

Particuliers

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 06/03/2023

Le contrat de travail est-il obligatoirement écrit ?

Cela dépend de la **nature du contrat de travail** du salarié, embauché en CDD ou CDI. Nous vous présentons les informations à connaître.

Contrats de travail dans le secteur privé

Contrat à durée indéterminée (CDI)

Caractéristiques

Modification

Rupture

Contrat à durée déterminée (CDD)

Conclusion

Situation du salarié

Renouvellement

Fin

Contrat temporaire

Contrat d'intérim

Contrat d'extra (CDD d'usage)

Le contrat à durée déterminée (CDD) doit **obligatoirement** être conclu **par écrit**.

Les contrats de travail à durée déterminée suivants doivent également être **obligatoirement** conclus **par écrit** :

Contrat de travail temporaire

Contrat de travail intermittent

Contrat d'apprentissage

Contrat de professionnalisation

Contrat unique d'insertion (CUI)

Contrat conclu avec un groupement d'employeurs

Contrat de travail en portage salarial à durée déterminée ou indéterminée

Si le CDD n'a pas été conclu par écrit, le contrat de travail peut être alors **requalifié**, éventuellement, en un CDI à temps plein.

La requalification du CDD (c'est-à-dire sa transformation en CDI à temps plein) peut alors être décidée par le conseil de prud'hommes (CPH) à la demande du salarié et sous conditions.

L'employeur risque une amende de 3 750 € (7 500 € en cas de récidive) s'il recourt au CDD ou au travail temporaire sans contrat écrit.

À savoir

Le contrat de travail constaté par écrit doit être rédigé en français. Le salarié étranger peut demander la traduction de son contrat dans sa langue d'origine.

Le site du Code du travail numérique propose un modèle de contrat :

- Modèle – Contrat de travail à durée déterminée (CDD)

Modèle de document

En règle général, un écrit n'est **pas exigé pour un CDI à temps plein**, mais une convention collective peut prévoir un écrit.

En l'absence d'écrit obligatoire, l'employeur doit toutefois remettre au salarié une copie de la déclaration préalable à l'embauche (DPAE).

En pratique, et notamment pour prévenir tout conflit ou litige entre le salarié et l'employeur, la signature d'un contrat est toujours **préférable**.

Si l'employeur n'a pas fait d'écrit pour un contrat de travail en CDI à temps plein, alors qu'il aurait dû le faire, il risque une amende d'un montant de 1 500 € (3 000 € en cas de récidive).

À savoir

Le contrat de travail constaté par écrit doit être rédigé en français. Le salarié étranger peut demander la traduction de son contrat dans sa langue d'origine.

Le site du Code du travail numérique propose un modèle de contrat :

- Modèle – Contrat de travail à durée indéterminée (CDI)

Le contrat de travail du salarié à temps partiel doit **obligatoirement** être conclu **par écrit**.

Si l'employeur n'a pas fait d'écrit pour un contrat de travail en CDI à temps partiel, alors qu'il aurait dû le faire, il risque une amende d'un montant de 1 500 € (3 000 € en cas de récidive).

À savoir

Le contrat de travail constaté par écrit doit être rédigé en français. Le salarié étranger peut demander la traduction de son contrat dans sa langue d'origine.

Le site du Code du travail numérique propose un modèle de contrat :

- Modèle – Contrat de travail à durée indéterminée (CDI)

Questions –
Réponses

- Un ressortissant européen salarié en France a-t-il les mêmes droits qu'un salarié français ?

Toutes les questions réponses

Services en ligne

- Modèle – Contrat de travail à durée indéterminée (CDI)

Modèle de document

- Modèle – Contrat de travail à durée déterminée (CDD)

Modèle de document

Et aussi...

Textes de référence

- Code du travail : article L3123-6

Contrat écrit obligatoire pour un travail à temps partiel

- Code du travail : articles L3123-33 à L3123-37

Contrat écrit obligatoire pour un travail intermittent (L3123-34)

- Code du travail : articles R6222-2 à R6222-5

Contrat écrit obligatoire pour un contrat d'apprentissage (R6222-2)

- Code du travail : articles D6325-1 à D6325-5

Contrat écrit obligatoire pour un contrat de professionnalisation (D6325-1)

- Code du travail : articles L1251-16 à L 1251-17

Contrat de mission établi par écrit (travail temporaire)

- Code du travail : article L1254-14

Contrat de travail en portage salarial établi par écrit

- Code du travail : articles L1221-1 à L1221-5

Contrat écrit facultatif (L1221-1), présomption de CDI en l'absence d'écrit (L1221-2) et contrat rédigé en français (L1221-3)

- Code du travail : article R1221-9

Déclaration préalable à l'embauche



AGGLOMÉRATION

Luberon Monts de Vaucluse

Horaires : Lundi au vendredi de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 17h00

Adresse : 315 avenue Saint Baldou 84300 Cavaillon

Tél. : 04 90 78 82 30