



Extrait du Accompagnement vers l'emploi

<http://emploi.spf75.org/CDI>

CDI

- Droit du travail
- Différents types de contrats de travail
-



Date de mise en ligne : jeudi 31 mars 2016

Description :

Le contrat à durée indéterminée (CDI) est un contrat sans limitation de durée conclu à temps plein ou à temps partiel.

Copyright © Accompagnement vers l'emploi - Tous droits réservés

Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) est un contrat sans limitation de durée conclu à temps plein ou à temps partiel.

Le CDI est la forme normale et générale de la relation de travail. L'employeur doit donc recourir à ce type de contrat lorsqu'il embauche un salarié. Il peut néanmoins conclure un contrat précaire lorsque les conditions légales pour recourir à ce type de contrat sont réunies (voir les articles sur le [CDD](#) et le [CTT](#)).

La conclusion du contrat

Le CDI à temps partiel doit obligatoirement être un contrat écrit, ce qui n'est pas le cas du CDI à temps plein (la fiche de paie suffit à prouver l'existence d'un contrat entre les deux parties).

Malgré cette absence d'obligation d'écrit pour le CDI à temps plein, le contrat de travail est généralement écrit et signé par les deux parties. Le contrat doit alors être rédigé en français. Si le salarié est étranger, il est en droit de demander à son employeur de produire une traduction du contrat dans sa langue maternelle.

Le contenu du CDI est en principe libre, mais la plupart des conventions collectives prévoient des mentions obligatoires devant figurer au contrat. Généralement, il s'agit de : l'identité des parties et de leur adresse, de la fonction du salarié et de sa qualification professionnelle, du lieu de travail, de la durée du travail, de la rémunération, des congés payés, de la durée de la période d'essai ou encore des délais de préavis en cas de rupture du contrat.

La période d'essai

La période d'essai permet à l'employeur d'apprécier si le salarié embauché a les compétences nécessaires au poste et au salarié de jauger si son nouvel emploi lui convient. La période d'essai n'est pas obligatoire, mais lorsqu'elle est prévue au contrat, elle ne doit pas dépasser une durée maximale fixée par la loi, qui peut être renouvelée une fois. Cette durée varie en fonction des catégories salariales :

- ▶ 2 mois pour les ouvriers et employés (soit 4 mois maximum en cas de renouvellement)
- ▶ 3 mois pour les agents de maîtrise (soit 6 mois maximum en cas de renouvellement)
- ▶ 4 mois pour les cadres (soit 8 mois maximum en cas de renouvellement)

Durant cette période, le salarié et l'employeur peuvent rompre le contrat sans en motiver les raisons et sans indemnités, sous réserve de respecter un préavis.

Le salarié doit seulement avertir son employeur :

- ▶ 24h à l'avance si sa présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours
- ▶ 48h à l'avance si sa présence dans l'entreprise est supérieure ou égale à 8 jours

L'employeur qui rompt le contrat de son salarié durant le préavis, devra quant à lui respecter un délai de :

- ▶ 24h à l'avance si le salarié est présent depuis moins de 8 jours
- ▶ 48h à l'avance si la durée de présence du salarié est comprise entre 8 jours et 1 mois

- ▶ 2 semaines à l'avance si la durée de présence du salarié est comprise entre 1 et 3 mois
- ▶ 1 mois à l'avance après 3 mois de présence

La rupture du CDI

Contrairement au CDD, le CDI se caractérise par l'absence de terme défini. Il ne peut donc prendre fin que par la volonté du salarié (démission, départ volontaire à la retraite, résiliation judiciaire ou prise d'acte de la rupture), par la volonté de l'employeur (licenciement, mise à la retraite) ou par accord entre les deux parties (rupture conventionnelle).

- ▶ Sur ce point, se reporter à la rubrique relative à [la rupture du contrat de travail](#)