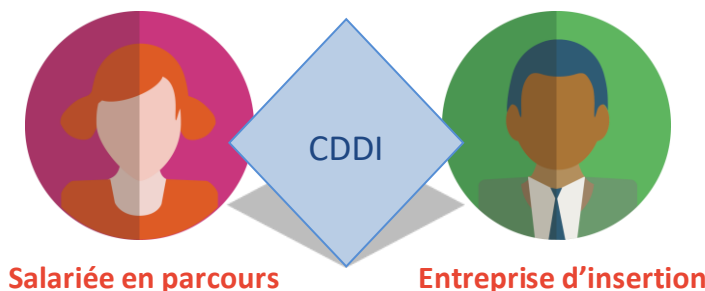




la fédération
des entreprises
d'insertion

Efficacité économique,
finalité sociale

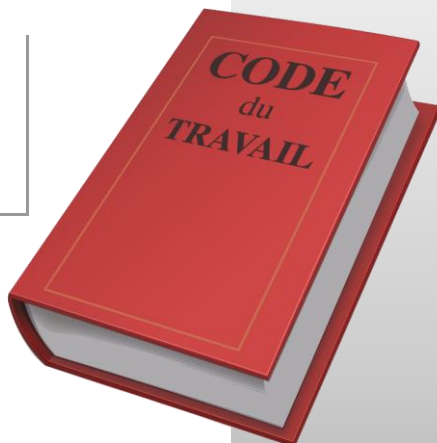
Le CDDI est un contrat de travail conclu entre l'Entreprise d'insertion et un salarié en parcours.



Le CDDI n'appartient pas à la catégorie juridique des « contrats aidés ». Il s'agit d'un **CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE** auquel **UNE DISPOSITION SPÉCIALE** s'applique.

Articles L. 1241-1 et suivants « CDD »

- Forme du contrat
- Cas de recours au CDD
- Terme du contrat
- Période d'essai
- Conditions d'exécution du CDD (rémunération, congés, droits collectifs...)
- Rupture anticipée du CDD
- Suspension du CDD
- Renouvellement du CDD
- Succession de CDD



Article L. 5132-5 « CDDI »

- Durée minimale du CDDI
- Durée maximale du CDDI
- Durée hebdomadaire minimale de travail
- Suspension du CDDI
- Rupture anticipée du CDDI

Ne pas oublier les **ACCORDS COLLECTIFS** applicables au sein de l'Entreprise d'insertion : Convention collective et/ou accord d'entreprise.

De même, les salarié.es en parcours doivent respecter les prescriptions du **RÈGLEMENT INTÉRIEUR**, s'il existe, comme les **DÉCISIONS UNILATÉRALES DE L'EMPLOYEUR**.

LA CONCLUSION DU CDDI

ECRIT

Le CDDI doit être conclu par **écrit** (art. L. 1242-12 CT).
A défaut écrit, le CDDI peut être requalifié en CDI.

FORMALITES

Le CDDI doit également être **signé et transmis au salarié dans les 2 jours ouvrables** suivant l'embauche (art. L. 1242-13 CT).

A défaut de transmission du contrat dans le délai légal, l'employeur verse au salarié une indemnité dont le montant est plafonné à un mois de salaire (art. L. 1245-1 CT).



LES MENTIONS A INSERER DANS LE CDDI

OBJET DU CONTRAT <i>[« contrat à durée déterminée d'insertion conclu en vue de favoriser l'embauche de certaines catégories de personnes sans emploi, conformément aux dispositions de l'article L. 5132-5 du Code du travail »]</i>	INDISPENSABLE C'est en faisant apparaître le motif « insertion » que le contrat sera considéré comme un CDDI.
DATE DU TERME DU CONTRAT <i>[terme déterminé précisément]</i>	OBLIGATOIRE Le terme du CDDI ne peut pas être fixé de façon imprécise (art. L. 1242-7 CT).
RENOUVELLEMENT DU CONTRAT	FACULTATIF (il est conseillé de prévoir une clause qui en fixe les conditions).
POSTE DE TRAVAIL, EMPLOI OCCUPÉ ET MISSIONS CONFIEES <i>[préciser, le cas échéant, si le poste figure sur la liste des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés]</i>	OBLIGATOIRE
CAUSES DE SUSPENSION DU CONTRAT	FACULTATIF
CONVENTION COLLECTIVE APPLICABLE	OBLIGATOIRE
PÉRIODE D'ESSAI <i>[existence et durée]</i>	FACULTATIF Si le contrat ne prévoit rien, aucune période d'essai ne peut être appliquée
RÉMUNÉRATION <i>[montant et éléments]</i>	OBLIGATOIRE
NOM ET ADRESSE DE LA CAISSE DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE et, le cas échéant, de l'organisme de prévoyance	OBLIGATOIRE

CAPACITÉ

Le CDDI doit être conclu entre personnes capables. Le salarié doit en principe avoir **18 ans** ; s'il est mineur, le contrat doit être signé par son représentant légal (sauf cas d'émancipation).

