Que peut réclamer un salarié après son départ de l'entreprise ?

Réponse courte

Trois choses, dont deux sans condition de délai. Le **certificat de travail** se délivre à l'expiration du contrat au salarié **qui en fait la demande** : rien n'enferme cette demande dans un délai, et un ancien salarié peut la formuler des années après son départ (L.125-6). Son contenu est strictement limité aux dates d'entrée et de sortie, à la nature des emplois occupés et aux périodes correspondantes.

Le **duplicata de ses décomptes de salaire** ensuite : le document émane de l'employeur, qui doit le conserver dix ans au titre de l'article 16 du Code de commerce, et rien ne justifie d'en refuser copie.

L'**accès à ses données** enfin, au titre de l'article 15 du RGPD, avec une réponse dans le mois — droit qui ne s'éteint pas davantage avec la fin du contrat, et qui porte aussi sur les notes internes.

Définition

Le **certificat de travail** est un document de portée limitée, dont le contenu est fixé par la loi précisément pour éviter qu'il ne devienne une appréciation. Aucune mention défavorable ne peut y figurer.

Le **droit d'accès** est d'une autre nature : il porte sur l'ensemble des données concernant la personne, y compris des notes internes, indépendamment de tout document formel.

Conditions d’exercice

Ce que l'ancien salarié peut obtenir dépend du fondement invoqué, non de l'ancienneté de son départ.

Demande	Due	Base
Certificat de travail	Oui, sur demande, sans délai	L.125-6
Contenu du certificat	Dates d'entrée et de sortie, nature des emplois, périodes	L.125-6
Duplicata des décomptes de salaire	Oui, l'employeur les détient pendant dix ans	L.125-7 et article 16 du Code de commerce
Copie du contrat et des avenants	Oui, en pratique, et au titre du droit d'accès	RGPD, article 15
Accès aux données personnelles	Oui, réponse dans le mois	RGPD, article 15
Appréciation ou lettre de recommandation	Non	Aucune obligation légale

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

Modalités pratiques

Une demande formulée des années après le départ suppose de retrouver le dossier : c'est l'organisation de l'archivage qui décide de la capacité à répondre.

Situation	Marche à suivre
Demande de certificat	Le délivrer, en s'en tenant au contenu légal
Demande de duplicata	Fournir la copie conservée, sans frais
Demande d'accès aux données	Répondre dans le mois, en identifiant le demandeur
Dossier archivé hors ligne	Prévoir un délai de recherche, et le signaler au demandeur
Données déjà purgées	Répondre en expliquant la purge et son fondement
Traçabilité	Conserver la demande et la réponse

Pratiques et recommandations

Le certificat de travail est souvent traité comme une pièce du dossier de départ, remise automatiquement. Ce n'est pas ce que dit le texte : il est dû **sur demande**, ce qui signifie qu'une demande tardive doit être honorée, mais aussi qu'aucune obligation n'existe tant qu'elle n'a pas été formulée.

Le refus de délivrer un duplicata de décompte se défend mal. L'employeur détient les pièces au titre de son obligation comptable, le document émane de lui, et l'ancien salarié en a besoin pour un dossier de pension ou de crédit. La remise de l'historique au moment du départ supprime la question.

Une purge régulière n'est pas un obstacle à la réponse. Expliquer que les données ont été supprimées à l'échéance annoncée, en visant la politique de conservation, est une réponse recevable — bien plus qu'un silence ou qu'une recherche restée sans résultat.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.125-6 du Code du travail	Certificat de travail délivré à l'expiration du contrat au salarié qui en fait la demande, contenu strictement limité
Article L.125-7 du Code du travail	Décompte exact et détaillé du mode de calcul du salaire
Article L.125-5 du Code du travail	Reçu pour solde de tout compte et sa dénonciation dans les trois mois
Article 16 du Code de commerce	Conservation des pièces de paie pendant dix ans
RGPD, article 15	Droit d'accès, réponse dans le mois
RGPD, article 12	Modalités et délais de réponse aux demandes des personnes concernées

Le certificat de travail est dû sur demande, sans délai, avec un contenu limité aux dates et aux emplois occupés. Remettez l'historique des décomptes au moment du départ : c'est ce qui évite les demandes de duplicata des années plus tard.

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.