

Le CDI

Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) est le contrat de principe.

« Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail »¹.

C'est un contrat sans limitation de durée conclu, **à temps plein ou à temps partiel**.

S'il est conclu pour un temps plein, le CDI peut ne pas faire l'objet d'un écrit (il peut être verbal), sauf dispositions conventionnelles contraires.

De plus en plus de conventions collectives prévoient la rédaction d'un contrat de travail écrit ou la remise d'une lettre d'engagement.

La directive européenne du 14 octobre 1991² impose à l'employeur de remettre au salarié un document écrit: contrat de travail écrit, lettre d'engagement ou un ou plusieurs autres documents écrits comportant certaines mentions citées par celle-ci.

Cette information doit être remise au salarié au plus tard dans les 2 mois après le début de la relation de travail.

Si le contrat à durée indéterminée à temps plein reste verbal, l'employeur a tout de même, l'obligation de remettre au salarié un document écrit reprenant les informations contenues dans la déclaration préalable à l'embauche (ex déclaration unique d'embauche (DUE)) adressée à l'URSSAF (sauf pour les particuliers employeurs).

En revanche, l'employeur a l'obligation de remettre au salarié un contrat de travail écrit dès lors qu'il conclut l'un des contrats de travail suivants :

- ♦ Un contrat de travail à temps partiel (à défaut le contrat est présumé être à temps plein),
- ♦ Un contrat de travail à durée déterminée (à défaut le contrat est présumé être à durée indéterminée)
- ♦ Ou encore, un contrat ouvrant droit à une aide ou à une exonération de charges.

1) **Les clauses du CDI.**

- ♦ Le CDI à temps complet : En tant que forme normale et générale de la relation de travail, il n'y a pas de clauses particulières qui sont imposées par la loi **sous réserves des dispositions conventionnelles**.

L'employeur et le salarié négocient librement le contenu du contrat sous réserve des dispositions de la convention collective.

- ♦ Le CDI à temps partiel : La forme et le contenu du CDI à temps partiel sont encadrés par la loi.
 - ♦ La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et en principe la répartition de la durée u travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.
 - ♦ Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification.
 - ♦ Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, les horaires de travail sont communiqués par écrit chaque mois au salarié.
 - ♦ Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

En revanche, les clauses contraires à l'ordre public sont interdites : clause de célibat, rémunération inférieure au Smic, clause discriminatoire...

Le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi.

2) Définition du socle contractuel.

La jurisprudence est venue établir un véritable droit de la modification du contrat de travail.

En dehors des hypothèses de révision contractuellement prévues (ex : clause de mobilité), elle est venue définir ce qu'étaient les éléments essentiels du contrat de travail (« socle contractuel ») pour lesquels l'employeur devra obtenir l'accord du salarié pour toute modification.

On trouve 4 éléments :

- ♦ **La rémunération**
- ♦ **La qualification**
- ♦ **Le lieu de travail et la durée du travail** : Dans certains cas, la durée du travail et le lieu peuvent être considérés comme des éléments essentiels.

Le juge apprécie l'ampleur de la modification au cas par cas en fonction :

- ♦ De la nature de l'élément modifié (ex : absence de clause de modification),
- ♦ Des fonctions exercées par le salarié,
- ♦ De l'ampleur de la modification (ex : passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit)
- ♦ Du contenu même du contrat (ex : clarté et précision de la contractualisation initiale).

3) La durée du travail.

La durée de référence c'est la durée légale du travail qui est fixée à **35 heures hebdomadaires**.

Cependant dans certains secteurs d'activités, on peut trouver une durée du travail conventionnelle supérieure ou inférieure qui équivaut à la durée légale.

La durée du travail hebdomadaire constitue un seuil de déclenchement des heures supplémentaires dans le respect des durées maximales au-delà desquelles aucun travail ne peut être demandé

La durée maximale du travail :

Sauf autorisation de l'inspecteur du travail, la durée du travail des travailleurs âgés de moins de 18 ans ne peut dépasser la durée légale du travail (Cf. partie sur mineurs).

Les durées maximales au-delà desquelles aucun travail effectif ne peut être demandé sont :

- ♦ 10 heures par jour.
- ♦ 48 heures par semaine.
- ♦ 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives. En outre, les salariés doivent bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures au minimum et d'un repos hebdomadaire de 24 heures auquel s'ajoutent les heures de repos quotidien.

Des dérogations existent.

Le cumul d'emploi: Il ne faut pas dépasser la durée maximale du travail autorisée par la loi ou pour la profession et respecter une obligation de loyauté vis à vis de l'employeur principal.
Attention à une éventuelle clause d'exclusivité.

L'employeur est tenu d'accorder au moins 20 minutes de pause lorsque le temps de travail quotidien atteint 6 heures.

