

# Dans quels cas le contrat oral peut-il être rompu après demande d'écrit ?

## Réponse courte

Le contrat de travail oral peut être rompu, **sans préavis ni indemnité**, lorsque l'une des parties a demandé à l'autre de signer un écrit conforme à l'article [L.121-4](#) et que cette demande reste sans suite. La rupture ne peut intervenir qu'**au plus tôt le troisième jour** suivant la demande de signature, et **au plus tard dans les trente jours** suivant l'entrée en service du salarié (art. [L.121-4](#), §6).

La demande de signature doit précéder la rupture, et la notification de celle-ci doit être effectuée par écrit, idéalement par lettre recommandée, afin de constituer une preuve en cas de litige devant le tribunal du travail. Ce droit de rupture sans préavis ni indemnité est strictement conditionné au **refus de signature d'un écrit** par l'une des parties dans le délai légal, conformément à l'article [L.121-4](#) du Code du travail luxembourgeois.

## Définition

Le **contrat de travail oral** est un accord entre un employeur et un salarié, par lequel le salarié s'engage à fournir une prestation de travail sous la subordination de l'employeur, moyennant rémunération, sans qu'un écrit ne formalise les conditions essentielles du contrat. Au Luxembourg, la validité du contrat de travail n'est pas subordonnée à la forme écrite, sauf exceptions prévues par la loi.

L'article [L.121-4](#) du Code du travail impose à l'employeur de **constater par écrit** le contrat pour chaque salarié, au plus tard au moment de l'entrée en service. En cas de refus de signature par l'une des parties, l'autre peut résilier le contrat sans préavis ni indemnité à partir du 3e jour suivant la demande et dans les 30 jours suivant l'entrée en service (art. [L.121-4](#), §6). Cette obligation vise à garantir la **transparence et la traçabilité** de la relation de travail.

## Conditions d'exercice

Le droit de rupture du contrat oral après demande d'écrit est soumis aux conditions cumulatives suivantes.

Condition	Détail
<b>Contrat sans écrit</b>	Relation de travail établie sans formalisation écrite
<b>Demande de signature</b>	Demande formelle adressée à l'autre partie (idéalement par écrit)
<b>Délai d'attente avant rupture</b>	Au plus tôt le 3e jour suivant la demande de signature
<b>Délai maximum d'exercice</b>	Dans les 30 jours suivant l'entrée en service du salarié
<b>Refus ou absence de signature</b>	Droit de rupture sans préavis ni indemnité pour la partie lésée

## Modalités pratiques

La procédure de rupture du contrat oral après demande d'écrit suit les étapes suivantes.

Étape	Règle applicable
<b>Demande de signature</b>	Adressée à l'autre partie, idéalement par écrit avec preuve
<b>Attente</b>	Au moins 3 jours calendaires à compter de la demande
<b>Délai d'exercice</b>	Dans les 30 jours suivant l'entrée en service
<b>Notification de rupture</b>	Par écrit, idéalement lettre recommandée
<b>Contenu de la rupture</b>	Mention du refus de signature et du fondement légal (art. <a href="#">L.121-4</a> , §6)

## Pratiques et recommandations

**Conserver** une preuve de la demande de signature adressée à l'autre partie. **Respecter** l'obligation légale de constater le contrat par écrit au plus tard lors de l'entrée en service, pour éviter que l'une des parties n'exerce son droit de rupture sans préavis ni indemnité. **Mentionner** expressément dans la notification de rupture le refus de signature et la base légale (art. [L.121-4](#), §6). **Sécuriser** la conservation des échanges écrits pour protéger les droits respectifs en cas de litige devant le tribunal du travail.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. <a href="#">L.121-4</a></b>	Obligation de remise d'un contrat écrit pour chaque salarié
<b>Art. <a href="#">L.121-4</a>, §6</b>	Droit de rupture sans préavis ni indemnité en cas de refus de signature d'un écrit conforme, à partir du 3e jour suivant la demande et dans les 30 jours suivant l'entrée en service
<b>Art. <a href="#">L.124-2</a></b>	Modalités générales de rupture du contrat de travail

En cas de refus de signer un écrit conforme, l'autre partie peut résilier le contrat sans préavis ni indemnité à partir du troisième jour suivant sa demande et dans les trente jours suivant l'entrée en service (art L.121-4, §6). L'employeur qui ne formalise pas le contrat par écrit s'expose en outre à des sanctions administratives et à une présomption favorable au salarié en cas de litige.

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.