

LE CONTRAT A DUREE INDETERMINEE

Le contrat à durée indéterminée (CDI) est un **contrat de travail** :

- ayant une **durée illimitée dans le temps**, pour lequel une date de fin de contrat n'est pas prévue
- qui constitue la **forme normale et générale d'un contrat de travail**

Il peut être à temps plein ou à temps partiel.

Il peut être rompu sur initiative de l'employeur, du salarié, ou encore sur accord des deux.

Conclusion du contrat

Le CDI peut être :

- **écrit** (il doit obligatoirement être rédigé en français)
- **oral**, seulement pour un CDI à temps plein et sauf disposition conventionnelle contraire

Le contenu du CDI est libre, sauf si la convention collective prévoit des mentions obligatoires.

Période d'essai

La période d'essai correspond à une période au **début du contrat** auquel s'appliquent des règles particulières, notamment du point de vue de la rupture du contrat.

Elle a une double fonction, car elle permet :

- à l'employeur d'**évaluer les compétences du salarié** dans son travail et de s'assurer qu'il convient au poste pour lequel il a été recruté
- au salarié d'**apprécier si les fonctions occupées lui conviennent**.

Elle n'est **pas obligatoire**, mais si elle est prévue, elle doit l'être **dans le contrat** ou dans la lettre d'engagement, comme les possibilités de renouvellement.

Elle a une durée maximale :

2 mois	<i>Ouvriers et employés</i>
3 mois	<i>Agents de maîtrise et techniciens</i>
4 mois	<i>Cadres</i>

Elle peut être **renouvelée une fois**, pour la même durée, si un accord de branche étendu le prévoit.

Le contrat peut être rompu durant la période d'essai :

- à l'initiative du salarié, en respectant un **délai de prévenance de 48h** ou de 24h en cas de présence inférieure à 8 jours)
- à l'initiative de l'employeur, en respectant un **délai de prévenance** qui diffère selon le temps passé par le salarié :

24 h	Présence du salarié inférieure à 8 jours
48 h	Entre 8 jours et 1 mois de présence du salarié
2 semaines	Après 1 mois de présence
1 mois	Après 3 mois de présence

IMPORTANT : Lorsque le délai de prévenance n'a pas été respecté, son inexécution ouvre droit pour le salarié, sauf s'il a commis une faute grave, à une **indemnité compensatrice**. Cette indemnité est égale au *montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance*, indemnité compensatrice de congés payés comprise

Fin du contrat à durée indéterminée

Le CDI peut être rompu à tout moment :

- pendant la période d'essai
- pendant la durée du contrat

Dans tous les cas, l'employeur doit remettre au salarié les documents de fin de contrat (certificat de travail, attestation Pôle Emploi, reçu pour solde de tout compte).

❖ A l'initiative de l'employeur

L'employeur peut rompre le contrat de travail :

- Par un licenciement économique ou pour motif personnel
- Par une mise à la retraite d'office
- En cas de force majeure

❖ A l'initiative du salarié

Le salarié peut rompre le contrat de travail :

- Par une démission
- Par une prise d'acte
- Par une résiliation judiciaire
- Par un départ volontaire à la retraite

La requalification du CDD en CDI par le juge

→ Cas concernés

Un CDD peut être requalifié en CDI par un juge en cas de :

- recours au CDD pour un poste lié à l'activité normale et permanente de l'activité
- absence de contrat écrit ; contrat ne contenant pas la justification du recours au CDD ; contrat ne contenant pas les éléments nécessaires
- absence de terme ou de durée minimale
- prolongation du contrat de travail à l'issue de son terme, sans nouveau contrat ; recours successifs au CDD au-delà des autorisations
- non-respect du délai de carence entre les contrats de travail
- remplacement d'une personne suspendue suite à un conflit collectif de travail
- recours au CDD pour travaux particulièrement dangereux

→ Saisine du CPH

Vous pouvez directement saisir le **bureau de jugement du Conseil de Prud'hommes**, en personne ou par correspondance au :

Greffe du Conseil des Prud'hommes
14 rue Lallouette
97300 CAYENNE

Il existe un **formulaire de saisine** que vous trouvez au CPH, facilitant les démarches.

Attention, cette demande doit être portée dans un délai de 1 an après la date de fin du CDD depuis le 23 septembre 2017 (contre 2 ans avant).

→ Effets

Lorsque le juge décide que le CDD est requalifié en CDI, la requalification a un **effet rétroactif**, c'est-à-dire qu'on fait comme si le CDD n'avait jamais existé.

Le salarié bénéficie du CDI dès sa date d'embauche, donc de l'**ancienneté**.

L'employeur doit également verser au salarié une **indemnité de requalification**. Cette indemnité est **supérieure ou égale à 1 mois de salaire** (par rapport au dernier salaire perçu pendant le CDD ou à la moyenne des salaires perçus mensuellement dans le cadre du CDD, avant la demande de requalification).

ATTENTION : *L'indemnité est seulement perçue en cas de CDD irrégulier. Si un CDD régulier a été transformé en CDI car les relations de travail entre l'employeur et le salarié ont continué après la fin du terme, alors il y aura une requalification automatique mais sans indemnité.*

Le salarié dont le CDD a été requalifié en CDI **peut réintégrer l'entreprise** s'il le souhaite.

Si ce n'est pas le cas, il peut bénéficier d'une **indemnité de licenciement**.