

Un document RH non daté peut-il être versé au dossier du salarié au Luxembourg ?

Réponse courte

Un document RH non daté peut être produit, mais sa **valeur juridique est fortement diminuée**.

La date est essentielle pour rattacher l'acte à un moment précis de la relation de travail. Sans date, il devient difficile de démontrer le respect des délais légaux (préavis, sanctions disciplinaires, conservation).

Définition

La **date** d'un document RH atteste de sa création et de son effet dans le temps.

Elle permet de situer la décision ou l'information dans le déroulement du contrat de travail (embauche, sanction, licenciement, congés).

Conditions d'exercice

- Un document non daté peut constituer un **commencement de preuve** s'il est corroboré par d'autres éléments (e-mails, attestations, bulletins).
- Pour les sanctions disciplinaires, le délai légal d'un mois (art. [L.124-2](#) du Code du travail) ne peut être prouvé sans date ? risque de nullité.
- Pour les licenciements, l'absence de date prive l'acte de toute sécurité juridique.

Modalités pratiques

- Dans le dossier du salarié, un écrit non daté est contestable et peut être écarté par un juge.
- L'[ITM](#) exige la datation des registres et contrats pour vérification.
- La date manuscrite, électronique ou horodatée par système certifié (LuxTrust, coffre-fort numérique) est admise.

Pratiques et recommandations

- Toujours apposer une **date précise** (jour, mois, année).
- Utiliser un système d'**horodatage qualifié** pour les documents électroniques.
- Refuser d'intégrer au dossier RH des documents non datés, sauf comme pièces annexes.

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois** : art. [L.124-2](#) (sanctions disciplinaires), art. [L.121-4](#) (contrats écrits).
- **Code civil** : art. 1326 (date certaine).
- **Règlement (UE) 910/2014 – eIDAS** : reconnaissance des horodatages qualifiés.

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.