

## Contrat à Durée Indéterminée (CDI)

Mis à jour le : 10.02.2025

Le Code du travail n'impose pas la signature d'un contrat écrit pour un CDI, cependant, il est fortement recommandé pour sécuriser les relations entre l'employeur et le salarié. Ce présent exemple de contrat à durée indéterminée peut être utilisé par l'employeur et le salarié, avec les adaptations nécessaires en fonction des spécificités de votre entreprise.

### Adaptation en fonction de la situation et des conventions collectives

Il est essentiel d'adapter ce modèle à votre situation particulière et de tenir compte des dispositions conventionnelles applicables à votre secteur d'activité. En effet, certaines conventions collectives prévoient des mentions spécifiques qui doivent obligatoirement figurer dans le contrat de travail. Parmi ces mentions, on retrouve par exemple :

- La fonction occupée par le salarié
- La classification du poste
- La rémunération (y compris les primes, avantages en nature, etc.)

### Cas spécifique du CDI à temps partiel

Si le contrat concerne un CDI à temps partiel, il doit impérativement inclure toutes les mentions obligatoires prévues par le Code du travail pour ce type de contrat. De plus, en fonction de la convention collective applicable, des informations supplémentaires peuvent être nécessaires, telles que :

- La répartition des horaires de travail
- Le volume d'heures minimum garanti
- Les conditions de modification du temps de travail.

### Clauses supplémentaires et personnalisées

Certaines clauses peuvent être ajoutées au contrat, selon les besoins de l'employeur et les attentes du salarié. Voici quelques exemples de clauses qui peuvent être intégrées à un CDI :

- **Période d'essai** : La durée de la période d'essai peut être précisée, avec des modalités de renouvellement éventuel.
- **Clause de non-concurrence** : Cette clause peut être incluse pour protéger les intérêts de l'entreprise, en précisant les conditions, la durée et la zone géographique d'application.
- **Clause de mobilité** : Si le poste nécessite des déplacements ou une mobilité géographique, cette clause doit être spécifiée clairement.
- **Clause de confidentialité** : En fonction de la nature des informations traitées par l'employé, il peut être nécessaire d'ajouter une clause de confidentialité pour protéger les secrets d'affaires de l'entreprise.
- 

### Adaptation selon la convention collective

Il convient de noter que certaines mentions devront être supprimées ou modifiées en fonction des dispositions prévues par la convention collective applicable à votre entreprise. Par exemple, certaines conventions interdisent le renouvellement de la période d'essai, ou imposent des règles spécifiques en matière de classification des postes ou de rémunération. Il est donc crucial de vérifier les exigences de la convention collective pour éviter toute incohérence.

### Conclusion

Le contrat de travail, même en CDI, doit être rédigé avec soin, en tenant compte des exigences légales et conventionnelles. Pour une entreprise en création, il est recommandé de faire appel à un expert en droit du travail pour s'assurer que le contrat respecte toutes les obligations légales et protège les intérêts de l'entreprise tout en garantissant les droits du salarié. Veillez à personnaliser votre contrat avec logo/mise en page personnalisée à votre entreprise et faire un modèle qui vous ressemble et qui correspond à la culture de l'entreprise que vous prônez.

#### Nota Bene - Clause de non-responsabilité

Les informations et modèles contenus dans ce document sont fournis à titre indicatif et ne sauraient en aucun cas constituer un avis juridique ou remplacer l'assistance d'un professionnel qualifié. Bien que toutes les précautions aient été prises pour fournir des informations exactes et à jour, l'éditeur de ce document décline toute responsabilité en cas d'erreurs, d'omissions ou d'inexactitudes.

Il est recommandé aux utilisateurs de ce modèle de consulter un avocat ou un conseiller juridique spécialisé pour vérifier la conformité des documents aux lois et règlements en vigueur, en fonction de leur situation spécifique. L'éditeur ne pourra être tenu responsable d'aucun dommage direct ou indirect résultant de l'utilisation de ces modèles, y compris en cas de requalification d'un contrat, de litiges, ou de sanctions administratives.

L'utilisation de ce modèle est effectuée sous la seule responsabilité de l'utilisateur. L'éditeur se réserve le droit de modifier et d'actualiser le contenu de ce document sans préavis.

## **Contrat à Durée Indéterminée (CDI)**

Entre la société « dénomination sociale, adresse » immatriculée à l'Urssaf/MSA sous le numéro « numéro du compte cotisant », représentée par « civilité, nom, prénom, fonction du signataire », ci-après dénommée « l'entreprise »,

d'une part,

et « civilité, nom, prénom, adresse », ci-après dénommé « le salarié » ou « la salariée » :

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

### **Article 1 : Objet du contrat**

« Le salarié / la salariée » est recruté(e) par l'entreprise en qualité de « fonction » au coefficient hiérarchique « coefficient » ou de la classification « classification » de la convention collective « nom de la convention collective ».

### **Article 2 : Lieu de travail**

« Le salarié / la salariée » exercera ses fonctions dans le ou les établissements « XXX » situé(s) au « adresse ».

*Le cas échéant* : En fonction des nécessités de service, « le salarié / la salariée » pourra être amené(e) à se déplacer.

### **Article 3 : Date d'embauche**

Le présent contrat prend effet le « date » et est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 4 : Période d'essai**

Le présent contrat prévoit une période d'essai d'une durée de « XXX ». Cette période d'essai peut être reconduite, avec l'accord du salarié, pour une durée maximum de « XXX ». Il peut être mis fin à cette période d'essai à l'initiative de l'employeur en respectant un délai de prévenance de « XXX » ou du salarié en respectant un délai de prévenance de « XXX ».

### **Article 5 : Durée du travail**

« Le salarié / la salariée » exercera ses fonctions dans le cadre d'un contrat de travail à temps complet.

