

# La mention "lu et approuvé" sans signature a-t-elle une valeur juridique dans un document RH ou un contrat de travail au Luxembourg ?

## Réponse courte

La mention « lu et approuvé » seule, sans signature, n'a **aucune valeur juridique** au Luxembourg. Selon l'article [L.121-4](#) du Code du travail, tout contrat de travail ou document RH engageant doit être établi par écrit et **signé** par les deux parties pour être valable.

## Définition

La mention « lu et approuvé » est une formule manuscrite traditionnellement apposée sur des documents contractuels avant signature. Au Luxembourg, elle ne constitue pas une exigence légale et ne peut se substituer à la signature qui reste l'unique moyen de manifester formellement le consentement des parties selon l'article 1322-1 du Code civil luxembourgeois.

## Conditions d'exercice

Pour être juridiquement valable, tout document RH ou contrat de travail doit respecter les conditions suivantes :

- Être établi par écrit en autant d'exemplaires que de parties
- Comporter la signature manuscrite ou électronique qualifiée des parties concernées
- Respecter les mentions obligatoires prévues par le Code du travail
- Être rédigé dans une langue comprise par les deux parties

## Modalités pratiques

La signature doit être apposée de manière :

- Claire et lisible
- Sans rature ni surcharge
- Sur chaque page en cas de document multiple
- Accompagnée de la date de signature
- Précédée de la mention "Bon pour accord" si souhaitée (facultatif)

L'employeur doit conserver une preuve de la signature des documents dans le dossier du salarié pendant toute la durée légale d'archivage.

## Pratiques et recommandations

Pour sécuriser les documents RH, il est recommandé de :

- Privilégier la signature manuscrite ou électronique qualifiée
- Faire signer chaque document en deux exemplaires originaux
- Conserver une trace de la remise des documents signés
- Mettre en place une procédure de validation formelle des documents
- Éviter de se contenter de la seule mention "lu et approuvé"

## Cadre juridique

- Article [L.121-4](#) du Code du travail : obligation d'un contrat écrit et signé
- Article [L.121-5](#) du Code du travail : mentions obligatoires du contrat
- Article 1322-1 du Code civil : valeur probante de la signature
- Article 1322-2 du Code civil : reconnaissance de la signature électronique
- Loi du 14 août 2000 sur le commerce électronique (signature électronique)
- Règlement (UE) n° 910/2014 (eIDAS) sur l'identification électronique

L'absence de signature expose l'employeur à un risque majeur d'invalidité du document, même en présence de la mention "lu et approuvé". En cas de contentieux, seule la signature permet de prouver le consentement effectif des parties.

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.