MOTIF DE RECOURS

Il est indispensable d'**indiquer exclusivement dans le CDDI le motif de recours « insertion »**. En effet, le recours au CDD n'est en principe admis que dans certains cas prévus limitativement par la loi. Si aucun motif ne figure dans le contrat, la requalification en CDI est la règle ; si le CDDI comporte, à la place du motif « Insertion », un autre motif de recours au CDD, les règles spécifiquement applicables au CDDI ne s'appliqueront pas.

SUSPENSION

Mentionner les **causes de suspension du CDDI** n'est pas obligatoire, mais permet au salarié de mieux connaître l'étendue de ses droits ainsi que les perspectives offertes par le parcours d'insertion.

DUREE DU CDDI

DUREE MINIMALE

CDDI

DUREE MAXIMALE

4
mois

LE PRINCIPE – Article L. 5132-5 CT :
« La durée de ces contrats ne peut être inférieure à quatre mois, sauf pour les personnes ayant fait l'objet d'une condamnation et bénéficiant d'un aménagement de peine. »

LA PRATIQUE – Conclure un 1^{er} CDDI de 4 mois et le renouveler le cas échéant avant l'échéance du terme (par avenant).

LE PRINCIPE – Article L. 5132-5 CT : « Ces contrats peuvent être renouvelés dans la limite d'une durée totale de vingt-quatre mois. »

24
mois

LA PRATIQUE – A titre *exceptionnel*, la durée du CDDI peut dépasser 24 mois dans 2 cas :

- ➔ Le salarié est en cours de formation professionnelle à la fin du CDDI → le contrat prend fin au terme de l'action de formation.
- ➔ Le salarié a plus de 50 ans ou est reconnu TH et rencontre des difficultés particulières qui font obstacle à son insertion durable dans l'emploi → le contrat peut être prolongé au-delà de 24 mois (la loi ne précisant rien, il est recommandé de fixer une date précise de fin de contrat dans l'avenant).

POSITIONNEMENT FEDERAL SUR LA DUREE MINIMALE DU CDDI

La fédération est défavorable à la possibilité de conclure un CDDI d'une durée inférieure à 4 mois dans la mesure où cela revient à discriminer un groupe de salariés au sein des « personnes en difficulté » éligibles au CDDI.

Cela ne correspond ni au modèle défendu par la fédération ni à son souhait de placer le salarié, y compris celui faisant l'objet d'une condamnation pénale, dans un cadre d'insertion le plus ordinaire possible.

ET L'AGREMENT ?

La prolongation du CDDI au-delà de 24 mois n'entraîne pas la prolongation automatique de l'agrément. Une demande de prolongation doit être adressée à Pôle emploi.

ATTENTION - REFORME EN COURS

Conformément au Pacte d'ambition auquel la fédération a contribué activement, l'agrément IAE tel que les Ei le connaissent aujourd'hui devrait bientôt disparaître !

Dossier réalisé avec le soutien financier de



PERIODE D'ESSAI

La période d'essai ne se présume pas : elle doit être **prévues dans le CDDI** ; sinon, aucune période d'essai ne peut être appliquée.

Sa durée est fixée par le contrat et ne dépasse en aucun cas 14 jours calendaires pour un CDDI initial de moins de 6 mois.

Ei comme salarié peuvent **rompre la période d'essai sans motif ni formalité** (recommandé conseillé) sous réserve que la rupture ne soit ni discriminatoire ni abusive et moyennant l'observation d'un délai de prévenance (24 à 48 heures).

A l'issue de la période d'essai, le CDDI se poursuit normalement jusqu'au terme prévu (sauf hypothèse de rupture anticipée du contrat).

N'oubliez pas votre accord collectif !

La loi reconnaît aux accords collectifs la possibilité de prévoir une durée de période d'essai plus courte que le plafond légal.