« Il / Elle » est assujéti(e) à l'horaire collectif applicable au sein de l'entreprise.

La durée hebdomadaire de travail sera de « nombre d'heures ».

*En cas de forfait jours*

« Le salarié / la salariée » dont la durée de travail ne peut être prédéterminée, dispose d'une réelle autonomie dans l'organisation de son emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui lui sont confiées.

*Variante pour un(e) salarié(e) cadre* : « Le salarié / la salariée » dispose d'une autonomie

*dans l'organisation de son emploi du temps. La nature de ses fonctions ne « la / le » conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de « XXX (préciser l'atelier, l'équipe ou le service) » auquel « il / elle » est intégré(e).*

En application de l'accord collectif « XXX », « le salarié / la salariée » sera donc soumis(e) à une convention de forfait annuel en jours.

Le nombre de jours travaillés est fixé à « XXX » jours par « XXX (*mentionner la période de référence annuelle fixée par l'accord collectif : année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs*) ».

#### *En cas de forfait heures*

« Le salarié / la salariée » dispose d'une réelle autonomie dans l'organisation de son emploi du temps.

*Variante pour un(e) salarié(e) cadre : La nature des fonctions « du salarié / de la salariée » ne « le/la » conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de « XXX (préciser l'atelier, l'équipe ou le service) » auquel « il / elle » est intégré(e).*

En application de l'accord collectif « XXX (*obligatoire pour le forfait annuel en heures/s'il existe pour le forfait hebdomadaire et mensuel en heures*) », « le salarié / la salariée » sera donc soumis(e) à une convention de forfait « XXX (*préciser la période de référence : hebdomadaire, mensuel ou annuel*) » en heures.

Le nombre d'heures travaillées est fixé à « XXX » heures par « XXX (*mentionner la période de référence hebdomadaire, mensuelle ou annuelle fixée par accord collectif [année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs]*) ».

#### **Article 5 bis : Durée du travail (contrat à temps partiel)**

« Le salarié / la salariée » exercera ses fonctions dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel.

La durée « hebdomadaire/ou mensuelle » de travail sera de « nombre d'heures ».

La répartition de la durée du travail s'effectuera sur « la semaine / le mois » comme suit [*sauf en présence d'un accord d'aménagement du temps de travail qui doit prévoir les modalités de communication et de modification de la répartition des horaires*] :

Lundi : xx heures  
Mardi : xx heures  
Mercredi : xx heures  
Jeudi : xx heures  
Vendredi : xx heures  
Samedi :  
Dimanche :

Cette répartition pourra être modifiée dans les cas suivants : « *indiquer les motifs* : remplacement d'un salarié absent, surcroit temporaire d'activité... » [*sauf accord d'aménagement du temps de travail*].

Ces modifications pourront conduire à une répartition de l'horaire sur les jours ouvrables suivants « *indiquer* » et les plages horaires suivantes « *indiquer* » [*sauf accord d'aménagement du temps de travail*].

Les horaires de travail pour chaque journée sont communiqués par écrit au salarié par « affichage au..., remise en main propre, courrier postal, mél... » sept jours avant leur application [sauf accord d'aménagement du temps de travail].

*À remplir le cas échéant : « Des heures complémentaires peuvent être accomplies dans la limite de « XX heures hebdomadaires/mensuelles » (à déterminer dans la limite de ce que prévoit l'accord d'entreprise ou à défaut l'accord de branche, celle-ci étant au maximum d'un tiers, et en l'absence d'accord, dans la limite d'un dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle du contrat). »*

## **Article 6 : Rémunération**

En contrepartie de son travail, « le salarié / la salariée » percevra une rémunération « mensuelle/annuelle » brute de « rémunération en euros », correspondant au salaire de base et au taux horaire de « XXX » (*indiquer le taux horaire en lettres et en chiffres*).

Le cas échéant :

*[Option 1 : lorsque le salarié bénéficie de l'attribution de compléments ou accessoires de salaire]*

- S'ajoutent à ce salaire de base les compléments ou accessoires de salaire suivants : « une prime d'un montant de « *indiquer le montant* » » ou « des avantages en nature correspondant à « *indiquer le type d'avantage en nature* » » et le cas échéant, etc... ».

*[Option 2 : lorsque la rémunération du salarié est composée d'une part fixe et d'une part variable]*

- À ce salaire de base pourra s'ajouter une rémunération variable annuelle brute sur objectifs d'un montant maximum de « rémunération en euros ».

## **Article 7 : Congés payés**

« Le salarié / la salariée » bénéficiera de congés payés selon les conditions fixées par les dispositions légales et conventionnelles applicables. À l'issue du présent contrat, les congés payés non pris donneront lieu au versement d'une indemnité compensatrice de congés payés.

## **Article 8 : Sécurité sociale, retraite et prévoyance**

La caisse de retraite complémentaire à laquelle « le salarié / la salariée » est affilié(e) est « nom et adresse de la caisse complémentaire de retraite ».

Par ailleurs, « il / elle » bénéficiera du régime de prévoyance souscrit par l'entreprise et géré par « nom et adresse du ou des organismes de prévoyance ».

*Le cas échéant : « Il / Elle » bénéficiera des prestations de l'organisme en charge de la couverture obligatoire et collective de l'entreprise « nom et adresse de l'organisme ».*

## **Article 9 : Convention collective**

La ou les conventions collectives applicables au salarié sont les suivantes : « XXX »

Fait à « lieu » en deux exemplaires dont un est remis « au salarié / à la salariée » et l'autre remis à l'entreprise.

« Prénom Nom du représentant »  
« Fonction »  
« Signature »

« Prénom Nom du salarié »  
« Signature »

