20** **Action en délivrance pour non-remise du certificat ou certificat non conforme** ■ L'employeur peut être condamné à la délivrance du certificat de travail proprement dit, en cas de non-remise, ou à la délivrance d'un certificat conforme, en cas de remise d'un certificat défectueux, au besoin sous astreinte.

Si le certificat de travail est en principe quérable, la condamnation de l'employeur à remettre cette pièce au salarié a pour effet de le rendre portable.

◆ [Cass. soc., 12 nov. 2002, n° 01-40.047](#)

L'employeur condamné à remettre des documents au salarié doit, en l'absence de précision quant aux modalités d'exécution de cette décision, faire parvenir ces documents à l'intéressé.

◆ [Cass. soc., 17 janv. 1995, n° 91-43.908, n° 280 P : Bull. civ. V, n° 26](#)

- 21** **Prescription de l'action en délivrance** ■ L'action en délivrance du certificat de travail est, en l'absence d'un texte particulier en réduisant la durée, soumise à la prescription de 30 ans.

◆ [Cass. soc., 21 juin 1979, n° 77-40.834 : Bull. civ. V, n° 560](#)

- 22** **Procédure** ■ L'action en délivrance est exercée devant le conseil de prud'hommes.

Le bureau de conciliation peut, nonobstant toute exception de procédure et même si le défendeur ne se présente pas, ordonner la délivrance, le cas échéant sous peine d'astreinte, du certificat de travail. En outre, le bureau de conciliation peut liquider, à titre provisoire, les astreintes qu'il a ordonnées.

◆ C. trav., art. [R. 1454-14](#), 1° et [R. 1454-15](#), al. 2

Remarque : en règle générale, les demandes de délivrance d'un certificat de travail sont satisfaites au stade du bureau de conciliation.

Le conseil de prud'hommes statue en dernier ressort lorsque la demande tend à la remise, même sous astreinte, de certificats de travail, à moins que le jugement ne soit en premier ressort en raison du montant des autres demandes.

◆ C. trav., art. [R. 1462-1](#), 2°

Les jugements qui ordonnent la remise de certificats de travail sont de droit exécutoires à titre provisoire.

◆ C. trav., art. [R. 1454-28](#), 2°

Remarque : le champ de l'exécution provisoire se limite à la délivrance du certificat de travail et ne vise pas les dommages-intérêts éventuels.

Le jugement qui ordonne la remise d'un certificat de travail, d'un bulletin de paie ou de toute autre pièce que l'employeur est tenu de délivrer est de droit exécutoire par provision.

◆ [Cass. soc., 13 juin 2012, n° 11-12.221](#)

Le juge du fond dispose du pouvoir souverain d'apprécier s'il convient ou non d'ordonner une astreinte pour assurer la délivrance du certificat de travail, même en l'absence de toute demande du salarié sur ce point.

En cas d'urgence, la délivrance du certificat peut être obtenue en référé s'il n'y a aucune contestation sérieuse sur le fond (relative par exemple à sa qualité de salarié).

Le juge pénal appelé à sanctionner l'infraction pénale de non-remise du certificat (v. n° [27](#)) ne peut exiger la remise sous astreinte du certificat de travail par l'employeur sanctionné. Cette faculté, réservée au juge prud'homal, n'entre pas dans les prévisions de l'article [2](#) du code de procédure pénale qui dispose que l'action civile exercée devant la juridiction répressive a pour seul objet la réparation des dommages causés par un crime, un délit ou une contravention.

◆ [Cass. crim., 5 déc. 1989, n° 85-95.503 : Bull. crim., n° 462](#)

■ Section 2 : Action en dommages et intérêts

- 23** **Droit pour le salarié à des dommages et intérêts** ■ Le salarié peut obtenir des dommages et intérêts pour défaut de remise, remise tardive ou rédaction défectueuse du certificat de travail, ainsi que pour rupture abusive du contrat faute de certificat régulier. Il en va de même en cas de certificat comportant des mentions susceptibles de nuire à l'intéressé.

- 24** **Preuve de la faute de l'employeur et du préjudice en résultant** ■ Le salarié qui souhaite obtenir des dommages et intérêts pour défaut de remise, remise tardive ou rédaction défectueuse du certificat de travail doit prouver :

- la faute de l'employeur ;
- et le préjudice qui en est résulté.

La remise tardive (2 semaines après l'expiration du préavis) du certificat au salarié n'est pas imputable à l'employeur lorsque celui-ci allègue, sans être contredit, avoir dû délivrer le document par porteur en raison du refus du salarié de venir le retirer en ses bureaux.

