

Le contrat de travail est-il obligatoirement écrit ?

Cela dépend de la nature du contrat de travail du salarié, embauché en CDD : CDD : Contrat à durée déterminée ou CDI : CDI : Contrat de travail à durée indéterminée. Nous vous présentons les informations à connaître.

Pour un CDI à temps plein :

En règle générale, un écrit n'est pas exigé pour un CDI à temps plein, **mais une convention collective peut prévoir un écrit. (Exemple : Art 2.02 de la convention collective des services de l'automobile IDC 1090).**

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 ou litige entre le salarié et l'employeur, la signature d'un contrat est toujours préférable.

Si l'employeur n'a pas fait d'écrit pour un contrat de travail en CDI à temps plein, alors qu'il aurait dû le faire, il risque une amende d'un montant de 1 500 € (3 000 € en cas de récidive).

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.

Source : Vérifié le 03 juin 2024 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Qu'elles sont les mentions obligatoires qui sont prévues par notre convention collective dans un contrat de travail ?

La Convention collective des services de l'automobile (IDC 1090) précise :

Chapitre II

Statut professionnel des ouvriers et employés

ARTICLE 2.02 - CONTRAT DE TRAVAIL (Avenant n° 77 bis du 24 mai 2018 **)

L'embauchage pour une durée **déterminée ou indéterminée** doit donner lieu à la **conclusion d'un contrat de travail écrit comportant les mentions ci-après**, sans préjudice d'autres mentions spécifiques exigées par la loi pour certains types d'emplois.

Toute modification ultérieure nécessite l'accord du salarié dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi.

Ces mentions sont les suivantes :

- La date d'entrée en fonction ;
- La fiche du RNQSA correspondant à la qualification de branche attribuée au salarié ;
- La dénomination d'emploi dans les cas visés à l'article 3-02 a), ou en cas de classement sur l'échelon 1 ou 2, ou en cas de recours à une qualification générique tel que défini par l'article 3-02 b) ;
- L'échelon de classement ;
- Le lieu où la fonction sera exercée ;
- Le cas échéant, la durée et les conditions de l'essai ;
- Le mode de rémunération et le montant des appointements réels ;
- L'organisation du travail conforme aux articles 1-09 et suivants ;
- La nature, les conditions d'attribution et les modalités de calcul des primes et avantages éventuellement prévus ;
- Les modalités d'attribution et de détermination des congés payés ;
- La durée du préavis en cas de cessation du contrat de travail.

.....