



Le contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI)

1. Les structures pouvant conclure des CDDI	2
2. Le public visé par les CDDI	3
3. L'agrément des personnes par Pôle emploi	3
4. La durée des CDDI	3
5. La durée hebdomadaire de travail.....	4
6. Les clauses obligatoires dans le CDDI	4
7. La période d'essai.....	5
8. Les causes de suspension du contrat.....	6
9. Les causes de rupture du CDDI	6
10. La période de mise en situation professionnelle	7
11. La période de professionnalisation	7
12. Exemple de CDDI	9



Le dossier ci-après porte sur le Contrat à Durée Déterminée d'Insertion (CDDI).

➔ **Rappel :** pour les entreprises d'insertion, adhérentes à l'UREI Aquitaine, un document thématique complet reprenant les positions et recommandations de la fédération est également disponible dans l'intranet du CNEI.

1. Les structures pouvant conclure des CDDI

- Les EI utilisent déjà ce contrat de travail tel que prévu à l'article L.5132-5 du code du travail.
- Les AI peuvent, en théorie, utiliser ce mode de contrat, et elles peuvent continuer à recourir aux contrats d'usage.
- Les ACI doivent désormais utiliser ce type de contrat (art L.5132-15-1). A partir du 1^{er} juillet 2014, elles devront recruter sous la forme du CDDI et non plus en CUI-CAE.
- Les collectivités territoriales qui sont susceptibles de porter des ACI, peuvent également conclure des CDDI (loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle).

Les personnes embauchées en CDDI **comptent dans l'effectif** de la structure contrairement aux personnes qui étaient titulaires d'un CUI-CAE.

➔ **Remarque pour les ACI - articulation entre le CUI-CAE et les CDDI sur la transition 2014-2015 :**

A partir du 1^{er} juillet 2014, les ACI ne pourront plus recruter de salariés en insertion en CUI-CAE. Le CDDI devient l'unique contrat de travail pour les salariés en insertion.

Les CAE en cours au 1^{er} juillet 2014 se poursuivent sans changement au-delà du 1^{er} juillet :

- soit jusqu'à la date d'échéance du contrat,
- soit jusqu'au 31 décembre 2014 si la date d'échéance lui est postérieure.

Les CAE qui arrivent à échéance entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre 2014	Quand la prolongation est décidée, ils sont prolongés sous la forme de CDDI. Il faudra tenir compte de la durée déjà réalisée en CAE pour déterminer la durée du CDDI initial, dans la limite de 24 mois (hors dérogations prévues art L.5134-23-1). Exemple : une personne qui a déjà passé 18 mois en CAE, ne pourra bénéficier d'un CDDI d'une durée supérieure à 6 mois, et ce pour une durée totale CAE + CDDI de 24 mois. Sauf dérogation par Pôle emploi.
Les CAE qui arrivent à échéance après le 31 décembre 2014	Ils sont transformés au 1 ^{er} janvier 2015 en CDDI. Le basculement contractuel peut se faire de deux façons : <ul style="list-style-type: none">▪ soit par la rédaction d'un avenant au contrat de travail si celui-ci indique explicitement qu'il est associé à un CAE afin de l'associer à un CDDI,▪ soit sans avenant, si le lien avec un CAE n'est pas explicité (extrait du texte Questions-Réponses sur l'IAE version du 5 mars 2014 écrit par la DGEFP).

Il est souhaitable de maintenir pour le CDDI la durée hebdomadaire prévue dans le CAE initial.



2. Le public visé par les CDDI

Les personnes visées par les CDDI sont celles visées par l'IAE c'est à dire des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières en vue de faciliter leur insertion professionnelle (art L.5132-1).

3. L'agrément des personnes par Pôle emploi

En application des dispositions de l'article L.5132-3 du code du travail, seules les embauches des personnes agréées par Pôle emploi ouvrent droit aux aides financières au titre de l'Insertion par l'Activité Economique.

Avant embauche, toute personne doit être agréée ; la SIAE doit donc se rapprocher, en amont, de Pôle emploi.

