

Contrat à Durée Indéterminée (CDI)

Faut-il un contrat de travail écrit ?

La période d'essai est-elle obligatoire ?

Quels types de clauses le contrat peut-il contenir ?

Quelles sont les obligations mises à la charge de l'employeur ? Comment sont-elles sanctionnées ?

Focus : Mon CDI prévoit une période probatoire après la période d'essai. Mon employeur a rompu le CDI pendant la période probatoire. Quelle est la conséquence de cette rupture ?

Faut-il un contrat de travail écrit ?

La rédaction d'un contrat n'est obligatoire que pour les salariés embauchés sous contrat à durée déterminée ou à temps partiel (sauf convention collective contraire). A défaut, le contrat peut être conclu oralement. Le droit communautaire impose toutefois à l'employeur d'informer par écrit le salarié des éléments essentiels du contrat (lieu de travail, fonctions, durée du travail, rémunération, convention collective applicable...).

La période d'essai est-elle obligatoire ?

L'employeur ne peut imposer de période d'essai que si le contrat de travail ou la convention collective le prévoit expressément. Cette période d'essai permet à l'employeur et au salarié de rompre le contrat sans préavis, ni indemnité, ni motif, ni formalité particulière à respecter. Sa durée doit être définie par la convention collective ou dans le contrat de travail : la prolongation est possible, si celle-ci est prévue, sous réserve de l'accord exprès du salarié.

Quels types de clauses le contrat peut-il contenir ?

Outre la rémunération, les fonctions exercées, la date d'embauche, la durée et les horaires de travail (...), le contrat peut notamment comporter

une :

- clause d'exclusivité : elle interdit au salarié de travailler pour un autre employeur pendant la durée de son contrat.
- clause de non-concurrence : elle interdit au salarié d'exercer, après la rupture de son contrat, une activité professionnelle qui porterait préjudice à son employeur. Pour être licite, cette clause doit être limitée par rapport à l'un ou plusieurs des critères suivants : le temps, l'espace ou la nature des activités exercées. En outre, elle doit obligatoirement comporter une contrepartie financière en faveur du salarié : à défaut, elle est inopposable au salarié (cass. soc. 10/07/02, n° 00-45-135).
- clause de mobilité géographique : elle oblige le salarié à accepter une modification de son lieu de travail sans qu'il puisse se prévaloir d'une modification de son contrat. Il peut donc être licencié pour faute grave s'il la refuse. Mais ce refus peut être légitime lorsque cette clause n'est pas justifiée par l'intérêt de l'entreprise et se trouve mise en oeuvre sans délai de réflexion et de prévenance suffisant (Cass. soc 1/12/04).

Cette liste n'étant pas exhaustive, d'autres clauses peuvent bien sûr être insérées au contrat de travail (clause de dédit-formation, convention de forfait, clause d'objectifs...).

Quelle que soit la clause, elle n'est licite que si :

- la convention ou l'accord collectif ne s'y oppose pas,
- elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise,
- elle est justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché,
- elle n'est pas mise en œuvre de manière abusive (exemple : mobilité notifiée par télégramme imposant au salarié de se trouver dès le lendemain à l'autre bout du territoire).

Quelles sont les obligations mises à la charge de l'employeur ? Comment sont-elles sanctionnées ?

L'employeur s'engage à fournir du travail au salarié et à lui procurer les moyens nécessaires pour que ce dernier exécute la prestation de travail à laquelle il s'est engagé moyennant une rémunération.

À défaut, le salarié peut, sur la base de l'article L. 120-4 du code du travail relatif à l'exécution de bonne foi du contrat, soit prendre acte de la rupture de son contrat aux torts de l'employeur (s'il quitte l'entreprise en raison de la violation par l'employeur de ses obligations), soit demander la résiliation judiciaire de son contrat aux torts de l'employeur (s'il reste dans l'entreprise en attendant le jugement). Si les juges font droit à sa demande, il sera considéré comme licencié sans cause réelle et sérieuse et percevra les indemnités afférentes (indemnités de licenciement, de préavis, de congés payés et dommages et intérêts).

cf fiche rupture du contrat de travail n° 46

Focus : Mon CDI prévoit une période probatoire après la période d'essai. Mon employeur a rompu le CDI pendant la période probatoire. Quelle est la conséquence de cette rupture ?

Certains contrats de travail prévoient une période probatoire à l'issue de la période d'essai. Au terme de cette période probatoire les parties font le bilan de leur collaboration et décident de sa poursuite ou de son interruption. Cependant à la différence de la rupture de la période d'essai, la rupture par l'employeur pendant ou au terme de la période probatoire constitue un licenciement.