L'EXECUTION DU CDDI

TEMPS DE TRAVAIL HEDOMADAIRE

DUREE MINIMALE

CDDI

DUREE MAXIMALE

20 heures

LE PRINCIPE – Article L. 5132-5 CT :
« La durée hebdomadaire de travail du salarié embauché dans ce cadre ne peut être inférieure à vingt heures. »

A NOTER : la durée minimale du travail à temps partiel, fixée par la loi à 24 heures pour les contrats de droit commun, n'est donc pas applicable au CDDI.

LA PRATIQUE – Une durée inférieure à 20 heures reste en principe possible, à titre exceptionnel, pour les salariés qui le demandent (notamment pour contraintes personnelles ; art. L. 3123-7, al. 3 CT) ou si une convention/un accord de branche étendu le prévoit (art. L. 3123-19 CT).

35 heures

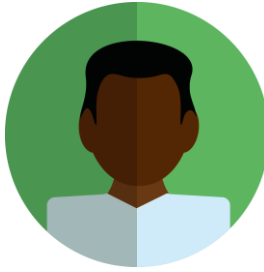
LE PRINCIPE – Article L. 5132-5 CT : « [La durée de travail] peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat sans dépasser la durée légale hebdomadaire. »

LA PRATIQUE – Un salarié en insertion est autorisé à travailler au-delà de 35 heures par semaine (dans la limite légale de 48 heures) : si la règle des 35 heures constitue le principe, le Code du travail admet que ce plafond puisse être dépassé sous réserve d'octroyer au salarié des heures supplémentaires ou un repos compensateur. Rien ne s'oppose à ce que ce principe s'applique au CDDI, qui reste en grande partie soumis aux règles du droit commun.

AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

L'article L. 5132-5 CT indique que la durée du travail « peut varier sur tout ou partie de la période couverte » par le CDDI.

Un aménagement du temps de travail est donc possible. Pour en connaître les modalités, se référer au Code du travail et à l'accord collectif applicable, qui permettent généralement un aménagement sur une période supérieure à la semaine et dans la limite d'un an.



Un salarié...

La personne en parcours qui signe un CDDI est **salariée de l'Ei.**

Elle a les mêmes droits et obligations que le salarié en CDI (art. L. 1242-14 CT) : suivi médical, accès aux IRP et aux équipements collectifs (transport, restauration, vestiaires...), exercice du droit syndical, rémunération primes comprises (sauf raisons non discriminatoires et objectives), avantages accordés aux autres salariés, formation...

Le salarié en CDDI est comptabilisé dans l'effectif de l'Ei en vertu des règles applicables aux CDD.

... en recherche d'emploi

Le salarié en parcours est **en recherche d'emploi mais n'est pas forcément demandeur d'emploi.**

Ni la signature du CDDI ni l'obtention de l'agrément IAE ne valent inscription à Pôle emploi.

En revanche, il n'est pas immédiatement disponible puisqu'il exerce dans l'Ei une activité professionnelle fondée sur le CDDI.

POSITIONNEMENT FEDERAL SUR LE STATUT DU SALARIE EN PARCOURS

L'insertion par l'activité économique et le modèle des entreprises d'insertion en particulier placent le travail comme premier levier d'insertion durable et effective dans la société.

La personne éloignée de l'emploi, recrutée en CDDI par l'entreprise d'insertion, est donc un salarié à part entière, avec les mêmes droits et devoirs.

En particulier, les règles conventionnelles s'appliquent, notamment concernant la rémunération.

Ce statut de salarié est le statut premier de la personne en parcours d'insertion. Son inscription à Pôle emploi par ailleurs est importante pour s'inscrire dans une dynamique de parcours et de préparation à la sortie.

SUSPENSION DU CDDI

Comme tout contrat de travail, le CDDI **peut être suspendu**.

Il peut l'être pour des raisons habituelles : maladie, accident, fermeture annuelle de l'établissement, congés, grève, mise à pied...

Il peut l'être également pour des raisons propres au CDDI **si le salarié en fait la demande** :

LA SUSPENSION, C'EST QUOI ?

C'est une période durant laquelle, pour certaines raisons, le salarié comme l'employeur n'exécutent plus leurs obligations issues du contrat de travail.



Réalisation d'une PMSMP

Le salarié en a fait la demande et l'Ei a donné son accord.

Une convention organisant la PMSMP a été établie par la structure d'accueil.

