

Le certificat de travail dans le catering peut-il contenir une mention défavorable ?

Réponse courte

Le certificat de travail délivré dans le secteur de la restauration collective **ne peut contenir aucune mention défavorable** au salarié, conformément à l'article 3.9 de la CCT Catering 2024-2027 et à l'article L.125-6 du Code du travail. Cette interdiction est absolue et s'applique indépendamment du motif de fin de contrat, y compris en cas de licenciement pour faute grave ou de comportement problématique du salarié.

Le certificat doit se limiter aux mentions factuelles : identité du salarié, nature des fonctions exercées, durée de l'emploi et dates de début et de fin du contrat, et être accompagné du versement du décompte final. Toute formulation suggérant une appréciation négative, même indirecte ou codée, est prohibée. Le salarié qui constate une mention défavorable peut exiger la rectification du certificat et réclamer des **dommages et intérêts** si cette mention lui a causé un préjudice dans sa recherche d'emploi.

Définition

L'interdiction de mention défavorable dans le certificat de travail est un principe protecteur du salarié inscrit à l'article L.125-6 du Code du travail et repris par l'article 3.9 de la CCT Catering. Elle garantit que le document délivré à la fin du contrat ne puisse être utilisé comme un outil de sanction ou de dénigrement. Le certificat doit être un document **neutre et factuel** attestant uniquement de la réalité de l'emploi occupé.

Questions fréquentes

Comment standardiser les certificats de travail dans une entreprise de catering ?

Il est recommandé d'utiliser un modèle standardisé validé par le service juridique, contenant uniquement les mentions factuelles obligatoires : identité du salarié, fonctions exercées, dates de début et de fin. Une relecture systématique avant signature évite toute formulation susceptible d'être qualifiée défavorable.

Le certificat de travail dans le catering peut-il contenir une mention défavorable ?

Non. Le certificat de travail ne peut contenir aucune mention défavorable au salarié, conformément à l'article 3.9 de la CCT Catering 2024-2027 et à l'article L.125-6 du Code du travail. Cette interdiction est absolue, même en cas de licenciement pour faute grave.

Le motif de licenciement peut-il figurer sur le certificat de travail dans le catering ?

Non, sauf demande expresse du salarié. Le motif de fin de contrat est par défaut exclu du certificat de travail. L'employeur qui le mentionne sans accord du salarié viole l'obligation conventionnelle et légale, exposant à une demande de rectification et à des dommages et intérêts.

Les formulations codées suggérant une appréciation négative sont-elles autorisées dans le catering ?

Non. Les formulations codées suggérant implicitement une appréciation négative sont également interdites. La jurisprudence luxembourgeoise interprète strictement l'interdiction et sanctionne les appréciations indirectes. Le certificat doit être un document factuel et neutre, sans aucune ambiguïté défavorable au salarié.

Que peut faire un salarié du catering qui constate une mention défavorable sur son certificat ?

Le salarié peut exiger la rectification du certificat. En cas de refus, il peut saisir le tribunal du travail pour obtenir la rectification et des dommages et intérêts si la mention défavorable lui a causé un préjudice dans sa recherche d'emploi auprès d'un nouvel employeur.

Conditions d'exercice

L'interdiction de mention défavorable s'applique de manière stricte au contenu du certificat de travail.

Condition	Détail
Interdiction absolue	Aucune mention défavorable, directe ou indirecte
Mentions autorisées	Identité, fonctions, durée, dates de début et fin de contrat
Mentions interdites	Appréciation du travail, motif de départ, sanctions, absences
Formulations codées	Interdites (phrases suggérant implicitement une appréciation négative)
Motif de fin de contrat	Ne doit pas figurer sauf demande expresse du salarié
Recours du salarié	Droit à rectification et dommages et intérêts en cas de violation

Modalités pratiques

La rédaction du certificat de travail exige une attention particulière pour éviter toute mention susceptible d'être qualifiée de défavorable.

Étape	Détail
Rédaction standardisée	Utiliser un modèle type validé par le service juridique
Relecture	Vérifier l'absence de toute formulation ambiguë ou dépréciative
Validation	Faire valider par le responsable RH avant signature
Remise	Dans le délai de 5 jours après la fin du contrat (art. 3.9 CCT)
Contestation	En cas de refus de rectification, saisine du tribunal du travail
Archivage	Conserver une copie conforme dans le dossier du salarié

Pratiques et recommandations

Utiliser un modèle standardisé de certificat de travail au sein de l'entreprise de catering pour garantir l'uniformité et la conformité de tous les certificats délivrés.

Exclure systématiquement toute référence au motif de fin de contrat, aux performances, à l'assiduité ou au comportement du salarié, même si l'employeur estime ces informations positives.

Former les responsables de site à l'interdiction de mention défavorable car dans le secteur du catering, les changements de prestataire entraînent des fins de contrat fréquentes nécessitant la délivrance régulière de certificats.

Vérifier chaque certificat avant signature pour s'assurer qu'aucune formulation ne puisse être interprétée comme une appréciation négative, même implicite, par un futur employeur.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 3.9 CCT Catering 2024-2027	Certificat de travail et interdiction de mention défavorable
Art. <u>L.125-6</u> du Code du travail	Obligation de délivrance et contenu du certificat de travail
Art. <u>L.125-7</u> du Code du travail	Décompte final et documents de fin de contrat
RGD du 4 juin 2024	Déclaration d'obligation générale de la CCT Catering

La jurisprudence luxembourgeoise interprète strictement l'interdiction de mention défavorable et sanctionne également les appréciations indirectement négatives. Un certificat de travail non conforme peut être contesté devant le tribunal du travail même après la fin du contrat. L'employeur qui mentionne le motif de licenciement sans l'accord du salarié viole cette obligation.

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.