Remarques pour les ACI : Pôle emploi ne délivre pas de Cerfa pour le CDDI. C'est à la structure de rédiger le contrat de travail.

4. La durée des CDDI

La **durée du contrat initial** (premier CDDI) **ne peut être inférieure à 4 mois** (L.5132-5 pour les EI ; L.5132-11-1 pour les AI ; L.5132-15-1 pour les ACI).

Ces contrats peuvent être renouvelés dans la limite d'une durée totale de vingt-quatre mois. Il peut être **renouvelé plusieurs fois** sur la **période de 24 mois** (art L.5132-5, L.5132-11 et L.5132-15).

➔ **Remarque : ne pas confondre la durée du CDDI et la période d'agrément de 24 mois établie pour une personne.**

Ainsi, un contrat conclu avant la fin de la période de 24 mois d'agrément ouvre droit, pour l'employeur considéré, aux exonérations et aides propres aux conventions qui lient l'employeur et l'État et ce pour toute sa durée, même si celle-ci ou son avenant dépasse la période d'agrément (Circulaire DGEFP/DGAS n°2003-24 -03/10/2003- relative à l'aménagement de la procédure d'agrément par l'ANPE et au suivi des personnes embauchées dans une structure d'insertion par l'activité économique).

La loi ne précise pas qu'il y a un nombre maximum de renouvellement contrairement aux CDD classiques où il est précisé que le contrat est renouvelable qu'une fois.

Ainsi, le CDDI peut être renouvelé à plusieurs reprises sans limitation de durée.

Il n'y a pas de délai de carence lors d'un renouvellement. Ce type de délai n'existe que pour les successions de CDD.

La **durée du renouvellement peut être inférieure à 4 mois**. En effet, lorsque le contrat est renouvelé, il s'agit toujours du même contrat et non d'un nouveau. Il est nécessaire d'écrire un avenant pour pouvoir renouveler le contrat. Celui-ci doit de nouveau faire référence au motif de conclusion du CDDI.

Il existe **deux exceptions à cette durée maximale** de 24 mois (L.5132-5 pour les EI ; L.5132-11-1 pour les AI ; L.5132-15-1 pour les ACI) :

- **au vu de l'action** : ces contrats peuvent être renouvelés au-delà de la durée maximale prévue en vue de permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation à l'échéance du contrat. La durée de ce renouvellement ne peut excéder le terme de l'action concernée.
- **au vu du public concerné** : lorsque des salariés âgés de cinquante ans et plus ou des personnes reconnues travailleurs handicapés rencontrent des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi, ce contrat de travail peut être prolongé au-delà de la durée maximale prévue.

La structure, dans ce cas, doit exprimer par écrit une demande individuelle pour chaque personne en insertion concernée.

La demande de prolongation est appréciée par Pôle Emploi selon trois critères : la situation du salarié au regard de l'emploi, la capacité contributive de l'employeur et les actions d'accompagnement et de formation conduites dans le cadre de la durée initialement prévue du contrat.

➔ **Remarque** : l'article L.5132-15-1 (relatif aux ACI) ajoute, contrairement aux autres articles, pour les salariés âgés : « quel que soit leur statut juridique ».

5. La durée hebdomadaire de travail

En principe, la durée hebdomadaire de travail **ne peut être inférieure à 20h**. Elle ne peut pas non plus dépasser la durée légale hebdomadaire (L.5132-5 pour les EI ; L.5132-11-1 pour les AI ; L.5132-15-1 pour les ACI).

Ce contrat n'est pas soumis à la durée minimale de 24h des contrats à temps partiel visés par la loi de sécurisation pour l'emploi.

Une possibilité de dérogation peut s'appliquer aux ACI (et non aux AI et EI). Le code du travail prévoit que la durée peut être inférieure à 20h « pour prendre en compte les difficultés particulièrement importantes de l'intéressé ». Le code ne précise pas les conditions d'application de cette dérogation.

➔ **Remarque** : Chantier Ecole appelle les ACI à poursuivre leur dynamique de proposer des contrats à temps partiel aux personnes les plus éloignées de l'emploi, dans les conditions similaires aux CUI-CAE.

