

# Comment prouver la régularité d'une relation de travail en cas de litige ?

## Réponse courte

La preuve repose d'abord sur le **contrat écrit**, que l'employeur doit établir pour chaque salarié au plus tard au moment de l'entrée en service, en double exemplaire dont un remis au salarié. S'y ajoutent la **déclaration d'entrée** au Centre commun de la sécurité sociale, les fiches de salaire, les preuves de paiement et le **registre spécial** des heures présenté à toute demande de l'Inspection du travail et des mines.

Le droit luxembourgeois ne connaît pas de registre du personnel : l'inscription du salarié résulte de son affiliation au Centre commun de la sécurité sociale, dans les huit jours de l'entrée en service. Invoquer un registre inexistant devant le tribunal du travail affaiblit la position de l'entreprise.

À défaut d'écrit, la relation de travail n'est pas anéantie, mais le doute joue contre l'employeur : la clause d'essai non constatée par écrit rend le contrat définitivement à durée indéterminée, et le salarié peut faire enjoindre la remise des informations manquantes sous astreinte.

## Définition

Prouver la régularité d'une relation de travail consiste à établir, pièces à l'appui, que l'engagement a été **formalisé**, **déclaré** et **exécuté** conformément au Code du travail et à la législation de sécurité sociale. La démonstration porte autant sur l'existence du lien contractuel que sur l'accomplissement des obligations déclaratives qui l'entourent.

L'enjeu dépasse le litige individuel. Les mêmes pièces sont exigées lors d'un contrôle de l'Inspection du travail et des mines : leur absence peut faire basculer la situation dans la qualification de **travail clandestin** au sens de l'article L.571-1, lorsque la situation du salarié est irrégulière au regard des retenues sur salaires ou de la sécurité sociale.

## Conditions d'exercice

Le contrat de travail doit être constaté par écrit au plus tard au moment de l'entrée en service, et non dans un délai postérieur laissé à la convenance de l'employeur.

| Élément                           | Détail                                                                                                                                                                                                                         |
|-----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Écrit obligatoire</b>          | contrat constaté par écrit pour chaque salarié individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service (art. <a href="#">L.121-4</a> )                                                                                 |
| <b>Double exemplaire</b>          | un pour l'employeur, un remis au salarié, sur support papier ou électronique avec justificatif de transmission                                                                                                                 |
| <b>Mentions obligatoires</b>      | identité des parties, date de début, lieu de travail, nature de l'emploi, durée et horaire de travail, rémunération, congé, procédure de résiliation, période d'essai, conventions collectives, organismes de sécurité sociale |
| <b>Informations différées</b>     | à défaut de communication préalable, les mentions essentielles sont fournies au plus tard le septième jour calendaire, les autres dans le mois du premier jour de travail                                                      |
| <b>Contrat à durée déterminée</b> | mentions additionnelles obligatoires : objet, terme ou durée minimale, nom du salarié remplacé, essai, clause de renouvellement (art. <a href="#">L.122-2</a> )                                                                |
| <b>Déclaration sociale</b>        | déclaration d'entrée au Centre commun de la sécurité sociale dans les huit jours de l'entrée du salarié (art. 425 du Code de la sécurité sociale)                                                                              |

## Modalités pratiques

Devant le tribunal du travail, la valeur probante d'un dossier tient moins au nombre de pièces qu'à leur cohérence de dates entre contrat, déclaration sociale et paie.

| Aspect                              | Détail                                                                                                                                                                          |
|-------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Contrat signé</b>                | pièce maîtresse, datée au plus tard du jour de l'entrée en service, avec preuve de remise au salarié                                                                            |
| <b>Avenants</b>                     | tout changement d'une clause essentielle formalisé par écrit et accepté par le salarié                                                                                          |
| <b>Preuves de paie</b>              | fiches de salaire et preuves de paiement effectif de la rémunération convenue                                                                                                   |
| <b>Affiliation sociale</b>          | accusé de la déclaration d'entrée au Centre commun de la sécurité sociale et décomptes de cotisations                                                                           |
| <b>Registre spécial</b>             | début, fin et durée du travail journalier, prolongations, heures des dimanches, jours fériés et de nuit, avec les rétributions correspondantes (art. <a href="#">L.211-29</a> ) |
| <b>Ressortissants de pays tiers</b> | copie du titre de séjour conservée pendant l'emploi et notification au ministre de l'Immigration dans les trois jours ouvrables (art. <a href="#">L.572-3</a> )                 |
| <b>Sanction du défaut d'écrit</b>   | clause d'essai non constatée par écrit : contrat réputé conclu à durée indéterminée, preuve contraire irrecevable (art. <a href="#">L.121-5</a> )                               |

## Pratiques et recommandations

Faire coïncider trois dates suffit à neutraliser la majorité des contestations : signature du contrat, premier jour effectif de travail et déclaration d'entrée au Centre commun de la sécurité sociale. Un décalage entre ces trois éléments est le premier indice relevé lors d'un contrôle.

Importer la terminologie française coûte cher sur ce point. Le seul registre exigible au Luxembourg est le registre spécial des heures de l'article L.211-29 ; les procédures internes qui décrivent un registre d'inscription du personnel font contrôler une obligation inexistante tout en laissant de côté celle dont l'absence est directement sanctionnable.

## Cadre juridique

| Référence                               | Objet                                                                                                 |
|-----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Art. <u>L.121-4</u>                     | Constatation écrite du contrat au plus tard à l'entrée en service et mentions obligatoires            |
| Art. <u>L.121-5</u>                     | Clause d'essai non constatée par écrit : contrat réputé à durée indéterminée                          |
| Art. <u>L.122-2</u>                     | Mentions obligatoires propres au contrat à durée déterminée                                           |
| Art. <u>L.211-29</u>                    | Registre spécial des heures de travail présenté à toute demande de l'ITM                              |
| Art. <u>L.571-1</u>                     | Travail clandestin : situation salariale irrégulière au regard des retenues et de la sécurité sociale |
| Art. <u>L.572-3</u>                     | Vérification et conservation du titre de séjour d'un ressortissant de pays tiers                      |
| Art. 425 du Code de la sécurité sociale | Déclaration d'entrée du salarié dans les huit jours                                                   |

L'absence d'écrit ne fait pas disparaître la relation de travail, mais elle déplace le risque probatoire sur l'employeur et prive celui-ci de toute clause d'essai opposable. Le registre du personnel étant une notion étrangère au droit luxembourgeois, seul le registre spécial des heures peut être utilement invoqué.

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.