A NOTER que la suspension n'est pas obligatoire et que la durée cumulée des PMSMP effectuées par le salarié en cours de CDDI ne doit pas dépasser 25 % de la durée totale du CDDI.

Réalisation d'une action concourant à l'insertion professionnelle du salarié

Pas de définition légale de cette « action ».

Les prestations de Pôle Emploi prescrites pour les demandeurs d'emploi en relèvent de même que devraient en relever les stages, les actions de formation qualifiantes, voire l'embauche pour une durée inférieure à 6 mois.

L'accord de l'Ei est nécessaire.

Réalisation d'une période d'essai afférente à une offre d'emploi

Embauche en CDI ou en CDD d'une durée supérieure ou égale à 6 mois.

L'accord de l'Ei n'est pas requis : le salarié apporte un document attestant de son embauche → suspension du CDDI.

Conseil aux Ei : acter par écrit la suspension du contrat (existence, cause et effets).

En cas d'embauche définitive, le CDDI est rompu sans préavis.

POSITIONNEMENT FEDERAL SUR LES PMSMP

La Période de mise en situation en milieu professionnel offre au salarié, en cours de parcours et de CDDI, une opportunité d'immersion dans une autre structure.

L'immersion constitue une bonne formule pour construire ou conforter un projet professionnel. Cependant, la PMSMP fait peser sur l'Ei qui la prescrit des risques liés à la responsabilité « Accident du travail et Maladie professionnelle ». C'est pourquoi la fédération considère que la prise de risque ne peut relever que de la seule décision du gérant de l'Ei et préconise de suspendre le CDDI ou de privilégier une mission, via l'ETI, pour réaliser l'immersion.

CONSEQUENCES DE LA SUSPENSION

1/ L'exécution du CDDI étant suspendue, le salaire n'est en principe plus versé.

De même, l'aide au poste n'est pas maintenue durant la période de suspension.

2/ L'agrément n'est pas suspendu.

Sa suspension est demandée par l'Ei à Pôle emploi en cas de longue maladie, d'incarcération, de période d'essai auprès d'un employeur ne relevant pas de l'IAE, etc.

3/ Le terme du CDDI n'est pas reporté.

Le contrat prend fin à l'échéance initialement prévue.

MODIFICATION DU CDDI

Comme tout contrat de travail, le CDDI peut être modifié en cours d'exécution, par exemple pour repousser son terme en cas de renouvellement.

Il faut distinguer 2 types de modifications.

Modification du CDDI vs Modification des conditions de travail



En cas de modification d'un élément essentiel du contrat, **un nouvel accord est indispensable entre le salarié et l'Éi.**

Exemples : modification de la durée du travail ou du CDDI, modification de la rémunération, attribution de nouvelles responsabilités, nouveau lieu de travail (si celui-ci est géographiquement très éloigné du lieu initial)...

En cas de modification d'un élément accessoire à la prestation « travail », **la simple information du salarié est requise.**

Exemples : réaménagement des horaires de travail, réorganisation de l'entreprise et affectation à un nouveau service, adjonction de tâches nouvelles en rapport avec la qualification du salarié...

La durée du CDDI peut être modifiée en cours de contrat, soit pour repousser le terme (renouvellement), soit pour l'avancer, dans la limite des durées minimale et maximale fixées par la loi.

Réduire la durée du CDDI peut revenir à rompre le contrat de façon anticipée. Solution à utiliser avec prudence (avenant écrit et signé).

LA FIN DU CDDI

ARRIVÉE DU TERME

Le CDDI prend fin à la date prévue soit initialement soit en vertu de l'avenant de renouvellement du contrat.

Lorsque l'exécution du contrat se poursuit au-delà du terme, le contrat est requalifié en CDI (sauf mauvaise foi ou intention frauduleuse du salarié).

La fin de la relation contractuelle impose à l'employeur de remettre au salarié en parcours un certificat de travail, l'attestation Pôle Emploi ainsi que le reçu pour solde de tout compte.

A quelle(s) indemnité(s) le salarié en parcours a-t-il droit à la fin du CDDI ?



En sus de son salaire, le salarié perçoit **l'indemnité compensatrice de congés payés** dès lors que le régime des congés applicable dans l'entreprise ne lui a pas permis de solder ses congés payés à l'issue de son contrat.

En revanche, par exception aux règles applicables aux CDD, le salarié en CDDI n'a pas droit à **l'indemnité de précarité** (Cour de cassation, 20 octobre 2010).

PROLONGER LE CDDI : AVANT OU APRES LE TERME ?

