

Le motif de rupture peut-il figurer dans le certificat de travail au Luxembourg ?

Réponse courte

Non, le motif de rupture ne peut pas être mentionné dans le certificat de travail au Luxembourg. L'article [L.125-6](#) du Code du travail impose un contenu strictement limité : le certificat doit contenir **exclusivement** la date d'entrée et de sortie du salarié, ainsi que la nature de l'emploi ou des emplois successivement occupés. Toute mention du motif de la rupture (licenciement, démission, résiliation d'un commun accord, fin de CDD) est interdite, même si le salarié le demande expressément.

Le certificat de travail doit rester un **document sobre et neutre**, destiné uniquement à prouver l'existence et la durée de la relation de travail. L'employeur qui y inscrit le motif de la rupture ou toute autre mention tendancieuse ou défavorable s'expose à des réclamations pour dommages et intérêts de la part du salarié, ce document pouvant entraver sa réinsertion professionnelle.

En pratique, l'employeur luxembourgeois doit se limiter aux informations factuelles obligatoires sans jamais faire allusion aux circonstances de la fin du contrat de travail, sous peine de violation du principe de protection de la réputation professionnelle du salarié.

Définition

Le **certificat de travail** est un document écrit que l'employeur doit remettre au salarié à la fin de sa relation de travail, quelle qu'en soit la cause, mais uniquement si le salarié en fait la demande expresse. Il atteste de la durée de l'emploi et de la nature des fonctions exercées. Ce document se distingue de **l'attestation patronale pour l'ADEM** (formulaire U1) qui, elle, mentionne le motif de cessation des relations de travail et sert exclusivement aux démarches d'inscription au chômage.

Le certificat de travail au Luxembourg a une vocation strictement factuelle : il constitue une preuve de l'existence et de la durée d'une relation de travail, sans appréciation qualitative ni indication des circonstances de la rupture.

Questions fréquentes

L'employeur doit-il délivrer automatiquement un certificat de travail à la fin du contrat ?

Non, l'employeur doit délivrer le certificat de travail uniquement sur demande expresse du salarié à l'expiration du contrat de travail. Pour les CDD, si le salarié en fait la demande, le certificat doit être remis au moins huit jours avant la date d'expiration du contrat.

Peut-on mentionner le motif de rupture dans un certificat de travail au Luxembourg ?

Non, il est strictement interdit de mentionner le motif de rupture dans un certificat de travail au Luxembourg. L'article L.125-6 du Code du travail impose un contenu limité aux dates d'entrée et de sortie du salarié ainsi qu'à la nature de l'emploi occupé, sans aucune référence aux circonstances de la fin du contrat.

Que doit contenir obligatoirement un certificat de travail luxembourgeois ?

Le certificat de travail doit contenir exclusivement la date d'entrée en service du salarié, la date de sortie, la nature de l'emploi ou des emplois successivement occupés, et les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été occupés. Aucune mention tendancieuse ou défavorable n'est autorisée.

Que risque un employeur qui mentionne le motif de rupture dans le certificat de travail ?

L'employeur s'expose à des réclamations pour dommages et intérêts de la part du salarié, car cette mention peut entraver sa réinsertion professionnelle. Il viole l'article L.125-6 du Code du travail et peut être sanctionné pour atteinte à la réputation professionnelle du salarié.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, l'**article L.125-6 du Code du travail** fixe le cadre légal du certificat de travail. Ce texte précise que l'employeur doit délivrer le certificat **sur demande expresse du salarié** à l'expiration du contrat de travail. Le contenu du certificat est strictement encadré et doit contenir **exclusivement** :

- La **date d'entrée en service** du salarié
- La **date de sortie** du salarié
- La **nature de l'emploi** occupé ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés
- Les **périodes** pendant lesquelles ces emplois ont été occupés

La loi précise également qu'**aucune mention tendancieuse ou défavorable au salarié ne doit figurer** sur le certificat. Cette interdiction s'applique à tout élément susceptible de porter préjudice au salarié dans sa recherche d'emploi, y compris donc toute référence au motif de la rupture du contrat.

