

Le contrat à durée indéterminée

Le contrat nouvelles embauches apporte un certain nombre de modifications, mais il faut opter pour ce contrat nouvelles embauches; il n'est pas automatique.

QU'EST CE QUE LE C.D.I. ?

Le contrat à durée indéterminée est le contrat de droit commun. Il permet la continuité et la stabilité du travailleur à son poste de travail.

Son existence se déduit de l'exercice d'une activité professionnelle sous l'autorité d'un employeur. Il définit les droits et obligations du travailleur et de l'entreprise dans les relations de travail. Ces droits et obligations sont également définis par le Code du Travail et par la convention collective.

FAUT-IL ETABLIR UN ECRIT ?

Il n'y a pas d'obligation, mais il est fortement conseillé de signer un contrat de travail écrit car, en cas de litige, ce sera au regard des clauses du contrat, que pourra se faire l'arbitrage entre l'employeur et le salarié. Les engagements oraux sont plus difficiles à prouver.

Le contrat de travail formalise donc la relation contractuelle entre ses deux signataires, en la rendant transparente, claire et précise.

.le contrat à durée déterminée doit obligatoirement être formalisé par écrit, à défaut il peut être re-qualifié en contrat à durée indéterminée. La même re-qualification peut être effectuée si le contrat n'est pas conforme

De même les CDI à temps partiel ou intermittents sont nécessairement écrits.

S'il n'y a pas de contrat écrit, il suffit donc à la personne (ou à l'inspection du travail) de prouver qu'elle travaille dans l'entreprise, qu'elle a eu une contrepartie financière au travail exécuté à partir des directives de l'employeur, pour être considérée comme salariée en contrat à durée indéterminée.

Il est donc préférable, dans tous les cas, d'établir un écrit pour définir au moins :

- La fonction exercée (le type de travail à accomplir)
- La catégorie professionnelle du salarié et son salaire horaire
- La durée de la période d'essai
- La durée normale du travail dans l'entreprise
- Les clauses particulières au contrat (primes, ...)
- La désignation de la convention collective applicable.

QUELLE EST LA DUREE DE LA PERIODE D'ESSAI ?

La période d'essai est la période durant laquelle l'employeur ou le salarié peut rompre le contrat de travail, sans encourir d'indemnité.

La durée de la période d'essai varie en fonction de la catégorie professionnelle à laquelle appartient le salarié. La convention collective du secteur de la production agricole de la Vienne prévoit :

- Catégories 1 et 2 : 1 mois
- Catégories 3 et 4 : 2 mois

En cas de suspension du contrat de travail pendant la période d'essai, (maladie, accident de travail) cette dernière est prolongée d'une durée égale à la suspension.

COMMENT SONT CALCULES LES CONGES PAYES ?

Ce sont les dispositions légales en matière de congés qui s'appliquent, c'est à dire 2,5 jours de congés par mois de travail durant la période de référence (1er juin - 31 mai de l'année précédente). Il faut toutefois pouvoir justifier d'un mois de travail dans l'entreprise (voir fiche "[Les congés payés et autres congés](#)").

QUEL PREAVIS DOIT-ON RESPECTER EN CAS DE RUPTURE DU C.D.I. ?

En cas de rupture anticipée du contrat de travail, un préavis doit être respecté. Sa durée est fixée en fonction de l'ancienneté et du logement fourni ou non par l'employeur :

ANCIENNETE	NON LOGE		LOGE	
Moins de 6 mois	Démission	8 jours	Démission	15 jours
	Licenciement	8 jours	Licenciement	2 mois
6 mois à 2 ans	Démission	15 jours	Démission	1 mois
	Licenciement	1 mois	Licenciement	2 mois
Plus de 2 ans	Démission	1 mois	Démission	1 mois
	Licenciement	2 mois	Licenciement	2 mois

Les salariés licenciés par suppression d'emploi pourront conserver leur logement pendant 6 mois à compter du départ du préavis.



Pendant la période d'essai, le préavis est limité à 8 jours ouvrables. Ce délai est porté à un mois pour les ménages logés.