

(F)

**LE CONTRAT
A DUREE
INDETERMINEE
(CDI)**

LE CONTRAT A DUREE INDETERMINEE (CDI)

Le CDI doit rester le contrat de droit commun, la règle. Il n'existe pas de définition type du CDI, bien que celui-ci soit le plus répandu, du fait qu'il est généralement conclu pour assurer une activité « normale » et pérenne dans la structure.

Comme son nom l'indique, il s'agit d'un contrat conclu sans détermination de durée.

Le CDI n'est pas obligatoirement écrit, et il est toujours présumé exister, sauf preuve contraire, entre un salarié et un employeur. Toutefois, il est conseillé de rédiger un écrit pour traduire et préciser la volonté des parties (fonction, période d'essai, classification, rémunération....).

Ce contrat peut cesser à l'initiative de l'une ou l'autre des parties contractantes, en vertu du principe de la résiliation unilatérale des contrats à durée indéterminée, principe qui distingue le CDI du CDD.

Cependant, ce principe n'est pas absolu, notamment en ce qui concerne l'employeur. Celui-ci doit en effet justifier d'un motif réel et sérieux pour rompre le contrat, respecter une procédure de licenciement et verser au salarié ayant au moins deux ans d'ancienneté une indemnité légale de licenciement.

Lorsque la rupture intervient du fait du salarié, de dernier doit également respecter un délai de prévenance.

Par ailleurs, le CDI peut être unilatéralement modifié, en application soit du pouvoir de direction reconnu à l'employeur, soit d'une convention collective ou d'un usage.

Toutefois, la modification peut entraîner certaines conséquences en particulier s'il s'agit d'une modification d'une clause substantielle du contrat de travail.

Pour terminer, il est important de rappeler qu'un CDI peut être conclu à temps plein ou à temps partiel ou être un contrat de travail intermittent.

EN SAVOIR+

Dernière mise à jour : Août 2004
Tous les ouvrages et les adresses
web cités sont consultables à
notre Espace Ressources
Associations et Emploi.

Tél. : 04 92 32 50 78