

**Tableau de bord des relations de travail :
sous quelle forme peut-on exercer une activité professionnelle ?**

Le Contrat à Durée Indéterminée

➤ **Quelle réalité sur le marché du travail ?**

En 2021, selon l'INSEE, sur 100 personnes en situation d'emploi, 87,4 sont salariés, parmi lesquels **73,7 sont titulaires d'un CDI**, et 12,6 ont le statut de travailleur indépendant¹.

Aujourd'hui, **le CDI reste donc la forme d'emploi la plus répandue** pour exercer une activité professionnelle.

Ce constat doit néanmoins être tempéré par deux évolutions majeures qui se sont dessinées ces dernières années :

- Succès du travail indépendant ces dernières années en France : en 2017, l'Insee dénombrait 3,5 millions d'indépendants, soit une hausse de 33 % en 10 ans².

- Une progression du recours au CDD, pour des durées de plus en plus courtes, sur ces vingt-cinq dernières années³. Le phénomène est particulièrement marqué dans certains secteurs d'activité, comme l'hébergement médico-social, l'audiovisuel ou encore la restauration.

➤ **Qu'est-ce que le CDI ?**

Définition

Le contrat de travail la « *convention par laquelle une personne physique, le salarié, s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre personne physique ou morale, l'employeur, sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant une rémunération* ».

Le contrat de travail à durée indéterminée est la **forme normale et générale** de la relation de travail⁴, le contrat de droit commun. En principe, l'employeur doit **prioritairement** avoir recours à ce type de contrat, sauf s'il justifie d'une situation l'autorisant à recourir à un autre type de contrat, qu'il s'agisse notamment d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire.

Le CDI de droit commun est à distinguer de contrats appelés CDI avec qualificatif mais ayant une forme particulière :

- Le CDI intérimaire

¹ INSEE, Statut d'emploi et type de contrat selon le sexe et l'âge, 9 mars 2022.

² Rapport d'information fait au nom de la délégation aux entreprises relatif aux nouveaux modes de travail et de management, enregistré au Sénat, n° 759, juin 2021.

³ DARES Analyses, « CDD CDI, comment évoluent les embauches depuis 25 ans », juin 2018, n° 026

⁴ Article L. 1221-2 du code du travail.

- Le CDI de chantier
- Le CDI intermittent

Forme

Par principe, un CDI n'a pas l'obligation de prendre la forme d'un écrit. **Un engagement oral peut suffire à engager les deux parties dans une relation de travail.** La remise d'un bulletin de salaire fera office de preuve en cas de contentieux sur l'existence d'un contrat de travail.

Il y a **deux exceptions** à ce principe :

- En présence de **clauses spécifiques**, comme une clause de non-concurrence ou de mobilité : un écrit devra nécessairement énoncer les termes de la clause ;
- En cas de **contrat conclu à temps partiel** : le contrat doit nécessairement comporter des mentions obligatoires, ce qui implique alors un écrit.

Rupture

Par définition, le CDI ne prévoit pas la date à laquelle il prend fin.

Le CDI peut être rompu :

- Soit par une **décision unilatérale de l'une des parties** au contrat, à savoir :
 - L'employeur : par un licenciement pour motif personnel ou économique, ou encore par une mise à la retraite ;
 - Le salarié : par sa démission, son départ à la retraite ou encore par une demande de résiliation judiciaire.
- Soit d'un **commun accord des parties** en décidant notamment de conclure une « rupture conventionnelle ».

Rémunération

Les salariés titulaires d'un CDI bénéficie de la **mensualisation du paiement de la rémunération**⁵.

Pour rappel, la mensualisation consiste en un paiement mensuel de la rémunération, indépendante du nombre de jours travaillés dans le mois, et pour un horaire de travail effectif déterminé. Cela neutralise les conséquences d'une répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année.

Le contrat peut également comporter une clause de rémunération variable, qui touche de plus en plus de secteurs au-delà des commerciaux, et qui ne peut avoir pour effet de transférer le risque économique de l'activité.

⁵ L.3242-1 du Code du travail.

Congés payés

Chaque année, tout salarié a droit chaque année, **quel que soit son contrat de travail** (CDI, CDD, contrat intérim etc.), **son temps de travail** (temps complet ou temps partiel) ou encore son ancienneté dans l'entreprise.

Il acquiert 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur.

Dès son embauche, un salarié peut bénéficier de jours de congés, avec l'accord de son employeur.

Electeurs / éligibilité

Les salariés en CDI peuvent participer aux élections professionnelles qui se déroulent dans leur entreprise, dès lors qu'ils y travaillent depuis au moins trois mois⁶.

Ils peuvent également présenter leur candidature à condition d'y travailler depuis au moins un an. En revanche, pour les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises, ils ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. Ils doivent alors choisir celle dans laquelle ils font acte de candidature⁷.

Depuis le 31 octobre 2022⁸, **TOUS les salariés** âgés de seize ans révolus, travaillant depuis trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques, peuvent participer aux élections professionnelles.

De même, le fait pour les salariés de disposer d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise ou de le représenter effectivement devant le CSE, ne saurait les empêcher de se présenter en tant que candidat aux élections professionnelles.

Avantages conventionnels

Au moment de son embauche, l'employeur doit informer le salarié du statut collectif qui lui est applicable, ce qui comprend la convention collective, les accords et avenants, les usages et engagements unilatéraux.

Complémentaire santé

L'ensemble des salariés doit bénéficier d'une **couverture complémentaire de ses frais de santé** (au-delà de la prise en charge prévue par la sécurité sociale) mise en place au niveau de l'entreprise.

⁶ Code du travail, art. L. 2314-18 : « Sont électeurs les salariés des deux sexes, âgés de 16 ans révolus, travaillant depuis trois mois au moins dans l'entreprise, et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à leurs droits civiques »

⁷ Code du travail, art. L. 2314-19.

