

# Que se passe-t-il si l'employeur refuse de remettre un contrat écrit après demande ?

## Réponse courte

Si l'employeur refuse de remettre un contrat écrit après demande du salarié, il commet un **manquement à ses obligations légales** au titre de l'article L.121-4 du Code du travail. Le salarié peut saisir l'Inspection du travail et des mines (ITM), qui peut exiger la régularisation, ou porter l'affaire devant le **tribunal du travail** pour faire constater l'existence et les conditions du contrat.

En cas de litige, l'employeur supporte la **charge de la preuve** concernant les éléments essentiels du contrat, et la preuve de la relation de travail peut être apportée par tous moyens : témoignages, bulletins de salaire, correspondances, badges d'accès. Ce refus expose l'employeur à des risques accrus de contentieux sans pour autant annuler la relation de travail ni les droits du salarié. La demande formelle doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception pour constituer une preuve de la démarche.

## Définition

Au Luxembourg, la remise d'un **contrat de travail écrit** au salarié est une obligation légale pour l'employeur, conformément à l'article L.121-4 du Code du travail. Cette formalisation vise à garantir la **sécurité juridique** des parties et à encadrer la relation de travail. Le contrat écrit doit être remis au plus tard le premier jour de travail effectif, et le salarié peut en exiger la remise à tout moment pendant la relation de travail.

## Conditions d'exercice

Les conditions de la demande et ses suites légales sont les suivantes.

Étape	Modalité
<b>Demande formelle</b>	Lettre recommandée avec accusé de réception ou tout moyen probant
<b>Obligation de remise</b>	L'employeur doit remettre un exemplaire écrit dans un délai raisonnable
<b>Refus de l'employeur</b>	Constitue un manquement aux obligations légales
<b>Recours ITM</b>	Signalement du manquement ; pouvoir de contrôle et d'exiger la régularisation
<b>Recours judiciaire</b>	Saisine du tribunal du travail pour constater l'existence et les conditions du contrat

L'absence de contrat écrit n'entraîne pas la nullité de la relation de travail, mais inverse la charge de la preuve au détriment de l'employeur.

## Modalités pratiques

En cas de refus persistant, le salarié dispose de plusieurs voies de recours.

Recours	Description
<b>Saisine de l'ITM</b>	Signalement du manquement ; l'ITM dispose du pouvoir d'exiger la régularisation
<b>Tribunal du travail</b>	Action pour faire constater l'existence et les conditions du contrat
<b>Preuve par tous moyens</b>	Témoignages, présomptions, documents annexes admissibles en l'absence d'écrit
<b>Charge de la preuve</b>	L'employeur supporte la charge de la preuve sur les éléments essentiels contestés

## Pratiques et recommandations

**Remettre** systématiquement un contrat écrit à chaque salarié avant le début de la relation de travail, afin de limiter les risques de contentieux. **Veiller** à ce que le contenu reflète fidèlement les conditions effectivement convenues et à respecter l'**égalité de traitement** entre les salariés. **Conserver** toute preuve de la remise du contrat et **solliciter** l'assistance de l'ITM ou d'un conseil juridique en cas de refus persistant.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. L.121-4</b>	Obligation de remise d'un contrat écrit au salarié au plus tard le premier jour de travail
<b>Art. L.121-1 et suivants</b>	Définition du contrat de travail et conditions de preuve
<b>Art. L.612-1 et suivants</b>	Pouvoirs de contrôle et de sanction de l'ITM

L'absence de contrat écrit n'annule pas la relation de travail ni les droits du salarié, mais expose l'employeur à des risques accrus en matière de preuve et de contentieux devant le tribunal du travail. Il est impératif de formaliser chaque relation de travail par écrit.

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.