

Est-il possible de conclure un CDI verbalement ?

## Description

Seul le [contrat de travail](#) à durée indéterminée ([CDI](#)) à temps plein **peut être verbal ou non écrit**, voire un [contrat de travail non signé](#), (sauf disposition conventionnelle contraire imposant la rédaction d'un contrat écrit).

Cependant, si le CDI à temps plein (ou le [CDI à temps partiel](#)) reste verbal, l'employeur a tout de même l'obligation de remettre au salarié un document écrit reprenant les informations contenues dans la **déclaration préalable à l'embauche** adressée à l'URSSAF.

[Modèle de CDI](#)

## La possibilité d'établir un CDI verbal

Le contrat de travail à durée indéterminée et à temps complet est le contrat de principe en droit français, et n'est **soumis à aucune forme particulière**, selon l'[article L.1221-1 du Code du travail](#). Il peut être **verbal** et donc valablement conclu entre un employeur et un salarié sans la rédaction d'un écrit ou provenir de l'appréciation d'une **situation de fait**. Il reste que c'est à la personne qui entend se prévaloir de l'existence d'un contrat de travail d'en apporter la preuve ([Cass. soc., 13 nov. 1991, n°89-41.297](#)).

Attention : Ce n'est pas le cas du contrat de travail à durée déterminée ([CDD](#)), du contrat de travail [CDI intermittent](#), du contrat de travail temporaire, du contrat d'apprentissage ou encore du [CDI de projet](#) qui doivent faire l'objet d'un écrit. A défaut, ces contrats seront requalifiés en CDI.

**A noter** : Le salaire du [contrat d'apprentissage](#) prend en compte l'âge et le nombre d'années d'expérience de l'apprenti. Il est fixé par l'Etat

En effet, concernant ces contrats-ci, la directive européenne du 14 octobre 1991 **impose la remise d'un écrit à tout salarié**, quelle que soit la nature de son contrat, dans les 2 mois suivant le début du travail.

Cet écrit, qui atteste des droits et obligations du salarié, porte sur les éléments

essentiels de la relation de travail et doit faire mention :

- de l'identité des parties,
- du lieu de travail, de la fonction,
- du grade et de la catégorie d'emploi concernée,
- de la date du début de la relation contractuelle,
- de la durée des congés payés,
- de la durée minimale de [préavis](#),
- du montant et de la périodicité de la rémunération,
- de la durée journalière et hebdomadaire normale du travail.

Il s'agit des informations contenues dans la déclaration préalable à l'embauche adressée à l'URSSAF.

Si ce document n'est pas forcément le contrat de travail, la pratique montre que ces exigences amènent la rédaction d'un contrat de travail écrit dans la plupart des cas de figure, dans la mesure où cela sécurise davantage les relations et les obligations entre les parties.

## Les limites du CDI verbal

Si, par principe, le contrat de travail est la loi des parties, la liberté contractuelle n'est pas sans limites en matière de droit du travail.

En effet, dans une optique de **protection du salarié**, il n'est pas possible de déroger par convention aux lois et règlements constituant la **législation sociale minimale**, qui est d'ordre public, ainsi qu'aux conventions et accords collectifs, sauf dans un sens plus favorable aux salariés. Selon l'article [L.1121-1 du Code du travail](#) : *“nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché”*.

Néanmoins, à partir du moment où la situation est clairement établie entre les parties, il est **vivement recommandé qu'elles formalisent leur accord par un écrit**, ne serait-ce que pour éviter toute difficulté ultérieure sur la portée de leurs droits et obligations respectifs.

Cet écrit peut prendre la forme d'un [contrat de travail](#) rédigé en **deux exemplaires** et signé des deux parties. Cependant, il peut également se présenter comme une **lettre d'engagement** unilatéralement établie par l'employeur, et dans ce cas de figure, l'acceptation du salarié proviendra du seul fait qu'il exécute la prestation de

travail.

Il est important de rappeler que les conventions collectives imposent souvent une lettre d'embauche relevant :

- la qualification professionnelle,
- la nature de l'emploi,
- la rémunération.

**Attention!** Ici le contrat de travail non signé n'a pas de conséquences graves pour l'employeur.

En cas de CDI convenu à temps partiel, l'article [L.3123-14 du Code du travail](#) **exige par contre la rédaction d'un écrit**. Les contrats de travail à durée déterminée doivent être écrits également sous peine d'être requalifiés en contrat à durée indéterminée.

Par ailleurs, il convient de rappeler que la loi du 25 juin 2008 a **abrogé le contrat nouvelle embauche** (CNE), qui offrait à l'employeur un droit de rupture sans motif pendant les deux premières années d'exécution. Les CNE en cours sont donc **requalifiés**, par l'effet de la loi, **en CDI de droit commun** et sont soumis aux règles d'ordre public du droit du travail. Le licenciement non motivé d'un salarié titulaire d'un CNE est donc considéré comme étant sans cause réelle et sérieuse.