AVANT LE TERME =
« RENOUVELLEMENT »

CDDI

APRES LE TERME =
« SUCCESSION »

LE PRINCIPE – Article L. 5132-5 CT : « Ces contrats peuvent être renouvelés dans la limite d'une durée totale de vingt-quatre mois. »

Le CDDI est renouvelable autant de fois que souhaité. Il est renouvelé aux conditions fixées par le contrat (si une clause le prévoit – recommandé) ou par la loi.

LA PRATIQUE – Pour être considéré comme un renouvellement, le CDDI doit impérativement être prolongé par avenant **avant le terme prévu**.

Les parties fixent librement la durée du renouvellement (par exemple, 2 mois ou 6 mois) dans la limite du plafond légal de 24 mois. Toutefois, la fédération estime le renouvellement du CDDI d'une durée systématiquement inférieure à 4 mois contraire à la notion de parcours d'insertion ascendant qui prévaut dans les Ei. Elle considère que ce choix ne peut être fait que lorsque la situation particulière du salarié en insertion l'impose.

Il est ainsi conseillé aux Ei d'accompagner le salarié en lui proposant d'abord un contrat de 4 mois puis, le cas échéant, en fonction du projet du salarié, de le renouveler.

En cas de renouvellement de CDDI, le terme du contrat a été repoussé ; c'est le même contrat qui continue de s'appliquer.

LE PRINCIPE – Article L. 1243-11 CT : « Lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit après l'échéance du terme du contrat à durée déterminée, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée. »

A la fin du CDDI, l'employeur ne peut en principe proposer un autre CDDI sans avoir observé un délai de carence ; s'il le fait, il risque une requalification en CDI.

LA PRATIQUE – L'Ei veut conserver son salarié en parcours. Si l'employeur souhaite conserver le salarié en insertion, il est important qu'il réagisse *avant* la survenance du terme du CDDI. A défaut, le contrat ne sera pas « renouvelé », mais il y aura « succession » de contrats : un autre CDDI devra être conclu après avoir respecté un délai de carence dont la durée atteint normalement le tiers de la durée du précédent contrat.

En cas de succession de CDDI, deux contrats ont été signés. Il est donc inapproprié de parler de « renouvellement » ici puisque ce n'est pas le même contrat qui est renouvelé, prolongé, mais un autre contrat qui est conclu.

LA PRATIQUE – L'Ei recrute un salarié en CDDI sur un poste précédemment occupé par un autre salarié en CDDI. Le Code du travail contient une dérogation qui permet aux Ei d'embaucher un salarié en CDDI pour occuper immédiatement la place d'un salarié en parcours sorti de la structure (art. L. 1244-4-1 CT). Dans ce cas, la structure pourra recruter sans avoir à observer de délai de carence et enchaîner ainsi la conclusion de CDDI sans temps de latence.

ATTENTION A LA REDACTION DE LA CLAUSE DE RENOUVELLEMENT DU CDDI !

Une rédaction laissant entendre que le renouvellement est automatique engage l'Ei qui ne pourra plus s'opposer à la prolongation du CDDI.

Il est recommandé d'insérer une clause indiquant que « le présent contrat de travail est éventuellement renouvelable » aux conditions détaillées par ailleurs. Ainsi, l'accord de l'Ei et celui du salarié seront exigés pour renouveler le CDDI.

Dossier réalisé avec le soutien financier de



RUPTURE ANTICIPÉE DU CDDI

En principe, le CDDI prend fin à l'échéance du terme. Par exception, il peut être rompu de façon anticipée mais **uniquement dans les cas prévus par la loi** (à défaut, la rupture pourra donner lieu à indemnisation).

La rupture anticipée d'un CDDI peut intervenir pour des raisons de droit commun (celles du CDD) ou pour des raisons propres au CDDI.



