

**Anne Brion, LL.M.**Avocat au Barreau de Paris
RechtsanwältinKonrad-Adenauer-Ufer 71
50668 Köln
brion[at]avocat.de
Tel.: 0049 221 139 96 96 0
Fax: 0049 221 139 96 96 69
www.avocat.de
www.rechtsanwalt.fr

08.12.2014: DROIT DU TRAVAIL / ALLEMAGNE

Infos pratiques sur le certificat de travail en droit du travail allemand

Le certificat de travail (« *Arbeitszeugnis* ») en droit allemand est une attestation remise obligatoirement par l'employeur à son salarié lors de son départ de la société, quelles que soient les raisons et circonstances dudit départ. On distingue entre certificat de travail « simple » (« *einfaches Arbeitszeugnis* ») et certificat de travail « qualifié » (« *qualifiziertes Arbeitszeugnis* »), le salarié pouvant opter pour l'un ou l'autre. La plupart du temps, il demandera à obtenir un certificat « qualifié », ce qui est tout à son avantage.

En effet, le certificat de travail « qualifié » contient non seulement une attestation de l'activité du salarié dans la société (durée de la relation de travail et bref descriptif de l'activité exercée), mais également une réelle évaluation de la prestation du salarié, des qualifications qu'il a acquises et de la qualité de ses relations au sein de la société. Ce certificat fait donc office de bilan de la relation de travail, mais également de référence pour ses futures candidatures, les recruteurs exigeant généralement que le candidat joigne à son dossier ses certificats de travail.

L'évaluation se concrétise par une appréciation qui correspond à une note pouvant aller de 6 à 1, 1 étant la meilleure, comme dans le système scolaire allemand. Entre la moins bonne appréciation « *insgesamt zur Zufriedenheit* » (globalement à notre satisfaction= insuffisant) et la meilleure « *stets zur vollsten Zufriedenheit* » (toujours à la plus grande satisfaction = très bien), il semble n'y avoir qu'un pas. Pourtant, le choix des mots est déterminant. Le certificat de travail a ainsi son propre langage, langage que tout recruteur sait parfaitement décoder.

L'employeur est tenu à une obligation de vérité, mais également de bienveillance, de clarté et de précision dans le choix de cette appréciation. En toute logique, l'employeur qui dénigrerait trop son salarié, au point que ce dernier soit empêché de trouver un nouvel emploi, risquerait un contentieux avec son salarié et une condamnation au versement d'une indemnisation. Or, il n'est pas rare qu'un salarié conteste en justice une appréciation « moyenne », qu'il estime trop peu élogieuse, pour obtenir la meilleure appréciation possible, ce à quoi les juridictions allemandes font généralement droit. Pour éviter d'en arriver au contentieux, les employeurs préfèrent ainsi souvent s'accorder directement avec le salarié sur le contenu de son certificat de travail.

La conséquence immédiate d'une telle pratique est que le certificat de travail a perdu toute sa valeur. En effet, personne n'ignore que le contenu du certificat est généralement négocié entre les parties et qu'il est n'est donc pas l'exact reflet de l'opinion de l'employeur.



Toutefois, un arrêt important rendu par la Cour fédérale du travail (*Bundesarbeitsgericht*) le 18 novembre 2014, vient contrebalancer cette tendance. Dans cet arrêt, la Cour fédérale a décidé que le salarié qui conteste l'appréciation « assez bien » portée dans son certificat doit rapporter la preuve que la qualité de son travail justifie une meilleure appréciation. Or, les juges de première instance et d'appel avaient, quant à eux, considéré que le salarié pouvait prétendre à une meilleure appréciation sans même avoir à justifier de la qualité de son travail dès lors qu'il avait été constaté que 90% des certificats dans cette branche contiennent une appréciation variant de « bien » à « très bien ».

La Cour fédérale du travail estime, quant à elle, que la charge de la preuve incombe au salarié qui souhaite une appréciation supérieure à l'appréciation moyenne. Elle freine ainsi les juridictions dans leur tendance à condamner systématiquement des employeurs qui auraient été moins élogieux, souvent dans le but de faire preuve de sincérité.

Une majorité de la doctrine en vient même à prôner l'abolition du certificat de travail « qualifié » pour l'application d'un certificat de travail « simple » pour tous.

Ces informations vous sont communiquées par :



Deutsch-Französische Rechtsanwaltskanzlei
Cabinet d'Avocats Franco-Allemand

Kühl Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Konrad-Adenauer-Ufer 71, D-50668 Cologne
www.avocat.de

KÖLN LYON PARIS STRASBOURG BADEN-BADEN SARREGUEMINES

Cet article est publié à titre informatif et ne saurait remplacer un rendez-vous avec l'un de nos conseillers. Nous déclinons toute responsabilité à cet égard.

Cet article ne donne pas lieu à la conclusion d'un contrat de mandat. Nous déclinons toute responsabilité quant à son contenu.