

Les deux parties doivent-elles signer chaque exemplaire du CDI ?

Réponse courte

Oui, selon l'article [L.121-4](#) du Code du travail luxembourgeois, le contrat doit être établi en **double exemplaire**, chacun devant être signé par l'employeur (ou son représentant) et le salarié. Un exemplaire original est remis au salarié, l'autre est conservé par l'employeur.

La signature manuscrite ou électronique qualifiée des deux parties est requise sur chaque exemplaire original. Les signatures doivent être originales et non photocopiées, et la **date de signature** doit être identique sur tous les exemplaires. L'employeur doit conserver une preuve de remise de l'exemplaire au salarié.

Le non-respect de ces obligations formelles expose l'employeur à des **sanctions administratives** prévues par l'[ITM](#), mais n'entraîne pas la nullité du CDI : le contrat reste valable, le CDI pouvant être conclu verbalement en droit luxembourgeois (art. [L.121-4](#)).

Définition

Le **contrat de travail à durée indéterminée** est un accord établissant une relation de travail sans limitation de durée entre un employeur et un salarié. En droit luxembourgeois, le CDI peut être conclu verbalement ; la forme écrite n'est pas requise à peine de nullité. Toutefois, l'article [L.121-4](#) du Code du travail impose à l'employeur de **constater par écrit** le contrat pour chaque salarié individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service. Le contrat doit être établi en autant d'exemplaires que de parties, chacun constituant un **original** ayant la même valeur juridique.

Conditions d'exercice

Les conditions formelles de validité du contrat signé sont les suivantes.

Condition	Détail
Signatures requises	Manuscrites ou électroniques qualifiées des deux parties sur chaque exemplaire
Originalité des signatures	Doivent être originales, non photocopiées
Date de signature	Identique sur tous les exemplaires
Remise d'exemplaire	L'employeur doit conserver une preuve de remise au salarié
Délai	Au plus tard au moment de l'entrée en service (art. L.121-4)

Modalités pratiques

La procédure de signature s'effectue selon les étapes suivantes.

Étape	Modalité
Préparation	Établissement d'exemplaires strictement identiques du contrat
Vérification	Contrôle de l'identité des signataires avant signature
Signature	Simultanée par les deux parties, encre indélébile bleue ou noire
Paraphe	Recommandé sur chaque page
Remise	Immédiate d'un exemplaire au salarié contre accusé de réception
Archivage	Sécurisé de l'exemplaire conservé par l'employeur

Pratiques et recommandations

Il est fortement conseillé d'**organiser une séance de signature en présentiel** pour garantir la simultanéité et l'authenticité des signatures. L'employeur doit faire précéder la signature de la mention manuscrite "lu et approuvé" pour renforcer la valeur probatoire du contrat.

Il est recommandé d'**établir un protocole de remise documenté**, incluant la numérisation des exemplaires signés pour l'archivage numérique et la mise en place d'un système de classement sécurisé. La conservation des exemplaires signés est obligatoire pendant toute la durée du contrat et au moins trois ans après sa fin.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail	Obligation d'établissement du contrat écrit en double exemplaire, signature par les deux parties, remise au salarié
Art. <u>L.121-5</u> du Code du travail	Mentions obligatoires du contrat, notamment la clause d'essai
Art. <u>L.121-7</u> du Code du travail	Modification des clauses essentielles du contrat de travail
Règlement (UE) n° 910/2014 (eIDAS)	Cadre juridique des signatures électroniques qualifiées

La conservation des exemplaires signés est obligatoire pendant toute la durée du contrat et 3 ans après sa fin. L'absence d'écrit ne rend pas le CDI nul en droit luxembourgeois, mais expose l'employeur à des sanctions administratives et à un risque probatoire accru en cas de litige sur les conditions de 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.