



LES CAHIERS JURIDIQUES
DE LA CHAMBRE DES MÉTIERS

DROIT DU TRAVAIL

Fiche 2

L'EXIGENCE D'UN CONTRAT
DE TRAVAIL ÉCRIT

Fiche 02 - L'exigence d'un contrat de travail écrit

Mise à jour : mars 2023

Le contrat de travail doit respecter un formalisme strict en raison de sa nature particulière et de son importance sociale primordiale.

Le contrat de travail doit :

- être écrit
- comporter certaines mentions obligatoires cf [Fiche 03 - Les mentions obligatoires d'un contrat de travail](#)
- être établi individuellement pour chaque salarié
- être en double exemplaires qui doivent être signés par les parties dont un exemplaire remis au salarié

Ces formalités doivent être réalisées au plus tard au moment de l'entrée en service.[1]

1. Le principe du contrat de travail écrit

A/ Concernant le contrat de travail

Le contrat de travail doit être établi pour chaque salarié par un écrit signé par les parties, et passé en double exemplaire dont un est remis au salarié.[2]

Le contrat de travail doit comporter certaines mentions obligatoires. Cf. [Fiche 03 - Les mentions obligatoires d'un contrat de travail](#)

B/ Concernant les modifications ultérieures

Si une modification des conditions de travail est à faire ultérieurement, l'employeur doit formaliser cette modification par écrit dans un document qui doit être signé par les deux parties au plus tard au moment de la prise d'effet de la modification.

C/ Le respect du principe de faveur [3]

Le principe de faveur permet d'assurer au salarié un socle de protection minimal qui est constitué par le code du travail et par la convention collective éventuellement applicable.

Suivant le principe de faveur :

- les parties au contrat de travail sont autorisées à déroger aux dispositions du code du travail et/ou aux clauses d'une convention collective dans un sens plus favorable au salarié;
- toute clause d'un contrat de travail qui serait contraire aux dispositions du code du travail et/ou de la convention collective, et qui vise à restreindre les droits du salarié ou à aggraver ses obligations, est nulle et de nul effet.

2. A défaut d'écrit

Le Code du travail appréhende le défaut d'écrit par trois séries de dispositions :

A/ Le droit de résiliation de la partie qui demande un écrit

Un droit de résiliation sans préavis ni indemnités existe pour la partie qui demande un écrit en cas de refus de l'autre partie de signer.

Ce droit de résiliation ne peut être exercé qu'au plus tôt le 3ème jour de la demande d'un écrit, et qu'au plus tard le 30ème jour de l'entrée en service[4]

B/ La possibilité pour le salarié d'établir l'existence et le contenu du contrat de travail par tous moyens de preuve quelle que soit la valeur du litige.

Cette règle est protectrice du salarié car elle ne bénéficie à l'employeur.

A défaut d'avoir un contrat écrit, ou d'avoir un commencement de preuve par écrit, l'employeur

n'a pas la possibilité de prouver le contenu de la relation de travail.

Les règles en matière de preuve sont en effet différentes pour l'employeur que pour le salarié :

	Pour l'employeur	Pour le salarié
La preuve de l'existence d'une relation de travail et de son contenu	L'employeur ne peut prouver l'existence d'une relation de travail et de son contenu qu'en versant un contrat de travail écrit[5]	Le salarié peut prouver l'existence d'une relation de travail et de son contenu par tous les moyens[6]
Le mode preuve en l'absence	À défaut d'un contrat de travail écrit : <ul style="list-style-type: none"> · l'employeur ne peut pas prouver par des témoignages · l'employeur pourrait invoquer un commencement de preuve par écrit[7]/[8] 	À défaut d'un contrat de travail écrit, le salarié peut établir l'existence et le contenu d'une relation de travail par tous les moyens, p.ex. au moyen de témoignages

C/ Les présomptions irréfragables en faveur de l'existence d'un CDI sans période d'essai

Si la preuve de l'existence d'une relation de travail orale est faite, deux dispositions spécifiques protègent le salarié :

- Un contrat de travail non-écrit est automatiquement un contrat à durée indéterminée[9]
- Un contrat de travail non-écrit est automatiquement un contrat sans période d'essai[10]

[1] Article L.121-4 paragraphe 1^{er} du Code du travail

[2] Article L.121-4. du Code du travail

[3] Le principe de faveur est mentionné aux articles L.121-3 et L.162-12.(7) du Code du travail

[4] Article L 121-4.(6) du Code du travail.

[5] L'employeur est soumis à la règle stricte du code civil suivant laquelle un contrat écrit établi en autant d'originaux que de parties au contrat ayant un intérêt distinct est nécessaire pour prouver un engagement contractuel supérieur à 2.500 euros (article 1341, Code civil).

[6] Le principe de la preuve libre pour le salarié est fixé par l'article L.121-4. (5) du Code du travail.

[7] Un commencement de preuve par écrit est tout acte écrit qui est émané de celui contre lequel la demande est formée et qui rend vraisemblable le fait allégué (article 1347, Code civil).

[8] Cette possibilité est cependant discutée devant les juges.

[9] Article L.122-2. (2) du Code du travail.

[10] Article L.121-5. (1) du Code du travail.