

CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE D'INCLUSION

[Modèle à destination des Ei]

Commentaire : le contenu d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) est théoriquement libre. Mais si la loi n'impose aucune obligation particulière (à quelques exceptions près), il reste **fortement conseillé de rédiger un contrat écrit** qui précisera les principaux éléments constitutifs de la relation employeur-salarié. Ceci dans un souci de transparence, de sécurisation du contrat et de constitution de moyens de preuve en cas de contestation.

Le modèle de CDI d'inclusion n'est qu'un modèle que les Ei peuvent évidemment adapter. Il concerne par ailleurs un **contrat à temps plein**.

Ce modèle a été élaboré avec l'appui du Service juridique de la CFDT.

Entre les soussignés

La Société **XXX**,

Adresse : **XXX**

Numéro Urssaf : **XXX**

Conventionnée au titre de la convention **XXX [références utiles à l'identification du conventionnement IAE]**

Représentée par Madame/Monsieur **XXX**

agissant en qualité de **XXX**

ci-après dénommée « L'employeur »

d'une part,

et

Madame/Monsieur **XXX**

Née/né le **XXX** à **XXX**

Adresse : **XXX**

Nationalité : **XXX**

Numéro d'immatriculation à la Sécurité sociale : **XXX**,

Commentaire : la date de naissance du salarié doit attirer la vigilance de l'Ei car le CDI d'inclusion ne peut être conclu qu'avec des personnes âgées au moins de 57 ans à la date de signature du contrat.

ci-après dénommée/dénommé « La salariée/le salarié »

d'autre part,

*Commentaire : la loi n'impose pas de le faire, mais il est fortement recommandé de prévoir des **propos introductifs**, très factuels, pour poser le cadre de ce nouveau contrat issu de la Loi Inclusion de décembre 2020 et retracer le parcours du salarié (ce qui permettra en outre de vérifier que celui-ci a bien accompli 12 mois de parcours minimum avant de signer le CDI d'inclusion, comme le Code du travail l'exige). Cette introduction pourra également contenir certains éléments toujours utiles (par exemple, mettre par écrit le fait que le salarié a bien été informé de l'existence des différents accords collectifs applicables dans l'entreprise ainsi que de la possibilité de consulter le DUERP).*

Il a été convenu entre les parties ce qui suit :

Article 1^{er} — Législation et accord(s) collectif(s) applicables

Le présent contrat est régi par le Code du travail, y compris par les règles particulières découlant des articles du Code du travail relatifs au contrat à durée indéterminée d'insertion, et les dispositions de la convention collective **XXX** dont relève l'employeur et applicables à tout contrat à durée indéterminée.

Les dispositions conventionnelles sont applicables sous réserve d'un changement d'activité de l'entreprise qui emploie le salarié ou de toute autre situation de nature à entraîner leur remise en cause.

*Commentaire : la convention collective applicable dans l'Ei peut imposer certaines **mentions obligatoires** dans le CDI ; il est donc recommandé de s'y référer lorsque l'on rédige un CDI d'inclusion.*

Article 2 — Nature du contrat

Le présent contrat est un contrat de travail à une durée indéterminée d'inclusion.

Il est conclu dans le cadre des dispositions de l'article L. 5132-5-1 et des articles D. 5132-10-5 et suivants du Code du travail dans leur rédaction en vigueur au jour de la signature du contrat.

Article 3 — Prise d'effet et durée du contrat

Le présent contrat de travail prend effet à compter du **[jour/mois/année]**, à **[heure]**.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 — Emploi et qualification – Missions et responsabilités

Le salarié est recruté pour occuper son poste en qualité de **XXX**.

Commentaire : il faut idéalement préciser la catégorie d'emploi (employé-ouvrier, agent de maîtrise, cadres) et renvoyer à la classification des emplois de la convention collective. Cela permet de faire facilement le lien avec la rémunération.

Le salarié exécute l'ensemble des tâches correspondant à sa fiche de poste et qui lui sont commandées par sa hiérarchie. Il doit notamment **XXX**.

Article 5 — Durée du travail, horaires et lieu du travail

La durée du travail est fixée à 35 heures par semaine.

Elle est répartie de la manière suivante : **XXX**.

Les tâches confiées au salarié sont exécutées **[lieu d'exécution habituelle du travail]**.

[option] En fonction des besoins de l'activité de l'entreprise, l'employeur se réserve le droit de demander au salarié d'effectuer des déplacements temporaires et qui n'impliquent pas de changement de résidence du salarié.

Commentaire : il est possible de mieux préciser les circonstances et les conditions d'une telle mobilité définir. À la main de l'Ei.

Article 6 — Période d'essai

*Commentaire : le fait que la signature d'un CDI d'inclusion ne puisse avoir lieu qu'après **12 mois de parcours minimum** est susceptible de produire des répercussions sur la question de la période d'essai.*

- Si le salarié signe un CDI d'inclusion avec l'Ei qui le salariait jusqu'ici en CDDi et qu'il occupe le même poste que précédemment, son ancienneté pourra être prise en compte et il devrait pouvoir être dispensé de période d'essai.
- Si le salarié est recruté par une autre Ei que celle qui l'employait jusqu'alors, une période d'essai pourra être appliquée.

Le présent contrat comporte une période d'essai de **XXX** au cours de laquelle il pourra être mis fin au contrat, à tout moment, par l'une ou l'autre des parties, en respectant le délai de prévenance fixé à **XXX**.

*Commentaire : les règles relatives à la période d'essai sont pour l'essentiel fixées par la **Convention collective applicable**. Il suffit de s'y référer pour en définir les modalités.*

La période d'essai constitue une période de travail effectif qui, dans l'hypothèse où une circonstance justifie la suspension de l'exécution du contrat, est prolongée d'une durée équivalente à celle de la suspension.

