

Est-il possible de exiger une attestation de non-congé d'un ancien employeur ?

Réponse courte

Il n'est pas possible d'exiger systématiquement une attestation de non-congé d'un ancien employeur lors d'un recrutement au Luxembourg, car aucune obligation légale ne le prévoit. La demande de ce document ne peut reposer que sur une pratique interne, à condition qu'elle soit justifiée, proportionnée et respecte la vie privée ainsi que la protection des données personnelles du candidat.

Le salarié n'est pas tenu de fournir une telle attestation et peut refuser sans que cela constitue un motif légitime de rejet de candidature, sauf nécessité objective liée au poste. L'employeur doit informer le candidat et obtenir son consentement préalable avant toute demande, et limiter la collecte aux seules informations strictement nécessaires.

Définition

L'attestation de non-congé est un document délivré par l'employeur précédent, certifiant que le salarié n'est pas en période de préavis ou de congé, et qu'aucune rupture du contrat de travail n'est en cours. Cette attestation vise à informer un nouvel employeur potentiel de la situation contractuelle du candidat au regard de son emploi antérieur.

Questions fréquentes

Qu'est-ce qu'une attestation de non-congé et peut-on l'exiger lors d'un recrutement au Luxembourg ?

Une attestation de non-congé est un document certifiant qu'un salarié n'est pas en période de préavis ou de congé chez son employeur précédent. Au Luxembourg, aucune obligation légale ne permet d'exiger systématiquement ce document lors d'un recrutement. L'employeur peut seulement le demander de manière exceptionnelle, avec le consentement du candidat et pour des raisons justifiées.

Quelles conditions doit respecter l'employeur pour demander une attestation de non-congé ?

L'employeur doit informer explicitement le candidat et recueillir son consentement préalable. La demande doit être strictement nécessaire, proportionnée et respecter la protection des données personnelles. Elle doit se limiter aux seules informations nécessaires à la gestion du recrutement, sans exiger de détails confidentiels sur les conditions de départ.

Quels sont les risques juridiques pour un employeur qui exige systématiquement une attestation de non-congé ?

L'exigence systématique d'une attestation de non-congé peut constituer une pratique disproportionnée exposant l'employeur à des sanctions en matière de discrimination et de protection des données personnelles. La CNPD considère que toute demande excessive ou non justifiée peut être sanctionnée selon la réglementation européenne sur la protection des données.

Un candidat peut-il refuser de fournir une attestation de non-congé ?

Oui, le candidat peut légitimement refuser de fournir une attestation de non-congé sans que ce refus constitue un motif de rejet de candidature. Le salarié n'a aucune obligation légale de présenter ce document, sauf si la nature du poste ou des contraintes opérationnelles spécifiques le justifient objectivement.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, la législation du travail ne prévoit aucune obligation légale pour le salarié de présenter une attestation de non-congé lors de l'embauche. De même, aucun texte n'impose à l'employeur de solliciter ou d'exiger ce document dans le cadre d'un processus de recrutement. L'exigence d'une telle attestation ne peut donc reposer que sur une pratique interne ou une politique d'entreprise, sous réserve du respect des principes de proportionnalité et de protection des données personnelles.

L'employeur ne peut justifier l'exigence d'une attestation de non-congé que si celle-ci est strictement nécessaire à la vérification de la disponibilité immédiate du salarié, et à condition que cette demande ne porte pas atteinte à la vie privée du candidat ni ne constitue une discrimination.

Modalités pratiques

Si un employeur souhaite obtenir une attestation de non-congé, il doit en informer explicitement le candidat et recueillir son consentement préalable. Le salarié n'est pas tenu de fournir ce document et peut légitimement refuser sans que ce refus puisse constituer un motif de discrimination ou de rejet de candidature, sauf si la nature du poste ou des contraintes opérationnelles spécifiques le justifient objectivement.

La demande d'attestation doit être limitée à la seule information nécessaire à la gestion du recrutement, sans exiger de détails sur les motifs de départ, les conditions de rupture ou d'autres éléments relevant de la confidentialité contractuelle. L'ancien employeur n'est pas obligé de délivrer une telle attestation, sauf accord exprès du salarié.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs luxembourgeois de privilégier la transparence et le dialogue avec les candidats concernant leur disponibilité, plutôt que de recourir systématiquement à l'attestation de non-congé. L'usage de ce document doit rester exceptionnel et justifié par des nécessités organisationnelles avérées.

La collecte et le traitement d'une attestation de non-congé doivent respecter les règles relatives à la protection des données à caractère personnel prévues par la loi modifiée du 1er août 2018 portant organisation de la Commission nationale pour la protection des données et du règlement (UE) 2016/679. Toute conservation ou transmission de ce document doit être limitée dans le temps et sécurisée.

Cadre juridique

Aucune disposition du Code du travail luxembourgeois, ni aucune jurisprudence nationale, n'impose ou n'autorise expressément l'exigence d'une attestation de non-congé lors d'un recrutement. La liberté contractuelle prévaut, sous réserve du respect des droits fondamentaux du salarié, notamment en matière de vie privée et de non-discrimination (articles [L.251-1](#) et suivants du Code du travail).

La Commission nationale pour la protection des données (CNPD) considère que la collecte de documents relatifs à la situation contractuelle antérieure d'un candidat doit être strictement limitée à ce qui est nécessaire et proportionné à la finalité poursuivie. Toute demande excessive ou non justifiée peut être sanctionnée.

L'exigence systématique d'une attestation de non-congé peut être considérée comme disproportionnée et constituer un risque juridique pour l'employeur, notamment en matière de discrimination et de protection des données. Il est conseillé de limiter cette pratique aux cas exceptionnels et de toujours motiver la demande.

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.