



*Militant et plus*

## **Les Fiches Techniques**

# **Le contrat de travail est-il obligatoirement écrit ?**



**Syndicat National  
des Cadres des  
Industries chimiques  
et parties similaires  
(S.N.C.C.)**

Escalier A  
2è étage droite  
94, rue LaFayette  
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99  
Télécopie : 01 42 46 72 97

Email : [secretariat@sncc-cfecgc.org](mailto:secretariat@sncc-cfecgc.org)  
[president@sncc-cfecgc.org](mailto:president@sncc-cfecgc.org)  
[sg@sncc-cfecgc.org](mailto:sg@sncc-cfecgc.org)  
[sga@sncc-cfecgc.org](mailto:sga@sncc-cfecgc.org)

Web : [www.sncc-cfecgc.org](http://www.sncc-cfecgc.org)

Vérfifié le 9 juillet 2022

Les contrats de travail suivants doivent obligatoirement être conclus par écrit :

- Contrat à durée déterminée (CDD)
- Contrat à durée indéterminée (CDI) conclu à temps partiel
- Contrat de travail temporaire
- Contrat de travail intermittent
- Contrat d'apprentissage
- Contrat de professionnalisation
- Contrat unique d'insertion (CUI)
- Contrats conclus avec un groupement d'employeurs
- Contrat de travail en portage salarial à durée déterminée ou indéterminée

Si le contrat n'est pas écrit alors qu'il devrait l'être, le salarié est présumé être en CDI à temps plein.

La requalification du contrat (c'est-à-dire sa transformation en CDI à temps plein) peut être actée par le conseil de prud'hommes (CPH) à la demande du salarié.

Si l'employeur n'a pas fait d'écrit alors qu'il aurait dû le faire, il risque une amende d'un montant de 1 500 € pour un contrat à temps partiel ou intermittent.

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

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, la signature d'un contrat est toujours préférable.

*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.*

## **Textes de loi et références**

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