

La signature d'un contrat de travail écrit est-elle obligatoire ?

Description

La signature d'un contrat de travail est obligatoire s'il s'agit d'un contrat de travail spécifique tel qu'un [CDD](#) ou un contrat à temps partiel. À défaut, sans signature de contrat écrit, le contrat de travail pourra être de plein droit requalifié en [CDI](#).

[Modèles de contrats de travail CDD/CDI](#) [Télécharger notre guide sur le contrat de travail](#)

Le principe : la signature d'un contrat de travail écrit est obligatoire pour les contrats spécifiques

En principe, le contrat de travail, conformément aux [dispositions légales](#), doit être formalisé par écrit afin de garantir une sécurité juridique à l'employeur et au salarié.

Un certain nombre de [documents sont à fournir pour être annexés aux contrats de travail](#).

Il doit être signé par l'employeur et le salarié afin de pouvoir constituer une preuve juridique en cas de litige porté devant le Conseil des Prud'hommes.

Cependant, cette obligation n'est due que pour les contrats spécifiques, c'est-à-dire :

- les contrats à durée déterminée ;

Attention : [Les cas de recours au CDD](#) sont réglementés par la loi. Il peut s'agir d'un remplacement d'un salarié absent ou suspendu, d'un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ou d'un CDD tendant à favoriser l'emploi tels que [le CDD sénior](#) ou le CDD des professions agricoles.

- les contrats de travail temporaire ;
- les contrats de travail intermittent ;
- les contrats d'apprentissage ;
- les contrats de professionnalisation ;
- les contrats unique d'insertion.

S'agissant des contrats à temps partiel, le contrat de travail écrit est également

obligatoire. En effet, à défaut, l'employeur devra rapporter la preuve du temps partiel devant les juges du fond. La jurisprudence est très stricte en la matière et exige notamment le décompte des heures hebdomadaires, mensuelles, voire annuelles.

Bon à savoir : Le contrat de travail écrit doit être obligatoirement rédigé en français. Si le salarié est de nationalité étrangère, il peut demander la traduction de son contrat dans sa langue d'origine mais seul le contrat rédigé en français aura une valeur juridique aux yeux de la loi française.

Pas de signature d'un contrat de travail écrit dans les cas obligatoires : quelles sanctions ?

Si l'employeur déroge aux dispositions législatives exigeant la rédaction et la signature d'un contrat de travail écrit, celui-ci peut être condamné à payer une amende de :

- 1500€ à défaut d'écrit s'agissant d'un contrat à temps partiel ou intermittent ;
- 3150€ à défaut d'écrit s'agissant d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire ;
- 7500€ en cas de récidive de l'employeur.

L'exception : le CDI à temps plein ne nécessite pas la signature d'un contrat de travail écrit

En revanche, le contrat de travail à durée indéterminée à temps plein ne nécessite pas la formalisation du contrat de travail par écrit. La signature du contrat de travail entre l'employeur et le salarié n'est pas due non plus.

[Un CDI verbal](#) est donc tout à fait valable d'un point de vue légal. Cette règle est prévue par [l'article L1221-1 du Code du Travail](#) qui dispose que le contrat de travail peut être conclu selon les formes convenues entre les parties.

Cette exception ne s'applique pas aux CDI à temps partiel. Comme vu précédemment, le temps partiel étant difficile à prouver d'un point de vue juridique, **la signature d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel est obligatoire.**

À défaut de signature de contrat de travail écrit, l'une ou l'autre des parties peut de plein droit demander la re-qualification de son contrat de travail en CDI à temps plein. Cela est notamment courant dans le cadre d'[une re-qualification d'un CDD en CDI](#) qui

peut être demandée au Conseil des Prud'hommes par le salarié. Cette obligation est consacrée par [l'article L1242-12 du Code du Travail](#) qui dispose que « Le contrat de travail à durée déterminée est établi par écrit et comporte la définition précise de son motif. À défaut, il réputé conclu pour une durée indéterminée ».

Attention : Certaines conventions collectives ou accords collectifs de branche peuvent imposer que le CDI à temps plein soit établi par écrit. Pour rappel, les conventions collectives et les accords collectifs de branches supplantent la législation si les dispositions sont plus favorables que la loi française.

CDI à temps plein : la signature d'un contrat de travail écrit recommandée

Comme vu ci-dessus, la signature d'un contrat de travail écrit n'est pas obligatoire pour un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein. Toutefois, cette formalité est tout de même recommandée.

En effet, la signature d'un contrat de travail écrit permet de **limiter le contentieux lié à la rupture du contrat de travail** par exemple.

Par ailleurs, la signature d'un contrat de travail écrit est indispensable si l'employeur souhaite ajouter des clauses spécifiques, à l'instar de [la clause de non-concurrence](#), de la [clause de hardship](#), de la [clause de mobilité](#) ou de la [clause d'objectif](#). Pour rappel, cette clause interdit au salarié pendant une durée et dans une zone géographique délimitées de travailler pour des entreprises concurrentes ou de monter une activité concurrente après la rupture de son contrat de travail.

La signature d'un contrat de travail écrit peut être également recommandée dans le cas de l'insertion d'une [clause de dédit-formation](#), qui prévoit que le salarié devra des indemnités à l'employeur s'il décide de rompre son contrat de travail après que l'entreprise lui a payé une formation. Toutefois, le montant de l'indemnité ne doit pas excéder le coût réel de la formation. La clause de dédit-formation ne doit pas non plus priver le salarié de son droit de démissionner et ne peut excéder une certaine durée (en principe, deux ou trois ans).

De la même façon, un CDI à temps plein assorti d'une [période d'essai](#) doit faire l'objet d'une clause spécifique dans le contrat de travail, ce qui implique donc la signature d'un contrat de travail écrit. Pour rappel, la période d'essai est une durée pendant laquelle l'employeur peut évaluer les compétences du salarié embauché dans le cadre de l'exercice de ses missions.

La durée de la période d'essai est très encadrée, notamment dans le secteur privé. Il s'agit de :

- 2 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 4 mois pour les cadres.

Pas de signature d'un contrat de travail pour un CDI à temps plein : les obligations de l'employeur

Même si un contrat de travail écrit n'est pas requis pour un CDI à temps plein, l'employeur est tout de même tenu à des obligations de formalités de déclaration.

En particulier, celui-ci doit effectuer **la déclaration préalable d'embauche** auprès de l'URSSAF. Une copie de cette déclaration devra être remise au salarié en l'absence d'écrit obligatoire.

L'employeur doit également inscrire le salarié nouvellement embauché sur le **registre du personnel** tenu par l'entreprise ainsi qu'effectuer **les formalités d'affiliation auprès des caisses de retraite**. Il s'agit de l'Arrco pour tous les salariés et de l'Agirc pour les cadres.

Attention : Si le salarié est de nationalité étrangère, et notamment s'il n'est pas ressortissant de l'Union Européenne, une procédure spécifique de déclarations devra être respectée par l'employeur.

De la même façon, l'employeur est tenu de remettre chaque mois au salarié **sa fiche de paie**. Depuis 2017, le principe est la dématérialisation de la fiche de paie sauf en cas de désaccord du salarié. En cas de non-remise de la fiche de paie, l'employeur peut être condamné au versement de dommages et intérêts ainsi qu'à une amende pénale pour sanctionner ses manquements.

Bon à savoir : En aucun cas, la fiche de paie ne peut mentionner l'exercice du droit de grève ni les fonctions de représentant du personnel du salarié.