

Dans quel délai l'employeur doit-il remettre le certificat de travail à un salarié du catering ?

Réponse courte

L'employeur du secteur de la restauration collective doit remettre le certificat de travail **au plus tard 5 jours** après la date de fin du contrat de travail, conformément à l'article 3.9 de la CCT Catering 2024-2027 et à l'article L.125-6 du Code du travail. Ce délai s'applique quel que soit le motif de la fin du contrat : licenciement, démission, fin de CDD ou résiliation d'un commun accord.

Le certificat doit mentionner la nature des fonctions exercées, la durée de l'emploi et la date de début et de fin du contrat. Aucune **mention défavorable** ne peut y figurer, même si le salarié a été licencié pour faute grave.

L'employeur est également tenu de remettre tous les autres documents administratifs nécessaires au salarié dans le même délai, y compris le décompte final incluant l'éventuelle indemnité de départ.

Définition

Le certificat de travail est un document obligatoire que l'employeur doit délivrer au salarié à la fin de la relation de travail. Dans le secteur du catering, l'article 3.9 de la CCT impose un délai maximal de **5 jours** après la fin du contrat pour la remise de ce document. Le certificat atteste de l'emploi occupé et de sa durée, sans pouvoir contenir de jugement de valeur ou d'appréciation défavorable sur le salarié.

Questions fréquentes

Dans quel délai l'employeur doit-il remettre le certificat de travail à un salarié du catering ?

L'employeur doit remettre le certificat de travail au plus tard 5 jours après la date de fin du contrat, conformément à l'article 3.9 de la CCT Catering 2024-2027 et à l'article L.125-6 du Code du travail. Le délai s'applique quel que soit le motif de fin de contrat.

Le certificat de travail dans le catering est-il payant pour le salarié ?

Non. Le certificat de travail est gratuit pour le salarié. L'employeur doit le remettre sans contrepartie financière, accompagné de tous les documents administratifs nécessaires (attestations, fiches de paie, décompte final), pour permettre au salarié de faire valoir ses droits auprès de l'ADEM.

Le délai de 5 jours pour le certificat de travail s'applique-t-il à toutes les fins de contrat dans le catering ?

Oui. Le délai s'applique à toutes les fins de contrat : licenciement, démission, fin de CDD, résiliation d'un commun accord ou cessation de plein droit. L'obligation de l'article 3.9 de la CCT Catering est universelle et concerne tout salarié quittant l'entreprise.

Que risque l'employeur du catering qui retarde la remise du certificat de travail ?

Le refus ou le retard de délivrance expose l'employeur à des dommages et intérêts si le salarié subit un préjudice. Le délai de 5 jours est un maximum absolu et non indicatif. Le salarié peut saisir le tribunal du travail pour obtenir réparation.

Quelles mentions doit contenir le certificat de travail dans le catering ?

Le certificat doit mentionner la nature des fonctions exercées, la durée de l'emploi et les dates de début et de fin du contrat. Il ne peut contenir aucune mention défavorable, même en cas de licenciement pour faute grave. Les mentions sont strictement factuelles et neutres.

Conditions d'exercice

La remise du certificat de travail est soumise à des règles précises quant à son contenu et son délai de délivrance.

Condition	Détail
Délai de remise	Au plus tard 5 jours après la date de fin du contrat
Mentions obligatoires	Nature des fonctions, durée de l'emploi, dates de début et de fin
Mentions interdites	Aucune mention défavorable au salarié (art. L.125-6)
Bénéficiaires	Tout salarié quittant l'entreprise, quel que soit le motif de fin de contrat
Documents complémentaires	Tous les documents administratifs nécessaires (attestations, fiches de paie)
Coût	Gratuit pour le salarié

Modalités pratiques

La délivrance du certificat de travail implique le respect de plusieurs étapes administratives par le service RH.

Étape	Détail
Préparation	Rédiger le certificat dès la notification de la fin du contrat
Vérification du contenu	S'assurer de l'absence de toute mention défavorable
Signature	Par le responsable habilité de l'entreprise de catering
Remise	En main propre ou par envoi postal dans le délai de 5 jours
Accusé de réception	Obtenir une preuve de remise pour sécuriser l'employeur
Archivage	Conserver une copie du certificat dans le dossier du salarié

Pratiques et recommandations

Préparer le certificat de travail dès l'annonce de la fin du contrat pour respecter le délai strict de 5 jours, en coordination avec le calcul des [délais de préavis](#), particulièrement important dans le secteur du catering où les transferts de personnel entre prestataires sont fréquents.

Limiter le contenu du certificat aux mentions factuelles obligatoires en évitant toute formulation qui pourrait être interprétée comme une appréciation négative du salarié.

Remettre simultanément le certificat de travail et l'ensemble des documents administratifs nécessaires pour permettre au salarié de faire valoir ses droits auprès de l'ADEM et de son nouvel employeur.

Standardiser un modèle de certificat de travail au sein de l'entreprise de catering pour garantir la conformité systématique avec les exigences de la CCT et du Code du travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 3.9 CCT Catering 2024-2027	Délai et conditions de remise du certificat de travail
Art. <u>L.125-6</u> du Code du travail	Obligation de délivrance du certificat de travail
Art. 3.10 CCT Catering 2024-2027	Décompte final et documents de fin de contrat
RGD du 4 juin 2024	Déclaration d'obligation générale de la CCT Catering

Le délai de 5 jours est un maximum absolu et non un délai indicatif. Le refus ou le retard de délivrance du certificat de travail expose l'employeur à des dommages et intérêts si le salarié subit un préjudice. Dans le contexte des transferts d'entreprise fréquents dans le catering, le certificat du cédant doit être remis avant la prise de fonction chez le cessionnaire.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.