L'absence de contrat de travail écrit constitue-t-elle une infraction pénale ?

Réponse courte

Oui, l'absence de contrat de travail écrit est désormais une infraction pénale au Luxembourg. L'article L.121-11 du Code du travail punit d'une **amende de 251 à 5 000 euros par salarié concerné** l'employeur qui ne respecte pas l'obligation de constater le contrat par écrit ou d'y faire figurer les mentions obligatoires de l'article L.121-4. En cas de **récidive dans les deux ans**, ces peines peuvent être portées au double du maximum.

Le contrat doit être établi en double exemplaire **au plus tard au moment de l'entrée en service** du salarié. Au-delà de l'amende, le défaut d'écrit affaiblit gravement la position de l'employeur : une clause d'essai non écrite est réputée inexistante et le contrat est réputé conclu pour une **durée indéterminée** (art. L.121-5), et un CDD dépourvu d'écrit conforme s'expose à la requalification en CDI. Le cumul avec une non-déclaration au CCSS peut en outre faire basculer la situation dans le travail clandestin.

Définition

Le contrat de travail, à durée indéterminée ou déterminée, doit être **constaté par écrit** pour chaque salarié individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service, et passé en double exemplaire dont l'un est remis au salarié (art. L.121-4). Il comporte des **mentions obligatoires** : identité des parties, date de début, lieu de travail, nature de l'emploi, durée de travail, rémunération, et le cas échéant clause d'essai ou terme du contrat.

L'absence d'écrit n'annule pas la relation de travail — le salarié reste protégé — mais constitue un manquement pénalement sanctionné depuis la réforme opérée par la loi du 24 juillet 2024, qui a renforcé les exigences de transparence des conditions de travail.

Conditions d’exercice

Le champ de l'obligation est général : aucun seuil d'effectif ni aucune durée minimale d'emploi n'en dispense l'employeur.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Élément	Détail
Contrats concernés	Tous les contrats de travail, CDI comme CDD, à temps plein ou partiel
Échéance	Écrit établi au plus tard au moment de l'entrée en service (art. L.121-4)
Forme	Double exemplaire ; transmission papier ou électronique avec justificatif de remise
Mentions obligatoires	Liste fixée à l'article L.121-4, paragraphe 2 (identité, début, lieu, fonctions, durée de travail, rémunération, congés, préavis, etc.)
Clause d'essai	Nulle si elle n'est pas constatée par écrit au plus tard à l'entrée en service (art. L.121-5)

Modalités pratiques

Le manquement est généralement constaté lors d'un contrôle de l'ITM, sur place ou sur pièces, ou révélé à l'occasion d'un litige devant le tribunal du travail.

Conséquence	Détail
Amende pénale	251 à 5 000 € par salarié concerné (art. L.121-11)
Récidive	Doublement possible du maximum en cas de récidive dans les 2 ans
Clause d'essai	Réputée inexistante ; le contrat est réputé conclu à durée indéterminée (art. L.121-5)
CDD irrégulier	Contrat réputé à durée indéterminée en cas de violation des règles de recours ou de renouvellement (art. L.122-9) ; amende de 251 à 5 000 € par salarié pour les mentions manquantes (art. L.122-9bis)
Preuve	L'employeur ne peut pas opposer au salarié des clauses non formalisées (temps partiel, terme, essai)

Pratiques et recommandations

La règle opérationnelle la plus sûre consiste à faire signer le contrat avant le premier jour travaillé, et non « dans les premiers jours » : entre la promesse d'embauche et la signature, tout retard crée une fenêtre d'infraction, notamment pour les CDD courts et les extras où l'entrée en service précède souvent la paperasse.

Un point de vigilance concerne les avenants : un changement de fonction, de durée de travail ou de rémunération non formalisé produit les mêmes fragilités qu'une absence de contrat initial. L'entreprise qui laisse vivre des situations de fait — temps partiel appliqué sans avenant, prolongation orale d'un CDD — s'expose à la fois à l'amende et à la requalification.

Un audit annuel des dossiers du personnel, limité à trois questions (contrat signé présent, mentions de l'article L.121-4 complètes, avenants à jour), suffit généralement à ramener le risque à zéro pour un coût très faible.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-4	Obligation de constater le contrat par écrit au plus tard à l'entrée en service et mentions obligatoires
Art. L.121-5	Clause d'essai : exigence d'un écrit sous peine de contrat réputé à durée indéterminée
Art. L.121-11	Amende de 251 à 5 000 € par salarié en cas de manquement, doublée en cas de récidive dans les 2 ans
Art. L.122-9	Requalification en CDI des CDD conclus en violation des règles de recours
Art. L.122-9bis	Amende de 251 à 5 000 € par salarié pour défaut des indications obligatoires du CDD
Loi du 24 juillet 2024	Renforcement des obligations relatives aux conditions de travail transparentes et prévisibles

L'écrit n'est pas qu'une obligation formelle : en son absence, l'employeur perd le bénéfice de toutes les clauses qui lui sont favorables, de la période d'essai au terme du CDD. La rédaction systématique des contrats et avenants avant l'entrée en service est à la fois une obligation légale et le meilleur outil de sécurisation contentieuse.

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.