



Le contrat à durée indéterminée (CDI) :

Le CDI est le contrat le plus courant. Il n'est pas forcément écrit (sauf si un accord collectif, comme la convention collective par exemple, l'impose), la loi autorisant un accord verbal. Il est toutefois plus prudent de le matérialiser par une lettre d'engagement.

Si le contrat est écrit, il faut vérifier si la convention collective impose certaines mentions. Généralement, le contrat mentionne la fonction du salarié, le lieu de son activité, sa qualification professionnelle, sa rémunération (salaires et primes), la durée de la période d'essai, le délai de préavis en cas de rupture du contrat, éventuellement une clause d'exclusivité et la convention collective applicable.

Attention : le contrat de travail à temps partiel, le CDD, le contrat nouvelles embauches ou CNE doivent obligatoirement être écrits. A défaut, ils risquent d'être requalifiés en CDI à temps plein.

Le CDI prend fin à l'initiative de l'employeur, en cas de licenciement pour motif économique ou personnel.

Dans les deux cas, la procédure est strictement réglementée (voir fiches 6-1, 6-2, 6-3). Si le salarié prend l'initiative de démissionner, il doit respecter le délai de préavis figurant dans son contrat ou sa convention collective.

Les deux parties peuvent également convenir d'une rupture amiable.

Les juges ont une interprétation très restrictive de la démission. Le salarié doit l'exprimer sans ambiguïté, de préférence par écrit.

A savoir :

Si une clause du CDI est illégale, elle sera considérée comme nulle par un tribunal, sans entraîner la nullité du contrat dans son ensemble (à moins que la clause soit déterminante pour l'un des contractants).

Un CDI peut comporter une clause de non-concurrence, sous réserve de respecter certaines conditions (contrepartie financière, etc.) empêchant un salarié de travailler pour un concurrent, ou pour son propre compte mais dans une activité concurrente à celle de l'ancien employeur, après son départ de l'entreprise.

Plus rarement, des clauses de mobilité professionnelle ou de résidence (habiter près de l'entreprise) peuvent être incluses dans le CDI, si l'intérêt de l'entreprise ou la nature du poste le justifie.