

# Le contrat à durée indéterminée (CDI)

Mise à jour : juillet 2014



Chambres de Métiers  
et de l'Artisanat

Région Rhône-Alpes



Le contrat de travail à durée déterminée (CDD) est la forme classique à laquelle l'employeur doit en principe recourir pour les relations de travail avec ses employés, sauf s'il est dans une situation lui permettant de recourir à un autre type de contrat (CDD, contrat d'alternance, ...).

## Les préalables à l'embauche

### La promesse d'embauche :

Lorsque qu'un employeur envisage d'embaucher une personne déterminée, il est possible qu'il lui fasse une promesse d'embauche (écrite ou bien orale).

En cas de non respect de la promesse, la partie lésée peut prétendre à des dommages et intérêts.

### Les formalités à l'embauche :

L'employeur doit :

- adresser à l'URSSAF une **déclaration préalable à l'embauche** (DPAE) dans les 8 jours qui précèdent l'embauche. Ce document permet la déclaration du salarié auprès des organismes sociaux, et permet d'éviter le travail illégal.
- Affilier le salarié auprès d'une **caisse de retraite complémentaire**.
- Faire passer au salarié une **visite médicale d'embauche**.

## Caractéristiques du contrat

### Forme du CDI :

L'écrit n'est pas obligatoire (mais fortement recommandé), sauf dans quelques cas particuliers, notamment le contrat de travail à temps partiel.

### Contenu :

Sauf dispositions contraires à la loi, le contrat peut comporter les clauses les plus variées : celles afférentes aux éléments essentiels de la relation de travail (classification, fonction, durée du travail, rémunération...) et celles spécifiques à l'emploi occupé (clause de non concurrence, mobilité, d'exclusivité...).

## Convention collective

On applique la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise.

De ce fait tous les salariés de l'entreprise, y compris ceux relevant d'une activité secondaire, sont soumis aux dispositions de cette convention.

## Période d'essai

il s'agit de la phase initiale du contrat de travail durant laquelle celui-ci peut être rompu à tout moment par les parties, sans préavis ni indemnités sauf stipulations conventionnelles contraires.

NB : Il convient toutefois de respecter un délai de prévenance fonction de l'auteur de la rupture et de l'ancienneté du salarié.

**Conditions d'existence :** L'essai doit être prévue par le contrat de travail tant s'agissant de son principe que de sa durée et ceci dès l'engagement du salarié.

**Durée :** La période d'essai a une durée maximale de :

- 2 mois pour les ouvriers et les employés
- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens
- 4 mois pour les cadres

*Les conventions collectives peuvent prévoir sous certaines conditions des délais plus courts ou plus longs.*

Le renouvellement de la période d'essai est possible. Il ne peut intervenir qu'une seule fois et à la condition d'être prévu par un accord de branche étendu et par le contrat de travail.

L'accord de branche détermine les modalités (durées...) de ce renouvellement qui ne saurait excéder les limites énoncées précédemment pour la période d'essai initiale.

## Rupture du contrat

### Les modalités :

- A l'initiative du salarié : il s'agit alors d'une démission qui doit être un acte clair et non équivoque.
- A l'initiative de l'employeur : il s'agit alors d'un licenciement qui peut avoir soit un motif personnel (faute ou non faute) soit un motif économique.
- D'un commun accord : on parle alors de rupture conventionnelle, acceptée par les deux parties, elle fait l'objet d'une homologation par l'inspection du travail.

### Les documents remis à la rupture du contrat :

- Le certificat de travail : attestant de la réalité de l'emploi du salarié.
- L'attestation Pôle Emploi : document nécessaire pour faire valoir les droits au chômage.
- Le reçu pour solde de tout compte : document listant l'ensemble des sommes versées par l'employeur à l'issue de la rupture.