

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

## Réponse courte

Au Luxembourg, l'absence de contrat de travail écrit ne constitue pas à elle seule une infraction pénale. Elle expose néanmoins l'employeur à une **amende administrative pouvant aller jusqu'à 5 000 euros par salarié**, voire 10 000 euros en cas de récidive. Ce manquement est considéré comme une **violation grave** des obligations formelles de l'employeur.

Des sanctions pénales peuvent toutefois s'ajouter si l'absence d'écrit s'accompagne d'autres infractions, comme une non-déclaration du salarié ou un travail dissimulé. En cas de contentieux, **l'employeur supporte la charge de la preuve**. Il est donc crucial de formaliser chaque engagement par écrit, même pour les contrats de courte durée.

## Définition

Un contrat de travail est un accord entre un salarié et un employeur qui doit être **formalisé par écrit**, quelle que soit la nature du contrat (CDI, CDD, temps plein, partiel, intérim). Cette exigence vise à sécuriser la relation de travail et à garantir le respect des droits du salarié.

L'absence d'écrit n'annule pas la relation de travail, mais constitue un **manquement réglementaire** sanctionné par l'Inspection du travail et des mines (ITM). Elle affaiblit également la position juridique de l'employeur, en particulier en cas de litige sur les conditions d'emploi.

## Conditions d'exercice

L'article **L.121-4** du Code du travail impose à l'employeur de remettre un contrat écrit **au plus tard le jour de l'entrée en service** du salarié. Ce contrat doit contenir les mentions obligatoires prévues à l'article **L.121-5**, telles que :

- l'identité des parties ;
- la date d'entrée en service ;
- la qualification professionnelle ;
- la rémunération ;
- la durée du travail ;
- la durée du contrat (le cas échéant) ;
- les conditions de rupture, période d'essai, etc.

Tous les types de contrats sont concernés, sauf exceptions très limitées (ex. travailleurs domestiques < 3 heures/semaine). En l'absence de contrat écrit, **l'employeur devra prouver lui-même les modalités du contrat** en cas de litige.

## Modalités pratiques

Le manquement est généralement constaté lors d'un **contrôle ITM**, sur pièces ou sur place. Les conséquences sont :

- **Amende administrative** : jusqu'à 5 000 euros par salarié (article [L.142-2](#)), portée à 10 000 euros en cas de récidive dans les deux ans ;
- **Charge de la preuve inversée** : l'employeur ne pourra pas se prévaloir de clauses non formalisées (période d'essai, temps partiel, CDD, etc.) ;
- **Suspicion de travail dissimulé** : en cas de cumul avec d'autres irrégularités (non-déclaration, paie non tracée...), une requalification pénale peut être engagée.

L'absence de contrat écrit **n'est donc pas une infraction pénale isolée**, mais elle constitue un **facteur aggravant** en cas d'autres infractions connexes.

## Pratiques et recommandations

Pour prévenir tout risque administratif ou pénal, il est recommandé :

- de rédiger et faire signer un contrat écrit avant toute entrée en poste, y compris pour les missions très courtes ;
- d'utiliser des modèles conformes, validés par la direction RH ou sur des bases fiables (comme myhr.lu) ;
- de vérifier systématiquement les **mentions légales obligatoires** ;
- d'archiver une copie signée dans le dossier de chaque salarié ;
- d'établir des avenants écrits pour toute modification substantielle (fonction, horaire, rémunération, etc.) ;
- de procéder à des audits réguliers des contrats et des dossiers du personnel.

## Cadre juridique

- **Article [L.121-4](#)** du Code du travail : obligation d'établir un contrat écrit
- **Article [L.121-5](#)** du Code du travail : mentions obligatoires du contrat
- **Article [L.142-2](#)** du Code du travail : amendes administratives
- **Articles [L.572-1](#) et suivants** du Code du travail : répression du travail clandestin
- **Jurisprudence** : Cour d'appel, 15 mars 2018 – charge de la preuve inversée en l'absence de contrat écrit

En l'absence de contrat écrit, **l'administration peut considérer que les conditions de travail ne sont pas établies**, et que certaines mentions favorables à l'employeur (CDD, période d'essai, temps partiel...) ne peuvent être opposées. En cas de contrôle ou de litige, ce défaut d'écrit expose l'employeur à des sanctions financières et à une perte de sécurité juridique. La rédaction systématique de contrats écrits est une **obligation légale et un outil de protection**.

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.