

# Quels sont les effets juridiques d'une absence de contrat écrit au moment de l'entrée en service ?

## Réponse courte

L'**absence de contrat écrit au moment de l'entrée en service** du salarié au Luxembourg entraîne **automatiquement** la requalification de la relation de travail en **contrat à durée indéterminée (CDI) sans période d'essai**. Cette règle s'applique même si les parties avaient initialement convenu d'un CDD ou d'une période d'essai, et la **preuve du contraire n'est pas possible**.

Pour les salariés à temps partiel, l'**absence d'écrit mentionnant la durée du travail** et sa répartition entraîne la **présomption d'engagement à temps plein**. Le contrat peut être conclu **avant l'entrée en service** (avec mention de la date de début) ou **au plus tard au moment même** de l'entrée en service, mais **jamais après**.

Cette règle protectrice vise à **sécuriser la situation juridique** du salarié et à **sanctionner l'employeur** qui ne respecte pas ses obligations de formalisation. Elle s'applique indépendamment de l'existence d'une relation de travail effective et de la bonne foi des parties.

## Définition

L'**absence de contrat écrit au moment de l'entrée en service** correspond à la situation où **aucun document contractuel** n'a été établi et transmis au salarié lors de son premier jour de travail effectif. Cette situation se distingue de la simple **absence de signature** d'un contrat pourtant établi.

Selon l'article L.121-4 du Code du travail luxembourgeois, le contrat de travail doit être **constaté par écrit** pour chaque salarié individuellement **au plus tard au moment de l'entrée en service**. Cette obligation s'applique tant au CDI qu'au CDD, et son non-respect entraîne des conséquences juridiques automatiques et irréversibles.

## Questions fréquentes

### L'employeur peut-il prouver qu'il était convenu d'un CDD malgré l'absence d'écrit ?

Non, l'employeur ne peut en aucun cas apporter la preuve qu'il était convenu d'un CDD ou d'une période d'essai, même par témoins ou présomptions. La requalification en CDI sans période d'essai est définitive et automatique.

### Quand le contrat de travail doit-il être établi par écrit au Luxembourg ?

Le contrat de travail doit être constaté par écrit au plus tard au moment de l'entrée en service du salarié. Il peut être conclu avant l'entrée en service avec mention de la date de début, mais jamais après le premier jour de travail effectif.

### Que se passe-t-il si un salarié commence à travailler sans contrat écrit au Luxembourg ?

L'absence de contrat écrit au moment de l'entrée en service entraîne automatiquement la requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée (CDI) sans période d'essai. Cette règle s'applique même si les parties avaient initialement convenu d'un CDD ou d'une période d'essai.

## Quelles sont les conséquences pour un contrat à temps partiel sans mention de la durée de travail ?

À défaut d'écrit mentionnant la durée du travail et sa répartition pour un salarié à temps partiel, le contrat sera automatiquement réputé conclu à temps plein selon la présomption légale.

## Conditions d'exercice

**Règle générale** (ITM D1b3) : si les parties n'ont **pas encore conclu le contrat** de travail au jour de l'entrée en service du salarié, ce dernier sera **automatiquement considéré** comme embauché sur la base d'un **CDI sans période d'essai**.

**Impossibilité de preuve contraire** : l'employeur ne peut **en aucun cas** apporter la preuve qu'il était convenu d'un CDD ou d'une période d'essai, même par témoins ou présomptions.

**Cas particulier du temps partiel** : à défaut d'écrit mentionnant la durée du travail et sa répartition, le contrat sera **réputé conclu à temps plein**.

**Distinction cruciale** : la règle ne s'applique qu'à l'**absence totale d'écrit**, pas à la simple absence de signature d'un contrat établi.

## Modalités pratiques

**Timing légal impératif** : le contrat doit être établi **soit avant l'entrée en service** (avec mention de la date de début), **soit au plus tard au moment même** de l'entrée en service (ITM D1a9).

**Conséquences irréversibles** : dès que le salarié commence à travailler sans contrat écrit, la requalification en **CDI sans période d'essai** est **définitive et automatique**.

**Éléments obligatoires** : le contrat doit mentionner toutes les **informations essentielles** prévues par l'article L.121-4, faute de quoi des sanctions spécifiques peuvent s'appliquer.

**Double exemplaire obligatoire** : le contrat doit être établi en **deux exemplaires originaux** signés, un pour l'employeur et un pour le salarié.

**Transmission matérielle** : l'employeur doit effectivement **remettre** l'exemplaire au salarié, la simple rédaction ne suffisant pas.

## Pratiques et recommandations

**Anticipation systématique** : établissez **toujours le contrat avant** l'entrée en service effective du salarié pour éviter tout risque de requalification automatique.

**Procédure sécurisée** : organisez la **signature du contrat** lors d'un rendez-vous préalable au premier jour de travail, avec remise immédiate de l'exemplaire salarié.

**Documentation complète** : conservez les **preuves de remise** du contrat (accusé de réception, email de transmission, etc.) pour éviter les contestations ultérieures.

**Formation des équipes RH** : sensibilisez vos équipes sur l'**impossibilité absolue** de régulariser a posteriori un défaut d'écrit au moment de l'entrée en service.

**Cas d'urgence** : si un besoin imprévu impose une entrée en service immédiate, établissez **au minimum** un écrit provisoire avec les éléments essentiels, quitte à le compléter ultérieurement.

## Cadre juridique

- **Article L.121-4 du Code du travail luxembourgeois** : obligation de constater le contrat par écrit au plus tard au moment de l'entrée en service
- **ITM D1a3** : formalités de signature et double exemplaire
- **ITM D1a9** : timing de conclusion du contrat
- **ITM D1b3** : conséquences de l'absence d'écrit (CDI sans période d'essai, preuve contraire impossible)
- **ITM D1b30** : cas de requalification des CDD (incluant l'absence d'écrit)
- **Articles L.122-1 et suivants** : régime général des CDD et conditions de validité

**Attention** : cette règle ne s'applique qu'à l'**absence totale de contrat écrit** au moment de l'entrée en service. Elle ne concerne **pas** les cas d'omission d'une mention obligatoire dans un contrat existant, ni la simple absence de signature. La **régularisation ultérieure** est impossible une fois que le salarié a commencé à travailler sans contrat écrit.

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.