Les motifs de rupture anticipée d'un CDD applicables au CDDI

- ✿ **Accord mutuel du salarié et de l'Ei** (écrit excluant toute ambiguïté).
- ✿ **Faute grave ou lourde du salarié** (sous réserve du respect de la procédure disciplinaire).
- ✿ **Faute de l'employeur** (rupture prononcée par un tribunal).
- ✿ **Force majeure** (ni indemnité, ni entretien préalable, ni procédure de notification – rare).
- ✿ **Inaptitude du salarié** (constatée par la Médecine du Travail et rupture après tentative vaine de reclassement).
- ✿ **Période d'essai** (pleine liberté du salarié ou de l'Ei de rompre le CDDI sans motif pendant cette période)

Les motifs de rupture anticipée propres au CDDI

- ✿ « **En cas d'embauche** à l'issue de [la] période de mise en situation en milieu professionnel, d'une action concourant à son insertion professionnelle, ou [d'une période d'essai afférente à une offre d'emploi en CDI ou en CDD d'une durée au moins égale à 6 mois], le contrat est rompu sans préavis. » (art. L. 5132-5 CT).
- ✿ « Le contrat peut être rompu avant son terme, à l'initiative du salarié, lorsque la rupture a pour objet de lui permettre de **suivre une formation conduisant à une qualification** prévue à l'article L. 6314-1 » (formations qualifiantes enregistrées dans le Répertoire national des certifications professionnelles, reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale de branche OU ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche).

PAS DE DEMISSION EN CDDI !

La démission est un cas de rupture du CDI et propre à ce contrat.

Le CDDI étant un CDD, elle lui est donc totalement étrangère. Un salarié en parcours ne peut donc décider unilatéralement de rompre le contrat.

EMBAUCHE DU SALARIE EN PARCOURS EN CDI

L'embauche en CDI du salarié exonère ce dernier de l'obligation de respecter un délai de préavis.

Lorsque le salarié en CDDI accomplit une période d'essai pour un emploi en CDI, l'Ei suspend le CDDI jusqu'à l'embauche définitive du salarié, moment où intervient juridiquement la rupture du CDDI.

AVERTISSEMENT

Ce dossier contient des informations synthétiques et à jour au 1^{er} février 2020. Il est appelé à être complété et modifié au gré des différentes réformes et des interprétations que les juridictions font des textes.

Son contenu n'engage que la fédération.

Enfin, le présent dossier n'a pas vocation à régler l'ensemble des situations individuelles qui peuvent se poser à une Ei ayant recours au CDDI. Il ne dispense donc nullement de consulter un professionnel du droit afin d'obtenir davantage d'éléments d'explication.

Toute représentation ou reproduction de ce dossier, par quelque procédé que ce soit, intégrale ou partielle, opérée sans le consentement de la fédération et de son auteur, constitue un acte de contrefaçon illicite sanctionné par les articles L. 335-2 et suivants du Code de la propriété intellectuelle.

Avertissement

Ce document n'est qu'un modèle générique de CDDI. Il ne dispense pas de consulter un professionnel avisé afin d'en adapter éventuellement le contenu aux situations particulières pour lesquelles la signature du contrat est envisagée.

* * *

CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE D'INSERTION

Entre les soussignés/soussignées.

La Société/L'Association, Entreprise d'insertion, n° URSSAF, dont le siège social est situé et représentée par M/Mme, agissant en qualité de (ci-après, « La Société/L'Association »),

d'une part,

et

M/Mme, né(e) le à, n° de sécurité sociale, de nationalité et demeurant au (ci-après, « le salarié/la salariée »),

d'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

ARTICLE 1^{ER} : NATURE ET OBJET DU CONTRAT

La Société/L'Association engage le salarié/la salariée pour une durée déterminée, à temps plein.

Le présent contrat, régi par les dispositions des articles L. 1242-3 et suivants et L. 5132-5 du Code du Travail, est un Contrat de travail à durée déterminée d'insertion.

Conformément à l'article L. 5132-5 du Code du travail, le présent contrat est conclu au titre des dispositions législatives et réglementaires destinées à favoriser l'embauche de certaines catégories de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières.

ARTICLE 2 : CONVENTION COLLECTIVE APPLICABLE

Outre les règles spécifiques issues de l'article L. 5132-5 du Code du travail, le présent contrat est régi par les dispositions de (= **Indiquez la convention collective de branche applicable et/ou l'accord d'entreprise**)

ARTICLE 3 : DURÉE DU CONTRAT

Le présent contrat prend effet le (= **Indiquez la date de début du contrat**)

Il est conclu pour une durée déterminée de mois et prend fin le (= **Indiquez la date de fin du contrat**)

En vertu de l'article L. 5132-5 du Code du travail, **La Société/L'Association** peut proposer **au salarié/à la salariée**, avant la fin du présent contrat, de renouveler ce dernier pour une durée que les parties déterminent. Le renouvellement donne lieu à la signature d'un avenant. La durée totale du contrat, renouvellement compris, ne pourra néanmoins dépasser 24 mois.