6. Les clauses obligatoires dans le CDDI

Le CDDI est un CDD conclu pour un motif spécifique : favoriser le recrutement de certaines personnes sans emploi. **A défaut de dispositions contraires expresses, le CDDI suit le régime de droit commun du CDD**. Il doit alors comporter comme le CDD, des clauses obligatoires.

Aux termes de l'article L.1242-12, il doit comporter un certain nombre de clauses obligatoires telles que :

- Le motif : le CDDI est conclu au titre des dispositions destinées à favoriser l'embauche de certaines catégories de personnes sans emploi avec les références du code du travail.

- La date du terme : le contrat ne peut être inférieur à 4 mois et, en principe, il ne peut être supérieur à 24 mois sauf dérogation.
- La désignation du poste de travail en précisant, le cas échéant, si celui-ci figure sur la liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés prévue à l'article L. 4154-2.
- L'intitulé de la convention collective applicable.
- La durée de la période d'essai éventuellement prévue.
- Le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris les primes et accessoires de salaire s'il en existe.
- Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.
- Si c'est un contrat à temps partiel et que le salarié peut être amené à effectuer des heures complémentaires, il est possible de mentionner dans le contrat, une telle possibilité et le maximum possible. Selon l'article L.3123-7, le nombre d'heures complémentaires ne peut être supérieur au dixième de la durée mensuelle ou hebdomadaire prévue par le contrat. Une convention ou un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut porter jusqu'au tiers de la durée stipulée au contrat la limite fixée à l'article L.3123-17 dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires. Enfin, en principe, le nombre d'heures complémentaires ne doit pas avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement (possibilité de négocier des avenants) - Loi de Sécurisation pour l'Emploi du 14 juin 2013. Les heures complémentaires doivent être rémunérées de façon majorée et ne peuvent faire l'objet de récupération.
- Les causes de suspension propres aux CDDI (cf. le paragraphe relatif aux causes de suspension).
- Une référence aux périodes de professionnalisation (cf. le paragraphe concernant ce sujet). Celle-ci n'est pas obligatoire, elle peut être prévue dans un avenant au CDDI.
- La possibilité d'insérer une clause de renouvellement ou la mention que le contrat est éventuellement renouvelable. Il faut faire attention à la rédaction d'une telle clause car après celle-ci fixe un cadre à respecter.

➔ **Remarque : l'indemnité de précarité n'est pas due pour les CDDI contrairement aux CDD. Le CDDI doit être donné au salarié dans les deux jours ouvrables qui suit l'embauche.**

7. La période d'essai

Le CDDI peut comporter une période d'essai. Dans ce cas, il faut suivre les règles de droit commun du CDD (art L.1242-10).

A défaut d'usages ou de dispositions conventionnelles prévoyant des durées moindres, cette période ne peut excéder une durée :

- calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines, pour un contrat d'une durée initiale de 6 mois au moins,
- d'un mois pour un contrat d'une durée initiale de plus de 6 mois.

La rupture du CDDI, pendant la période d'essai, est libre. Il convient seulement de respecter un délai de prévenance. **Aucun délai de prévenance n'est envisagé pour les périodes d'essai inférieures à 7 jours.** La partie qui souhaite mettre fin à la période d'essai, doit respecter un délai de prévenance de :

- 24 h en deçà de 8 jours de présence,
- 48h après 8 jours de présence.

8. Les causes de suspension du contrat

Ce contrat peut être suspendu, à la demande du salarié, (L.5132-5 pour les EI ; L.5132-11-1 pour les AI ; L.5132-15-1 pour les ACI), pour :

- Effectuer une période de mise en situation en milieu professionnel (mesure Pôle Emploi) ou une action concourant à son insertion professionnelle, en accord avec son employeur.
- Accomplir une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en CDI ou CDD au moins égal à six mois.

Le questions/réponses de la DGEFP du 18 juin 2014 précise la définition d'une « action concourant à son insertion professionnelle ». Ces actions s'inscrivent dans le parcours d'insertion avec un objectif de sécurisation des projets professionnels des salariés et peuvent prendre différentes formes, notamment :

- des situations de travail courtes au profit d'employeurs tiers sous forme par exemple de CDD de courte durée ou en intérim ;
- des actions d'acquisition de compétences, y compris des actions de formation certifiante ou qualifiante.

