



LE CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE (CDI)

Définition : Le CDI est la forme normale et générale de la relation de travail. Par définition, il ne prévoit pas la date à laquelle il prend fin.

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

➤ Recours à un CDI :

Un CDI doit être conclu lorsque l'employeur ne peut pas justifier d'une situation autorisant le recours à un autre type de contrat (CDD ou contrat de travail temporaire).

➤ Forme du CDI :

- Seul le **CDI à temps plein** peut être **non écrit**

ATTENTION! Obligation pour l'employeur de remettre au salarié un document écrit reprenant les informations contenues dans la déclaration préalable à l'embauche adressée à l'URSSAF si le CDI à temps plein reste verbal.

- Le contrat de travail constaté par écrit doit être **rédigé en français**.

Quid du salarié étranger ?

Si le salarié est étranger, une traduction du contrat est rédigée, à la demande du salarié, dans la langue de ce dernier.

Les deux textes font également foi en justice. En cas de discordance entre les deux textes, seul le texte rédigé dans la langue du salarié étranger peut être invoqué contre ce dernier.

➤ Contenu du CDI :

Le contenu du contrat de travail ainsi que les clauses particulières (clause de mobilité, clause de non-concurrence...) seront déterminés par l'employeur et le salarié.

/!\ Les clauses contraires à l'ordre public sont interdites (clause de célibat, rémunération inférieure au Smic, clause discriminatoire...)

➤ Fin d'un CDI ?

Le CDI se caractérise par l'absence de terme défini.



Il ne peut donc prendre fin que :

- **par la volonté de l'une des parties** (licenciement, démission, mise à la retraite, départ volontaire à la retraite,...)
- **par accord entre les parties** (rupture conventionnelle)
- **pour force majeure** (survenance d'un événement extérieur irrésistible ayant pour effet de rendre impossible la poursuite dudit contrat).

Que peut faire un salarié lorsqu'il considère que son employeur manque à ses obligations ?

- une **demande de résiliation judiciaire** du contrat devant le Conseil des prud'hommes (Cf « *La résiliation judiciaire* »)
- une **prise d'acte de la rupture** : ici le salarié, considérant que l'employeur a manqué à ses obligations, prend acte de la rupture du contrat et en informe par écrit son employeur (Cf « *La prise d'acte* »)