



# Le CDI : contrat à durée indéterminée

Fiche pratique publié le 20/05/2013, vu 1637 fois, Auteur : [maitre imen nasri](#)

Les différents contrats de travail sont principalement déterminés par le Code du travail qui rend leur respect obligatoire.

L'employeur qui embauche un salarié pour le faire travailler formalise le plus souvent la relation contractuelle par écrit, habituellement sous la forme d'un CDD ou d'un CDI.

Un contrat à durée indéterminée (ou CDI) est la forme normale du contrat de travail passé entre deux personnes : l'employeur (une personne morale ou un commerçant exerçant en nom propre ou un artisan ou un « particulier-employeur ») et le salarié, sans limitation de durée.

Les éléments essentiels qui composent le contrat de travail sont :

- l'identité des deux parties,
- l'emploi occupé et défini par référence à une convention collective éventuellement applicable
- la période d'essai
- la rémunération horaire ou forfaitaire (avec mention de l'amplitude explicite du forfait)

et, éventuellement :

- le lieu de travail, qui peut donc ne pas être « substantiel » a fortiori quand il est régi par une clause de mobilité
- un objectif commercial pour certaines catégories professionnelles
- une clause de non-concurrence avec modalités de compensation, de levée, etc.
- une clause de dédit-formation.

Même si l'embauche sous CDI n'impose pas la formalité de l'écrit à l'employeur, elle entraîne néanmoins l'accomplissement de certaines démarches :

la réalisation d'une déclaration unique d'embauche ;

l'éventuelle immatriculation du salarié à la Sécurité sociale ;

l'éventuel rattachement du salarié à un régime de protection sociale complémentaire ;

l'organisation d'une visite médicale devant le médecin du travail ;

sa mention sur le registre unique du personnel de l'entreprise ;

l'information de la DARES si l'entreprise compte au moins cinquante salariés.

**Un contrat écrit n'est pas obligatoire, sauf dans l'un des cas suivants :**

- si le CDI est à temps partiel,
- en cas de signature d'un CDI intermittent, d'un contrat unique d'insertion (CUI) ou d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée,
- ou si la convention collective applicable l'exige.

**Le contrat peut être suspendu dans les cas suivants :**

- soit du fait du salarié (en cas de maladie, maternité, adoption, accident, congé pour convenances personnelles, grève),
- soit du fait de l'employeur (mise à pied pour raisons disciplinaires ou économiques, chômage partiel, cas de force majeure).

**Les conséquences de la suspension varient en fonction du motif de la suspension.**