# Quelles sont les obligations d'information écrite à l'embauche au Luxembourg ?

## Réponse courte

Au Luxembourg, l'employeur doit obligatoirement établir un **contrat de travail** écrit pour chaque salarié, au plus tard au moment de l'entrée en service. Ce contrat doit contenir les **informations essentielles** sur les conditions de travail, conformément à la directive européenne 2019/1152 transposée en juillet 2024.

Si le contrat ne contient pas toutes les informations obligatoires, l'employeur doit les communiquer dans des **délais stricts** : **7 jours calendaires** pour les informations principales (identité, lieu, fonction, rémunération) et **1 mois** pour les autres éléments (heures supplémentaires, formation, préavis).

Cette obligation s'applique à tous les salariés, quelle que soit la nature du contrat. Le non-respect expose à des **sanctions administratives** de **251 à 5 000 euros** par salarié. En cas de **modification essentielle**, les changements doivent être communiqués par écrit.

## Définition

L'**obligation d'information écrite** à l'embauche désigne le devoir de l'employeur de communiquer au salarié, lors de l'entrée en service, l'ensemble des informations essentielles relatives à la **relation de travail**. Cette obligation peut être remplie directement dans le contrat de travail ou via des documents complémentaires si le contrat ne contient pas toutes les **mentions requises**. L'objectif est de garantir la transparence des conditions d'emploi et de sécuriser la relation contractuelle dès le début de la collaboration. Cette exigence s'inscrit dans le cadre européen visant à assurer des conditions de travail prévisibles pour tous les travailleurs.

## Questions fréquentes

**L'obligation d'information s'applique-t-elle à tous les types de contrat ?**

Oui, cette obligation s'applique à tous les salariés, quelle que soit la nature du contrat : CDI, CDD, temps partiel, temps plein, contrat étudiant, intérim. La directive 2019/1152 vise à garantir une information complète et homogène à tous les travailleurs sur leurs conditions de travail.

**Quelles informations communiquer dans le mois suivant l'embauche ?**

Dans le mois sont communiqués : durée et conditions de la période d'essai, droit à formation, congés payés, durée des préavis, organismes de sécurité sociale, conditions des heures supplémentaires, durée et organisation du travail, et identité des fournisseurs de protection sociale obligatoire.

**Quelles informations doivent figurer dans les 7 premiers jours ?**

Les informations principales à communiquer dans les 7 jours sont : identité des parties (employeur et salarié), lieu(x) de travail, intitulé de la fonction et description du poste, rémunération de base et accessoires, et date de début du contrat. Ces éléments constituent le socle informationnel essentiel.


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

**Quelles obligations d'information écrite à l'embauche au Luxembourg ?**

L'employeur doit obligatoirement établir un contrat de travail écrit pour chaque salarié, au plus tard au moment de l'entrée en service. Le contrat doit contenir les informations essentielles sur les conditions de travail, conformément à la directive européenne 2019/1152 transposée en juillet 2024.

**Quelles sanctions pour défaut d'information écrite à l'embauche ?**

Le non-respect expose à des sanctions administratives de 251 à 5 000 euros par salarié, portées au double en cas de récidive dans les deux ans. L'Inspection du travail et des mines (ITM) contrôle l'application des obligations d'information sur les conditions de travail prévues par la loi du 24 juillet 2024.

**Quels délais pour communiquer les informations essentielles à l'embauche ?**

Les informations principales (identité des parties, lieu de travail, fonction, rémunération) doivent être communiquées dans les 7 jours calendaires. Les autres éléments (heures supplémentaires, formation, préavis, sécurité sociale) doivent l'être dans un délai d'1 mois suivant l'entrée en service.

**Une modification essentielle nécessite-t-elle une communication écrite ?**

Oui, en cas de modification essentielle des conditions de travail, les changements doivent être communiqués par écrit au salarié. Cette obligation découle de la directive 2019/1152 et garantit la transparence continue de la relation de travail. Le défaut de communication expose aux mêmes sanctions administratives.

## Conditions d’exercice

L'article L.121-4 impose à l'employeur d'établir le contrat par écrit au plus tard à l'entrée en service.


