

# Est-il possible de faire figurer les congés pris sur le certificat de travail ?

## Réponse courte

Il n'est pas possible de faire figurer les congés pris par un salarié sur le certificat de travail au Luxembourg, sauf demande écrite et précise du salarié. La mention des congés, qu'il s'agisse de leur nature ou de leur durée, est considérée comme une information relevant de la vie privée et ne doit pas apparaître sur ce document.

L'employeur doit se limiter aux informations strictement requises par la loi (identité, dates, nature de l'emploi, appréciation sur la manière de servir à la demande du salarié). Toute mention non autorisée, notamment sur les congés, expose l'employeur à un risque de contestation et de responsabilité pour atteinte à la vie privée.

## Définition

Le certificat de travail est un document que l'employeur est tenu de remettre au salarié à la fin de la relation de travail, conformément à l'article [L.124-1](#) du Code du travail luxembourgeois. Il atteste de la durée de l'emploi, de la nature des fonctions exercées et, sur demande du salarié, peut comporter une appréciation sur la manière de servir. Ce document a pour vocation de permettre au salarié de justifier de son expérience professionnelle auprès de futurs employeurs.

## Questions fréquentes

### Dans quel cas exceptionnel peut-on mentionner les congés sur un certificat de travail ?

Les congés peuvent être mentionnés uniquement sur demande écrite et précise du salarié lui-même. Sans cette demande expresse du salarié, toute mention des congés pris est interdite et expose l'employeur à des sanctions.

### Peut-on mentionner les congés pris par un salarié sur son certificat de travail au Luxembourg ?

Non, il n'est pas possible de faire figurer les congés pris par un salarié sur le certificat de travail au Luxembourg, sauf demande écrite et précise du salarié. La mention des congés est considérée comme une information relevant de la vie privée et ne doit pas apparaître sur ce document.

### Quelles informations peuvent légalement figurer sur un certificat de travail au Luxembourg ?

Le certificat de travail doit se limiter aux informations strictement requises par la loi : identité de l'employeur et du salarié, dates d'entrée et de sortie, nature de l'emploi exercé, et éventuellement une appréciation sur la manière de servir si le salarié en fait la demande expresse.

### Quels risques encourt un employeur qui mentionne les congés sur un certificat de travail ?

L'employeur s'expose à un risque de contestation et de responsabilité pour atteinte à la vie privée. Il peut faire l'objet d'une action en dommages et intérêts pour préjudice moral, car cette mention constitue une violation du droit au respect de la vie privée du salarié.

## Conditions d'exercice

L'employeur doit obligatoirement délivrer un certificat de travail à la fin du contrat, quelle qu'en soit la cause (démission, licenciement, expiration du CDD, etc.). Le contenu du certificat est strictement encadré : il doit se limiter aux informations objectives relatives à l'emploi occupé, à la période d'occupation et, le cas échéant, à l'appréciation professionnelle si le salarié en fait la demande expresse. Toute mention susceptible de nuire au salarié ou de porter atteinte à sa vie privée est prohibée.

## Modalités pratiques

La mention des congés pris (congé annuel, congé parental, congé pour raisons familiales, etc.) ne figure pas parmi les informations que l'employeur est autorisé à faire apparaître sur le certificat de travail. L'indication de périodes d'absence, qu'elles soient justifiées ou non, est considérée comme une information relevant de la vie privée du salarié et n'a pas à être communiquée à un tiers. La jurisprudence luxembourgeoise considère que le certificat de travail ne doit comporter aucune indication susceptible de porter préjudice au salarié ou de révéler des éléments non strictement liés à l'exécution du contrat de travail.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de s'en tenir à la stricte énumération des éléments requis par la loi : identité de l'employeur et du salarié, dates d'entrée et de sortie, nature de l'emploi, éventuellement appréciation sur la manière de servir à la demande du salarié. L'ajout d'informations relatives aux congés pris, qu'il s'agisse de leur nature ou de leur durée, expose l'employeur à un risque de contestation, voire à une action en dommages et intérêts pour atteinte à la vie privée ou préjudice moral. En cas de demande expresse du salarié, l'employeur peut mentionner certains éléments, mais il est fortement déconseillé d'inclure les congés pris sans une demande écrite et précise du salarié.

## Cadre juridique

L'article L.124-1 du Code du travail impose à l'employeur la délivrance d'un certificat de travail à la fin de la relation de travail. La jurisprudence nationale, notamment celle de la Cour d'appel du Luxembourg, rappelle que ce document ne doit comporter aucune mention susceptible de nuire au salarié ou de révéler des informations personnelles non strictement nécessaires. L'Inspection du travail et des mines (ITM) précise également que l'employeur ne peut faire figurer sur le certificat de travail des éléments relatifs à l'état de santé, aux absences ou aux congés du salarié, sauf demande expresse de ce dernier.

L'insertion d'informations sur les congés pris dans le certificat de travail, sans demande écrite du salarié, constitue une violation du droit au respect de la vie privée et peut engager la responsabilité de l'employeur.

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.