Par ailleurs, les travailleurs de nuit ne doivent pas travailler plus de 40 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives, sauf exception permettant de porter cette durée moyenne à 44 heures par semaine

Le non-respect de ces règles expose l'employeur à une contravention de 3750 euros multipliée par le nombre de salariés en infraction.

Les différents temps de travail :

Le temps complet, le temps partiel, les heures supplémentaires, les heures complémentaires.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits reconnus aux salariés à temps complet sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif.

1/ Le temps complet :

Au moins égale à la durée légale du travail 35h ou à la durée conventionnelle. Elle peut être calculée à la semaine, au mois ou à l'année.

Les heures supplémentaires: heures de travail effectuées au-delà de la durée légale du travail ou de la durée conventionnelle, à la demande de l'employeur ou avec son accord, même implicite. Elles se décomptent par semaine civile.

Les heures supplémentaires ainsi effectuées sont majorées en salaire ou en repos compensateur de remplacement.

2/ Le temps partiel :

Cela concerne les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ou à la durée conventionnelle calculée à la semaine, au mois ou à l'année.

Concernant le temps partiel, le contrat doit obligatoirement être écrit certaines mentions sont obligatoires (cf. supra).

Les heures complémentaires: Un sursis a été accordé pour l'application des 24h minimum entre le 22/01/14 et le 30/06/2014 donc la loi ne s'applique pas pendant ce temps-là.

Ce sont des heures qui peuvent être effectuées au-delà de la durée du travail prévue au contrat.

La loi de sécurisation de l'emploi a changé les règles relatives au temps partiel.

Quand ?	♦ Applicable au 1^{er} janvier 2014 pour les nouveaux contrats conclu à compter de cette date. ♦ Jusqu'au 1^{er} janvier 2016, sauf convention ou accord de branche la durée minimale est applicable au salarié qui en fait la demande (pour les contrats en cours), sauf refus de l'employeur justifié par l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.
----------------	--

Quelles sont ces modifications ?

	Avant la loi de sécurisation de l'emploi.	Après la loi de sécurisation de l'emploi.
Heures complémentaires	♦ 10% (ou 1/3 si convention étendue) de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue au contrat, calculée, le cas échéant, sur la période de référence prévue par l'accord collectif.	• À 10% (ou 1/3 si convention étendue) de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue au contrat, calculée, le cas échéant, sur la période de référence prévue par l'accord collectif.
Limites	Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement.	

Rémunération	Les heures complémentaires sont rémunérées au taux normal.	Rémunérées à 10% dès la 1ère heure dans la limite des 10% d'heures complémentaires prévues par la loi.
Majoration	Les heures faites au-delà de 10% sont majorées à 25 %.	Au-delà des 10% majoration à 25%. (Une convention de branche étendue peut prévoir un taux de majoration différent, qui ne peut être inférieur à 10 %.).
Refus d'effectuer des heures complémentaires	Le refus d'effectuer des heures complémentaires ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement : ♦ pour les heures au-delà des limites fixées par le contrat de travail. ♦ à l'intérieur des limites fixées par le contrat dès lors que le salarié est informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.	
Augmentation temporaire de la durée du travail.		Compléments d'heures par avenant : augmenter temporairement La durée du travail prévue par le contrat (les heures accomplies au-delà donnent lieu à une majoration de 25%) (8 max/an).
Durée du temps partiel	Pas de minimum. Définition : Salariés dont la durée du Travail est inférieure à la durée légale du travail ou à la durée conventionnelle calculée à la semaine, au mois ou à l'année.	Durée du travail* : 24h/s min Sauf ** : • Si le salarié le demande (demande écrite et motivée) en raison de Contraintes personnelles ou parce qu'il cumule plusieurs emplois lui permettant d'atteindre au moins cette durée minimale d'activité. • Si une convention ou un accord de branche étendu le prévoit. (Entreprises: au moins 1/3 de l'effectif de la branche professionnelle occupe un emploi à temps partiel.) Faute d'accord de branche, la loi s'applique. • Pour les jeunes âgés de moins de 26 ans poursuivant leurs études et pour rendre le travail compatible avec celles-ci. • Pour les entreprises de travail temporaire d'insertion et les associations intermédiaires si le parcours d'insertion du salarié le justifie.

* Nouveaux contrats conclus à compter de la loi. Pour les contrats en cours, il y a une période transitoire jusqu'en Juillet 2016, les salariés pourront demandés à passer à 24h/Semaine mais l'employeur pourra refuser en **justifiant de l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.**

** La dérogation à la durée de 24 heures ne sera admise qu'à la condition de regrouper les horaires de travail du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

¹ Article L. 1221-2 du code du travail

² Directive 91/533/CEE du Conseil, du 14 octobre 1991, relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail.