



LE CDI

EN BREF



Le contrat à durée déterminée (CDD) est la **forme normale et générale de la relation de travail**. Les autres types de contrats sont réservés à des cas particuliers.



Le CDD ne revêt **aucune forme particulière**, ni mentions obligatoires.



La **signature** du contrat de travail **engage l'employeur comme le salarié** à respecter son contenu.

ABSENCE DE FORMALISME

- ➔ Le contrat peut être établi selon les formes que les parties contractantes décident d'adopter : il n'est donc pas obligatoirement écrit. Néanmoins, l'accord FMM prévoit que le **CDI fait l'objet d'un contrat écrit transmis dans les 48h** suivant l'embauche (art. [I/3.4 Accord FMM](#)).
- ➔ Le **CDI doit être écrit en français**. Un **salarié étranger** peut en demander **une traduction dans sa langue**. (art. [L1221-3](#) C. trav.) Lors de l'embauche, FMM donne au salarié toutes informations utiles concernant son contrat de travail et les conditions de sa collaboration (fiche de poste, planification, etc.)
- ➔ Un CDI n'a **pas de contenu obligatoire** mais il est préférable qu'il contienne : **l'identité des parties**, le **lieu de travail**, le **titre du salarié**, la **date du début** du contrat, la **rémunération**, etc.

N.B. En l'absence d'écrit, **l'existence d'un CDI se déduira** de la réunion de 3 critères : **l'exécution d'une tâche**, le **lien de subordination** avec l'employeur, l'existence d'une **rémunération**.

PÉRIODE D'ESSAI

- ➔ Vous pouvez être soumis à une période d'essai d'une durée maximale de :

- 2 mois pour les **ouvriers et employés**
- 3 mois pour les **agents de maîtrise et techniciens**
- 4 mois pour les **cadres et journalistes**



N.B. Cette période d'essai **ne pourra pas faire l'objet de renouvellement**. (art. [I/3.4 Accord FMM](#)).

- ➔ Dans le cas où le **CDI fait suite à un CDD sur le même poste ou un poste similaire**, les périodes d'activités antérieures sont déduites de la durée de la période d'essai.
- ➔ Au cours de la période d'essai, **le contrat peut être rompu à tout moment** par l'une ou l'autre des **parties** sous réserve de **respecter les délais de prévenance légaux** et de **notifier cette rupture par écrit**.

MODIFICATION D'UN ÉLÉMENT ESSENTIEL



Toute **modification d'un élément essentiel** du contrat **fait l'objet d'un avenant signé**. (art. [I/3.4 Accord FMM](#)) En effet, **l'employeur doit recueillir votre accord** puisqu'une telle modification remet en cause le consentement donné lors de la signature du contrat de travail. (Art. [1103](#) C. civil).

N.B. Si vous refusez la modification, l'employeur ne peut pas vous reprocher une faute.

➔ L'employeur doit notamment demander votre accord s'il souhaite modifier :

- votre **rémunération**,
- votre **durée de travail**,
- votre **qualification**, votre **niveau de responsabilité**,
- votre **lieu de travail** lorsqu'il intervient dans un autre secteur géographique ou que votre contrat comporte une clause qui précise que vous exécuterez votre travail dans un lieu déterminé.

MODIFICATIONS NE NÉCESSITANT PAS VOTRE ACCORD

Si l'employeur envisage seulement de **changer vos conditions de travail**, il peut vous **l'imposer**. Il peut également se passer de votre accord **pour modifier un élément de votre contrat dans les cas suivants** :

➤➤ Modification pour motif économique

Si l'employeur envisage de **modifier un élément essentiel** du contrat de travail pour des **raisons économiques**, il doit **respecter une procédure particulière** :

1. Il doit vous **proposer la modification du contrat par Lettre Recommandée avec Accusé de Réception (LRAR)**. Les informations sur les nouvelles conditions de travail doivent être jointes au courrier.
2. Vous disposez d'un **délaï d'un mois pour faire connaître votre refus**. La LRAR doit mentionner le délai applicable. **Si vous ne répondez pas, vous êtes considéré comme ayant accepté la modification**.
3. Si vous refusez la modification, l'employeur peut engager une procédure de [licenciement économique](#).

➤➤ Dans le cadre d'un « accord de performance collective »

L'[accord de performance collective](#) est conclu pour **répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise** ou pour **préserver l'emploi**. Il permet :

- l'aménagement la **durée du travail**, ses modalités d'organisation et de répartition,
- l'aménagement la **rémunération** dans le respect des salaires minima fixés par l'accord de branche,
- la détermination des **conditions de mobilité professionnelle** ou **géographique** internes à l'entreprise.

N.B. Au terme d'une **procédure spécifique**, les **clauses de l'accord se substituent aux clauses contraires et incompatibles de votre contrat**. Si vous refusez l'application de l'accord, vous pouvez être licencié.



À SAVOIR

- Une **diminution du niveau de responsabilité** constitue une modification d'un élément du contrat (Cass. soc. 26/05/2010, n°[08-44995](#)).
- Le passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit (ou l'inverse) **constitue une modification du contrat** nécessitant l'**accord du salarié** (Cass. soc. 15/06/2016, n° [14-27120](#)).
- Constitue un simple **changement des conditions de travail**, le changement de **lieu de travail** lorsqu'il intervient dans un **même secteur géographique** (Cass. soc. 3/06/2003, n°[01-40376](#)).
- Les juges distinguent l'**offre de contrat de travail** et la **promesse unilatérale de contrat de travail** (Cass. soc. 21/09/2017, n°[16-20103](#) et [16-20104](#)) :
 - **L'offre de contrat de travail** : l'employeur envisage de recruter le salarié et lui propose un poste. Il peut retirer son offre tant qu'elle n'a pas été acceptée. En cas d'acceptation, le contrat est formé.
 - **La promesse de contrat de travail** : l'employeur propose au salarié un contrat de travail que ce dernier n'a plus qu'à signer. Il ne peut pas retirer son offre. La promesse de contrat de travail vaut contrat de travail.

