



DROIT DU  
**TRAVAIL**

**Fiche 2.**

EXIGENCE D'UN ÉCRIT  
ET PRINCIPE DE FAVEUR  
EN DROIT DU TRAVAIL



## Fiche 2.

# EXIGENCE D'UN ÉCRIT ET PRINCIPE DE FAVEUR EN DROIT DU TRAVAIL

L'exigence d'un écrit et le principe de faveur, qui sont deux règles protectrices pour le salarié, constituent pour l'employeur deux contraintes fondamentales.

### 2.1. L'exigence d'un écrit

L'exigence de formaliser le contrat de travail par écrit a pour objectif de protéger le salarié car, à défaut de disposer d'un écrit :

- le salarié sera libre de prouver la relation de travail et son contenu par tous les moyens ;
- l'employeur en revanche sera démuni s'il ne possède pas un commencement de preuve par écrit.

#### A. L'exigence d'un écrit existe tout au long de la relation 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.<sup>1</sup>

Le contrat de travail doit de plus comporter certaines mentions obligatoires.

Cf. Fiche 3

Si une modification des conditions de travail est faite 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.

#### B. L'exigence d'un écrit a une portée différente pour les parties

	Pour l'employeur	Pour le salarié
<b>Le mode de preuve de l'existence d'une relation de travail et de son contenu</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— L'employeur ne peut prouver l'existence d'une relation de travail et de son contenu qu'en versant un contrat de travail écrit<sup>2</sup></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Le salarié peut prouver l'existence d'une relation de travail et de son contenu par tous moyens<sup>3</sup></li> </ul>
<b>La possibilité de prouver en l'absence d'un contrat de travail écrit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— À défaut d'un contrat de travail écrit :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'employeur ne peut prouver par des témoignages</li> <li>- l'employeur pourrait invoquer un commencement de preuve par écrit<sup>4</sup> et<sup>5</sup></li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— À défaut d'un contrat de travail écrit, le salarié peut établir l'existence d'une relation de travail orale au moyen de témoignages</li> </ul>

<sup>1</sup> Article L.121-4.

<sup>2</sup> 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).

<sup>3</sup> Le principe de la preuve libre pour le salarié est fixé par l'article L.121-4 (5).

<sup>4</sup> 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).

<sup>5</sup> Cette possibilité est cependant toujours discutée en droit du travail. Par exemple, dans un sens contraire : Cour d'Appel, 25 octobre 2001, N°24875.



	Pour l'employeur	Pour le salarié
<b>Le droit d'avoir un contrat de travail signé par l'autre partie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— 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</li> <li>— Ce droit de résiliation ne peut être exercé qu'au plus tôt le 3<sup>ème</sup> jour de la demande d'un écrit, et qu'au plus tard le 30<sup>ème</sup> jour de l'entrée en service<sup>1</sup></li> </ul>	
<b>La possibilité de prouver en l'absence d'écrit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— À défaut d'avoir un accord écrit l'employeur ne peut prouver le contenu d'un contrat que s'il dispose d'un commencement de preuve par écrit<sup>2</sup></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— À défaut d'écrit, le salarié peut établir l'existence et le contenu du contrat de travail par tous moyens de preuve quelle que soit la valeur du litige</li> </ul>
<b>Les présomptions irréfragables en l'absence de contrat écrit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Si la preuve de l'existence d'une relation de travail orale est faite, deux dispositions protègent le salarié :           <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) Un contrat de travail non-écrit est automatiquement un contrat à durée indéterminée<sup>3</sup></li> <li>(2) Un contrat de travail non-écrit est automatiquement un contrat sans période d'essai<sup>4</sup></li> </ul> </li> </ul>	

## 2.2. Le principe de faveur<sup>5</sup>

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.

<sup>1</sup> Article L.121-4 (6).

<sup>2</sup> 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].

<sup>3</sup> Article L.122-2 (2).

<sup>4</sup> Article L.121-5 (1).

<sup>5</sup> Le principe de faveur est mentionné aux articles L.121-3 et L.162-12 (7).