

# Un salarié peut-il commencer à travailler avant la signature du contrat de travail ?

## Réponse courte

Au Luxembourg, un salarié peut commencer à travailler avant la signature du contrat écrit si l'accord sur les éléments essentiels existe, même verbalement. Toutefois, le **contrat de travail** doit être constaté par écrit au plus tard au moment de l'entrée en service selon l'article L.121-4 du Code du travail. Cette règle s'applique tant aux CDI qu'aux CDD.

Pour les **contrats à durée déterminée**, l'absence d'écrit précisant la durée déterminée entraîne une **présomption de CDI** irréfragable. L'employeur doit impérativement effectuer la **déclaration préalable au CCSS avant le début effectif du travail**, même sans contrat signé. Le défaut de déclaration constitue une infraction passible de sanctions administratives et pénales. Il est fortement recommandé de formaliser le contrat écrit avant l'entrée en service pour éviter tout litige probatoire.

## Définition

Le **contrat de travail** au Luxembourg est un accord par lequel une personne s'engage à fournir une prestation sous subordination d'un employeur, moyennant rémunération. La législation luxembourgeoise ne subordonne pas la validité du contrat à la forme écrite pour les CDI, les éléments constitutifs (prestation, rémunération, subordination) pouvant être établis par tout moyen. En revanche, certains contrats spécifiques (CDD, intérim, apprentissage) exigent un écrit préalable sous peine de requalification.

## Conditions d'exercice

Critère	CDI (L.121-4)	CDD (L.122-2)
<b>Écrit obligatoire</b>	Au plus tard à l'entrée en service	Au plus tard à l'entrée en service
<b>Spécification durée</b>	Non requis	Obligatoire (durée déterminée)
<b>Sanction absence écrit</b>	Difficultés probatoires	Présomption irréfragable de CDI
<b>Début travail possible</b>	Oui, si accord éléments essentiels	Oui, mais écrit impératif pour CDD

Un salarié peut débiter son activité avant signature si l'accord des parties sur les éléments essentiels est établi, même tacitement. Pour les **contrats à durée déterminée**, l'écrit spécifiant la durée déterminée est impératif : à défaut, le contrat est présumé conclu à durée indéterminée, la preuve contraire n'étant pas admissible.

## Modalités pratiques

Obligation	Délai	Base légale	Sanction
<b>Contrat écrit</b>	Au plus tard à l'entrée en service	<u>L.121-4</u>	Amende 251-5.000 € par salarié
<b>Déclaration <u>CCSS</u></b>	Avant le début effectif du travail	Loi 12.09.2003	Amende administrative + sanctions pénales
<b>Spécification CDD</b>	Avant l'entrée en service	<u>L.122-2</u> (§2)	Requalification en CDI

L'employeur doit **impérativement procéder à la déclaration préalable au Centre commun de la sécurité sociale (CCSS)** avant l'entrée en service effective du salarié, conformément à l'article 1er de la loi modifiée du 12 septembre 2003. Cette déclaration, effectuée par voie électronique sous le contrôle de l'IGSS, assure la couverture sociale dès le premier jour. L'absence de déclaration constitue une infraction passible de sanctions administratives (251 à 5.000 euros) et pénales.

Pour les CDD, l'écrit doit obligatoirement mentionner qu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée et préciser soit la date d'échéance du terme, soit la durée minimale. À défaut, le contrat est automatiquement requalifié en CDI sans possibilité de preuve contraire.

## Pratiques et recommandations

Il est **fortement déconseillé** de laisser un salarié commencer sans contrat écrit signé, même si la loi le permet techniquement pour les CDI. L'absence d'écrit complique la preuve des conditions d'engagement et expose l'employeur à des contestations sur la période d'essai, la rémunération, la qualification ou la durée du contrat.

Pour les **contrats à durée déterminée ou spécifiques** (intérim, apprentissage), l'écrit préalable est **juridiquement obligatoire** et non facultatif. La signature doit intervenir au plus tard au moment de l'entrée en service.

Il est recommandé de remettre au salarié, dès le premier jour, un document reprenant les mentions obligatoires de l'article L.121-4 : identité des parties, fonction, rémunération, durée du travail, date d'entrée en service, lieu de travail, etc. Ce document peut être transmis en format papier ou électronique.

La **déclaration préalable au CCSS** doit être effectuée avant toute entrée en service, y compris si le contrat n'est pas encore formalisé. Cette obligation est distincte de celle du contrat écrit et relève du droit de la sécurité sociale.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Article <u>L.121-4</u></b>	Obligation de constater le contrat par écrit au plus tard au moment de l'entrée en service
<b>Article <u>L.122-2 (§2)</u></b>	Présomption irréfragable de CDI en l'absence d'écrit spécifiant la durée déterminée
<b>Article <u>L.121-1</u></b>	Définition du contrat de travail (louage de services)
<b>Loi 12.09.2003, art. 1er</b>	Obligation de déclaration préalable au <u>CCSS</u> avant le début effectif du travail
<b>Article <u>L.121-11</u></b>	Sanctions pénales : amende de 251 à 5.000 euros par salarié pour non-respect de <u>L.121-4</u>

L'employeur qui engage un salarié sans respecter les obligations d'écrit et de déclaration préalable s'expose à des sanctions administratives, pénales et à des difficultés probatoires majeures. La déclaration au CCSS et la formalisation écrite doivent être effectuées avant ou au moment de l'entrée en service.

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.