⁸ Loi portant mesures d'urgences relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi, article 8.

Celle-ci doit comprendre au minimum la prise en charge d'un **panier de soin fixé par la loi**. De plus, l'employeur doit assurer au minimum la moitié du financement de cette couverture complémentaire, même si elle est fixée à un niveau supérieur au panier de soin minimal.

Cette obligation de fournir une couverture complémentaire santé, son contenu minimum et son financement assuré au moins pour moitié par l'employeur, **s'appliquera également à la fonction publique d'Etat** à compter du 1er janvier 2024. Pour les fonctions publiques territoriale et hospitalière, l'obligation de financement par l'employeur entrera en vigueur en 2026 et pourra s'appliquer à un contrat collectif proposé ou à une couverture individuelle souscrite directement par l'agent.

Les régimes collectifs de frais de santé ne peuvent pas opérer de distinction selon le type de contrat de travail, sous peine pour l'employeur de perdre les avantages financiers liés à son financement.

L'adhésion du salarié en CDI à la complémentaire santé d'entreprise est obligatoire.

Une **dispense d'adhésion** n'est possible que si le salarié en CDI bénéficie de la complémentaire santé solidaire, ou s'il est déjà couvert dans le cadre d'un autre emploi. S'il est déjà couvert par une assurance individuelle, il pourra faire valoir un cas de dispense mais seulement jusqu'à l'échéance de son contrat individuel, puis devra rejoindre la complémentaire santé d'entreprise.

L'adhésion est également obligatoire pour tout agent de la fonction publique d'Etat, qu'il soit fonctionnaire ou contractuel.

Prévoyance

L'employeur a une **obligation de financement de la prévoyance des cadres et assimilés** (pour tout type de contrat de travail) à hauteur de 1,5% de leur salaire dans la limite de la tranche 1, dont la moitié au moins doit financer des garanties décès. En cas de non-respect de cette obligation, il s'expose à une pénalité à hauteur de 3 fois le Plafond annuel de la sécurité sociale, lors du décès d'un bénéficiaire.

La couverture prévoyance de l'ensemble des salariés n'est pas prévue par la loi. Cependant de nombreuses branches et entreprises mettent en place des régimes obligatoires cofinancés par employeurs et salariés avec des garanties en cas de décès, incapacité, invalidité...

Des négociations sont notamment en cours sur la prévoyance de la Fonction publique d'Etat.

Les régimes collectifs de prévoyance ne peuvent pas opérer de distinction selon le type de contrat de travail sous peine pour l'employeur de perdre les avantages financiers liés à son financement.

Portabilité des garanties santé et prévoyance

Au moment de la cessation du contrat de travail, si celle-ci ouvre droit à l'assurance chômage et qu'elle n'est pas consécutive à une faute lourde, le salarié pourra continuer à bénéficier de la couverture complémentaire santé et prévoyance de l'entreprise pendant une durée d'un an maximum, et ce gratuitement.

Retraite

De manière générale, le montant des cotisations retraite n'est pas lié à la nature du contrat de travail. En effet, tous les salariés du privé paient les mêmes taux de cotisation, **quel que soit le contrat** (CDI, CDD, intérim).

Les cotisations retraite diffèrent en fonction du niveau de salaire.

Synthèse : avantages / inconvénients du CDI pour le salarié ?

AVANTAGES	INCONVÉNIENTS
- Ne supporte pas le risque économique de l'activité ; - Offre une stabilité relative lui permettant de se projeter dans la réalisation de projets de vie ; - Garantie d'un niveau de revenu (SMIC et le SMH) - Poser des CP et donc planifier des temps de repos sans impact sur son niveau de revenu ; - Rattachement au régime général de sécurité social⁹ ; - Mutuelle d'entreprise prise en charge par l'employeur à hauteur d'au moins 50% ;	- Subordination juridique : le salarié doit se soumettre aux directives de son employeur qui a le pouvoir de donner des ordres, d'en contrôler l'exécution et sanctionner les manquements ; - L'activité est exercée au nom et pour le compte de l'employeur : il peut donc lui faire signer une clause de non-concurrence ; - Le salarié ne peut prendre l'initiative de rompre son contrat qu'en présentant une démission, ce qui le prive du droit de percevoir une indemnisation au titre de l'Assurance chômage¹¹.

⁹ Le rattachement au régime général de sécurité social en tant que salarié donne droit au remboursement des frais de santé en cas de maladie ou de maternité, l'assurance ATMP, des prestations en espèces des assurances maladie, maternité, invalidité et décès, sous réserve de remplir les conditions de durée de travail minimum ou d'un montant de cotisation minimum.

¹¹ Des exceptions sont prévues pour permettre au salarié de bénéficier de l'assurance chômage en cas de démission de sa part. Depuis le 1er novembre 2019, si deux conditions sont réunies : 1. Le salarié doit avoir travaillé dans la même entreprise au cours des 5 dernières années ; 2. Le salarié doit avoir « *un projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation ou un projet de création ou de reprise d'une entreprise* ». Le Code du travail prévoit également 17 cas de démission légitime (démission pour rapprochement de conjoint, démission pour non-paiement des salaires par exemple).

- En cas de rupture à l'initiative de l'employeur ou d'un commun accord : procédure, indemnité, et droit à l'assurance chômage¹⁰.	Le cas échéant, il devra chercher à négocier avec son employeur une rupture conventionnelle , sans aucune garantie que celui-ci n'accède à sa demande ;
---	--

¹⁰ Les conditions d'accès au régime, le montant de l'indemnité et la durée d'indemnisation dépendent du règlement de l'Assurance chômage au moment de la rupture.