◆ [Cass. soc., 23 mars 2011, n° 09-42.535](#)

- 25** **Défaut de remise ou remise tardive du certificat** ■ Selon une jurisprudence constante, le salarié peut obtenir l'allocation des dommages et intérêts pour non-remise ou pour remise tardive du certificat de travail, à condition de prouver que ce retard lui a causé un préjudice.

◆ [Cass. soc., 21 févr. 1990, n° 87-43.695](#) ◆ [Cass. soc., 11 janv. 2006, n° 03-46.055, n° 25 FS - P + B](#)

Exemple : ce préjudice peut résulter des difficultés rencontrées par le salarié pour : retrouver du travail, établir sa qualification professionnelle avant tout essai, reconstituer une carrière, s'inscrire au chômage, etc.

Il appartient au salarié d'établir l'étendue de ce préjudice par la production de tous documents utiles.

L'employeur qui ne remet pas au salarié, malgré ses demandes répétées, son certificat de travail en temps voulu lui doit des dommages-intérêts si, de ce fait, l'intéressé n'a pu rechercher un emploi ni se faire inscrire en tant que chômeur.

◆ [Cass. soc., 13 oct. 1960, n° 59-40.038 : Bull. civ. IV, n° 858](#) ◆ [Cass. soc., 26 juin 1974, n° 73-40.197](#)

Pour un retard de 18 jours dans la délivrance du certificat, le préjudice subi a été évalué à autant de jours de salaire augmentés des congés payés correspondants.

◆ [Cass. soc., 28 févr. 1974, n° 73-40.097](#)

Le salarié n'a pas droit à des dommages-intérêts s'il ne peut faire état d'un quelconque préjudice du fait du léger retard apporté à la remise du certificat.

◆ [Cass. soc., 12 juin 1981, n° 79-40.980 : Bull. civ. V, n° 534](#)

En l'absence de justifications de l'existence du préjudice par le salarié, le juge ne peut accéder à sa demande en dommages et intérêts pour remise tardive du certificat.

◆ [Cass. soc., 15 nov. 2005, n° 03-46.599](#)

Lorsque l'employeur comparet et offre le certificat de travail à l'audience de conciliation, il n'y a pas lieu à l'octroi de dommages et intérêts pour défaut de remise du certificat. En effet, le certificat de travail étant quérable et non portable, l'employeur, en le tenant à la disposition du salarié, a satisfait à ses obligations.

◆ [Cass. soc., 3 juin 1982, n° 80-40.543](#)

Après le décès du salarié, les ayants droit peuvent demander des dommages-intérêts si la non-délivrance du certificat de travail par l'employeur leur a causé un préjudice. En effet, l'obligation de délivrance du certificat de travail imposée à l'employeur par l'article [L. 1234-19](#) du code de travail subsiste nécessairement, après le décès du salarié, au profit de ses ayants droit, afin de permettre à ceux-ci de rapporter la preuve de la durée du travail accompli par le défunt dans cette entreprise.

◆ [Cass. crim., 5 déc. 1989, n° 85-95.503 : Bull. crim., n° 462](#)

Remarque : en l'espèce, les ayants droit s'étaient constitué partie civile à l'instance pénale, la non-délivrance, par l'employeur, des documents cités les ayant privés du bénéfice d'une indemnité d'assurance-vie.

- 26** **Rédaction défectueuse du certificat** ■ Le salarié peut obtenir des dommages et intérêts pour rédaction défectueuse du certificat de travail, à condition de justifier de l'existence d'un préjudice en rapport avec cette circonstance.

◆ [Cass. soc., 7 janv. 2003, n° 00-46.531](#)

Ne peut prétendre à des dommages et intérêts le salarié qui ne précise pas en quoi le certificat de travail qui lui est offert ne répond pas aux exigences de l'article [L. 1234-19](#) du code du travail.

◆ [Cass. soc., 15 févr. 1979, n° 77-41.317 : Bull. civ. V, n° 142](#)

■ Section 3 : Action pénale

- 27** **Sanction pénale** ■ Sur le plan pénal, le défaut de délivrance d'un certificat de travail constitue une contravention de la 4^e classe, poursuivie devant le tribunal de police et punie d'une amende de 750 € maximum pour les personnes physiques et de 3 750 € maximum pour les personnes morales.

◆ C. trav., art. [R. 1238-3](#)

Le juge pénal appelé à sanctionner l'infraction pénale de non-remise du certificat ne peut exiger la remise sous astreinte du certificat par l'employeur sanctionné (v. n° [22](#)).