

Le certificat de travail pour les employés en temporaire

L'article 330a du Code des obligations (CO) nous rappelle que le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat de travail. Cette norme s'applique également à la location de services, soit aux entreprises de travail temporaire ; celles-ci sont régies principalement par la loi sur le service de l'emploi et la location de services (LSE), mais aussi par le CO pour ce dont ne traite pas spécifiquement la LSE.

La question qui vient immédiatement à l'esprit est celle de savoir à qui incombe cette obligation de l'employeur : à l'entreprise de travail temporaire ou à l'entreprise locataire de services ? Le contrat de travail temporaire est conclu entre le bailleur de service et le travailleur (art. 19 LSE). C'est donc bien l'entreprise de travail temporaire qui est l'employeur légal. C'est elle qui engage et qui met, le cas échéant, un terme au contrat. C'est aussi elle qui paie l'employé.

A l'inverse, c'est l'entreprise cliente qui voit quotidiennement le travailleur, qui peut observer son travail et lui donner des indications sur comment l'accomplir. C'est donc elle qui aura des éléments déterminants sur le comportement du travailleur pour la rédaction du certificat.

Qui donc établit le certificat : l'employeur au sens propre ou celui qui supervise le travail de l'intéressé ? Puisque l'article 330a CO ne fait que de parler de « l'employeur », il faut bien se référer à celui qui l'a engagé et établi le contrat, à savoir l'employeur légal : l'entreprise de travail temporaire.

Dans la pratique, on décèle deux tendances principales: la première veut que l'entreprise bailleur de services demande des renseignements auprès de l'entreprise locataire de ces services pour établir le certificat de travail ; la deuxième veut que dans les cas de missions de courte durée ou de tâches peu qualifiées, l'entreprise temporaire n'établisse d'office qu'une attestation de travail, ce mode de faire n'étant que rarement contesté par l'intéressé qui peut toutefois exiger un certificat complet (art. 330a CO al.2).

Il sied enfin de rappeler ici que toutes les règles sur le certificat de travail s'appliquent également dans ce rapport de travail qu'est la location de services : délivrance en tout temps et dans des délais raisonnables, interdiction de formules ambiguës ou péjoratives, etc. La particularité du certificat de travail dans le cas qui nous occupe consiste au fait que l'employeur légal (l'entreprise de travail temporaire) signera le certificat, mais n'omettra pas de mentionner, afin d'éviter toute confusion, le nom et le domaine d'activité de l'entreprise locataire de services auprès de laquelle l'employé aura accompli sa mission.

Le système suisse attache une grande importance au certificat de travail. Tant l'aspect légal que celui d'une gestion correcte des ressources humaines imposent qu'il soit établi en faveur de travailleurs temporaires. L'entreprise bailleur de service ne peut se libérer de cette obligation et risque de se voir intenter une action en délivrance du certificat si elle s'y soustrait.