Faut-il conserver une copie du certificat de travail délivré ?

Réponse courte

Aucun texte ne l'impose, et l'utilité est pourtant évidente. Le certificat de travail est un document que l'employeur établit et signe : sans copie, il ne peut ni démontrer qu'il l'a délivré, ni vérifier ce qu'il a écrit si le contenu est discuté.

La question se pose surtout parce que le certificat est dû **sur demande**, à l'expiration du contrat (L.125-6), et qu'une demande peut survenir longtemps après. Conserver la copie et la demande évite d'avoir à reconstituer les dates d'entrée et de sortie et la nature des emplois occupés — les seules mentions que le texte autorise.

Le risque inverse existe aussi : un certificat comportant une mention défavorable, même nuancée, excède ce que la loi permet. La copie conservée est alors la pièce qui établit le manquement, ce qui invite à surveiller la rédaction autant que l'archivage.

Définition

Le **certificat de travail** contient exclusivement la date d'entrée en service, celle de sortie, la nature de l'emploi occupé ou des emplois successivement occupés, ainsi que les périodes correspondantes.

Il se distingue de la **lettre de recommandation**, qui relève de la liberté de l'employeur et n'obéit à aucune règle de contenu — mais qui, une fois délivrée, l'engage sur ce qu'elle affirme.

Conditions d’exercice

Deux pièces se conservent ensemble : ce qui a été demandé et ce qui a été délivré.

Pièce	Utilité
Demande du salarié	Établit que l'obligation était née, et à quelle date
Copie du certificat délivré	Permet de vérifier le contenu et de rééditer à l'identique
Preuve de la remise	Décharge datée ou envoi recommandé
Dates d'entrée et de sortie	Reprises du contrat et de la déclaration au Centre commun
Nature des emplois successifs	Reconstituée à partir du contrat et des avenants
Demande ultérieure	Traitée en rééditant le même certificat, non un document différent

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

Modalités pratiques

La cohérence entre le certificat et le reste du dossier est ce qui se vérifie : un certificat contredit par les avenants perd toute utilité.

Geste	Marche à suivre
Établissement	S'en tenir strictement aux mentions autorisées
Vérification	Rapprocher les dates du contrat et de la déclaration de sortie
Remise	Conserver une décharge datée ou l'accusé du recommandé
Archivage	Ranger la copie avec le dossier de rupture
Nouvelle demande	Rééditer à l'identique à partir de la copie conservée
Conservation	Le temps des actions ouvertes après la rupture

Pratiques et recommandations

Ajouter une appréciation est la principale source de contentieux sur ce document. Le contenu est limitatif : mentionner un motif de départ, une qualité ou une réserve excède ce que la loi autorise, et la copie conservée par l'employeur devient alors la preuve du dépassement.

La cohérence des dates mérite un contrôle rapide. Le certificat reprend la date de sortie ; si elle diffère de celle déclarée au Centre commun ou de celle figurant au décompte final, la discordance apparaîtra au premier examen du dossier.

La réédition à l'identique est une pratique simple et protectrice. Un ancien salarié qui redemande son certificat doit recevoir le même document ; en produire un nouveau, rédigé autrement, ouvre une discussion inutile sur ce qui avait été attesté à l'origine.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.125-6 du Code du travail	Certificat de travail délivré sur demande, contenu strictement limité
Article L.125-7 du Code du travail	Décompte exact et détaillé du mode de calcul du salaire
Code de la sécurité sociale, article 425	Déclaration de sortie au Centre commun dans les huit jours
Article 1315 du Code civil	Charge de prouver la délivrance, pesant sur l'employeur
RGPD, article 5, paragraphe 1, point e)	Limitation de la conservation à la durée nécessaire

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

Aucune obligation de conserver le certificat, mais sans copie l'employeur ne peut ni prouver la délivrance ni rééditer le même document. Le contenu est limitatif : toute appréciation ajoutée se retourne contre son auteur.

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.