



# Conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) pour un salarié

Vérfifié le 08 novembre 2021 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

## i Non-présentation du passe sanitaire

Depuis le 30 août 2021, dans certaines professions, le salarié doit être en mesure de présenter un [passe sanitaire](https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A14896) (<https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A14896>) pour se rendre sur son lieu de travail. En l'absence de présentation de ce justificatif, l'employeur peut suspendre le contrat de travail du salarié. Cette suspension s'accompagne de l'interruption du versement du salaire. La suspension prend fin dès que le salarié produit les justificatifs requis.

Ce sont les dispositions prévues par la [loi n°2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire](https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043909676) (<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043909676>).

Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) est un contrat sans limitation de durée, conclu à temps plein ou à temps partiel, entre un employeur et un salarié.

## Recrutement

Le processus de recrutement ne doit pas être [discriminatoire](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1642) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1642>).

### Sélection du candidat

L'employeur a le droit de demander des [informations](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1684) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1684>) au candidat afin d'apprécier ses compétences, qualifications et aptitudes professionnelles.

Ces informations doivent présenter un lien direct avec l'emploi et le poste à pourvoir.

### Information du candidat

Le candidat qui postule à un emploi doit être informé au préalable des méthodes et techniques d'aide au recrutement utilisées (tests, cabinet de recrutement par exemple).

Les résultats obtenus doivent rester confidentiels.

## Conclusion du contrat

Le CDI à **temps plein** ne fait pas obligatoirement l'objet d'un contrat écrit.

Le CDI à **temps partiel** doit en revanche être écrit.

Le plus souvent, et quel que soit le temps de travail prévu, un contrat de travail écrit est signé et répond alors à [certaines exigences légales](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15635) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15635>).


 **À noter** : en l'absence d'engagement écrit, le contrat conclu est un CDI.

## Formalisme

Lorsqu'il est établi par écrit, le CDI doit être rédigé en français.

Si l'emploi qui fait l'objet du contrat ne peut être désigné que par un terme étranger sans correspondant en français, le contrat de travail comporte une explication en français du terme étranger.

Si le salarié est étranger, une traduction du contrat doit être rédigée dans la langue du salarié à sa demande.

 **Attention** : si le salarié est âgé de moins de 18 ans, il ne peut signer son contrat qu'après autorisation de son représentant légal (père, mère ou tuteur).

## Contenu

Le contenu d'un CDI est libre sauf si la [convention collective](https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F78) (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F78>) prévoit des mentions obligatoires.

En pratique, le CDI doit prévoir les informations suivantes :

- Identité et adresse des parties
- Fonction et qualification professionnelle
- Lieu de travail

- Durée du travail
- Rémunération (salaire et primes)
- Congés payés
- Durée de la période d'essai (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F1643>)
- Délais de préavis en cas de rupture du contrat
- Éventuellement, clause de non-concurrence (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1910>) ou de mobilité (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31576>)

## Durée

Le CDI est conclu sans limitation de durée.

La rupture du CDI (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F10033>) est possible dans le respect des *dispositions légales et conventionnelles* applicables.

Le salarié ou l'employeur peuvent mettre fin au contrat d travail sans justification particulière et sans indemnité pendant la période d'essai (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F1643>).

Le contrat peut être *suspendu* sans être rompu dans certains cas (par exemple, maladie, congé maternité, congé exceptionnel, grève).

## Textes de loi et références

- Code du travail : articles L1221-6 à L1221-9 ↗ ([https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section\\_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006189415](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006189415))  
*Recrutement*
- Code du travail : articles L1221-1 à L1221-5 ↗ (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006189414&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)  
*Conclusion du contrat de travail*

## Services en ligne et formulaires

- Simulateur du coût d'embauche (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/R45531>)  
Simulateur