L'employeur doit-il transmettre le contrat de travail à l'Inspection du travail lors de l'embauche d'un salarié au Luxembourg ?

Réponse courte

L'employeur n'a pas l'obligation de transmettre systématiquement le **contrat de travail** à l'Inspection du travail (ITM) lors de l'embauche d'un salarié au Luxembourg. Cette transmission n'est requise que dans des cas spécifiques, tels que l'embauche d'un apprenti, le détachement de travailleurs ou certaines procédures de licenciement collectif. En dehors de ces situations particulières, l'employeur doit simplement remettre un écrit au salarié et conserver une copie du contrat, afin de pouvoir la présenter à l'ITM en cas de contrôle ou de demande expresse. La transmission spontanée du contrat à l'ITM n'est ni nécessaire ni recommandée, sauf obligation légale spécifique. Lors de l'embauche, l'employeur doit effectuer une déclaration préalable d'entrée auprès du CCSS, conformément à l'article L.122-4 du Code du travail et au règlement grand-ducal du 14 décembre 2011.

Définition

L'**Inspection du travail et des mines** (ITM) est l'autorité administrative chargée de veiller au respect de la législation du travail au Luxembourg. La question de la transmission du contrat de travail à l'ITM concerne l'obligation éventuelle pour l'employeur d'adresser une copie du contrat signé à cette autorité lors de l'embauche d'un salarié.

Le **contrat de travail** est un accord écrit ou verbal entre un employeur et un salarié, fixant les **conditions de travail**, les droits et obligations des parties, conformément au Code du travail luxembourgeois.

Questions fréquentes

L'employeur doit-il transmettre le contrat de travail à l'ITM lors de l'embauche ?

Non, il n'y a pas d'obligation systématique de transmission à l'ITM. Cette transmission n'est requise que pour des cas spécifiques : embauche d'un apprenti, détachement de travailleurs ou certaines procédures de licenciement collectif (articles L.111-3, L.141-1, L.166-1).

Quand l'ITM peut-elle demander le contrat de travail ?

L'ITM peut demander le contrat lors d'un contrôle ou d'une enquête. L'employeur doit pouvoir présenter le contrat écrit et signé pour garantir la traçabilité et la conformité. L'absence de contrat ou son indisponibilité peut entraîner des sanctions administratives.

Quelles mentions obligatoires doit comporter le contrat ?

Le contrat doit comporter toutes les mentions obligatoires (identité des parties, fonction, rémunération, durée du travail) conformément à l'article L.121-4. Les principes d'égalité de traitement (article L.251-1) et de protection des données (RGPD, article L.261-1) doivent être respectés.

Quelles obligations de conservation du contrat ?

Il est recommandé de conserver une copie signée de chaque contrat de travail dans le dossier du salarié, afin de pouvoir la présenter à l'ITM en cas de contrôle. La traçabilité et la conservation des documents sont essentielles pour se conformer à la législation.

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

Quelles obligations de déclaration lors de l'embauche ?

L'employeur doit effectuer une déclaration préalable d'entrée auprès du CCSS, conformément à l'article L.122-4 du Code du travail et au règlement grand-ducal du 14 décembre 2011. L'inscription du salarié auprès de l'administration fiscale est également requise.

Quelles sanctions en l'absence de contrat écrit ?

L'absence de contrat écrit ou l'impossibilité de le présenter peut entraîner des sanctions administratives prévues par l'article L.211-1 du Code du travail. Toutefois, la transmission spontanée à l'ITM n'est ni nécessaire ni recommandée en dehors des cas particuliers.

Conditions d’exercice

Aucune disposition du Code du travail ne prévoit l'obligation générale de transmettre le contrat à l'ITM lors de l'embauche.

Condition	Détail
Remise au salarié	Un document écrit reprenant les éléments essentiels doit être remis au salarié au plus tard le premier jour de travail (art. L.121-4)
Champ d'application	Tous les types de contrats (CDI, CDD, temps plein, temps partiel)
Pas d'obligation générale	Aucune disposition ne prévoit la transmission systématique du contrat à l'ITM
Apprentissage	Transmission requise pour les contrats d'apprentissage (art. L.111-3)
Détachement	Transmission requise pour le détachement de travailleurs (art. L.141-1 et suivants)
Licenciement collectif	Transmission requise dans certaines procédures de licenciement collectif (art. L.166-1 et suivants)

Modalités pratiques

Les obligations pratiques lors de l'embauche concernent principalement la déclaration au CCSS et la conservation des documents.

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

Modalité	Détail
Déclaration préalable	Déclaration d'entrée auprès du CCSS (art. L.122-4 et règlement grand-ducal du 14 décembre 2011)
Administration fiscale	Inscription du salarié également requise
ITM non destinataire	L'ITM n'est pas destinataire du contrat, sauf demande expresse lors d'un contrôle ou d'une enquête
Présentation sur demande	L'employeur doit pouvoir présenter le contrat écrit et signé pour garantir la traçabilité et la conformité
Secteurs spécifiques	La transmission à l'ITM est encadrée par des dispositions particulières (apprentissage, détachement, licenciement collectif)

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de **conserver** une copie signée de chaque contrat de travail dans le dossier du salarié, afin de pouvoir la **présenter** à l'ITM en cas de contrôle. L'absence de contrat écrit ou l'impossibilité de le présenter peut **entraîner** des sanctions administratives prévues par l'article L.211-1 du Code du travail.

L'employeur doit **veiller** à ce que le contrat comporte toutes les mentions obligatoires (identité des parties, fonction, rémunération, durée du travail, etc.) conformément à l'article L.121-4. Il est également conseillé de **respecter** les principes d'égalité de traitement (article L.251-1) et de **garantir** la confidentialité des données personnelles du salarié (article L.261-1 et RGPD).

En dehors des cas expressément prévus par la loi, il n'est ni nécessaire ni recommandé de **transmettre** spontanément les contrats de travail à l'ITM.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail luxembourgeois	
Article L.121-4	obligation de remise d'un écrit au salarié
Article L.122-4	déclaration préalable d'entrée
Article L.111-3	apprentissage
Articles L.141-1	Et suivants (détachement de travailleurs)
Articles L.166-1	Et suivants (licenciement collectif)
Article L.211-1	sanctions administratives
Article L.251-1	égalité de traitement
Article L.261-1	protection des données
Règlement grand-ducal	Du 14 décembre 2011 relatif à la déclaration d'entrée à la sécurité sociale
Loi modifiée	Du 12 septembre 2003 relative aux personnes détachées
Règlement (UE)	2016/679 (RGPD) pour la protection des données personnelles

L'employeur doit toujours pouvoir présenter le contrat de travail à l'ITM sur demande, mais n'a aucune obligation de transmission systématique lors de l'embauche, sauf dans les cas particuliers prévus par le Code du travail (apprentissage, détachement, licenciement collectif). La traçabilité et la conservation des documents sont essentielles pour se conformer à la législation.

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.