

# Un CDI conclu oralement est-il valable au Luxembourg ?

## Réponse courte

Un CDI conclu oralement est juridiquement **valable** au Luxembourg : la forme écrite n'est pas une condition de validité du contrat de travail. Cependant, l'employeur est tenu de constater la relation de travail par écrit pour chaque salarié individuellement, **au plus tard au moment de l'entrée en service**, conformément à l'article L.121-4 du Code du travail. Ce document doit être établi en double exemplaire et transmis au salarié au plus tard le premier jour de travail effectif.

L'absence d'écrit ne rend pas le CDI nul, mais fait peser sur l'employeur la **charge de la preuve** des conditions convenues. Il expose également l'employeur à des **sanctions administratives** en cas de non-respect de l'obligation d'établir un document écrit. Pour une gestion RH sécurisée, la formalisation écrite immédiate reste la pratique la plus sûre.

## Définition

Le **contrat à durée indéterminée** (CDI) est une convention par laquelle un salarié s'engage à mettre sa force de travail à disposition d'un employeur, sous sa direction et son autorité, contre rémunération, sans limitation de durée. La validité du contrat repose sur trois éléments constitutifs essentiels : la **prestation de travail**, la **rémunération** et le **lien de subordination** juridique.

## Conditions d'exercice

Pour être juridiquement valable, le CDI oral doit respecter les conditions suivantes. L'obligation d'établir un document écrit s'applique indépendamment de la forme orale ou écrite du contrat.

Condition	Détail
Consentement	Libre et éclairé des deux parties
Capacité juridique	Des contractants au moment de la conclusion
Objet	Licite, déterminé et conforme aux dispositions d'ordre public social
Rémunération	Respect du salaire social minimum légal
Non-discrimination	Absence de discrimination dans les conditions d'emploi
Document écrit	Remise obligatoire au plus tard au moment de l'entrée en service ( <u>L.121-4</u> )

## Modalités pratiques

L'article [L.121-4](#) impose que le contrat de travail soit constaté par écrit et remis au salarié au plus tard le jour de son entrée en service. Le tableau ci-dessous présente les éléments devant figurer dans ce document.

Mention obligatoire	Base légale
Identité complète des parties	Art. <a href="#">L.121-4</a> , 1°
Date de début d'exécution	Art. <a href="#">L.121-4</a> , 2°
Lieu de travail	Art. <a href="#">L.121-4</a> , 3°
Nature et description du poste	Art. <a href="#">L.121-4</a> , 4°
Durée normale du travail	Art. <a href="#">L.121-4</a> , 5°
Horaire normal de travail	Art. <a href="#">L.121-4</a> , 6°
Rémunération et périodicité	Art. <a href="#">L.121-4</a> , 7°
Durée du congé payé	Art. <a href="#">L.121-4</a> , 8°
Délais de préavis	Art. <a href="#">L.121-4</a>
Conventions collectives applicables	Art. <a href="#">L.121-4</a>

## Pratiques et recommandations

**Privilégier** systématiquement la forme écrite dès le début de la relation, en remettant le document signé au plus tard le premier jour de travail effectif. **Mettre en place** une procédure de validation hiérarchique des embauches et **conserver** une preuve datée de la remise du document d'information. **Standardiser** les modèles de contrats et **former** les managers aux obligations légales d'embauche.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.121-2</a>	Le contrat de travail est conclu sans détermination de durée (CDI = forme de droit commun)
Art. <a href="#">L.121-4</a>	Obligation de constater le contrat par écrit au plus tard à l'entrée en service ; mentions obligatoires
Art. <a href="#">L.121-5</a>	Clause d'essai : conditions et durées selon la qualification
Art. <a href="#">L.124-11</a>	Recours judiciaire en cas de résiliation abusive du contrat de travail

Bien que légalement valide, le recours au contrat oral expose l'entreprise à des risques juridiques majeurs en matière de preuve. La formalisation écrite immédiate du CDI reste la pratique la plus sûre pour garantir la sécurité juridique des parties et faciliter la gestion administrative.

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.