



LES CAHIERS JURIDIQUES  
DE LA CHAMBRE DES MÉTIERS

# DROIT DU TRAVAIL

## Fiche 3

LES MENTIONS  
OBLIGATOIRES D'UN  
CONTRAT DE TRAVAIL

## Fiche 03 - Les mentions obligatoires d'un contrat de travail

Mise à jour : 24/09/2024

### 1. Tout contrat de travail doit être passé par écrit

Tout contrat de travail doit être constaté par écrit pour chaque salarié individuellement au plus tard au moment de l'entrée en service Cf. [Fiche 02 - L'exigence d'un contrat de travail écrit](#)

Le Code du travail liste les mentions qui doivent être obligatoirement mentionnées dans un contrat de travail. [1]

[Modèle 01 - Contrat de travail à durée indéterminée \(CDI\)](#)

Des mentions obligatoires supplémentaires sont prévues pour :

- les contrats à durée déterminée (CDD) : [Fiche 10 - Le recours à un contrat à durée déterminée \(CDD\)](#)
- les situations de détachement : [Fiche 18 - Le détachement d'un salarié : principes applicables dans l'UE](#)

### 2. La liste des mentions obligatoires pour un CDI

Article L.122-2 paragraphe 2 du code du travail :

- 1° l'identité des parties à la relation de travail ;
- 2° la date du début de l'exécution du contrat de travail ;
- 3° le lieu de travail et à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, le principe selon lequel le salarié sera occupé à divers endroits et plus particulièrement à l'étranger ou sera libre de déterminer son lieu de travail, ainsi que le siège ou, le cas échéant, le domicile de l'employeur ;
- 4° la nature de l'emploi occupé et, le cas échéant, la description des fonctions ou tâches assignées au salarié au moment de l'engagement et sans préjudice d'une nouvelle affectation ultérieure sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 121-7 ;
- 5° (\*) la durée de travail journalière ou hebdomadaire normale du salarié et les modalités relatives à la prestation d'heures supplémentaires et à leur rémunération ainsi que, le cas échéant, toutes les modalités relatives au changement d'équipe ;
- 6° l'horaire normal du travail ;
- 7° (\*) la rémunération, y compris le salaire de base et, le cas échéant, tous les compléments de salaire, les accessoires de salaires, les gratifications ou participations éventuellement convenues qui devront être indiqués séparément, ainsi que la périodicité et les modalités de versement du salaire auquel le salarié a droit ;
- 8° la durée du congé payé auquel le salarié a droit ou, si cette indication est impossible au moment de la conclusion du contrat, les modalités d'attribution et de détermination de ce congé ;
- 9° la procédure à observer par l'employeur et le salarié en cas de résiliation du contrat de travail, y compris les conditions de forme et les délais de préavis à respecter ou, si cette indication est impossible au moment de la conclusion du contrat, les modalités de détermination de ces délais de préavis ;
- 10° (\*) la durée et les conditions d'application de la période d'essai éventuellement prévue ;
- 11° les clauses dérogatoires ou complémentaires dont les parties ont convenu ;
- 12° le cas échéant, la mention des conventions collectives régissant les conditions de travail du salarié ou, s'il s'agit de conventions collectives conclues en dehors de l'entreprise par des

organes ou institutions paritaires particuliers, le nom de ces organes ou institutions au sein desquels elles ont été conclues ;

13° (\*) l'identité du ou des organismes de sécurité sociale percevant les cotisations sociales et le régime de protection sociale y relatif, ainsi que le cas échéant, l'existence et la nature d'un régime complémentaire de pension, le caractère obligatoire ou facultatif de ce régime, les droits à des prestations y afférentes ainsi que l'existence éventuelle de cotisations personnelles ;

14° (\*) le cas échéant, le droit à la formation octroyé par l'employeur.

(\*) Ces informations peuvent être réalisées par un simple renvoi aux dispositions légales ou à la convention collective applicable.

---

[1] L'exigence d'un contrat de travail écrit est listée en tant que disposition d'ordre public du droit du travail par l'article L.010-1 du Code du travail.