



Depuis plus de 25 ans, nous conseillons et accompagnons les entreprises françaises, suisses et belges ainsi que leurs filiales allemandes dans tous les aspects juridiques de leurs activités en Allemagne. Aux côtés des cadres dirigeants, des départements ressources humaines, des services juridique et financier ainsi que des équipes commerciales, nous assistons de la même manière les sociétés allemandes en France.

News | Droit social | Allemagne

## Le salarié ne peut prétendre au bénéfice de formules de remerciement et de regret dans son certificat de travail allemand

31 janvier 2023

« *Nous remercions Monsieur Müller pour sa coopération toujours excellente et regrettons beaucoup de le perdre comme collaborateur. Nous lui souhaitons le meilleur pour la suite de sa carrière et de sa vie.* » Voici une formule de conclusion type que l'on peut trouver dans un certificat de travail allemand (*Arbeitszeugnis*).

Cependant, si la relation de travail s'est terminée en mauvais termes, l'employeur n'a parfois pas intérêt à prévoir une telle formule finale dans le certificat de travail. Mais étant donné que la quasi-totalité des certificats de travail allemand se termine ainsi, il y a longtemps eu des débats dans la jurisprudence sur la question de savoir si un salarié pouvait prétendre au bénéfice d'une telle formule de conclusion. Certains tribunaux craignaient que l'absence de cette formule constitue un indice caché traduisant, dans le certificat de travail qui pour le reste est très positif, le mécontentement de l'employeur vis-à-vis du salarié. [Il faut savoir que le contenu des certificats de travail est assez strictement réglé](#) par la jurisprudence allemande et qu'il faut employer un langage très spécifique dont les nuances sont compliquées à interpréter pour les non-initiés. Les salariés allemands y accordent une importance particulière. Nombreux sont les cas dans lesquels des salariés ont saisi les tribunaux de travail allemands (*Arbeitsgericht*) à cause d'une évaluation de leur travail ou même d'une seule formulation dans leur certificat de travail qui ne leur convenait pas.

En ce qui concerne la question des formules de conclusion, la Cour fédérale du travail allemande (*Bundesarbeitsgericht*) vient de statuer sur le fait qu'un salarié ne peut pas y prétendre (réf. : 9 AZR 146/21). En l'espèce, l'employeur avait établi un certificat de travail plus positif que la moyenne, mais n'avait pas mis de formule de conclusion. Le salarié a fait valoir que cela était contradictoire et relativisait l'évaluation positive précédente.



**Michael Ott** LL.M.  
Rechtsanwalt

[ott@rechtsanwalt.fr](mailto:ott@rechtsanwalt.fr)  
T + 33 (0) 3 88 45 65 45



**Ulrich Martin** DEA / DESE  
Rechtsanwalt

[martin@rechtsanwalt.fr](mailto:martin@rechtsanwalt.fr)  
T + 33 (0) 3 88 45 65 45



**Jörg Luft**  
Rechtsanwalt

[luft@rechtsanwalt.fr](mailto:luft@rechtsanwalt.fr)  
T + 49 (0) 7221 30 23 70

[www.rechtsanwalt.fr](http://www.rechtsanwalt.fr)

### Strasbourg

16 rue de Reims  
F-67000 Strasbourg  
T + 33 (0) 3 88 45 65 45  
F + 33 (0) 3 88 60 07 76  
[strasbourg@rechtsanwalt.fr](mailto:strasbourg@rechtsanwalt.fr)

### Paris

4 rue Paul Baudry  
F-75008 Paris  
T + 33 (0) 1 53 93 82 90  
F + 33 (0) 1 53 93 82 99  
[paris@rechtsanwalt.fr](mailto:paris@rechtsanwalt.fr)

### Baden-Baden

Schützenstraße 7  
D-76530 Baden-Baden  
T + 49 (0) 7221 30 23 70  
F + 49 (0) 7221 30 23 725  
[baden@rechtsanwalt.fr](mailto:baden@rechtsanwalt.fr)

### Bordeaux

48 cours d'Alsace et Lorraine  
F-33000 Bordeaux  
T + 33 (0) 5 56 28 38 07  
F + 33 (0) 3 88 60 07 76  
[bordeaux@rechtsanwalt.fr](mailto:bordeaux@rechtsanwalt.fr)

### Sarreguemines

50 rue de Grosbliedestroff  
F-57200 Sarreguemines  
T + 33 (0) 3 87 02 99 87  
F + 33 (0) 3 87 28 08 13  
[sarreguemines@rechtsanwalt.fr](mailto:sarreguemines@rechtsanwalt.fr)

### Epp Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Cette présentation a un caractère purement informatif et ne saurait remplacer un conseil personnalisé. Toute responsabilité des auteurs est exclue. Les contenus de cette présentation sont soumis à des droits d'auteur.

La Cour a répondu en s'appuyant sur la liberté d'expression de l'employeur. Celui-ci ne peut pas être contraint à exprimer, dans un certificat de travail, quelque chose qu'il ne ressent pas. De plus, c'est aussi le « principe de la vérité du certificat de travail » qui s'opposerait à une telle indication non conforme avec les sentiments réels de l'employeur. La Cour souligne d'ailleurs que certes l'absence d'une telle formule de conclusion pourrait léser le salarié dans sa recherche d'un nouvel emploi, mais que la loi ne lui confère qu'une évaluation de sa performance et de son comportement - ni plus ni moins. Si les employeurs y rajoutent couramment une formule de conclusion, c'est de leur propre volonté et non en application d'une obligation légale.

D'une perspective pratique, en Allemagne le certificat de travail fait régulièrement l'objet de négociations dans le cadre d'une rupture conventionnelle (*Aufhebungsvertrag*) ou d'un protocole d'accord transactionnel après licenciement (*Abwicklungsvertrag*). Dans un tel contexte, les parties vont souvent s'accorder sur un certificat de travail avec une évaluation du travail correspondant à la note « bien » ou « très bien » – et également sur une formule de conclusion incluant le remerciement, le regret et des vœux pour l'avenir. Ainsi l'employeur peut utiliser ce certificat de travail comme un argument pour négocier la réduction d'une éventuelle indemnité de rupture ([qui n'est pas obligatoire en Allemagne](#)) dans le cadre de la conclusion d'une rupture conventionnelle ou d'un protocole d'accord transactionnel après licenciement.

Notre cabinet se tient à votre disposition pour vous soutenir dans la rédaction d'un certificat de travail ou pour toute question complémentaire.

[welcome@rechtsanwalt.fr](mailto:welcome@rechtsanwalt.fr)