

# Un salarié peut-il demander une version numérique de son contrat CDI au Luxembourg ?

## Réponse courte

Un salarié peut demander une version numérique de son contrat CDI au Luxembourg. L'article [L.121-4](#) du Code du travail autorise explicitement la transmission sous **format électronique**, à condition que le salarié y ait accès, puisse enregistrer et imprimer le document, et que l'employeur conserve un **justificatif de transmission ou de réception**.

L'employeur doit s'assurer que la version numérique est conforme à l'original signé, utiliser un format non modifiable (type **PDF signé numériquement**) et conserver la preuve de remise. Il est recommandé de formaliser par écrit la demande du salarié et d'informer celui-ci des modalités d'accès et de conservation.

En cas de litige, la charge de la preuve de la remise effective du contrat incombe à l'employeur. L'absence de justificatif peut être préjudiciable devant le tribunal du travail si le salarié conteste avoir reçu le document.

## Définition

Le **contrat de travail à durée indéterminée** (CDI) est un accord écrit par lequel un employeur et un salarié s'engagent à collaborer sans limitation de durée, conformément à l'article [L.121-4](#) du Code du travail luxembourgeois. Ce contrat doit être remis au salarié au plus tard le jour de l'entrée en service. Une **version numérique** du contrat désigne une reproduction électronique fidèle, durable et accessible du document original signé, pouvant inclure une **signature électronique** conforme aux exigences légales.

## Conditions d'exercice

La législation luxembourgeoise impose la remise d'un exemplaire du contrat de travail au salarié. L'article [L.121-4](#) autorise la remise sous format électronique sous des conditions précises.

Condition	Contenu
<b>Accessibilité</b>	Le salarié doit pouvoir accéder effectivement au document numérique
<b>Enregistrement et impression</b>	Le format doit permettre l'enregistrement et l'impression du document
<b>Justificatif de transmission</b>	L'employeur conserve une preuve de l'envoi ou de la réception
<b>Intégrité</b>	Le document numérique doit garantir authenticité et lisibilité
<b>Accord des parties</b>	L'accord sur le mode de transmission est recommandé pour éviter toute contestation

## Modalités pratiques

L'article [L.121-4](#) du Code du travail encadre précisément les modalités de remise numérique du CDI.

Modalité	Détail
<b>Mode de transmission</b>	Courrier électronique, portail RH sécurisé ou tout moyen assurant confidentialité et traçabilité
<b>Format recommandé</b>	PDF non modifiable, de préférence signé numériquement
<b>Accès technique</b>	L'employeur s'assure que le salarié dispose des moyens pour accéder au document
<b>Signature électronique</b>	Doit répondre aux exigences du règlement eIDAS si utilisée
<b>Conservation</b>	Accès facile, reproduction fidèle, traçabilité de la remise garantis

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser par écrit la demande du salarié et la réponse de l'employeur concernant la remise d'une version numérique du CDI, en faisant référence explicite à l'article [L.121-4](#) du Code du travail.

L'employeur doit veiller à ce que la version numérique transmise soit strictement conforme à l'original signé, et à **conserver une preuve** de l'envoi et de la réception du document. En cas de modification du contrat, chaque avenant doit également être transmis dans les mêmes conditions.

L'employeur doit informer le salarié des modalités d'accès et de conservation du contrat numérique, notamment en cas de départ de l'entreprise. Il est conseillé de prévoir un encadrement humain pour accompagner le salarié dans l'accès à la version numérique si nécessaire.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. <a href="#">L.121-4</a> du Code du travail</b>	Obligation de remise du contrat de travail ; autorisation de transmission sous format électronique sous conditions
<b>Art. <a href="#">L.121-1</a> à <a href="#">L.121-7</a> du Code du travail</b>	Dispositions générales relatives au contrat de travail
<b>Loi du 14 août 2000 relative au commerce électronique</b>	Reconnaissance de la validité juridique des documents et signatures électroniques
<b>Règlement (UE) n° 910/2014 (eIDAS)</b>	Exigences relatives à la signature électronique qualifiée

L'employeur doit toujours pouvoir démontrer que le salarié a effectivement reçu et pu consulter la version numérique du contrat.  
L'absence de preuve de remise ou d'accessibilité peut être préjudiciable à l'employeur en cas de litige devant le tribunal du travail.

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.