Une erreur dans le certificat de travail peut-elle être corrigée ?

Réponse courte

Oui, une **erreur dans le certificat de travail** peut et doit être corrigée. La rectification peut être demandée par le salarié ou initiée par l'employeur afin de garantir l'exactitude des mentions limitativement énumérées à l'article **L.125-6** du Code du travail : dates d'entrée et de sortie et nature des emplois occupés.

La correction s'effectue par l'émission d'un **nouveau certificat rectificatif** daté, signé et mentionnant expressément qu'il remplace le précédent. Le document initial erroné doit être restitué ou annulé. En cas de refus de l'employeur ou d'absence de réponse dans un délai raisonnable, le salarié peut saisir le **tribunal du travail** pour obtenir la délivrance d'un certificat conforme.

Définition

Le **certificat de travail** est un document écrit que l'employeur délivre au salarié, sur demande de celui-ci, à l'expiration du contrat, conformément à l'article L.125-6 du Code du travail. Il atteste de la durée de l'emploi et de la nature des fonctions exercées.

Toute erreur, omission ou inexactitude peut porter préjudice au salarié dans ses démarches de recherche d'emploi ou administratives. La rectification vise à rétablir la véracité des mentions et à garantir le respect des droits du salarié.

Questions fréquentes

Comment corriger une erreur dans un certificat de travail au Luxembourg ?

La correction doit être demandée par écrit à l'employeur, de préférence par lettre recommandée, en précisant la nature de l'erreur et la rectification souhaitée. L'employeur doit alors établir un nouveau certificat corrigé, daté et signé, en mentionnant qu'il s'agit d'une version rectificative, et le certificat initial doit être restitué ou annulé.

Dans quel délai peut-on demander la correction d'un certificat de travail ?

Il n'existe pas de délai légal strict, mais la demande doit intervenir dans un délai raisonnable après la remise du certificat, conformément à la jurisprudence luxembourgeoise. Il est recommandé d'agir rapidement après avoir constaté l'erreur.

Que faire si l'employeur refuse de corriger le certificat de travail ?

Si l'employeur refuse la correction ou ne répond pas dans un délai raisonnable, le salarié peut saisir le tribunal du travail pour obtenir la délivrance d'un certificat conforme. Il est conseillé de réunir tous les éléments de preuve pour faciliter la résolution du différend.

Qui peut demander la rectification d'un certificat de travail ?

La rectification peut être demandée par le salarié ou initiée par l'employeur lui-même. Le salarié dispose d'un droit à l'exactitude des mentions portées sur le certificat, conformément à l'obligation de loyauté et de véracité de l'employeur.

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

Conditions d’exercice

La demande de rectification est ouverte au salarié dans des conditions de forme et de délai raisonnable, l'employeur étant tenu par son obligation d'exactitude.

Condition	Exigence
Objet de la correction	Erreur factuelle, omission ou inexactitude
Qualité du demandeur	Salarié ou employeur (auto-rectification)
Forme de la demande	Écrite, lettre recommandée recommandée
Motivation	Nature précise de l'erreur et rectification souhaitée
Délai	Raisonnable après remise du certificat
Obligation de vérification	L'employeur vérifie les faits invoqués
Refus de correction	Expose à une saisine du tribunal du travail
Éléments concernés	Identité, dates, fonctions, mentions obligatoires

Modalités pratiques

La procédure de rectification suit un parcours formalisé garantissant la traçabilité des versions successives du certificat.

Étape	Modalité	Finalité
Demande écrite	Lettre recommandée avec AR	Preuve de la date
Exposé de l'erreur	Description précise et rectification souhaitée	Clarté de la demande
Vérification employeur	Contrôle des faits et documents	Appréciation du bien-fondé
Nouveau certificat	Daté, signé, mention rectificative	Remplacement de l'original
Restitution de l'original	Certificat initial annulé	Traçabilité
Conservation	Copie des versions archivée	Preuve documentaire
Saisine tribunal	En cas de refus ou silence	Délivrance forcée
Respect du RGPD	Protection des données	Conformité légale

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

Pratiques et recommandations

Vérifier systématiquement le contenu du certificat de travail avant sa remise au salarié, en procédant à une relecture croisée par un autre collaborateur RH pour limiter les erreurs factuelles et les omissions.

Privilégier une résolution amiable et rapide en cas de demande de correction, la bonne foi et la réactivité de l'employeur permettant d'éviter toute saisine contentieuse inutile du tribunal du travail.

Formaliser toute modification par un document nouveau daté et signé, sans rature ni surcharge sur l'original, avec mention explicite du caractère rectificatif pour assurer la traçabilité complète du dossier.

Conserver une copie de chaque version du certificat de travail délivré, y compris les rectificatifs, pendant la durée légale de prescription, afin de pouvoir justifier la procédure en cas de contentieux ultérieur.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.125-5	Reçu pour solde de tout compte, dénonçable dans les trois mois
Article L.125-6	Certificat de travail délivré sur demande à l'expiration du contrat
Article L.125-7	Décompte final détaillé, remis au plus tard dans les cinq jours de la fin du contrat
Article 1134 du Code civil	Exécution de bonne foi des conventions
Article L.124-11	Caractère abusif du licenciement et action judiciaire dans les trois mois
Article L.241-1	Interdiction des discriminations fondées sur le sexe
RGPD (UE 2016/679)	Protection des données
Loi du 1er août 2018	Protection des personnes physiques

En cas de litige persistant, le salarié peut saisir le tribunal du travail pour obtenir la délivrance d'un certificat de travail conforme, assorti éventuellement de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi.

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.

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