Que risque une entreprise qui falsifie un certificat de travail ?

Réponse courte

Une entreprise qui falsifie un certificat de travail au Luxembourg engage sa responsabilité pénale, encourant une peine d'emprisonnement de six mois à trois ans et une amende de 500 à 10 000 euros, conformément à l'article 214 du Code pénal. Si la falsification est commise dans l'intérêt de la société, la personne morale peut également être poursuivie pénalement.

En plus des sanctions pénales, l'entreprise s'expose à une action en responsabilité civile de la part du salarié lésé, qui peut demander réparation du préjudice subi. L'Inspection du travail et des mines (ITM) peut constater l'infraction et transmettre le dossier au Parquet, ce qui peut également entraîner des conséquences réputationnelles pour l'entreprise et ses dirigeants.

Définition

La falsification d'un certificat de travail consiste, pour l'employeur ou son représentant, à établir un document mensonger ou à modifier frauduleusement le contenu d'un certificat de travail remis ou destiné à être remis à un salarié. Le certificat de travail est un document obligatoire remis au salarié à la fin de son contrat, attestant de la nature et de la durée de l'emploi, ainsi que des fonctions exercées. Toute altération volontaire de la vérité dans ce document constitue une falsification.

Conditions d'exercice

La falsification est caractérisée dès lors que l'employeur, ou toute personne agissant en son nom, rédige ou modifie un certificat de travail en y insérant des informations inexactes, omet des éléments essentiels ou attribue au salarié des faits inexacts, dans l'intention de tromper le salarié ou un tiers. La responsabilité de l'entreprise peut être engagée même si la falsification n'a pas causé de préjudice effectif au salarié, l'infraction étant constituée par le seul acte de falsification.

Modalités pratiques

En pratique, la falsification peut prendre plusieurs formes : mention de fonctions non exercées, modification des dates d'emploi, appréciations mensongères sur la conduite ou les compétences du salarié, ou suppression d'informations essentielles. La remise d'un certificat falsifié peut intervenir lors du départ du salarié, à sa demande ou spontanément. La découverte de la falsification peut résulter d'une plainte du salarié, d'un contrôle de l'Inspection du travail et des mines (ITM) ou d'une procédure judiciaire.

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

Pratiques et recommandations

Il est impératif pour l'employeur de veiller à l'exactitude et à la sincérité des certificats de travail délivrés. Toute demande de modification ou de rectification doit être traitée avec rigueur, en vérifiant les éléments factuels. Il est recommandé de conserver une copie de chaque certificat remis et de documenter les éléments ayant servi à sa rédaction. En cas de doute sur la formulation ou le contenu, il convient de solliciter l'avis du service juridique ou d'un avocat spécialisé en droit du travail luxembourgeois.

Cadre juridique

La falsification d'un certificat de travail engage la responsabilité pénale de l'auteur sur le fondement de l'article 214 du Code pénal luxembourgeois relatif à la fabrication de faux certificats. Cette infraction est punie d'une peine d'emprisonnement de six mois à trois ans et d'une amende de 500 à 10 000 euros. Si la falsification est commise dans l'intérêt de la société, la responsabilité pénale de la personne morale peut également être engagée conformément à l'article 34 du Code pénal. Par ailleurs, le salarié lésé peut engager la responsabilité civile de l'employeur et demander réparation du préjudice subi devant les juridictions compétentes. L'ITM peut également constater l'infraction et transmettre le dossier au Parquet.

La falsification d'un certificat de travail constitue une infraction grave susceptible d'entraîner des conséquences pénales, civiles et réputationnelles pour l'entreprise et ses dirigeants. Il est essentiel de sensibiliser les personnes habilitées à la rédaction de ces documents et de mettre en place des procédures internes de contrôle pour prévenir tout risque de falsification.

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.