

Une copie du contrat signé doit-elle être envoyée à l'ITM ?

Réponse courte

Il n'existe **pas d'obligation légale de transmettre systématiquement une copie du contrat de travail signé à l'ITM** lors de l'embauche d'un salarié au Luxembourg, que ce soit pour un CDI ou un CDD. L'employeur doit cependant établir un contrat écrit, le faire signer par les deux parties et en remettre un exemplaire au salarié.

L'employeur doit conserver un exemplaire du contrat signé et être en mesure de le présenter à l'ITM en cas de contrôle ou de demande expresse. Des obligations spécifiques de transmission peuvent exister dans certains cas particuliers (détachement, emploi de mineurs, secteurs réglementés).

Définition

L'Inspection du travail et des mines (ITM) est l'autorité administrative chargée de veiller à l'application du droit du travail au Luxembourg. Le contrat de travail, qu'il soit à durée déterminée ou indéterminée, formalise la relation d'emploi entre un salarié et un employeur. La question porte sur l'existence d'une obligation légale de transmettre une copie du contrat de travail signé à l'ITM lors de l'embauche d'un salarié.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, la loi n'impose pas à l'employeur de transmettre systématiquement une copie du contrat de travail signé à l'ITM pour les contrats à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD). L'employeur doit toutefois établir un contrat écrit pour chaque salarié et en remettre un exemplaire signé au salarié au plus tard le jour de l'entrée en service, conformément à l'article L.121-4 du Code du travail.

Certaines situations particulières, telles que le détachement de travailleurs, l'emploi de jeunes travailleurs ou des secteurs réglementés, peuvent prévoir des obligations spécifiques de transmission ou de déclaration auprès de l'ITM. En dehors de ces cas, il n'existe pas d'obligation générale de transmission du contrat à l'ITM lors de l'embauche.

Modalités pratiques

L'employeur doit conserver un exemplaire du contrat de travail signé dans ses archives et être en mesure de le présenter à l'ITM en cas de contrôle ou de demande expresse. L'ITM peut exiger la communication du contrat dans le cadre de ses missions de contrôle du respect de la législation du travail. En cas de non-présentation du contrat lors d'un contrôle, l'employeur s'expose à des sanctions administratives.

La déclaration préalable à l'embauche (DPA) auprès du Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) est obligatoire et doit être effectuée avant l'entrée en service du salarié, conformément à l'article [L.211-1](#) du Code du travail. Cette déclaration ne dispense pas l'employeur de l'obligation de rédaction, de remise et de conservation du contrat de travail.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de systématiquement rédiger un contrat de travail écrit, de le faire signer par les deux parties et de remettre un exemplaire au salarié. Un archivage rigoureux des contrats signés est essentiel pour répondre rapidement à toute demande de l'[ITM](#). En cas de doute sur la nécessité de transmettre un document à l'[ITM](#) dans des situations particulières (détachement, emploi de mineurs, secteurs spécifiques), il convient de consulter les textes applicables ou de solliciter un avis auprès de l'[ITM](#).

L'absence d'obligation de transmission systématique ne doit pas être interprétée comme une absence de contrôle : l'[ITM](#) dispose de pouvoirs étendus pour exiger la présentation de tout document relatif à la relation de travail. L'égalité de traitement, la traçabilité des documents et l'encadrement humain des processus doivent être garantis à chaque étape.

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**

- Article [L.121-4](#) (obligation de contrat écrit, remise au salarié)
- Articles [L.211-1](#) et suivants (déclaration préalable à l'embauche)
- Articles [L.010-1](#) et suivants (égalité de traitement)
- Articles [L.312-1](#) et suivants (contrôle et pouvoirs de l'[ITM](#))

- **Loi modifiée du 4 avril 1974 portant création de l'Inspection du travail et des mines**

- **Jurisprudence nationale** relative à la preuve de la relation de travail et aux contrôles de l'[ITM](#)

L'incapacité à présenter un contrat de travail écrit lors d'un contrôle de l'[ITM](#) expose l'employeur à des sanctions administratives et à une présomption de contrat à durée indéterminée aux conditions les plus favorables au salarié. Il est essentiel de garantir la traçabilité et l'accessibilité des documents pour répondre à toute demande de l'autorité de contrôle.

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.