

Un CDD conclu oralement est-il valable après début de la mission ?

Réponse courte

Un CDD conclu oralement après le début de la mission est **juridiquement nul** au Luxembourg. L'article [L.121-4](#) du Code du travail impose impérativement un **contrat écrit** signé par les deux parties, au plus tard au moment de l'entrée en service du salarié. Cette exigence de forme est une condition de validité à laquelle aucune dérogation n'est admise, même en cas d'urgence opérationnelle ou d'accord verbal préalable entre les parties.

En l'absence d'écrit préalable, le contrat est automatiquement **requalifié en CDI** par l'effet de l'article [L.122-9](#), sans possibilité de régularisation ultérieure. Cette requalification s'applique dès le premier jour de la mission et emporte toutes les conséquences du régime du CDI en matière de rupture, de préavis et d'indemnités. L'employeur engage sa responsabilité et peut se voir condamné au versement d'indemnités de licenciement et de rappels de salaire, même pour une relation de travail brève.

Définition

Le **contrat à durée déterminée** est un contrat de travail dont le terme est fixé avec précision dès sa conclusion. Au Luxembourg, il constitue une **exception** au principe du CDI et doit obligatoirement être constaté **par écrit** pour chaque salarié individuellement, avec signature des deux parties avant toute prise de fonction. Le recours au CDD est limité aux cas légaux de recours, et tout manquement aux formalités entraîne une requalification en CDI.

Conditions d'exercice

Pour être valable, le CDD doit satisfaire à des exigences formelles cumulatives dont aucune n'admet de dérogation.

Condition de validité	Règle applicable
Forme écrite	Obligatoire pour chaque salarié individuellement (art. L.121-4)
Signature préalable	Au plus tard au moment de l'entrée en service
Mentions obligatoires	Durée, motif, poste, rémunération, durée du travail (art. L.122-2)
Double exemplaire	Un exemplaire remis à chaque partie
Motif légal de recours	L'un des cas limitativement énumérés à l'art. L.122-1
Défaut d'écrit préalable	Requalification automatique en CDI — aucune régularisation possible

Modalités pratiques

La procédure de formalisation du CDD suit un ordre strict qui ne souffre aucune exception.

Étape	Contenu requis
Préparation du contrat	Avant l'entrée en service — inclure toutes les mentions obligatoires
Signature des deux parties	Avant la prise de poste ou au plus tard le jour J
Remise au salarié	Un exemplaire signé sous format papier ou électronique accessible
Conservation par l'employeur	Un exemplaire signé dans le dossier du personnel
Preuve de la date de remise	Récépissé, accusé de réception électronique ou autre justificatif

En cas de début de mission sans contrat écrit préalable, le salarié bénéficie automatiquement d'un CDI — cette requalification est irréversible.

Pratiques et recommandations

Anticiper la rédaction du contrat plusieurs jours avant l'entrée en service pour permettre la relecture et la signature.

Vérifier la présence de toutes les mentions obligatoires avant toute signature. **Organiser** une séance de signature dédiée et **conserver** la preuve datée de la remise du contrat. **Ne jamais** laisser débiter une mission sans contrat signé : l'urgence opérationnelle ne constitue pas une exception légale. **Former** les managers aux règles de formalisation des CDD pour prévenir les requalifications.

Cadre juridique

Référence	Disposition
Art. L.121-4	Obligation d'écrit pour tout contrat de travail, signature avant l'entrée en service
Art. L.122-1	Cas de recours limitativement énumérés au CDD
Art. L.122-2	Mentions obligatoires du CDD : motif, durée, terme, période d'essai éventuelle
Art. L.122-9	Requalification automatique en CDI en cas de défaut d'écrit préalable
Art. L.122-9 bis	Sanctions pénales (amende de 251 à 5 000 euros par salarié) en cas de non-remise des informations obligatoires

La conclusion orale d'un CDD est une pratique qui expose l'employeur à une **requalification automatique** en CDI, avec toutes les conséquences en matière de rupture et d'indemnisation. Aucune régularisation n'est possible une fois la mission débutée.

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.