A titre exceptionnel, le contrat pourra être renouvelé au-delà de la durée maximale de 24 mois dans deux cas : pour permettre **au salarié/à la salariée** d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation à l'échéance du contrat (le contrat prendra alors fin au terme de l'action concernée) ; ou pour remédier aux difficultés particulières d'insertion durable dans l'emploi des salarié.e.s âgé.e.s de 50 ans ou plus ou reconnu.e.s « travailleur handicapé ». **Il n'est pas forcément utile de mentionner le 2^e cas de figure lorsque le/la salarié.e n'est pas concerné.e (si la reconnaissance « TH » intervenait en cours de CDDI, un avenant pourrait être conclu le cas échéant si l'on souhaitait dépasser la durée légale des 24 mois) – à la libre discrétion de l'employeur.**

ARTICLE 4 : PÉRIODE D'ESSAI (éventuellement – si l'employeur veut imposer une période d'essai, il doit la faire figurer dans une clause)

Le présent contrat est conclu sous réserve de l'accomplissement par **le salarié/la salariée** d'une période d'essai de (= **Indiquez la durée de la période – limitée à 2 semaines pour une durée de contrat < 6 mois**)

Durant cette période, **la Société/L'Association** ou **le salarié/la salariée** peut mettre fin au contrat à tout moment, sans motif et sans indemnité, sous réserve de respecter les délais de prévenance prévus **aux articles L. 1221-25 et L. 1221-26 du Code de travail/de l'article de la convention collective/de l'accord d'entreprise** (= **Précisez la référence et le texte applicable**)

ARTICLE 5 : EMPLOI ET QUALIFICATION

Sous réserve des résultats de la visite médicale d'embauche, **le salarié/la salariée** est **engagé/engagée** en qualité de (= **Indiquez la fonction**) au (= **Indiquez le niveau, la strate, le coefficient**) de (= **Renseignez par référence à la convention collective**)

Ses attributions sont notamment les suivantes : (= Indiquez l'activité principale et les éventuelles activités annexes)

ARTICLE 6 : RÉMUNÉRATION

Le salarié/la salariée perçoit une rémunération mensuelle brute de €. (= Indiquez en chiffres)

Et éventuellement :

A cette rémunération, s'ajoutent les éléments suivants en application des dispositions conventionnelles applicables/de l'accord d'entreprise du (= Précisez la date et le texte applicable) : (= Précisez la nature et les modalités de calcul des éventuels accessoires à la rémunération : primes, etc...)

Le cas échéant (notamment en cas de déplacement sur des chantiers)

Compte tenu des déplacements que le salarié/la salariée est amené/amenée à effectuer à l'occasion de son travail, il/elle bénéficie, en plus de sa rémunération de base, du remboursement des frais professionnels dans les conditions fixées par les dispositions conventionnelles applicables/de l'accord d'entreprise du (= Précisez la date et le texte applicable) ou selon les modalités en vigueur dans l'entreprise (= Précisez lesquelles).

ARTICLE 7 : LIEU DE TRAVAIL

Le salarié/la salariée exerce ses fonctions dans les locaux de l'entreprise située à (= Précisez l'adresse).

Ou, le cas échéant

Le salarié/la salariée est conduit à exercer ses fonctions dans le secteur géographique suivant : (= Précisez la délimitation du secteur/ville/département/bassin d'emploi...).

ARTICLE 8 : DURÉE DU TRAVAIL

La durée des horaires de travail du salarié/de la salariée ainsi que ses modalités d'aménagement sont celles applicables dans l'établissement pour le personnel relevant de la même catégorie, soit heures par semaine/mois, réparties de la manière suivante : (= Précisez).

(Conseillé) Ces précisions n'ont qu'une valeur indicative. Les horaires de travail du salarié/de la salariée ainsi que leur aménagement peuvent être revus ou augmentés en fonction des impératifs de production.

ARTICLE 9 : CONGÉS PAYÉS

Le salarié/la salariée bénéficie d'un droit à congés payés conformément aux dispositions légales (« et conventionnelles », dans l'hypothèse d'une convention collective applicable dans l'entreprise).

Si le salarié/la salariée n'a pas pu prendre effectivement ses congés payés, il/elle bénéficie d'une indemnité compensatrice de congés payés versée à la fin de son contrat.

