Peut-on remettre l’attestation de travail par voie électronique ?

Réponse courte

La remise de l’attestation de travail par voie électronique est possible au Luxembourg, à condition de garantir l’intégrité du document (par exemple, en utilisant un PDF non modifiable) et d’assurer que le salarié puisse en conserver une copie durable. L’employeur doit utiliser un canal électronique fiable et traçable, comme l’adresse e-mail professionnelle ou personnelle du salarié, et conserver une preuve de la transmission.

Il est recommandé de recueillir l’accord écrit du salarié pour la remise électronique, sauf si ce mode de transmission est déjà habituel dans la relation de travail. L’employeur doit également informer le salarié de la possibilité d’obtenir une version papier sur demande. La charge de la preuve de la remise effective de l’attestation incombe à l’employeur.

Définition

L’attestation de travail est un document que l’employeur doit obligatoirement remettre au salarié à la fin de la relation de travail, quelle qu’en soit la cause (démission, licenciement, fin de contrat à durée déterminée). Ce document atteste de la période d’emploi, de la nature des fonctions exercées et, sur demande du salarié, peut comporter une appréciation sur la manière de servir. Il ne doit contenir aucune mention susceptible de porter préjudice au salarié.

L’attestation de travail constitue une garantie pour le salarié, facilitant notamment ses démarches auprès de futurs employeurs ou d’organismes sociaux. Sa délivrance s’inscrit dans le respect du principe d’égalité de traitement et de la protection des droits du salarié.

Conditions d’exercice

L’article L.124-1 du Code du travail impose à l’employeur de délivrer l’attestation de travail à la cessation du contrat, de manière spontanée et sans que le salarié ait à en faire la demande. Cette obligation est d’ordre public et ne peut être écartée par accord entre les parties.

L’employeur doit veiller à la traçabilité de la remise de l’attestation, en conservant une preuve de la transmission. Le non-respect de cette obligation expose l’employeur à des sanctions civiles, notamment l’allocation de dommages et intérêts en cas de préjudice pour le salarié. L’égalité de traitement doit être assurée entre tous les salariés, sans discrimination dans la délivrance ou la forme de l’attestation.

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

Modalités pratiques

La législation luxembourgeoise ne précise pas la forme matérielle de la remise de l'attestation de travail. La transmission par voie électronique est admise, sous réserve du respect de certaines conditions essentielles.

L'attestation doit être transmise dans un format garantissant son intégrité, tel qu'un fichier PDF non modifiable. Le salarié doit pouvoir conserver une copie durable du document. L'employeur doit utiliser un canal électronique fiable, par exemple l'adresse e-mail professionnelle ou personnelle communiquée par le salarié, et s'assurer que le salarié a effectivement reçu l'attestation.

Il est recommandé de recueillir l'accord exprès du salarié pour la remise électronique, sauf si ce mode de transmission est déjà utilisé habituellement dans la relation de travail (par exemple, pour les bulletins de salaire). L'employeur doit conserver une preuve de l'envoi et, si possible, obtenir un accusé de réception.

Pratiques et recommandations

Pour garantir la conformité, il est conseillé de :

- Recueillir l'accord écrit du salarié pour la remise électronique, sauf usage établi.
- Transmettre l'attestation dans un format sécurisé (PDF non modifiable).
- Signer électroniquement le document ou transmettre une version scannée après signature manuscrite, afin d'attester de son authenticité.
- Utiliser un canal de communication fiable et traçable.
- Conserver systématiquement une preuve de la transmission (accusé de réception, copie de l'e-mail envoyé).

En cas de contestation, la charge de la preuve de la remise effective de l'attestation incombe à l'employeur. Il est également recommandé d'informer le salarié de la possibilité de demander une version papier s'il le souhaite, afin de respecter le principe d'encadrement humain et d'accessibilité.

Cadre juridique

- Article L.124-1 du Code du travail (obligation de délivrance de l'attestation de travail à la fin du contrat)
- Loi du 14 août 2000 sur le commerce électronique, telle que modifiée (validité juridique des documents et signatures électroniques)
- Article L.241-1 et suivants du Code du travail (égalité de traitement et non-discrimination)
- Article L.261-1 du Code du travail (protection des données à caractère personnel)
- Jurisprudence luxembourgeoise relative à la preuve de la remise des documents obligatoires au salarié

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

L’employeur doit toujours pouvoir démontrer la remise effective de l’attestation de travail, quel que soit le mode de transmission choisi. En cas de doute ou de contestation, la preuve de l’envoi et de la réception du document est essentielle pour éviter tout litige.

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