Le salarié doit-il présenter un certificat de fin de contrat de son ancien employeur ?

Réponse courte

Le salarié n'a **pas l'obligation légale** de présenter un certificat de fin de contrat de son ancien employeur lors d'une nouvelle embauche au Luxembourg. La loi impose à l'ancien employeur de délivrer ce document à la demande du salarié (article L.125-6 du Code du travail), mais n'impose pas au salarié de le fournir à son nouvel employeur.

La demande de ce certificat par le nouvel employeur relève d'une pratique interne et ne peut constituer une condition obligatoire à l'embauche, sauf si la justification de l'expérience professionnelle est objectivement nécessaire pour le poste. Toute demande doit respecter le principe de **proportionnalité**, la protection des données personnelles et l'**égalité de traitement** conformément aux articles L.241-1, L.251-1 et L.261-1 du Code du travail.

Définition

Le **certificat de fin de contrat**, ou certificat de travail, est un document remis par l'employeur au salarié à la cessation du contrat de travail. Il atteste de la date d'entrée en service et celle de sortie, de la nature de l'emploi occupé ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été occupés. Ce document est distinct d'autres attestations telles que le certificat de salaire ou le certificat de non-concurrence. Aucune mention tendancieuse ou défavorable au salarié ne peut figurer sur ce certificat.

Questions fréquentes

L'ancien employeur peut-il refuser de délivrer le certificat ?

Non, l'ancien employeur a l'obligation légale de délivrer le certificat de fin de contrat à la demande du salarié selon l'article L.125-6 du Code du travail. Le refus injustifié expose à des sanctions et peut donner lieu à une action en justice du salarié pour obtenir la délivrance forcée du document.

L'attestation d'expérience peut-elle être demandée à l'embauche ?

L'attestation d'expérience peut être demandée si elle est objectivement nécessaire pour vérifier les qualifications requises par le poste. La demande doit être proportionnée et respecter l'égalité de traitement entre candidats. Une attestation sur l'honneur ou des références professionnelles peuvent constituer des alternatives valables.

Le nouvel employeur peut-il exiger un certificat de fin de contrat ?

La demande de ce certificat par le nouvel employeur relève d'une pratique interne et ne peut constituer une condition obligatoire à l'embauche, sauf si la justification de l'expérience professionnelle est objectivement nécessaire pour le poste. Toute demande doit respecter la proportionnalité et l'égalité de traitement.

Le salarié doit-il fournir un certificat de fin de contrat à son nouvel employeur ?

Non, le salarié n'a pas l'obligation légale de présenter un certificat de fin de contrat de son ancien employeur lors d'une nouvelle embauche au Luxembourg. La loi impose uniquement à l'ancien employeur de délivrer ce document à la demande du salarié (article L.125-6 du Code du travail).

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quelle base légale pour le certificat de fin de contrat au Luxembourg ?

L'article L.125-6 du Code du travail luxembourgeois impose à l'ancien employeur de délivrer un certificat de fin de contrat à la demande du salarié. Ce document mentionne les dates d'engagement et de fin, ainsi que la nature du dernier emploi occupé. Aucune appréciation négative ne peut y figurer.

Quelles obligations RGPD lors de la demande de certificat ?

La demande doit respecter le principe de minimisation et la protection des données personnelles selon le RGPD et la loi du 1er août 2018. L'employeur doit justifier la pertinence du certificat pour le poste, informer le candidat de la collecte et limiter la conservation à la durée nécessaire.

Un employeur peut-il refuser une embauche faute de certificat ?

Le refus d'embauche fondé sur l'absence de certificat de fin de contrat peut constituer une discrimination indirecte si la demande n'est pas objectivement justifiée par les exigences du poste. Les articles L.241-1 et L.251-1 du Code du travail interdisent toute discrimination dans l'accès à l'emploi.

Conditions d’exercice

Les conditions suivantes encadrent cette situation.

Condition	Description
obligation de délivrer	Au Luxembourg, l'employeur a l'obligation de délivrer un certificat de travail à tout salarié qui en fait la demande à la fin de son contrat, conformément à l'article L.125-6 du Code du travail. Dans le cas d'un contrat à durée déterminée, le certificat doit être délivré au salarié qui en fait la demande au moins huit jours avant la date d'expiration du contrat.
aucune disposition légale n'impose au salarié	Toutefois, aucune disposition légale n'impose au salarié de présenter ce certificat à un nouvel employeur lors d'une embauche. La présentation du certificat de fin de contrat n'est donc pas une obligation légale pour le salarié dans le cadre d'un nouveau recrutement. Le respect du principe d'égalité de traitement et de non-discrimination (articles L.241-1 et L.251-1 du Code du travail) s'applique à toute demande de documents lors du recrutement.

Modalités pratiques

Les modalités suivantes s'appliquent.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Modalité	Description
pratique interne	En pratique, certains employeurs peuvent demander la présentation d'un certificat de fin de contrat afin de vérifier l'historique professionnel du candidat, notamment la durée de l'emploi précédent et la nature des fonctions exercées. Cette demande relève d'une pratique interne et ne peut constituer une condition préalable obligatoire à l'embauche.
exigence objective et vérifiable	Le refus du salarié de présenter ce document ne saurait justifier un refus d'embauche, sauf dans des cas spécifiques où la justification de l'expérience professionnelle est une exigence objective et vérifiable du poste à pourvoir. Toute collecte de documents doit respecter le principe de proportionnalité et la protection des données à caractère personnel conformément aux articles L.261-1 et suivants du Code du travail et au Règlement général sur la protection des données (RGPD).
strictement nécessaire	L'employeur qui souhaite demander ce document doit veiller à ce que cette demande soit strictement nécessaire à l'évaluation de la candidature et à ce qu'elle ne porte pas atteinte aux droits du candidat en matière de vie privée et de protection des données personnelles.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de limiter la demande de certificat de fin de contrat aux situations où la vérification de l'expérience professionnelle est strictement nécessaire, notamment pour des postes réglementés ou nécessitant une expérience avérée. Les employeurs doivent veiller à ne pas exiger d'informations allant au-delà de ce qui est strictement pertinent pour l'évaluation de la candidature, conformément aux principes de **proportionnalité**, de **confidentialité** et de respect de la vie privée.

Le certificat de travail ne doit comporter aucune appréciation subjective ni information susceptible de porter atteinte à la réputation du salarié. Toute demande de document doit être tracée et justifiée, et l'accès à ces informations doit être limité aux personnes habilitées dans le cadre du processus de recrutement. L'employeur doit être en mesure de démontrer la nécessité et la proportionnalité de cette demande en cas de contrôle.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.125-6 du Code du travail	Obligation pour l'employeur de délivrer un certificat de travail à la demande du salarié à la fin du contrat
Article L.241-1 du Code du travail	Égalité de traitement entre hommes et femmes, interdiction de discrimination fondée sur le sexe
Article L.251-1 du Code du travail	Interdiction de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion, les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle ou l'appartenance ethnique
Articles L.261-1 et suivants du Code du travail	Traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance dans le cadre des relations de travail
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel

L'employeur ne peut exiger la présentation d'un certificat de fin de contrat que dans le respect du principe de proportionnalité, de la protection des données personnelles et de l'égalité de traitement. Toute collecte excessive ou non justifiée d'informations sur le parcours antérieur du salarié est prohibée et peut exposer l'employeur à des sanctions.

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.