ARTICLE 10 : RETRAITE COMPLÉMENTAIRE, PRÉVOYANCE ET FRAIS DE SANTÉ

Le salarié/la salariée est affilié/affiliée à la Caisse/aux Caisses de retraite complémentaire dont relève la Société/l'Association : (= Précisez le nom et l'adresse des organismes).

Eventuellement et le cas échéant, introduire une clause sur la mutuelle complémentaire obligatoire, reprenant ce qui a été décidé au niveau de la branche ou de l'entreprise, notamment sur la condition d'ancienneté des salariés bénéficiant de la couverture complémentaire.

ARTICLE 11 : AUTRES AVANTAGES SOCIAUX

Le salarié/la salariée bénéficie, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des avantages accordés par la Société/l'Association.

ARTICLE 12 : OBLIGATIONS PROFESSIONNELLES

Le salarié/la salariée est tenu/tendue d'observer les dispositions réglementant les conditions de travail applicables à l'ensemble des salariés de la Société/l'Association ainsi que les règles générales concernant la discipline et la sécurité du travail telles qu'elles figurent dans le règlement intérieur qui lui a été communiqué.

Le salarié/la salariée s'engage par ailleurs :

- à se conformer aux directives et instructions émanant de la direction de la Société/l'Association ou de son représentant ;
- à informer la Société/l'Association de son absence, quel qu'en soit le motif, et à produire dans les 48 heures les justificatifs appropriés ;
- à se soumettre, avant l'expiration de la période d'essai, à la visite médicale d'embauche.

ARTICLE 13 : DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES CDDI – SUSPENSION DU CONTRAT

Conformément à l'article L. 5132-5 du Code du travail, le présent contrat peut être suspendu à la demande du salarié/de la salariée, et avec l'accord de la Société/l'Association, afin de lui permettre :

- d'effectuer une période de mise en situation en milieu professionnel, dans les conditions prévues aux articles L. 5135-1 et suivants et D. 5132-10-1 et suivants du Code du travail, ou une action concourant à son insertion professionnelle ;
- ou d'accomplir une période d'essai auprès d'un autre employeur en cas de perspective d'embauche en contrat de travail à durée indéterminée ou en contrat de travail à durée déterminée d'une durée égale ou supérieure à 6 mois.

Dans l'hypothèse où l'une de ces périodes ou actions aboutit à l'embauche **du salarié/de la salariée**, le présent contrat est rompu sans préavis.

La suspension du contrat ne modifie pas le terme prévu du présent contrat.

ARTICLE 14 : RUPTURE ANTICIPÉE DU CONTRAT

A l'issue de la période d'essai, le présent contrat ne peut être résilié avant le terme convenu, sauf si les parties en conviennent par écrit.

Le contrat peut toutefois être rompu avant l'échéance du terme convenu en cas de faute grave de l'une des parties ou de force majeure.

Il peut également être rompu de manière anticipée dans les cas suivants :

- lorsque **le salarié/la salariée** souhaite suivre l'une des formations conduisant à une qualification prévue à l'article L. 6314-1 du Code du travail ;
- en cas d'embauche à l'issue de la période d'essai accomplie dans les conditions de l'article 13 du présent contrat.

En dehors de ces hypothèses, toute rupture avant le terme du présent contrat donne lieu au versement de dommages et intérêts au bénéfice de la partie qui la subit.

ARTICLE 15 : DISPOSITIONS DIVERSES

Le salarié/la salariée s'engage à faire connaître à **la Société/l'Association**, sans délai, tout changement de situation **le/la** concernant.

Il/elle est **informé/informée** qu'**il/elle** dispose d'un droit d'accès et de rectification de ses données personnelles enregistrées *(ce point « RGPD – protection des données personnelles » doit faire l'objet d'une note d'information séparée du contrat de travail ; cette note doit être complète et présenter, en une page minimum, les données collectées, les raisons pour lesquelles elles sont collectées et traitées, le fondement juridique de chaque traitement, les personnes responsables, les droits du salarié, les délais de conservation des données, les mesures de sécurité...).*

Conformément aux articles L. 1243-10 et L. 1242-3 du Code du travail, **le salarié/la salariée** n'a pas droit au versement d'une indemnité de fin de contrat à l'issue de ce dernier.

Fait en double exemplaire à le

Le Salarié/la salariée

(Signature du salarié/de la salariée)

Signer (ou parapher) toutes les pages du contrat n'est pas indispensable

Pour la Société/l'Association,

Entreprise d'insertion,

M/Mme, Représentant de la Société/de l'Association

Dossier réalisé avec le soutien financier de

