

Révisions : le CDI, le contrat de droit commun

1. Principe et Formalisme

Le CDI est le contrat normal et général de la relation de travail (Article L1221-2 du Code du travail). Toutes les autres formes de contrat (CDD, intérim) sont des exceptions.

- Absence de formalisme : Le CDI peut être conclu selon les formes que les parties décident ; il peut même être oral.
- La présomption de CDI : Tout contrat de travail non écrit est légalement réputé être un CDI à temps plein.
- Contenu : Le contenu est libre, sauf si une convention collective impose des mentions obligatoires. L'écrit reste cependant fortement recommandé pour prévenir les litiges.

2. Les Clauses Générales du CDI et les éléments substantiels du contrat

Les clauses générales **servent à préciser l'objet du contrat et l'identité des parties**. Elles **fixent les éléments substantiels** qui ne peuvent pas être modifiés unilatéralement par l'employeur :

1. La rémunération : contrepartie du travail fourni.
2. La qualification : nature des fonctions et niveau de responsabilité.
3. Le temps de travail : durée (généralement 35h) et répartition.
4. Le lieu de travail : zone géographique d'exercice habituel.

3. La Période d'Essai

Elle permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié et au salarié d'apprécier si les fonctions lui conviennent.

- Durée maximale : 2 mois pour les ouvriers/employés, 4 mois pour les cadres.
- Renouvellement : Il ne se présume pas. Il doit être prévu par un accord collectif ET clairement indiqué dans le contrat de travail.

4. Les Clauses Spécifiques

Pour s'adapter au contexte économique, l'employeur peut insérer des clauses limitant certaines libertés, sous conditions strictes de validité.

La Clause de Non-Concurrence (5 conditions cumulatives) :

La clause de non-concurrence vise à limiter la liberté d'un salarié d'exercer, après la rupture de son contrat, des fonctions équivalentes chez un concurrent ou à son propre compte.

Elle doit être

- ❖ Indispensable à la protection des intérêts de l'entreprise.
- ❖ Limitée dans le temps et dans l'espace.
- ❖ Spécifique à l'emploi du salarié (cette restriction doit être en relation avec l'activité de l'entreprise mais aussi avec celle du salarié, elle ne peut pas aboutir à une interdiction de travailler si le salarié a des fonctions différentes de celles précédemment exercées)
- ❖ Comporter une contrepartie financière sérieuse versée après la rupture.

La Clause de Mobilité (4 conditions cumulatives) :

Une clause de mobilité est une disposition prévue dans le contrat de travail ou la convention collective qui prévoit que le salarié accepte à l'avance que son lieu de travail puisse être modifié.

Pour être valide, la clause doit réunir 4 conditions

- ❖ Etre Prévue par écrit dans le contrat.
- ❖ Définir une zone géographique précise.
- ❖ Etre mise en œuvre dans l'intérêt de l'entreprise.
- ❖ Respecter un délai de prévenance raisonnable.