Pour les **contrats à durée déterminée (CDD)**, si le salarié en fait la demande, le certificat de travail doit être délivré au moins **huit jours avant la date d'expiration** du contrat.

Modalités pratiques

L'employeur doit rédiger le certificat de travail en se limitant strictement aux éléments autorisés par la loi. Le document ne peut en aucun cas mentionner :

- Le **motif de la rupture** (licenciement avec ou sans préavis, démission, résiliation d'un commun accord, fin de CDD)
- Les **circonstances de la séparation** (faute grave, raisons économiques, insuffisance professionnelle, réorganisation)
- Toute **appréciation négative** ou formulation susceptible d'être interprétée comme défavorable
- Des **mentions codées** ou indirectes permettant de deviner le motif de la rupture

Si le salarié souhaite des informations complémentaires sur son parcours professionnel, l'employeur peut **sur demande du salarié** ajouter des **appréciations positives** sur la qualité du travail fourni. Ces mentions élogieuses restent facultatives et ne peuvent être inscrites que si le salarié le souhaite.

En cas de **refus de délivrance** du certificat ou de remise d'un certificat contenant des mentions interdites, le salarié peut adresser une mise en demeure par lettre recommandée à l'employeur. Si cette démarche reste infructueuse, il peut saisir le président du Tribunal du travail en référé pour obtenir la délivrance du certificat conforme, le cas échéant sous peine d'**astreinte journalière**.

Pratiques et recommandations

Les **responsables RH luxembourgeois** doivent adopter une rédaction strictement factuelle et neutre du certificat de travail. Il est recommandé de :

- Utiliser un **modèle standardisé** reprenant uniquement les éléments légaux obligatoires
- **Éviter toute créativité rédactionnelle** susceptible d'être interprétée comme une allusion au motif de rupture
- **Ne jamais mentionner** les circonstances de la fin du contrat, même de façon indirecte
- **Former les managers** aux obligations légales pour éviter toute dérive dans la rédaction
- **Conserver systématiquement** une copie du certificat délivré et, le cas échéant, de la demande écrite du salarié

Attention particulière : même si le salarié demande expressément la mention du motif de rupture, l'employeur doit refuser car cette mention est contraire au cadre légal luxembourgeois. Le certificat de travail luxembourgeois a une vocation strictement limitée par la loi.

Il est également prudent de rappeler que selon la **jurisprudence luxembourgeoise**, la délivrance d'un certificat élogieux empêche l'employeur de se prévaloir ultérieurement d'une insuffisance professionnelle du salarié dans le cadre d'un contentieux. Cette incohérence peut conduire à une déclaration de licenciement abusif.

Cadre juridique

La délivrance et le contenu du certificat de travail sont régis par l'**article L.125-6 du Code du travail luxembourgeois** (version consolidée en vigueur). Ce texte fixe le principe d'un contenu strictement limité et interdit expressément toute mention tendancieuse ou défavorable.

Les **lignes directrices de l'Inspection du Travail et des Mines (ITM)** confirment que le certificat de travail "doit exclusivement indiquer la date d'entrée en service du salarié et celle de la sortie, la nature de l'emploi occupé" et qu'"aucune mention tendancieuse ou défavorable au salarié ne doit figurer sur le certificat".

La **jurisprudence des tribunaux du travail luxembourgeois** applique strictement cette règle et sanctionne les employeurs qui portent atteinte à la réputation professionnelle des salariés par des certificats comportant des mentions inappropriées. Les juges considèrent que le certificat de travail doit permettre au salarié de retrouver un emploi sans entrave.

À noter que le **motif de cessation des relations de travail** ne figure que sur l'**attestation patronale pour l'ADEM** (formulaire U1 pour les frontaliers), document distinct du certificat de travail et destiné exclusivement aux démarches d'inscription comme demandeur d'emploi.

L'insertion de toute mention relative au motif de rupture dans le certificat de travail constitue une violation de l'article L.125-6 du Code du travail et expose l'employeur à des actions en dommages et intérêts pour préjudice moral ou entrave à la réinsertion professionnelle du salarié.

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.