

Chapitre 10 : LE CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE**Notions**

- Le contrat à durée indéterminée (CDI)
- Les clauses générales du contrat de travail (période d'essai, lieu, horaire et durée du travail, rémunération, qualifications, missions).
- Les clauses spécifiques du contrat de travail (mobilité, non-concurrence, télétravail).

Contexte et finalités

Il existe de multiples formes de contrats de travail. L'étude porte sur le contrat à durée indéterminée qui constitue le droit commun du contrat de travail.

Les entreprises adaptent la relation contractuelle de travail à leurs contraintes économiques en insérant des clauses spécifiques dans leurs contrats.

Objectifs

- ⇒ Qualifier et caractériser une relation de travail dans une situation donnée
- ⇒ Vérifier la conformité d'un CDI aux normes juridiques y compris aux conventions et accords collectifs
- ⇒ Repérer et vérifier la validité des clauses spécifiques dans une situation donnée.

I. Le contrat à durée indéterminée (CDI)

Article L.1221-2 du Code du travail : « Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail ».

Le contrat à durée indéterminée n'est pas nécessairement écrit, sauf si une convention collective l'exige. Si le contrat n'est pas rédigé, l'employeur doit remettre au salarié une copie de la déclaration préalable à l'embauche (DPAE).

Lorsqu'il est écrit, le CDI doit être rédigé en français. Les diverses clauses du contrat sont librement fixées entre les parties. Il est obligatoire de préciser si le CDI est à temps partiel, sinon il est réputé être à temps complet.

En tout état de cause, le CDI doit comporter les mentions prévues par le Code du travail : date d'embauche, emploi occupé, lieu et horaires de travail, rémunération, convention collective applicable...)

Le contrat de droit commun est donc le contrat à durée indéterminée, c'est-à-dire conclu sans que son terme soit fixé d'avance. **Le CDI à temps complet ne nécessite pas d'écrit.** En revanche, toute autre forme de contrat de travail doit être écrite sous peine d'être requalifié en CDI à temps complet.

II. Les clauses générales du contrat de travail

Quatre éléments constituent les éléments essentiels du contrat de travail :

- la description de l'emploi,
- le temps de travail,
- la rémunération et
- le lieu du travail s'il est indiqué dans le contrat.

L'employeur ne peut modifier aucun de ces éléments essentiels sans obtenir l'accord préalable de son salarié. En revanche, la jurisprudence considère que l'employeur peut modifier les autres conditions de travail de ses salariés. Un refus du salarié pourrait entraîner une sanction disciplinaire comme un licenciement.

Un contrat de travail doit obligatoirement contenir des **clauses** précisant la nature du contrat – CDI ou CDD –, les coordonnées de l'entreprise et celles du salarié, la date de début d'exécution du contrat. Il doit également préciser le poste occupé, le lieu d'exécution, la rémunération, le nombre d'heures hebdomadaires et la durée des congés payés. La convention collective applicable est également indiquée puisque celle-ci complétera le droit du travail applicable.

La durée du travail

La durée du travail est encadrée par la loi, mais peut être précisée par un accord collectif, ou encore par le contrat de travail. Le droit définit :

- **La durée hebdomadaire du travail** : la durée de référence est de 35 heures, mais il est possible de travailler moins (temps partiel) ou plus (heures supplémentaires).
- **Les droits au repos** : au minimum 11 heures consécutives de repos quotidien et 24 heures de repos hebdomadaire, le dimanche en principe.
- **Les congés payés** : 5 semaines de congé annuel (soit 2,5 jour par mois).
- **Des règles particulières**, par exemple le recours aux astreintes.

Les accords collectifs d'entreprise peuvent prévoir des mesures plus favorables (par ex. en matière de congés payés) ou adapter ces dispositions aux besoins de l'activité.

La rémunération

La rémunération est la contrepartie du travail fourni par le salarié. Elle est fixée par le contrat de travail mais doit tenir compte de deux règles :

- Ne pas être inférieure au salaire minimum de croissance (SMIC).
- Respecter le principe d'égalité de rémunération entre hommes et femmes.

Les évènements affectant la relation de travail

Au cours d'un contrat à durée indéterminée, de nombreux évènements peuvent se produire et perturber son exécution, comme la maladie du salarié, le départ en congé maternité... Ces évènements ne mettent pas fin au contrat : il est simplement suspendu. Des règles encadrent ces évènements ; elles peuvent être complétées par des dispositions prévues par des accords collectifs.

III. Les clauses spécifiques du contrat de travail

Pour permettre à l'employeur d'adapter le contrat aux spécificités de l'activité de l'entreprise, le droit prévoit l'insertion, dans certains cas, de clauses spécifiques telles que :

- **La période d'essai**, durant laquelle l'employeur peut juger les capacités professionnelles du salarié ; le salarié, quant à lui, peut, durant cette période, apprécier si le travail lui convient.
- **La clause de non-concurrence**, qui interdit à un salarié, en cas de départ de l'entreprise, de travailler chez un concurrent ou de créer une activité concurrence à celle de l'employeur. La portée de cette clause doit être limitée dans l'espace, dans le temps et par rapport à l'activité concernée. Elle doit faire l'objet d'une contrepartie financière.
- **La clause de mobilité**, qui prévoit qu'un salarié pourra être muté. Cette clause doit définir la zone géographique d'application et sa mise en œuvre doit être dictée par l'intérêt de l'entreprise, en respectant un délai de prévenance suffisant pour le salarié.
- **La clause de dédit formation**, qui fixe le délai pendant lequel un salarié devra rester dans l'entreprise après avoir bénéficié d'une formation.

L'avantage d'un CDI pour un salarié est qu'il est sécurisé. Il a un emploi et son contrat ne peut être rompu que s'il y a un motif. Pour l'employeur, c'est aussi un avantage car il a un salarié compétent qui connaît l'entreprise. Par contre, comme il faut un motif légal pour rompre le contrat de travail, ce contrat ne lui offre pas toute la flexibilité dont il peut avoir besoin à certains moments.