La prime de départ doit-elle figurer sur le certificat de travail ?

Réponse courte

Non, la **prime de départ** ne doit **pas figurer** sur le **certificat de travail**. Le contenu de ce document est strictement limité par l'article **L.125-6** du Code du travail aux dates d'entrée en service et de sortie, à la nature de l'emploi occupé ou des emplois successivement occupés et aux périodes correspondantes ; aucune mention tendancieuse ou défavorable au salarié ne doit y figurer.

Toute mention relative à la rémunération, aux indemnités ou aux primes est **prohibée** dans le certificat de travail. Ces informations sont communiquées via le **solde de tout compte**, le **dernier bulletin de paie** ou un décompte séparé. Cette séparation protège la confidentialité du salarié et facilite sa recherche d'emploi ultérieure.

Définition

Le **certificat de travail** est un document que l'employeur doit délivrer à l'expiration du contrat de travail au salarié qui en fait la demande, quelle que soit la cause de la rupture. Il constitue un justificatif destiné à faciliter la recherche d'un nouvel emploi et à attester de l'expérience professionnelle acquise.

Son contenu est strictement encadré par l'article **L.125-6** du Code du travail, qui limite les mentions autorisées à un noyau neutre et factuel. Cette neutralité protège le salarié contre toute appréciation défavorable non sollicitée et préserve la confidentialité des éléments de rémunération qui relèvent du solde de tout compte.

Questions fréquentes

Comment communiquer les informations financières comme la prime de départ à un salarié ?

Les informations financières telles que la prime de départ doivent être communiquées via un solde de tout compte ou une attestation de paiement séparée. Ces documents sont distincts du certificat de travail et permettent de respecter la confidentialité des informations financières.

La prime de départ doit-elle figurer sur le certificat de travail au Luxembourg ?

Non, la prime de départ ne doit pas figurer sur le certificat de travail. Selon l'article L.124-1 du Code du travail luxembourgeois, ce document se limite à l'identité des parties, aux dates d'entrée et de sortie, aux fonctions exercées et, sur demande, à une appréciation du travail. Les éléments de rémunération et indemnités sont interdits.

Que risque un employeur qui mentionne une prime de départ sur le certificat de travail ?

Mentionner une prime de départ sur le certificat de travail constitue une violation légale qui peut entraîner un litige pour atteinte à la vie privée du salarié. L'employeur s'expose à des sanctions pour non-respect du cadre légal défini par l'article L.124-1 du Code du travail.

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

Le certificat de travail peut uniquement contenir l'identité de l'employeur et du salarié, les dates d'entrée et de sortie, la nature des fonctions exercées, et sur demande expresse du salarié, une appréciation de la qualité du travail et de la conduite. Toute mention de rémunération ou d'indemnités est interdite.

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

Conditions d’exercice

Le contenu du certificat de travail est limité à des mentions strictement énumérées.

Mention autorisée	Caractère
Identité de l'employeur	Obligatoire
Identité du salarié	Obligatoire
Dates d'entrée et de sortie	Obligatoires
Nature des fonctions	Obligatoire
Mention tendancieuse ou défavorable	Prohibée
Mention de rémunération	Prohibée

Modalités pratiques

Les éléments financiers sont transmis via d'autres documents légaux.

Information	Support adapté
Salaire brut et net	Bulletin de paie
Indemnité de départ	Décompte final
Prime de départ	Solde de tout compte
Indemnité de préavis	Décompte final
Indemnité de congés	Décompte final
Certificat de rémunération	Déclaration fiscale

Pratiques et recommandations

Limitez strictement le contenu du certificat de travail aux mentions légales, sans y inclure aucune information financière ni mention tendancieuse ou défavorable au salarié.

Communiquez la prime de départ et l'ensemble des éléments financiers via le décompte final et le dernier bulletin de paie, qui constituent les supports juridiquement adaptés.

Refusez poliment toute demande d'inclusion d'informations salariales dans le certificat en expliquant au salarié le cadre légal restrictif posé par l'article L.125-6.

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

Documentez les échanges en cas de demande particulière pour tracer le respect des obligations légales et prévenir tout contentieux ultérieur.

Formez les équipes RH à la distinction claire entre le certificat de travail et les documents financiers de fin de contrat pour éviter toute erreur de rédaction.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.125-6 du Code du travail	Certificat de travail
Article L.125-7 du Code du travail	Fiche de salaire
Article L.124-7 du Code du travail	Indemnité de départ
Article L.261-1 du Code du travail	Protection des données des salariés
RGPD (règlement UE 2016/679)	Protection des données
Jurisprudence tribunal du travail	Contenu limité du certificat

L'insertion d'une prime de départ ou d'éléments de rémunération dans un certificat de travail constitue une violation des règles posées par l'article **L.125-6** et peut engager la responsabilité de l'employeur pour atteinte à la vie privée du salarié. Respectez strictement le canevas légal.

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.