Il peut être mis fin à la période d'essai par le salarié ou l'employeur. Dans ce cas, celui qui est à l'initiative de sa rupture notifie sa décision à l'autre partie, par écrit et par remise en main propre contre décharge ou par recommandé avec demande d'avis de réception.

Article 7 — Rémunération

Pendant toute la durée du contrat, le salarié perçoit une rémunération mensuelle brute de [montant] €.

*Commentaire : il est possible d'ajouter ici, s'il y a lieu, les **autres éléments entrant dans la rémunération** du salarié tels que les primes, la prise en charge des frais de transport, les tickets restaurant...*

Article 8 — Congés payés

Le salarié bénéficie de [XXX] jours annuels de congés payés.

La prise de ces congés est déterminée par accord entre l'employeur et le salarié compte tenu des besoins de l'entreprise.

Article 9 — Retraite complémentaire - Prévoyance - Frais de santé

Le salarié est affilié à la caisse de retraite complémentaire dont relève l'entreprise : [XXX].

Il est affilié au régime de frais de soins de santé géré par [XXX].

Article 10 — Obligations du salarié

Pendant toute la durée d'exécution du présent contrat, le salarié est tenu d'observer les règles relatives aux conditions de travail applicables à l'ensemble des salariés de l'entreprise, en particulier les règles relatives à la sécurité du travail figurant dans le règlement intérieur de l'entreprise dont il a pris connaissance.

Le salarié s'engage par ailleurs à se conformer aux directives et instructions émanant de son supérieur hiérarchique.

Commentaire : il est possible de compléter en ajoutant, le cas échéant, une obligation de discrétion professionnelle, de confidentialité, d'information de l'employeur en cas d'absence ou de tout changement de situation personnelle en lien avec les droits du salarié (naissance, mariage, PACS)...

Article 11 – Rupture du contrat de travail et préavis

À l'issue de la période d'essai, il peut être mis fin au présent contrat de travail dans les conditions fixées à cet effet par la loi et la convention collective applicable.

Le salarié et l'employeur peuvent, l'un ou l'autre, rompre à tout moment le contrat de travail après avoir observé un délai de préavis.

Ce délai de préavis est fixé à **XXX** mois si la rupture intervient dans le cadre d'un licenciement et à **XXX** mois si elle intervient dans le cadre d'une démission.

Aucun délai de préavis ne s'applique en cas de faute grave ou lourde.

Toute rupture du présent contrat est déclarée par l'employeur par voie dématérialisée sur la Plateforme de l'inclusion, conformément aux dispositions de l'article D. 5132-10-5-1 du Code du travail.

Article 12 – Restitution

À l'issue de son contrat de travail, quel que soit le motif de la rupture de ce dernier, le salarié restitue l'ensemble du matériel, des habits et des ressources documentaires qui ont été mis à sa disposition dans le cadre de l'exercice de son activité professionnelle.

Article 13 – Absence et indisponibilité

En cas d'absence, le salarié est tenu de prévenir son employeur, indépendamment du motif de cette absence. À cette fin, il fournit un certificat médical ou tout autre pièce justificative de nature à expliquer son absence dans le délai de quarante-huit heures.

Si le salarié fait l'objet d'un arrêt de travail et que celui-ci est prolongé, il transmet dans les mêmes délais le certificat médical justifiant cette prolongation.

Article 14 – Information liée aux déclarations en matière sociale et d'insertion par l'activité économique

Le recrutement du salarié a fait l'objet d'une déclaration auprès de l'Urssaf de **XXX** le **[date]** par le biais de la Déclaration préalable à l'embauche (DPAE).

En outre, l'employeur atteste avoir déclaré l'embauche du salarié par voie dématérialisée sur la Plateforme de l'inclusion conformément aux dispositions de l'article D. 5132-10-5-1 du Code du travail.

Article 15 – Données personnelles

Les opérations de gestion des ressources humaines et de paie nécessitent la collecte et le traitement de données à caractère personnel de chacun des salariés conformément à la législation en vigueur et, notamment au Règlement général sur la protection des données (Règlement UE n° 2016/676).

Les destinataires des informations personnelles collectées sont les personnes en charge, au sein de l'employeur, de ces opérations ainsi que les organismes de sécurité sociale, les caisses de retraite et de prévoyance, la société de mutuelle, l'expert-comptable de l'entreprise, Pôle emploi, les services de la Médecine du travail et l'Administration fiscale **[liste à adapter]**.

L'ensemble de ces informations ne sont utilisées que dans le cadre strictement nécessaire à la gestion du personnel et ne peuvent être communiquées qu'aux destinataires cités ci-dessus. Elles sont conservées pendant une durée de **XXX [ne pas hésiter à indiquer plusieurs durées de conservation en précisant à la fin de la phrase « en fonction de leur nature et des obligations que la loi impose à l'employeur d'exécuter dans le cadre de la relation de travail »]**.

Le salarié dispose d'un droit d'accès, de rectification et d'effacement des informations qui le concernent. À cette fin, il fait une demande écrite à la personne désignée responsable de traitement au sein de son employeur délégué à la protection des données de la société, par mail (**[adresse à compléter]**) ou courrier postal (**[adresse à compléter]**).

Le salarié dispose également du droit d'introduire une réclamation auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (www.cnil.fr).

Fait à **XXX** le **XXX** en deux exemplaires.

Signatures :

L'employeur

La salarié/Le salarié

*Commentaire : dans l'hypothèse où le salarié rencontrerait de sérieuses **difficultés avec la langue française**, il est possible de rédiger à la fois une version du contrat en français et une autre dans la langue étrangère maîtrisée par le salarié si celui-ci en fait la demande.*