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

| Critère | Détail |
|---|---|
| **Forme** | Contrat écrit en double exemplaire, format papier ou électronique (avec accord du salarié et justificatif de transmission) |
| **Délai** | Au plus tard au moment de l'entrée en service |
| **Salariés concernés** | Tous sans distinction : CDI, CDD, apprentis, élèves/étudiants, travailleurs détachés, intérimaires |
| **Identité des parties** | Identité complète des parties contractantes |
| **Lieu de travail** | Adresse précise ou indication de la liberté de choix du lieu |
| **Fonction** | Titre, catégorie professionnelle, nature ou description sommaire du travail |
| **Dates** | Date de début ; pour les CDD, date de fin ou durée prévue |
| **Rémunération** | Base séparée des compléments, accessoires et périodicité de versement |
| **Durée du travail** | Durée journalière ou hebdomadaire normale |
| **Période d'essai** | Modalités, heures supplémentaires et leur rémunération |
| **Congés** | Droit aux congés payés et autres congés |
| **Préavis** | Délais de préavis en cas de résiliation |
| **Convention collective** | Conventions collectives applicables |
| **Sécurité sociale** | Organismes de sécurité sociale compétents |
| **Formation** | Droits à la formation professionnelle continue |

## Modalités pratiques

L'employeur doit respecter des délais précis pour la communication des informations selon leur nature :

| Type d'informations | Délai de communication | Base légale |
|---|---|---|
| Identité des parties, lieu de travail, fonction, date début, rémunération, durée travail, lieu | **7 jours calendaires** maximum | Article L.121-4 (2) |
| Heures supplémentaires, préavis, formation, avantages sociaux, conventions collectives | **1 mois** maximum | Article L.121-4 (2) |
| Modifications d'éléments essentiels | **Au moment de la prise d'effet** | Article L.121-4 (4) |


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

Le contrat ou les documents d'information peuvent faire référence aux dispositions légales, réglementaires ou aux conventions collectives pour certaines informations (rémunération, durée du travail, préavis, congés, conventions collectives), sans nécessité de les retranscrire intégralement.

Pour les salariés amenés à travailler plus de 4 semaines consécutives à l'étranger, l'employeur doit fournir avant le départ un document complémentaire précisant le(s) pays de destination, la durée, la devise de paiement, les avantages liés au déplacement et les conditions de rapatriement.

En cas de contrat existant, le salarié peut demander à tout moment la remise d'un document conforme aux nouvelles exigences. L'employeur dispose alors de 2 mois pour s'exécuter. Si l'employeur ne fournit pas les informations après mise en demeure, le salarié peut saisir le président de la juridiction du travail par simple requête dans un délai de 15 jours.

## Pratiques et recommandations

**Intégrer** directement toutes les informations obligatoires dans le contrat de travail lui-même plutôt que de multiplier les documents annexes. Cette approche simplifie la gestion administrative et assure une meilleure traçabilité. **Actualiser** les modèles de contrats pour intégrer toutes les nouvelles mentions obligatoires introduites par la loi de juillet 2024.

**Conserver** systématiquement une preuve de la remise effective du contrat et des documents d'information : accusé de réception signé, courriel avec confirmation de lecture, ou envoi recommandé. Cette précaution est essentielle en cas de litige ultérieur sur les conditions d'emploi.

Pour les contrats électroniques, **s'assurer** que le salarié a effectivement accès au document, qu'il peut l'enregistrer et l'imprimer, et conserver un justificatif de transmission ou de réception. Une simple mise à disposition sur un intranet sans confirmation de consultation n'est pas suffisante.

En cas de modification substantielle du contrat (changement de fonction, de rémunération, de durée du travail, etc.), **établir** un document modificatif écrit signé par les deux parties et le remettre au moment de la prise d'effet. Le défaut d'écrit peut entraîner la nullité de la modification.

**Porter** une attention particulière aux clauses d'exclusivité qui sont désormais interdites par principe, sauf justification objective (santé-sécurité, confidentialité, fonction publique, conflit d'intérêts). Les modèles de contrats doivent être revus pour supprimer ou adapter ces clauses.


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

## Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| **Article L.121-4 du Code du travail** | Obligation d'établir le contrat par écrit et de communiquer les informations essentielles |
| **Loi du 24 juillet 2024** | Transposition de la directive (UE) 2019/1152, conditions de travail transparentes |
| **Directive (UE) 2019/1152 du 20 juin 2019** | Exigences minimales d'information et droits des travailleurs |
| **Article L.121-7 du Code du travail** | Modification du contrat de travail et ses modalités |

Veillez à intégrer toutes les nouvelles mentions obligatoires dans vos modèles de contrats depuis août 2024 et à respecter scrupuleusement les délais de communication (7 jours ou 1 mois selon les informations), faute de quoi vous vous exposez à des sanctions administratives de 251€ à 5.000€ par salarié concerné, portées au double en cas de récidive.

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.