Le salarié peut-il exiger une version en langue française du contrat signé en anglais ?

Réponse courte

Le salarié ne peut pas exiger automatiquement une version en **langue française** du contrat de travail signé en anglais. Toutefois, si le salarié ne comprend pas l'anglais, il peut demander que le contrat lui soit présenté dans une langue qu'il comprend, y compris le français si c'est sa **langue de compréhension**.

L'employeur doit alors fournir une **traduction fidèle** du contrat en français ou dans une autre langue comprise par le salarié, afin de garantir la **compréhension effective** des droits et obligations conformément à l'article L.121-4 du Code du travail, qui impose une information écrite claire. Cette traduction n'a pas de **valeur contractuelle** autonome sauf mention expresse, mais elle permet de respecter l'obligation d'information prévue par la loi. En cas de litige sur l'interprétation, la **version signée** fait foi, sauf si le salarié prouve qu'il n'a pas compris les engagements pris en raison de la langue utilisée.

Définition

Au Luxembourg, le **contrat de travail** est un accord écrit ou verbal par lequel un salarié s'engage à fournir une prestation de travail sous l'autorité d'un employeur, moyennant rémunération. La loi ne prescrit pas de **langue obligatoire** pour la rédaction du contrat de travail, mais impose que le salarié comprenne les termes du contrat et soit informé de ses droits et obligations. La langue du contrat doit donc permettre au salarié de prendre connaissance de l'ensemble des **dispositions contractuelles** qui le concernent.

Questions fréquentes

Comment documenter la compréhension du contrat par le salarié ?

Il faut conserver la preuve que le salarié a effectivement compris le contenu du contrat, par exemple en faisant signer une déclaration de compréhension ou en annexant la traduction au dossier du salarié. En cas de doute, solliciter une traduction professionnelle.

L'employeur doit-il fournir une traduction certifiée ?

Pas nécessairement. L'exigence ne porte pas sur une traduction officielle ou certifiée, mais sur la capacité effective du salarié à comprendre ses droits et obligations. Une traduction fidèle dans une langue comprise par le salarié est suffisante.

Le salarié peut-il exiger une version française du contrat signé en anglais ?

Non automatiquement, mais si le salarié ne comprend pas l'anglais, il peut demander que le contrat lui soit présenté dans une langue qu'il comprend, y compris le français. L'article L.121-4 impose que le salarié comprenne le contenu du contrat.

Quelle est la valeur d'une traduction annexée au contrat ?

La traduction peut être annexée au contrat original ou remise séparément, mais elle n'a pas de valeur contractuelle autonome sauf mention expresse. En cas de litige, la version signée fait foi, sauf preuve d'absence de compréhension par le salarié.

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

Quelle version fait foi en cas de litige sur l'interprétation ?

En cas de litige sur l'interprétation, la version signée fait foi, sauf si le salarié prouve qu'il n'a pas compris les engagements pris en raison de la langue utilisée. La jurisprudence nationale admet la nullité possible en cas d'absence de compréhension effective.

Quelles langues privilégier pour rédiger un contrat au Luxembourg ?

Il est recommandé de privilégier la langue française, allemande ou luxembourgeoise pour la rédaction des contrats de travail, ou de fournir systématiquement une traduction lorsque le contrat est rédigé en anglais, afin d'assurer la compréhension effective du salarié.

Conditions d’exercice

Le salarié ne dispose pas d'un droit automatique à obtenir une version en langue française du contrat de travail si celui-ci a été rédigé et signé en anglais. Toutefois, l'article L.121-4 du Code du travail impose à l'employeur de s'assurer que le salarié comprend le contenu du contrat.

Condition	Description
clauses contractuelles	Si le salarié ne maîtrise pas suffisamment l'anglais pour comprendre les **clauses contractuelles**, il peut exiger que le contrat lui soit présenté dans une langue qu'il comprend, ce qui inclut le français si c'est sa langue de compréhension.
traduction officielle	Cette exigence ne porte pas nécessairement sur une **traduction officielle** ou certifiée, mais sur la capacité effective du salarié à comprendre ses
droits et obligations	**traduction officielle** ou certifiée, mais sur la capacité effective du salarié à comprendre ses **droits et obligations**.

Modalités pratiques

Les modalités suivantes s'appliquent.

Modalité	Description
obligation d'information	Lorsque le contrat est rédigé en anglais et que le salarié en demande la version française, l'employeur doit apprécier la demande au regard de l'**obligation d'information** et de compréhension.
traduction fidèle	Si le salarié démontre qu'il ne comprend pas l'anglais, l'employeur doit fournir une **traduction fidèle** du contrat en français ou dans une autre langue comprise par le salarié. Cette traduction peut être annexée au contrat original ou remise séparément, mais elle n'a pas de valeur contractuelle autonome sauf mention expresse.
version signée	En cas de litige sur l'interprétation, la **version signée** fait foi, sauf si le salarié prouve qu'il n'a pas compris les engagements pris en raison de la langue utilisée.

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

Pratiques et recommandations

Privilégier la langue française, allemande ou luxembourgeoise pour la rédaction des contrats de travail, ou **fournir** systématiquement une traduction dans une langue comprise par le salarié lorsque le contrat est rédigé en anglais. Cette pratique limite les risques de contestation ultérieure sur la compréhension des clauses contractuelles. **Conserver** la preuve que le salarié a effectivement compris le contenu du contrat, par exemple en faisant signer une déclaration de compréhension ou en annexant la traduction au dossier du salarié. En cas de doute sur la maîtrise linguistique du salarié, **solliciter** une traduction professionnelle.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.121-4	Obligation de communiquer les informations essentielles dans une langue comprise par le salarié
Jurisprudence nationale	Nullité possible en cas d'absence de compréhension effective du contrat

Il est essentiel de documenter la compréhension du contrat par le salarié, surtout lorsque la langue utilisée n'est pas le français, afin de prévenir tout risque de contestation ultérieure sur la validité ou l'opposabilité des clauses contractuelles.

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.