

## Les documents RH traduits doivent-ils être certifiés ?

### Réponse courte

Les documents RH traduits n'ont pas besoin d'être certifiés de façon générale au Luxembourg. **La certification n'est obligatoire que si la traduction doit être présentée à une autorité administrative, judiciaire ou lors d'un contrôle de l'Inspection du travail et des mines (ITM), et que la langue du document n'est pas comprise par l'autorité concernée.**

Pour un usage interne à l'entreprise, la certification n'est pas requise, sauf si une convention collective, un accord d'entreprise ou une procédure interne l'impose expressément. **Seule la traduction certifiée a force probante devant les autorités publiques ou judiciaires.**

### Définition

La traduction certifiée d'un document RH désigne la reproduction fidèle d'un texte original dans une autre langue, réalisée par un traducteur juré, c'est-à-dire assermenté auprès des autorités luxembourgeoises. Cette traduction est accompagnée d'une attestation officielle de conformité à l'original, revêtue du cachet et de la signature du traducteur juré.

Dans le contexte des ressources humaines, les documents concernés peuvent inclure les contrats de travail, avenants, règlements internes, certificats de travail, notes de service ou communications officielles adressées aux salariés. La traduction certifiée vise à garantir la valeur probante du document auprès des autorités administratives ou judiciaires.

### Conditions d'exercice

Le Code du travail luxembourgeois ne prévoit pas d'obligation générale de certification des traductions pour les documents RH. Toutefois, la certification devient obligatoire lorsque la traduction doit être produite devant une autorité administrative, judiciaire ou lors d'un contrôle de l'Inspection du travail et des mines (ITM), si la langue du document n'est pas comprise par l'autorité concernée.

Pour les documents internes à l'entreprise, tels que contrats, règlements ou communications, la certification n'est pas requise, sauf si une convention collective, un accord d'entreprise ou une procédure interne le prévoit expressément. L'égalité de traitement entre salariés impose que les informations essentielles soient compréhensibles par tous, conformément à l'article [L.414-3](#) du Code du travail relatif à la communication des informations collectives.

En cas de litige, la version française prévaut, sauf stipulation contractuelle contraire ou disposition spécifique. Il est également nécessaire de garantir la traçabilité des traductions et d'assurer un encadrement humain du processus, notamment par la désignation d'un référent RH.

## Modalités pratiques

La certification d'une traduction s'effectue auprès d'un traducteur juré inscrit sur la liste officielle du Ministère de la Justice luxembourgeois, conformément à la loi modifiée du 7 novembre 1996 portant organisation de la profession de traducteur et d'interprète juré. La demande doit être adressée directement au traducteur, qui appose son cachet, sa signature et la mention de conformité à l'original sur la traduction.

Pour les documents à usage interne, il est possible de recourir à des traductions non certifiées, réalisées par des traducteurs professionnels ou des collaborateurs compétents. Toutefois, seule la traduction certifiée est reconnue comme ayant force probante devant les autorités publiques ou judiciaires.

Il est recommandé d'assurer la traçabilité des traductions, notamment en conservant les versions originales, les traductions et les attestations de certification, afin de répondre à toute demande de vérification ou de contrôle. L'encadrement humain du processus doit être assuré par un responsable RH ou un référent désigné.

## Pratiques et recommandations

Il est conseillé d'anticiper les besoins de traduction certifiée lors de la préparation de documents susceptibles d'être transmis à des administrations, juridictions ou organismes officiels. Pour les documents internes, il convient de privilégier la clarté et la compréhension par l'ensemble des salariés, en tenant compte de la diversité linguistique de l'effectif.

En cas de doute sur la nécessité d'une traduction certifiée, il est recommandé de consulter l'Inspection du travail et des mines (ITM) ou le service juridique de l'entreprise. Il est pertinent de mentionner explicitement dans les documents RH la version faisant foi en cas de divergence entre plusieurs traductions, afin de prévenir tout litige.

L'égalité de traitement et la traçabilité doivent être assurées à chaque étape du processus. L'encadrement humain de la procédure de traduction, notamment par la désignation d'un référent RH, permet de garantir la conformité et la qualité des documents transmis.

## Cadre juridique

- Article [L.414-3](#) du Code du travail (communication des informations collectives aux salariés)
- Articles [L.121-6](#) et [L.121-7](#) du Code du travail (égalité de traitement et non-discrimination)
- Loi modifiée du 7 novembre 1996 portant organisation de la profession de traducteur et d'interprète juré
- Code du travail luxembourgeois (absence d'obligation générale de certification des traductions pour les documents RH)
- Jurisprudence nationale relative à la force probante des traductions certifiées dans les procédures officielles ou contentieuses

L'absence de traduction certifiée lors de la présentation d'un document RH à une autorité administrative ou judiciaire peut entraîner son rejet ou son inopposabilité. Il est donc prudent d'anticiper les besoins de certification pour tout document susceptible d'être produit à l'extérieur de l'entreprise, notamment en cas de contrôle ou de 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.