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

9. Les causes de rupture du CDDI

Le CDDI est un contrat de travail à durée déterminée. Ce sont alors les conditions de droit commun du CDD qui s'appliquent, sauf dispositions législatives expresses, ce qui exclut toute possibilité de licenciement.

Cinq causes de rupture sont possibles :

- La rupture d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Celle-ci doit faire l'objet d'un écrit.
- La rupture demandée par le salarié car celui-ci justifie d'une embauche sous CDI.
- La faute grave ou lourde du salarié ou de l'employeur permet à l'autre partie de mettre fin au contrat. La faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise (cass soc 13 février 1963). Pour l'employeur, il peut s'agir du non paiement des salaires, de faits de discrimination, de violences commises contre le salarié, ...

- La force majeure (est constituée par la survenance d'un évènement extérieur, irrésistible ayant pour effet de rendre impossible la poursuite du contrat).
- L'inaptitude constatée par le médecin du travail (art L.1243-1).

La rupture anticipée provoquée par l'une des parties en dehors de ces cas, ouvre droit pour l'autre partie à des dommages et intérêts. Si la rupture est le fait de l'employeur, il devra verser des indemnités d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat. Il s'agit d'un minimum qui ne peut subir aucune réduction (cass soc 27 février 2001). Si la rupture est le fait du salarié, il peut être condamné à verser des indemnités à l'employeur qui correspondent au préjudice subi. Le montant est fixé par les juges.

10. La période de mise en situation professionnelle

Divers dispositifs étaient jusqu'à présent éclatés dans le Code du travail : « périodes en milieu professionnel » pour les jeunes en contrat d'insertion dans la vie sociale, « évaluations en milieu de travail » pour les chômeurs, « périodes d'immersion » pour les salariés des SIAE.

L'objectif de la loi du 5 mars 2014 relatif à la formation professionnelle est d'harmoniser le cadre juridique applicable et d'étendre cette possibilité à toutes les personnes faisant l'objet d'un accompagnement social ou professionnel, sur prescription d'un opérateur du service public de l'emploi ou d'une structure de l'insertion par l'activité économique.

L'entrée en vigueur de ces périodes de mise en situation professionnelle est subordonnée à la publication d'un décret d'application.

Tant que ce décret n'est pas publié, la mise en œuvre des périodes d'immersion est toujours possible.

11. La période de professionnalisation

Désormais, depuis la loi du 5 mars 2014, les personnes en CDDI peuvent bénéficier de la période de professionnalisation (art L.6324-1 du code du travail). Elles associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise (SIAE), et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Elle doit viser soit :

- une formation qualifiante mentionnée à l'article L.6314-1 du code du travail (soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche).
- une action permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret (en attente de parution au JO).
- une action permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire CNCP.

Il faut noter que les périodes de professionnalisation pourront abonder le compte personnel de formation du salarié qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2015.

Mise en œuvre :

La période de professionnalisation peut être mise en œuvre à l'initiative du salarié ou à celle de l'employeur.

Toutefois, le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de ces périodes de professionnalisation ne peut, sauf accord de l'employeur ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Par ailleurs, dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre de ces périodes, d'au moins 2 salariés.

Modalités :

Les actions de formation effectuées dans le cadre de la période de professionnalisation se déroulent en principe pendant le temps de travail. Elles peuvent toutefois également se dérouler, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail, à l'initiative :

- du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) ; le DIF va être supprimé à partir du 1^{er} janvier 2015 et sera remplacé par le CFP (Compte Personnel de Formation), celui-ci pourra être ouvert dès 16 ans et suivra la personne même au chômage ou après un changement d'emploi,
- de l'employeur, avec l'accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation.

