

Le calcul du solde de congé doit-il figurer dans l'attestation de travail ?

Réponse courte

Le calcul du solde de congé ne doit pas figurer dans l'attestation de travail. **Aucune disposition légale n'impose la mention du solde de congé dans ce document**, qui doit se limiter aux informations sur la durée de l'emploi, la nature des fonctions et, sur demande, le motif de la cessation du contrat.

Le solde de congé restant dû doit être calculé et payé lors de la rupture du contrat, mais il doit apparaître sur le bulletin de paie final et le reçu pour solde de tout compte, non sur l'attestation de travail. **Il est recommandé de ne pas inclure cette information dans l'attestation afin d'éviter toute confusion ou contestation ultérieure.**

Définition

L'attestation de travail est un document que l'employeur doit remettre au salarié à la fin de la relation de travail, quelle qu'en soit la cause. Elle atteste de la période d'emploi, de la nature des fonctions exercées et, le cas échéant, du motif de la cessation du contrat si le salarié en fait la demande. Le solde de congé correspond au nombre de jours de congé payé restant dus au salarié à la date de la rupture du contrat.

Questions fréquentes

Comment et où doit apparaître le solde de congé lors de la rupture du contrat ?

Le solde de congé restant dû doit être calculé et payé sous forme d'indemnité compensatoire lors de la rupture du contrat. Cette information doit apparaître sur le bulletin de paie final et le reçu pour solde de tout compte, mais pas sur l'attestation de travail.

Le solde de congé doit-il figurer dans l'attestation de travail au Luxembourg ?

Non, le calcul du solde de congé ne doit pas figurer dans l'attestation de travail. Aucune disposition légale n'impose cette mention, qui doit se limiter aux informations sur la durée de l'emploi, la nature des fonctions et, sur demande, le motif de la cessation du contrat.

Pourquoi est-il recommandé de ne pas inclure le solde de congé dans l'attestation de travail ?

Il est recommandé de ne pas inclure cette information pour respecter la finalité de l'attestation de travail, qui est de certifier l'emploi et non de détailler les éléments de rémunération. Cela permet également d'éviter toute confusion ou contestation ultérieure.

Quelles sont les mentions obligatoires dans une attestation de travail luxembourgeoise ?

L'attestation de travail doit mentionner la durée de l'emploi, la nature des fonctions exercées et, uniquement sur demande expresse du salarié, le motif de la cessation du contrat. Ces mentions sont définies par l'article L.124-1 du Code du travail.

Conditions d'exercice

L'article [L.124-1](#) du Code du travail impose à l'employeur de délivrer une attestation de travail à la fin du contrat, sans que le salarié ait à en faire la demande. Ce document doit mentionner la durée de l'emploi, la nature des fonctions et, sur demande expresse du salarié, le motif de la cessation du contrat. Aucune disposition légale n'impose la mention du solde de congé dans l'attestation de travail. Le calcul et le paiement du solde de congé non pris doivent toutefois être réalisés lors de l'établissement du solde de tout compte.

Modalités pratiques

En pratique, l'attestation de travail remise au salarié doit se limiter aux mentions obligatoires prévues par la loi. L'indication du solde de congé n'est ni requise ni usuelle dans ce document. Le solde de congé restant dû doit être calculé à la date de la rupture et payé sous forme d'indemnité compensatoire de congé non pris, distinctement mentionnée sur le bulletin de paie final et le reçu pour solde de tout compte. Si le salarié souhaite obtenir une information sur son solde de congé, il peut en faire la demande séparément, mais l'employeur n'est pas tenu de l'intégrer à l'attestation de travail.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de ne pas inclure le solde de congé dans l'attestation de travail afin de respecter la finalité de ce document, qui est de certifier l'emploi et non de détailler les éléments de rémunération ou de congés. Pour éviter toute confusion, il convient de remettre au salarié, en plus de l'attestation de travail, un bulletin de paie final détaillant l'indemnité compensatoire de congé payé, ainsi qu'un reçu pour solde de tout compte. Cette séparation des documents permet de répondre aux exigences légales et de limiter les risques de contestation ultérieure.

Cadre juridique

Le Code du travail luxembourgeois, notamment l'article [L.124-1](#), encadre strictement le contenu de l'attestation de travail. La jurisprudence nationale confirme que l'attestation de travail n'a pas vocation à contenir des informations relatives au solde de congé ou à d'autres éléments de la rémunération. L'indemnité compensatoire de congé payé est régie par les articles [L.233-10](#) et suivants, qui prévoient son versement lors de la rupture du contrat, sans obligation de mention dans l'attestation de travail.

Veillez à bien distinguer l'attestation de travail des autres documents remis à la fin du contrat. Toute mention superflue, telle que le solde de congé, peut entraîner des contestations ou des demandes de rectification ultérieures.

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.