

# Un salarié peut-il exiger une lettre de recommandation après la rupture de son contrat de travail au Luxembourg ?

## Réponse courte

Non, un salarié **ne peut pas exiger légalement une lettre de recommandation** au Luxembourg. Seul le **certificat de travail** est obligatoire en vertu de l'article **L.125-5** du Code du travail, qui impose à l'employeur de délivrer un document mentionnant la durée de l'emploi et la nature des fonctions exercées.

La **lettre de recommandation** reste un document facultatif, entièrement laissé à la discrétion de l'employeur. Celui-ci peut refuser d'en établir une sans avoir à motiver sa décision. Lorsqu'il accepte, il doit veiller à la véracité des informations et à l'absence de mentions discriminatoires, sous peine d'engager sa responsabilité civile.

## Définition

La **lettre de recommandation** est un document facultatif rédigé par l'employeur pour attester de manière subjective des compétences, qualités professionnelles et comportements d'un salarié. Elle peut être utilisée par le salarié dans ses recherches d'emploi mais n'a aucune valeur juridique obligatoire.

Elle se distingue du **certificat de travail**, document obligatoire prévu par l'article **L.125-5** du Code du travail, qui constitue le seul écrit que l'employeur doit impérativement remettre au salarié à la fin du contrat, quelle qu'en soit la cause.

## Questions fréquentes

### Comment un salarié peut-il demander une lettre de recommandation à son employeur ?

Le salarié doit formuler sa demande expressément, idéalement par écrit pour assurer la traçabilité. L'employeur peut accepter ou refuser sans devoir justifier sa décision, indépendamment du motif de rupture du contrat (licenciement, démission, fin de CDD).

### Quelle est la différence entre une lettre de recommandation et un certificat de travail ?

Le certificat de travail est un document obligatoire prévu par l'article L.124-9 du Code du travail qui doit être remis à la fin du contrat. La lettre de recommandation est un document facultatif qui exprime une appréciation personnelle sur les compétences et qualités du salarié, rédigé à la discrétion de l'employeur.

### Quelles précautions l'employeur doit-il prendre lors de la rédaction d'une lettre de recommandation ?

L'employeur doit veiller à ce que les informations soient objectives, factuelles, respectueuses de la vie privée, exemptes de discrimination et conformes au RGPD. Il doit s'abstenir de toute mention susceptible de nuire injustement à la réputation du salarié sous peine d'engager sa responsabilité civile.

### Un employeur est-il obligé de fournir une lettre de recommandation à son salarié au Luxembourg ?

Non, l'employeur n'a aucune obligation légale de fournir une lettre de recommandation au Luxembourg. Seul le certificat de travail est obligatoire selon l'article L.124-9 du Code du travail. La lettre de recommandation reste un document facultatif laissé à la discrétion de l'employeur.

## Conditions d'exercice

Le droit à obtenir chacun de ces deux documents suit des règles distinctes selon leur caractère obligatoire ou facultatif.

Document	Caractère	Exigibilité par le salarié
<b>Certificat de travail</b>	Obligatoire (L.125-5)	Opposable à l'employeur
<b>Lettre de recommandation</b>	Facultative	Non opposable
<b>Reçu solde de tout compte</b>	Obligatoire (L.125-6)	Opposable
<b>Attestation <u>ADEM</u></b>	Obligatoire (L.125-7)	Opposable
<b>Appréciation des services</b>	Uniquement sur demande	Facultative
<b>Refus de recommandation</b>	Discrétion de l'employeur	Sans motivation requise

## Modalités pratiques

La demande et la délivrance d'une lettre de recommandation doivent respecter certains principes généraux du droit du travail, notamment en matière de véracité et de non-discrimination.

Élément	Règle
<b>Demande du salarié</b>	Écrite, idéalement par lettre recommandée
<b>Forme de la réponse</b>	Libre, acceptation ou refus
<b>Contenu autorisé</b>	Informations factuelles et objectives
<b>Principes applicables</b>	Véracité, bonne foi, non-discrimination
<b>Remise</b>	Main propre contre décharge ou courrier
<b>Limites</b>	Pas de mention discriminatoire ni jugement déloyal
<b>Protection des données</b>	Respect du RGPD pour les données personnelles
<b>Responsabilité civile</b>	Engagée en cas de mention fautive

## Pratiques et recommandations

**Distinguer** clairement la lettre de recommandation du certificat de travail lors de la procédure de fin de contrat, en remettant systématiquement le certificat obligatoire dans les délais et en traitant séparément toute demande de recommandation.

**Veiller** à ce que les lettres de recommandation rédigées contiennent uniquement des informations objectives, factuelles et vérifiables, en excluant toute appréciation subjective ou mention susceptible d'engager la responsabilité de l'employeur.

**Respecter** le principe de non-discrimination ([L.241-1](#)) et la confidentialité des données personnelles conformément au RGPD, notamment en s'abstenant de toute référence à la santé, aux opinions ou à la vie privée du salarié.

**Formaliser** toute demande et toute réponse par écrit pour garantir la traçabilité des échanges et se prémunir contre d'éventuelles contestations ultérieures, même en cas de refus.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Article <a href="#">L.125-5</a>	Obligation de délivrance du certificat de travail
Article <a href="#">L.125-6</a>	Reçu pour solde de tout compte
Article <a href="#">L.125-7</a>	Attestation pour l' <a href="#">ADEM</a>
Article <a href="#">L.241-1</a>	Principe de non-discrimination
Article <a href="#">L.121-2</a>	Exécution de bonne foi du contrat
RGPD (UE 2016/679)	Protection des données personnelles
Loi du 1er août 2018	Protection des personnes physiques

La lettre de recommandation ne doit pas être confondue avec le certificat de travail, seul document obligatoire à la fin du contrat. Le refus de rédiger une recommandation ne peut faire l'objet d'aucune sanction à l'encontre 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.