

# Un contrat de travail verbal est-il autorisé au Luxembourg ?

## Réponse courte

Un contrat de travail verbal est autorisé au Luxembourg uniquement pour les contrats à durée indéterminée. La loi n'impose pas de forme écrite pour ce type de contrat, mais certains contrats spécifiques, comme le contrat à durée déterminée ou le contrat de travail intérimaire, doivent obligatoirement être établis par écrit, sous peine d'être requalifiés en CDI.

Même en cas de contrat verbal, l'employeur doit remettre au salarié, dans les sept jours suivant l'embauche, un document écrit reprenant les informations essentielles du contrat. Le non-respect de cette obligation expose l'employeur à des sanctions et à la charge de la preuve en cas de litige.

## Définition

Un contrat de travail verbal désigne un accord conclu oralement entre un employeur et un salarié, sans support écrit, par lequel les parties conviennent d'une prestation de travail, d'une rémunération et d'un lien de subordination. Ce type de contrat repose uniquement sur l'échange de consentement, sans formalisation par un document signé.

Le contrat de travail, qu'il soit verbal ou écrit, implique la réunion des trois éléments constitutifs : la prestation de travail, la rémunération et la subordination juridique du salarié à l'employeur. L'absence d'écrit ne remet pas en cause l'existence de la relation de travail, dès lors que ces éléments sont réunis.

## Conditions d'exercice

Au Luxembourg, le contrat de travail verbal est juridiquement valable pour les contrats à durée indéterminée, conformément à l'article [L.121-1](#) du Code du travail. La loi n'impose pas de forme écrite pour ce type de contrat, sauf exceptions prévues par la législation.

Toutefois, certains contrats spécifiques, tels que le contrat à durée déterminée (CDD) et le contrat de travail intérimaire, doivent obligatoirement être établis par écrit. À défaut, ces contrats sont réputés conclus pour une durée indéterminée, conformément aux articles [L.122-2](#) et [L.125-2](#) du Code du travail.

## Modalités pratiques

Même en l'absence de contrat écrit, l'employeur est tenu de remettre au salarié, au plus tard sept jours calendaires après le début de la relation de travail, un document écrit reprenant les informations essentielles du contrat, conformément à l'article [L.121-4](#) du Code du travail.

Ce document doit mentionner notamment :

- L'identité des parties
- La date d'entrée en service
- Le lieu de travail
- La fonction
- La rémunération
- La durée du travail
- La durée du congé payé

Le non-respect de cette obligation expose l'employeur à des sanctions administratives et à la charge de la preuve en cas de litige sur les conditions d'emploi. L'égalité de traitement, la traçabilité des échanges et l'encadrement humain de la relation de travail doivent également être garantis.

## Pratiques et recommandations

Il est fortement déconseillé de recourir au contrat verbal, bien qu'il soit admis par la loi pour les contrats à durée indéterminée. L'absence d'écrit complique la preuve des droits et obligations des parties, notamment en cas de contestation portant sur la qualification du contrat, la rémunération, la durée du travail ou la nature des fonctions.

Il est recommandé de formaliser systématiquement la relation de travail par un contrat écrit, signé avant la prise de fonction, afin de sécuriser la relation contractuelle et de prévenir tout contentieux. L'employeur doit également veiller à respecter l'obligation de remise des informations essentielles, même en cas de contrat verbal, et à garantir l'égalité de traitement entre les salariés.

## Cadre juridique

- Article [L.121-1](#) du Code du travail : validité du contrat de travail verbal pour les contrats à durée indéterminée
- Article [L.121-4](#) du Code du travail : obligation de remise d'un document écrit reprenant les informations essentielles du contrat
- Article [L.122-2](#) du Code du travail : exigence d'un écrit pour les contrats à durée déterminée, à défaut requalification en CDI
- Article [L.125-2](#) du Code du travail : exigence d'un écrit pour les contrats de travail intérimaire, à défaut requalification en CDI
- Principes généraux d'égalité de traitement et de traçabilité des relations de travail

L'absence de contrat écrit place l'employeur dans une situation défavorable en cas de litige, la charge de la preuve lui incombant pour établir les conditions de la relation de travail. Il est donc essentiel de privilégier la rédaction d'un contrat écrit, même lorsque la loi n'en fait pas une obligation formelle.

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.