

Certificat de travail: ce qui a changé le 1er juin 2015

POUR LES ASSISTANTS & ACCUEILLANTS FAMILIAUX - MATERNELS Employés par des personnes morales

A son départ de l'entreprise, le salarié doit être en possession d'un certificat de travail. Quelles sont les mentions obligatoires devant y figurer ? Quels risques courts l'employeur en cas d'erreur ou de non remise ?

Le certificat de travail est un document obligatoire à remettre au salarié lors de son départ de l'entreprise quel qu'en soit le motif (licenciement, démission, retraite...) pour lui permettre de prouver qu'il est libre de tout engagement pour postuler chez un autre employeur. Il comporte des mentions obligatoires.

- **Quelles sont les mentions obligatoires du certificat de travail ?**

- La date d'entrée du salarié dans l'entreprise, incluant la période d'essai ou d'apprentissage.
- La date de sortie, correspondant à la date de fin de contrat, préavis inclus (même non travaillé).
- La nature exacte du ou des emplois occupés avec les périodes correspondantes. La qualification précise des fonctions remplies doit être mentionnée (se référer au contrat de travail, bulletins de paie ou classifications professionnelles).
- Non précisés par la législation mais néanmoins indispensable : les noms, prénoms du salarié, les nom, adresse et raison sociale de la société, la signature de l'employeur, les lieu et date de délivrance.
- Depuis le 1er juin 2014 (loi du 14 juin 2013) : les employeurs sont contraints d'indiquer les informations concernant la partie "frais de santé" de la portabilité prévoyance. En cas de cessation de contrat de travail (sauf faute lourde), les salariés couverts par une complémentaire santé continuent de bénéficier de la couverture mutuelle pour une durée limitée et à titre gratuit s'ils sont bénéficiaires de l'allocation chômage.
- Au 1er janvier 2015, la disparition du DIF et son remplacement par le CPF a entraîné la suppression des mentions relatives au DIF (nombre d'heures acquises, coordonnées de l'Organisme paritaire collecteur agréé (Opc)). Il n'y a pas de mentions relatives au CPF puisque celui-ci n'obéit pas à la même logique, les heures inscrites sur le CPF étant conservées tout au long de la vie professionnelle.

- Depuis le 1er juin 2015 les employeurs sont contraints d'indiquer les informations concernant la portabilité prévoyance pour les autres garanties prévoyance (décès, dépendance, incapacité, invalidité...) s'ils en ont. Les employeurs devront s'assurer du maintien à leurs salariés des garanties liées à la prévoyance durant un an après la rupture du contrat de travail.

A noter : l'employeur peut, avec l'accord du salarié, faire une mention facultative (qualité de son travail, compétences...) mais ne doit en aucun cas, apporter au certificat de travail une mention diffamatoire, discriminatoire ou préjudiciable eu salarié.

Le salarié peut renoncer au maintien total et définitif des garanties. Il doit notifier sa renonciation par écrit à l'employeur, dans les dix jours suivant la date de cessation de son contrat de travail.

- **Quelles sont les sanctions pour un certificat de travail inexact ou non-remis ?**

Lorsqu'un salarié quitte définitivement l'entreprise, vous devez délivrer son certificat de travail sous peine de sanctions. En cas d'absence des mentions obligatoires, de mentions inexactes ou de non-délivrance du certificat, vous risquez :

- Une amende jusqu'à 750 euros (le double en cas de récidive).
- La remise du certificat avec le paiement d'une amende par jour de retard.
- Le paiement de dommages et intérêts pour défaut de remise du certificat. Le défaut de remise entraîne nécessairement un préjudice, il n'y aura pas à le prouver.

Aucune forme n'est exigée mais il est recommandé d'établir le certificat de travail sur un papier à en-tête de l'entreprise. Et de le remettre en main propre contre signature.

POUR LES ASSISTANTS MATERNELS & ACCUEILLANTS FAMILIAUX
Employés par particuliers

LE CERTIFICAT DE TRAVAIL :

Le certificat de travail doit être remis à la rupture du contrat au salarié (que ce soit retrait d'enfant ou démission de l'assistant maternel).

- **Il doit comporter :**

- La date d'embauche incluant la période d'essai (et d'adaptation) ;
- La date de sortie (celle du préavis inclus même non travaillé) ;
- La nature de l'emploi ou des emplois successivement occupés et les périodes correspondantes Dans le cas d'une assistante maternelle, il est par exemple utile d'indiquer l'âge des enfants accueillis, le type de garde (périscolaire ou temps plein, etc.)

Bien que la loi ne le précise pas, il doit également y figurer :

- les nom et prénom(s) de l'assistant maternel ;
- la signature de l'employeur ;
- les lieu et date de délivrance.

A noter : Avec l'accord du salarié, il est possible d'inclure d'autres remarques (sur la qualité de son travail, par exemple). Mais attention, le certificat de travail ne doit comporter aucune mention diffamatoire, discriminatoire ou préjudiciable au salarié.

La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a prévu qu'à compter du **1er juin 2015**, les salariés dont le contrat de travail sera rompu, bénéficieront du maintien de la couverture prévoyance (décès, dépendance, incapacité, invalidité) IRCM pour les assistants maternels, pendant une durée limitée (12 mois maximum) et à titre gratuit.

Cette portabilité de la prévoyance ne joue toutefois que si le salarié n'a pas été licencié pour faute lourde et qu'il est pris en charge par l'assurance chômage.

Cette portabilité de la prévoyance doit être signalée dans le certificat de travail.

- **Les risques encourus en cas de non délivrance du certificat de travail ou encore certificat inexact**

Le certificat de travail doit être remis lors du dernier jour de travail (ou de préavis non effectué). En cas d'absence des mentions obligatoires, de mentions inexacts ou de non-délivrance du certificat, les sanctions suivantes peuvent être appliquées :

- Une amende pouvant aller jusqu'à 750 euros.
- Ou le paiement d'une astreinte par jour de retard.
- Le paiement de dommages et intérêts pour défaut de remise du certificat. Le défaut de remise de ce certificat de travail entraîne nécessairement un préjudice, l'assistante maternelle n'aura pas à le démontrer.