Existe-t-il une présomption de remise pour certains documents RH ?

Réponse courte

Non. Aucun texte ne présume qu'un document RH a été remis : celui qui l'invoque doit le prouver, conformément à l'article 1315 du Code civil. Ni l'affichage, ni le dépôt dans un intranet, ni l'envoi d'un courriel ne créent de présomption.

Le Code prévoit en revanche deux **équivalences**, qu'il ne faut pas confondre avec une présomption. L'article **L.124-3** dispose que la signature du salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception ; l'article **L.124-4** dit la même chose de la signature de l'employeur sur le double d'une lettre de démission. Ces dispositions dispensent du recommandé, non de la preuve — c'est le double signé qui l'apporte.

Une présomption existe ailleurs, mais elle porte sur autre chose : la copie certifiée par un prestataire **PSDC** est présumée conforme à l'original, et l'envoi recommandé électronique qualifié bénéficie d'une présomption sur la date et l'identité des parties.

Définition

La **présomption** dispense de preuve : elle tient un fait pour établi jusqu'à démonstration contraire. Le droit luxembourgeois n'en attache aucune à la remise d'un document RH.

L'**équivalence** est autre chose : elle admet un mode de preuve à la place d'un autre. La signature sur le double remplace le récépissé postal ; elle ne dispense pas d'en disposer.

Questions fréquentes

L'affichage ou le dépôt sur un intranet créent-ils une présomption de connaissance ?

Non. Ni l'affichage, ni le dépôt dans un espace numérique, ni l'envoi d'un courriel ne dispensent de prouver que le salarié a reçu le document.

La loi présume-t-elle qu'un document RH a été remis au salarié ?

Non. Aucun texte ne l'établit : celui qui invoque le document doit prouver la remise, conformément à l'article 1315 du Code civil.

La signature sur le double dispense-t-elle de prouver la remise ?

Non. Elles dispensent du recommandé, pas de la preuve : c'est le double signé qui apporte la démonstration.

Quelles équivalences le Code du travail prévoit-il en matière de notification ?

Deux : la signature du salarié sur le double de la lettre de licenciement (L.124-3) et celle de l'employeur sur le double de la lettre de démission (L.124-4) valent accusé de réception.

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

Quelles véritables présomptions existent en matière de preuve numérique ?

Celle attachée à la copie certifiée par un prestataire PSDC, présumée conforme à l'original, et celle de l'envoi recommandé électronique qualifié sur la date et l'identité des parties.

Conditions d’exercice

Ce qui existe, ce sont des modes de preuve admis, jamais des présomptions de remise.

Élément	Régime
Présomption générale de remise	Inexistante : la preuve incombe à celui qui invoque le document
Signature sur le double	Vaut accusé de réception (L.124-3 pour le licenciement, L.124-4 pour la démission)
Lettre recommandée	Le récépissé établit le dépôt et la date, non la lecture
Envoi recommandé électronique qualifié	Présomption d'intégrité, d'identité et de date (eIDAS)
Copie certifiée par un PSDC	Présumée conforme à l'original (loi du 25 juillet 2015)
Affichage	Établit la mise à disposition, non la connaissance individuelle
Dépôt dans un intranet	Aucune présomption : la consultation doit être établie

Modalités pratiques

En l'absence de présomption, chaque remise doit produire sa propre trace.

Étape	Détail
Double signé	Le mode le plus simple : « reçu le », daté, signé par le destinataire
Recommandé	Conserver le récépissé de dépôt, distinct de l'avis de réception
Transmission électronique	Conserver le message natif et solliciter une réponse
Contrat de travail	Justificatif de transmission ou de réception exigé (L.121-4, §1)
Décompte de salaire	Remis chaque mois avec le versement (L.125-7, §1)
Certificat de travail	Délivré sur demande ; conserver la trace de la demande et de la remise
Classement	Archiver le document et sa preuve de remise dans la même pièce

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

Pratiques et recommandations

L'idée qu'un document déposé dans l'espace personnel du salarié est réputé remis n'a aucun fondement. Elle circule avec les outils de dématérialisation, dont certains présentent la mise à disposition comme équivalant à une notification. En droit, la consultation doit être établie — et c'est pourquoi les journaux d'accès de ces plateformes doivent être conservés.

Le double signé reste la solution la plus économique. Il ne coûte rien, se recueille au moment de la remise, et vaut expressément accusé de réception pour les deux actes que le Code soumet au recommandé. Le réflexe se perd pourtant dans les structures habituées à tout envoyer par voie électronique.

Ne comptez pas sur l'avis de réception postal pour établir la connaissance. Il prouve la remise du pli, non la lecture de son contenu, et son absence de signature ne rend pas la notification irrégulière puisque L.124-3 n'exige que le recommandé.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 1315 du Code civil	Charge de la preuve pesant sur celui qui réclame l'exécution de l'obligation
Art. L.124-3, paragraphe (1)	Notification par lettre recommandée ; la signature du salarié sur le double vaut accusé de réception
Art. L.124-4	Démission par lettre recommandée ; la signature de l'employeur sur le double vaut accusé de réception
Art. L.121-4, paragraphe (1)	Justificatif de transmission ou de réception exigé pour la transmission électronique
Art. L.125-7, paragraphe (1)	Décompte remis à la fin de chaque mois avec le versement du salaire
Loi du 25 juillet 2015	Copie certifiée par un PSDC présumée conforme à l'original

Aucune présomption de remise n'existe en droit luxembourgeois : la preuve incombe à celui qui invoque le document. Les seules équivalences prévues sont les signatures sur le double des articles L.124-3 et L.124-4, qui dispensent du recommandé mais non de la preuve.

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.

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