

Conclure un CDI

Le contrat à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail. C'est la forme à retenir lorsque les conditions d'embauche ne correspondent pas à un cas d'exception. Le contrat doit généralement être conclu par écrit. Il pourra être rompu à tout moment par l'une ou l'autre des parties, sous réserve de respecter le délai de préavis applicable. Lorsque le contrat est rompu par l'employeur de manière unilatérale, celui-ci doit en outre faire état d'un motif réel et sérieux.

Sommaire

- Définition
- Conditions
- Formalités préalables à l'embauche
- Formalités après embauche
- Dispositifs simplifiés

• Définition •

Le contrat de travail peut être défini comme la convention par laquelle une personne s'engage à exécuter, au profit d'une autre et sous sa subordination, un travail moyennant rémunération. En pratique, c'est surtout le lien de subordination qui permet de différencier le contrat de travail d'un contrat de prestations de service, d'un contrat de sous-traitance, d'une convention de mise à disposition ou d'un contrat de mandat.

Les enjeux peuvent être importants et résident en général dans l'application des dispositions protectrices du code du travail pour le prestataire ou l'application de la couverture de France Travail. Pour plus d'informations, se reporter au mémo « caractérisation du lien de subordination » ou « cumul contrat de travail et mandat social ».

• Conditions •

Il est interdit d'embaucher :

- un mineur de moins de 16 ans (sauf exceptions),
- une femme enceinte ou ayant accouché pendant une période de 8 semaines au total avant et après son accouchement et dans les 6 semaines qui suivent son accouchement,
- un ressortissant non communautaire qui ne dispose pas d'un titre de travail l'autorisant à exercer l'emploi pour lequel il est embauché sur le territoire français,
- un salarié déclaré inapte à son poste de travail.

Des restrictions sont applicables en matière d'horaires, de travail de nuit ou de travaux dangereux :

- aux mineurs,
- aux femmes enceintes.

L'employeur doit veiller, sous peine d'engager sa responsabilité civile et/ou pénale, à ce que le salarié ne soit pas lié par une clause de non-concurrence ou une clause d'exclusivité avec un autre employeur ou qu'il n'exerce pas d'autres contrats de sorte que sa durée totale de travail excède les

maximums autorisés.

• Formalités préalables à l'embauche •

- conclusion du contrat de travail (sous condition suspensive lorsqu'une autorisation est requise),
- vérification ou demande des autorisations nécessaires (titre de séjour pour un salarié étranger, agrément préfectoral pour un contrat aidé, autorisation spéciale pour l'emploi d'un jeune de 14 à 16 ans, autorisation spéciale pour l'emploi d'un enfant dans les professions du spectacle et les agences de mannequins),
- déclaration préalable à l'inspecteur du travail (en cas de première embauche ou lorsqu'un établissement, ayant cessé d'employer du personnel pendant six mois au moins, se propose d'en employer à nouveau),
- déclaration préalable auprès de l'organisme chargé du recouvrement des cotisations sociales (URSSAF ou MSA),
- déclaration à la CNBF (pour les avocats salariés).

• Formalités après embauche •

- mention sur le registre du personnel,
- remise au salarié de diverses informations et notice (convention collective, protection sociale complémentaire, plan de participation, plan d'intéressement, plan d'épargne etc.),
- visite d'information et de prévention.

• Dispositifs simplifiés •

Les employeurs peuvent recourir au titre emploi-service entreprise (TESE). Il s'agit d'un dispositif simplifié qui permet, à partir d'une démarche unique effectuée auprès du centre national compétent pour le secteur professionnel auquel appartient l'entreprise, de satisfaire à ses obligations déclaratives et d'établissement du contrat de travail et des fiches de paie. Pour plus d'information, se reporter au site suivant : www.letese.urssaf.fr