

Particuliers

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 06/03/2023

Conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) pour un salarié

Que se passe-t-il si un employeur veut embaucher un salarié en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ? Quelles dispositions doivent figurer dans le contrat de travail du salarié en CDI ? Nous vous présentons les informations à connaître.

Comment est recruté un salarié en CDI ?

Le CDI constitue la forme **normale et générale** de recrutement d'un salarié par un employeur.

L'employeur doit donc avoir recours à ce type de contrat en CDI, sauf s'il peut justifier d'une situation autorisant le recours à un autre type de contrat (CDD ou intérim).

Sélection du candidat

Le processus de recrutement ne doit pas être discriminatoire.

L'employeur a le droit de demander des informations au candidat afin d'apprécier ses compétences, ses qualifications et ses aptitudes professionnelles.

Ces informations doivent présenter un **lien direct** avec l'emploi et le poste à pourvoir du salarié en vue de son recrutement.

Information du candidat à l'embauche en CDI

Le candidat qui postule à un emploi en CDI doit être informé **au préalable** des méthodes et techniques d'aide au recrutement utilisées (tests, cabinet de recrutement par exemples).

Les résultats obtenus doivent rester **confidentiels**.

Quel doit être le contenu d'un CDI ?

Formalisme

Le CDI à **temps plein** ne fait pas obligatoirement l'objet d'un contrat écrit.

Le CDI à **temps partiel** doit en revanche être écrit.

Le plus souvent, et quel que soit le temps de travail prévu, un contrat de travail écrit est signé et répond alors à certaines exigences légales.

Attention

en l'absence d'engagement écrit, **le contrat conclu est un CDI**.

Lorsqu'il est établi par écrit, le CDI doit être rédigé **en français**.

Si l'emploi qui fait l'objet du CDI ne peut être désigné que par un terme étranger sans correspondant en français, le CDI comporte une explication en français du terme étranger.

Si le salarié est étranger, une traduction du contrat doit être rédigée dans la langue du salarié à sa demande.

Attention

si le salarié est âgé de **moins de 18 ans**, il ne peut signer son contrat qu'après autorisation de son représentant légal.

Mentions figurant dans le CDI

Le contenu d'un CDI est libre sauf si la convention collective prévoit des mentions obligatoires.

En pratique, le CDI doit prévoir les informations suivantes :

Identité et adresse des parties (employeur et salarié)

Fonction et qualification professionnelle

Lieu de travail

Durée du travail

Rémunération (salaire et primes)

Congés payés

Durée de la période d'essai

Délais de préavis en cas de rupture du contrat

Éventuellement, clause de non-concurrence ou de mobilité

L'employeur remet un exemplaire du CDI signé au salarié.

Le site du Code du travail numérique propose un modèle de contrat :

- Modèle – Contrat de travail à durée indéterminée (CDI)

Quelle est la durée d'un CDI ?

Le CDI est conclu sans limitation de durée.

Toutefois, il existe des CDI dont la durée peut être aménagée à l'année ou par périodes (par exemples CDI intermittent, CDI intérimaire).

Le CDI peut-il être suspendu ?

Le contrat peut être suspendu sans être rompu dans certains cas (par exemples :congé de maternité, congé de paternité, grève).

Comment le CDI peut-il prendre fin ?

Rappel

Le CDI n'a pas de terme précis.

Le CDI ne peut donc prendre fin que par la volonté de l'employeur ou du salarié ou des 2 parties (par exemples : licenciement économique, licenciement pour motif personnel, démission, mise à la retraite, rupture conventionnelle).

La rupture du CDI est possible dans le respect des dispositions légales et conventionnelles applicables.

Le salarié ou l'employeur peuvent également mettre fin au CDI, sans justification particulière et avec ou sans indemnité, pendant la période d'essai.

Contrats de travail dans le secteur privé

Contrat à durée indéterminée (CDI)

Caractéristiques

Modification

Rupture

Contrat à durée déterminée (CDD)

Conclusion

Situation du salarié

Renouvellement

Fin

Contrat temporaire

Contrat d'intérim

Contrat d'extra (CDD d'usage)

Questions – Réponses

- Quels sont les droits du salarié dont le contrat de travail est suspendu ?
- Droit du travail dans le secteur privé : qu'est-ce que la force majeure ?
- Un ressortissant européen salarié en France a-t-il les mêmes droits qu'un salarié français ?

Toutes les questions réponses

Et aussi...

- Discrimination au travail
- Période d'essai pour un salarié

Services en ligne

- Modèle – Contrat de travail à durée indéterminée (CDI)
Modèle de document
- Simulateur du coût d'embauche
Simulateur

Textes de référence

- Code du travail : articles L1221-6 à L1221-9
Recrutement
- Code du travail : articles L1221-1 à L1221-5
Conclusion du contrat de travail



AGGLOMÉRATION



AGGLOMÉRATION

Luberon Monts de Vaucluse

Horaires : *Lundi au vendredi de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 17h00*

Adresse : *315 avenue Saint Baldou 84300 Cavaillon*

Tél. : *04 90 78 82 30*



URL de la page : <https://www.luberonmontsdevaucluse.fr/service-public/particuliers/?xml=F1906>