

ZOOM SUR LE CDI

Le contrat de travail est la convention par laquelle le salarié met sa force de travail (intellectuelle, manuelle, artistique) à la disposition de son employeur, sous la subordination duquel il se place, moyennant une rémunération.

Ainsi, le contrat de travail se caractérise par trois éléments : une prestation de travail, une rémunération et un lien de subordination.

1- Quand doit-il être conclu :

Un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) est la forme **normative** du contrat de travail passé entre deux personnes : l'employeur et le salarié, **sans limitation** de durée. Il constitue la forme normale et générale de la relation de travail.

L'employeur **doit** donc avoir recours à ce type de contrat, sauf s'il peut **justifier** d'une situation **autorisant** le recours à un autre type de contrat, qu'il s'agisse notamment d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire.

i- Le CDI peut être conclu pour un temps **plein** ou pour un temps **partiel**.

2- Comment doit-il être mis en place :

Le CDI à temps plein peut être non écrit, cependant pour problème de preuve il est vivement **recommandé** d'établir un contrat à l'écrit rédigé en **français**.

i- L'écrit du CDI à temps partiel est quant à lui **obligatoire**.

3- Quel est le contenu du CDI :

Les contrats dont la rédaction est obligatoire doivent **comporter**, au minimum, les mentions prévues par le code du travail :

- ✓ Identité et adresse des parties ;
- ✓ Fonction et qualification professionnelle ;
- ✓ Lieu de travail ;
- ✓ Durée du travail ;
- ✓ Rémunération (salaire et primes) ;
- ✓ Congés payés ;
- ✓ Durée de la période d'essai ;
- ✓ Délais de préavis en cas de rupture ;
- ✓ Eventuellement les clauses particulières (clause de mobilité, non concurrence...)

i- Les clauses contraires à l'ordre public sont **interdites** : clause de célibat, rémunération inférieure au Smic, clause discriminatoire... ;

4- La période d'essai d'un CDI :

La période d'essai est une période se situant au **début** de la relation de travail subordonnée. Elle permet à l'employeur **d'évaluer** les compétences du salarié dans son travail et au salarié de déterminer si les fonctions occupées lui **conviennent**.

i- La période d'essai n'est pas **obligatoire**, cependant si l'employeur souhaite la soumettre à son salarié, elle devra obligatoirement faire l'objet d'un **écrit** dans le contrat de travail.

Elle peut être renouvelée qu'une seule fois avec les **conditions** suivantes :

- ✓ Que ce soit prévu dans la convention collective,
- ✓ Que la possibilité de renouveler la période d'essai soit stipulée dans le contrat.
- ✓ Que l'employeur le signifie par écrit au salarié.

La loi a fixé les durées **maximales** des périodes d'essai en fonction de la qualification pro des salariés :

Qualification pro	Durée initiale maxi	Durée maxi de renou.	Durée totale maxi
Ouvriers et employés	2 mois	2 mois	4 mois
TAM	3 mois	3 mois	6 mois
Cadres	4 mois	4 mois	8 mois

**Le décompte de la période d'essai se fait en jours calendaires*

La période d'essai étant une période de travail effectif, la durée des **suspensions** qui interviendraient prolongera **d'autant** celle de la période d'essai stipulée dans le contrat.

La durée du CDD ou du contrat de mission (intérim) effectuée par un salarié préalablement à son embauche en CDI doit être **déduite** de la période d'essai.

La période d'essai **ne peut pas** être applicable en cas d'embauche d'un apprenti au sein de la société.

A l'issue de la période d'essai et en l'absence de rupture anticipée, la relation de travail se poursuit **automatiquement**.

5- Rupture de la période d'essai :

La période d'essai peut être **rompue** par l'employeur ou le salarié, **aucun formalisme** n'est prévu légalement mais il est recommandé de **rédiger** un courrier afin de formaliser la date de début du délai de prévenance (date **d'envoi** de la LR/AR ou **date** de la lettre si le courrier est remis en mains propres contre décharge).

i - Aucun motif ne doit être donné et aucune indemnité n'est due.

Le code du travail prévoit un délai de prévenance dont la durée est fixée selon le **temps de présence** du salarié dans l'entreprise :

Quand le salarié rompt sa période d'essai	
Pour une présence du salarié dans l'entreprise de:	Il doit prévenir l'employeur dans une durée de:
De 7 jours	24h
De 8 jours et plus	48h
Quand l'employeur rompt sa période d'essai	
Pour une présence du salarié dans l'entreprise de:	Il doit prévenir l'employeur dans une durée de:
-de 8 jours	24h à l'avance
Entre 8 jours et 1 mois	48h à l'avance
Entre plus d'1 mois et 3 mois	2 semaines à l'avance
Après 3 mois	1 mois à l'avance

**Le délai de prévenance de la période d'essai se fait en jours calendaires*

i - Le délai de prévenance ne doit pas avoir pour effet de prolonger la période d'essai au-delà des maximas prévus.

En cas de non-respect du délai de prévenance par l'employeur, le salarié se verra verser une **indemnité compensatrice** égale au montant des salaires et avantages qu'il aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à **l'expiration** du délai de prévenance, indemnité compensatrice de CP comprise.

6- Comment le CDI peut-il prendre fin :

Le CDI se caractérise par l'absence de terme défini. Il ne peut donc prendre fin que par la volonté d'une des parties soit par :

- ✓ Un licenciement (économique, inaptitude médicale, faute simple, faute grave ou faute lourde),
- ✓ Une démission,
- ✓ Le départ volontaire à la retraite / Mise à la retraite,
- ✓ La rupture conventionnelle.

Et si vous avez encore des questions, nous sommes toujours là !