

Le certificat de travail est délivré au salarié à l'expiration du contrat de travail. Cette obligation s'applique quelle que soit la cause de cessation d'activité et concerne aussi bien le contrat à durée déterminée que le contrat à durée indéterminée (art L.1234-19 du Code du Travail) .

MENTIONS OBLIGATOIRES A Y FAIRE FIGURER

Le certificat de travail doit obligatoirement comporter les mentions suivantes (art L.1234-6 du Code du Travail) :

- Nom et prénoms du salarié;
- Nom de l'employeur;
- Date et lieu de délivrance ;
- La date d'entrée du salarié dans l'entreprise, période d'essai incluse ;
- La date de sortie de l'entreprise, c'est-à-dire celle où le préavis prend fin, effectué ou non ;
- La nature du ou des emplois successivement occupés, c'est-à-dire la qualification exacte des fonctions remplies par le salarié.

MENTIONS FACULTATIVES

D'autres mentions peuvent être protégées sur le certificat de travail à condition toutefois que les parties en soient d'accord. Par exemple des mentions élogieuses

ou la formule "libre de tout engagement".

Cette dernière n'a d'ailleurs qu'une portée relative. Lorsqu'une clause de non concurrence a été prévue au contrat de travail, cette formule n'a pas pour effet de libérer le salarié de son obligation de respecter la clause, ni l'ancien employeur de respecter ses obligations lorsqu'une contrepartie pécuniaire a été stipulée.

MENTIONS PROHIBÉES

Les mentions susceptibles de porter préjudice au salarié ou précisant les motifs de résiliation du contrat de travail sont interdites.

DELIVRANCE AU SALARIE

Le certificat de travail est quérable et non portable. : la seule obligation de l'employeur est de le tenir à disposition du salarié. Cependant en cas de dispense de préavis, il est conseillé de délivrer au salarié une attestation précisant la date de la fin légale du préavis fictif et mentionnant la liberté laissée au salarié d'occuper entre-temps un nouvel emploi.

SANCTIONS

L'employeur est passible de sanctions pénales en cas d'inobservation des formalités. Par ailleurs le défaut de délivrance, la délivrance tardive ou la remise d'un certificat de travail défectueux peuvent donner lieu à dommages-intérêts au profit du salarié si celui-ci justifie d'un préjudice en rapport avec cette circonstance. Enfin l'employeur peut être condamné à la délivrance d'un certificat de travail sous astreinte.

NOTES





Militant et plus

Les Fiches Techniques

Le Certificat de Travail

8

Syndicat National des
Cadres des Industries
chimiques et parties
similaires
(S . N . C . C .)



Industries chimiques

Industrie pharmaceutique

Caoutchouc

Plasturgie

Verre et métiers du Verre

Instruments à Ecrire

Pharmacie d'Officine

Répartition pharmaceutique

UNION

Industries du Textile

CONVENTIONS COLLECTIVES RATTACHEES

Syndicat National
des Cadres des
Industries
chimiques et
parties similaires
(S . N . C . C .)

Escalier A
2ème étage droite
94, rue LaFayette
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99
Télécopie : 01 42 46 72 97
EMail : secretariat.sncc@wanadoo.fr
president.sncc@wanadoo.fr

Pour plus d'informations :
Web : www.sncc-cfecgc.org

Imprimé par nos soins

