

Jugement

Mention d'une maladie dans le certificat de travail

Un certificat de travail qualifié doit mentionner les arrêts de travail de longue durée, même dus à la maladie, si ceux-ci représentent une part importante de la durée totale du contrat. Cela, par exemple, pour éviter d'avoir une image erronée de l'expérience professionnelle.

Faits

Selon le contrat de travail conclu au mois de mai 2004, A. (recourant) était engagé à plein temps par le syndicat Y. (intimé), à compter du 1^{er} juin 2004, en qualité de secrétaire régional affecté à des tâches particulières pour le bureau régional d'Olten.

Le 20 juin 2007, le supérieur direct de A. a préparé à l'intention du secrétariat central un projet pour la région de Soleure, lequel prévoyait, conformément au vœu exprimé par l'intéressé qui envisageait d'accomplir des études de droit à l'université de Lucerne, une réduction du taux d'occupation de A. à 50 pour cent dès le 1^{er} octobre 2007.

A partir du 23 août 2007, A. s'est retrouvé en incapacité totale de travailler (100 pour cent) à la suite d'une dépression nerveuse.

Par courrier du 22 novembre 2007, Y. a indiqué à A. (en résumé) que lors de sa séance du 3 juillet 2007, la direction avait donné une suite favorable à sa demande de réduction de son taux d'occupation à 50 pour cent dès le 1^{er} octobre 2007 mais avait estimé qu'il n'était guère judicieux de maintenir A. dans ses fonctions de secrétaire régional avec un taux d'occupation de 50 pour cent. Le 23 août, la direction avait donc décidé qu'à partir du 1^{er} octobre 2007, A. continuerait de travailler à 50 pour cent à Olten jusqu'à ce qu'une autre solution soit trouvée dans le cadre du syndicat. Elle invitait A. à lui indiquer ce qu'il en était de ses études de droit et de ses intentions en ce qui concerne la poursuite de son travail au syndicat.

Le 4 décembre 2007, A., répondit qu'il était malade depuis le 23 août 2007 et n'avait pas eu connaissance du contenu de l'entretien qui avait eu lieu ce jour-

là. Aucune modification de son contrat ne lui avait été proposée. Il ajoutait qu'il serait heureux de rencontrer le président de Y. afin de s'entretenir avec lui de son affectation.

Par courrier du 21 décembre 2007, Y. répondit à A. que, celui-ci ayant exprimé le souhait de ne plus travailler qu'à 50 pour cent et s'étant inscrit à la faculté de droit de l'université de Lucerne, il était engagé à 50 pour cent à partir du 1^{er} octobre 2007. Le salaire versé à Y. pendant la période de sa maladie ne dépasserait donc pas 50 pour cent.

A partir du mois de décembre, 2007 Y. n'a versé à A. que 50 pour cent de son salaire antérieur. En outre, il lui a payé les indemnités journalières en cas de maladie allouées pour les mois de janvier à avril 2008.

Le 19 mai 2008, Y. a écrit à A. qu'à son avis, indépendamment de l'incapacité de travail attestée médicalement, celui-ci n'avait nullement l'intention de maintenir les rapports de travail. Une plainte en violation de son obligation de fidélité devait faire la lumière sur ce point. Y. demandait notamment que l'incapacité de travail invoquée soit examinée dans la mesure où on ne savait pas exactement si elle ne concernait que son activité antérieure de secrétaire régional ou également une autre activité telle qu'elle lui aurait été proposée à partir du 1^{er} octobre 2007.

A. a alors interpellé Y., demandant notamment l'établissement et la remise d'un certificat de travail et d'une attestation de travail au sens de l'article 330a CO. Le tribunal de première instance a alors enjoint Y. d'établir à l'intention de A. un certificat de travail au contenu imposé. Y. a fait appel de cette décision auprès du tribunal cantonal



de Soleure, demandant notamment que le certificat de travail précise qu'à partir du 24 août 2007, le demandeur n'était plus en mesure d'assumer ses fonctions de secrétaire régional pour raisons de santé. Le tribunal cantonal a donné suite à cette requête en autorisant Y. à faire figurer dans le certificat de travail la phrase suivante: «En raison de problèmes de santé, A. n'a plus été en mesure d'exercer ses fonctions de secrétaire régional depuis le 24 août 2007.»

Extraits des considérants

4.1 A. peut en tout temps demander à son employeur un certificat portant non seulement sur la nature et la durée des rapports de travail mais également sur la qualité de son travail et sa conduite (art. 330a al.1 CO). Un tel certificat de travail, dit qualifié, est d'une part destiné à favoriser l'avancement professionnel de A. C'est pourquoi il doit être formulé en des termes bienveillants. D'autre part, il doit donner à un futur employeur une description aussi fidèle possible des activités exercées par A., de la qualité de son travail et de sa conduite, raison pour laquelle il doit être véridique et complet. Un certificat de travail qualifié doit donc aussi faire état de constatations négatives sur les prestations de A. si celles-ci sont pertinentes pour une évaluation globale de celui-ci. Cela vaut également pour une maladie qui a eu une influence considérable sur les prestations ou la conduite



Illustration: Christine Hof

de A. ou a pu remettre en cause l'aptitude de celui-ci à s'acquitter de ses tâches habituelles, constituant ainsi un motif objectif de résiliation des rapports de travail. En revanche, une maladie guérie qui ne saurait plus influencer l'évaluation du travail et de la conduite de l'intéressé ne doit pas être mentionnée. Un certificat de travail qualifié doit mentionner les arrêts de travail de longue durée, même dus à la maladie, si ceux-ci représentent une part considérable de la durée totale du contrat et si le fait de ne pas en faire état pourrait donner une image erronée de l'expérience professionnelle acquise. En dernière analyse, ce sont les circonstances propres au cas particulier qui sont déterminantes.

4.2 Le tribunal cantonal voit le motif du licenciement dans la maladie de longue durée subie par A. et dans le fait que Y. supposait que celui-ci était de nouveau apte à travailler dès le mois de janvier 2008. Comme le certificat de travail précisait que les rapports de travail avaient pris fin le 31 janvier 2009, cela impliquait que A. ne travaillait plus comme secrétaire régional depuis bientôt une année et demie, raison pour laquelle il y avait lieu de préciser dans le certificat, conformément à la demande de Y., que A. n'était plus en mesure, pour raisons de santé, d'assumer ses fonctions de secrétaire régional depuis le 24 août 2007.

4.3 A. conteste le point de vue du tribunal cantonal selon lequel Y. l'aurait licencié en raison de sa maladie. Selon le courrier de Y. daté du 19 mai 2008, la maladie ne serait pas à l'origine du licenciement; il s'agirait plutôt de la supposition (erronée) de Y. selon laquelle A. s'était rendu coupable d'une violation de ses obligations contractuelles et notamment de son obligation de fidélité. S'il devait s'avérer que le licenciement n'était pas dû à la maladie, celle-ci, conformément au principe de la formulation bienveillante, n'aurait pas dû être mentionnée dans le certificat de travail. Comme il y a lieu d'admettre que A. ne retomberait pas malade chez un futur employeur, la seule chose intéressante pour ce dernier serait de savoir que A. n'avait pas été en mesure d'acquérir de l'expérience professionnelle pendant la durée de sa maladie. Toutefois, il ne serait pas possible de satisfaire ce besoin d'information d'une façon ménageant davantage A. si le certificat de travail mentionnait un taux d'occupation de 50 pour cent à partir du mois de décembre 2007. Dès lors, la mention de sa maladie dans le certificat de travail contreviendrait à l'article 330a CO.

4.4 A. a été incapable d'exercer ses activités antérieures pendant plus d'une année pour cause de maladie. Au moment où les rapports de travail ont cessé, il n'était pas possible de savoir si et quand il serait de nouveau en mesure de travailler, de sorte que la maladie remettait gravement en cause sa capacité future d'exercer à nouveau ses activités précédentes. Dans de telles circonstances, la maladie constituait un motif légitime de licenciement. Indépendamment de la question de savoir s'il licenciait A. pour cette raison ou pour un autre motif, le syndicat Y. était tenu de mentionner cette maladie dans un certificat de travail qualifié. Il faut donc nier une violation de l'article 330a CO sans qu'il soit nécessaire d'examiner le motif subjectif du licenciement et l'argument correspondant invoqué par A. Il n'est pas non plus pertinent de se demander si l'évocation de la maladie aurait pu se justifier dans la mesure où le fait de s'en abstenir aurait

pu donner une fausse impression sur l'expérience professionnelle acquise par l'intéressé.

*Arrêt du Tribunal fédéral suisse
du 6 septembre 2010 (4A_187/2010)
(Traduit de l'allemand)*

Remarques

Cet arrêt du Tribunal Fédéral doit être interprété très soigneusement. La haute cour juge que la maladie était un motif valable de licenciement, raison pour laquelle elle doit être mentionnée dans le certificat de travail. La maladie ne peut être mentionnée que lorsqu'elle dure si longtemps par rapport à la période au cours de laquelle une activité a été exercée qu'elle pourrait susciter une fausse impression quant à l'expérience professionnelle acquise. Reste à considérer que l'employeur appelé à établir un certificat de travail se trouve dans une position très délicate. Le contenu du certificat accompagnera le travailleur tout au long de sa carrière professionnelle. Contrairement aux extraits du casier judiciaire qui ne mentionnent plus les inscriptions au-delà d'un certain délai, les certificats de travail continuent à faire foi même après vingt ans ou plus. Il est donc essentiel que l'employeur qui entend assumer correctement ses responsabilités rédige très soigneusement le certificat de travail.
(Ruth Derrer Balladore)