

DOSSIER JURIDIQUE LE CDD D'INSERTION (CDDI)

Modèle de CDDI à temps plein légal ou conventionnel

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 et les dispositions du Code du travail applicables au contrat à durée déterminée, 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)**

Dossier réalisé avec le soutien financier de



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 ces 2 cas de figure lorsque le/la salarié.e n'est pas concerné.e – 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**)

Attention : une période d'essai ne peut être renouvelée en CDDi (comme en CDD).

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).

Éventuellement 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 - SUSPENSION

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 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. Le salarié/la salariée doit alors obtenir au préalable l'accord de l'employeur ;
- 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

À l'issue de la période d'essai, le présent contrat ne peut être résilié avant le terme convenu, sauf si les parties le décident d'un commun accord et 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**