
Le CDI est « la forme normale (...) de la relation de travail

C'est ce que dit exactement [l'article L1221-2 du Code du travail](#). De fait, en France, toute embauche visant à pourvoir un poste directement lié à l'activité permanente de l'entreprise doit se faire via un CDI, sauf dans certains cas particuliers que nous évoquons plus bas. Car un CDI constitue, comme son nom l'indique, une embauche durable assurant la stabilité du salarié.

Obligations liées au CDI

Contrairement à ce que beaucoup de gens croient, comme le CDI est un contrat « de droit commun », il n'a pas besoin d'être écrit. Ce sont les dispositions générales qui s'appliquent de fait. Pour autant, même en l'absence de contrat, l'employeur doit fournir un document récapitulant les informations contenues dans la déclaration préalable à l'embauche.

Pour autant, un CDI écrit doit répondre à certaines obligations :

- Il doit être rédigé en français
- Il doit comporter les identités de l'employeur et de l'employé
- Il doit indiquer la durée de la période d'essai
- Il doit indiquer le poste occupé
- Il doit indiquer la durée de travail prévue
- Il doit également préciser la rémunération et ses variables éventuelles
- Il doit indiquer la convention collective qui s'applique

Enfin, la période d'essai est fixée par la loi. Elle ne peut excéder 2 mois pour les contrats d'ouvriers/employés, 3 mois pour les techniciens/agents de maîtrise et 4 mois pour les cadres. Toutefois, quand la convention collective le permet, la période d'essai peut être renouvelée 1 fois.

Rupture d'un CDI

Un CDI peut être rompu pendant la période d'essai prévue dans le contrat par l'employeur ou l'employé, sans justification et presque sans délai (entre 24 heures en avance et 1 mois en avance en fonction de la durée de présence de l'employé dans l'entreprise).

En dehors de la période d'essai, le CDI ne peut être rompu que par la décision d'une ou des deux parties sur la base de motifs encadrés. Il s'agit bien évidemment de licenciement, de démission ou de rupture conventionnelle.

Le CDD, un contrat « d'exception »

Selon la loi française, l'embauche en CDD doit donc être exceptionnelle et répondre à un certain nombre d'exigences très précises. La règle est qu'il comporte une date de début et une date de fin. Mais un CDD peut être dit « de date à date » (celui que tout le monde connaît).

A noter : il est interdit d'embaucher en CDD pour remplacer des salariés grévistes, remplacer des postes ayant donné lieu à un licenciement économique dans les 6 mois précédents, effectuer des travaux dangereux.

Dans quels cas peut-on embaucher en CDD ?

Il est possible d'embaucher un salarié en CDD dans les cas suivants :

- Remplacement d'un salarié absent (maximum 18 mois ou jusqu'à la fin de l'absence)
- Surcroît ponctuel d'activité (maximum 18 mois)
- Commande exceptionnelle à l'export (maximum 24 mois)
- Attente d'un salarié en CDI dont l'entrée en fonction est retardée (maximum 9 mois)
- Contrat de projet : le CDD est conclu pour l'exécution d'un projet précis et non pour une durée précise (maximum 36 mois ou jusqu'à réalisation de l'objet du contrat)
- Contrat d'insertion (maximum 24 mois ou jusqu'à la fin de la formation)
- Contrat senior (maximum 36 mois)
- Contrat de professionnalisation (Entre 6 et 12 mois)

Les obligations liées au CDD

Dans la mesure où le CDD doit être exceptionnel, sa rédaction doit prévoir la mention claire et précise du motif d'embauche en CDD. En outre, il doit indiquer la date de fin de contrat (ou la durée minimale s'il s'agit d'un contrat à terme imprécis. Les autres mentions obligatoires sont les mêmes que pour le CDI.

A noter : la période d'essai est d'un jour ouvré par semaine de travail (exemple, pour un CDD de 2 mois, la période d'essai est de maximum 8 jours) et ne peut excéder 1 mois.

Rupture d'un CDD

Un CDD ne peut être rompu par l'une ou l'autre des parties que sous les conditions suivantes :

- Le salarié justifie d'une embauche en CDI dans une autre entreprise (aucune indemnité n'est alors due)
- Cas de « force majeure » (aucune indemnité n'est due) : doit être dûment justifié
- Faute grave (aucune indemnité n'est due) : doit être en revanche également dûment justifié
- Accord mutuel (l'indemnité de précarité est due)