Les justificatifs remis par les salariés doivent-ils obligatoirement être rédigés en français ou en luxembourgeois ?

Réponse courte

Les justificatifs remis par les salariés n'ont pas l'obligation d'être rédigés en français ou en luxembourgeois. Ils peuvent également être rédigés en allemand, ces trois langues étant reconnues comme administratives au Luxembourg.

Un justificatif rédigé dans l'une de ces trois langues est présumé recevable. Si le document est rédigé dans une autre langue, l'employeur peut demander une traduction uniquement si la compréhension ou la vérification du justificatif s'avère difficile, et cette demande doit être justifiée et proportionnée.

Définition

Un justificatif, dans le cadre du droit du travail luxembourgeois, est un document écrit présenté par un salarié à son employeur pour attester d'une situation ouvrant droit à un avantage, une absence ou une dispense d'activité. Il peut s'agir, par exemple, d'un certificat médical, d'une attestation de formation ou d'une preuve d'un événement familial.

La validité du justificatif dépend de sa conformité formelle, de sa capacité à établir la réalité du fait invoqué et de sa compréhension par l'employeur. Le justificatif doit permettre à l'employeur de vérifier l'authenticité et la portée du motif présenté.

Conditions d'exercice

Le Code du travail luxembourgeois ne prévoit pas d'obligation générale quant à la langue des justificatifs remis par les salariés, sauf dispositions spécifiques prévues par la loi ou par des textes particuliers. Les langues administratives reconnues au Luxembourg sont le luxembourgeois, le français et l'allemand.

Un justificatif rédigé dans l'une de ces trois langues est présumé compréhensible et recevable. Si le justificatif est rédigé dans une autre langue, l'employeur peut exiger une traduction si la compréhension ou la vérification du document s'avère impossible ou difficile. Cette exigence doit être justifiée et proportionnée.

Modalités pratiques

Lorsqu'un salarié remet un justificatif rédigé en luxembourgeois, français ou allemand, l'employeur ne peut exiger une traduction, sauf disposition conventionnelle ou nécessité avérée de compréhension. Si le justificatif est rédigé dans une langue étrangère non usuelle au Luxembourg (par exemple, anglais, portugais, italien), l'employeur peut

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

demander une traduction certifiée, à la charge du salarié, pour s'assurer de la véracité et de la portée du document.

Toute demande de traduction doit être motivée par une réelle difficulté de compréhension ou de vérification. L'employeur doit veiller à ce que cette exigence ne constitue pas une discrimination indirecte fondée sur la langue. En cas de doute sur l'authenticité ou le contenu du justificatif, l'employeur peut solliciter des précisions complémentaires auprès du salarié.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs d'informer les salariés, par note de service ou règlement interne, des langues acceptées pour les justificatifs. Cette information doit être cohérente avec la pratique de l'entreprise et respecter la diversité linguistique du personnel.

Pour limiter les risques de litige, il est conseillé d'accepter les justificatifs rédigés dans l'une des trois langues administratives nationales. En cas de remise d'un justificatif dans une autre langue, toute demande de traduction doit être justifiée et proportionnée. L'employeur doit s'assurer que la politique interne respecte le principe d'égalité de traitement et ne crée pas de discrimination indirecte.

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois** :
  - Article L.121-4 : Les communications entre employeur et salarié peuvent se faire en luxembourgeois, français ou allemand.
- **Loi du 24 février 1984 sur le régime des langues** : Consacre le luxembourgeois, le français et l'allemand comme langues administratives.
- **Principes généraux** :
  - Principe d'égalité de traitement (Code du travail, art. L.241-1 et suivants).
  - Principe de proportionnalité dans les exigences imposées aux salariés.
- **Jurisprudence nationale** : Admet la validité des justificatifs rédigés dans l'une des trois langues administratives, sous réserve de leur intelligibilité.
- **Conventions collectives et règlements internes** : Peuvent préciser les exigences linguistiques, dans le respect des principes de non-discrimination et de proportionnalité.

Avant toute demande formelle de traduction d'un justificatif, il est recommandé d'engager un dialogue avec le salarié afin de rechercher une solution adaptée et d'éviter tout risque de litige pour refus injustifié.

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.