Lorsque des actions de formation se déroulent en dehors du temps de travail, l'employeur doit définir avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Par ailleurs, par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre de la période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF dans la limite de 80 heures sur une même année civile. Dans ce cas, le salarié et l'employeur doivent prendre des engagements mutuels :

- d'un côté, l'entreprise s'engagera à permettre au salarié d'accéder en priorité dans un délai d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Elle devra également prendre en compte les efforts accomplis par le salarié,
- pour sa part, le salarié s'engagera à suivre avec assiduité la formation et à satisfaire aux évaluations prévues.

Rémunération du salarié :

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Si la formation a lieu en dehors du temps de travail, l'employeur doit verser au salarié une allocation de formation dont le montant est égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné. Dans le cas général, le salaire horaire de référence pris en compte pour le calcul de cette allocation est déterminé par le rapport entre le total des rémunérations nettes versées au salarié par son entreprise au cours des 12 derniers mois précédant le début de la formation et le nombre total d'heures rémunérées au cours de ces mêmes 12 derniers mois. Des règles particulières sont fixées lorsque le salarié ne dispose pas de l'ancienneté suffisante dans l'association / entreprise pour ce calcul.

12. Exemple de CDDI

Contrat de travail à durée déterminée d'insertion et à temps partiel

Un exemple de CDDI est proposé ci-dessous. Il doit être adapté par chaque SIAE.

Entre les soussignés :

Dénomination :

Siège social :

N° SIRET APE/NAF :

N° d'URSSAF :

Représentée par : (nom, prénom et qualité de la personne qui représente la société)

Ci-après dénommée la Société,

d'une part,

et

Nom et prénom :

Adresse :

Nationalité :

N° de sécurité sociale :

Nom de la CPAM d'affiliation :

Ci après dénommé le salarié

D'autre part,

Il est conclu un contrat de travail à durée déterminée d'insertion conformément aux dispositions de la convention collective de et aux conditions particulières ci-après.

Il est rappelé que lors de son entrée dans l'entreprise, M a reçu un exemplaire du règlement intérieur dont il a pris connaissance et dont il s'engage à respecter les conditions (si l'association et ou entreprise a un effectif de plus de 20 salariés).

ARTICLE 1 - OBJET DU CONTRAT

M est embauché dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée d'insertion en qualité de

Ce contrat est conclu au titre des dispositions destinées à favoriser l'embauche de certaines catégories de personnes sans emploi selon l'article L.1242-3 et L.5132-15-1 du code du travail.

ARTICLE 2 - FONCTIONS

M exercera les fonctions de avec la qualification au coefficient

ARTICLE 3 - PERIODE D'ESSAI

Il est convenu entre les parties au contrat de travail une période d'essai de 12 jours (si le CDDI est de 4 mois).

Pendant la période d'essai, chacune des parties pourra rompre la relation de travail sans indemnités et sans avoir à motiver sa décision.

La partie qui souhaite mettre fin à la période d'essai, doit respecter un délai de prévenance de 24h en deçà de 8 jours de présence et de 48h après 8 jours de présence (aucun délai de prévenance si la période d'essai est inférieure à 7 jours, attention à la convention collective).

Après la période d'essai, le présent contrat ne pourra être résilié avant le terme convenu, sauf accord des parties, qu'en cas de faute grave, lourde ou force majeure.

ARTICLE 4 - DUREE

Sous réserve du résultat de la visite médicale décidant de l'aptitude de M au poste proposé, et à l'issue de la période d'essai précédemment citée, ce contrat de travail est conclu pour une durée déterminée courant du (date et heure) au, date à laquelle il prendra automatiquement fin.

Le contrat est éventuellement renouvelable suivant les conditions de l'article L.5132-15-1 du code du travail (renouvelable sans limitation sur une durée de 24 mois voire plus si titre dérogatoire) et donnera lieu à un avenant.

ARTICLE 5 - REMUNERATION ET HORAIRE

Le salarié est rémunéré sur la base de € (montant brut du salaire journalier, hebdomadaire ou mensuel ; préciser éventuellement le montant de la rémunération brute minimum prévue par la convention collective pour la même qualification et le même coefficient).

Le salarié a droit aux primes prévues par les accords d'entreprise en date du (jour/mois/année ; préciser la nature des primes prévues par les accords d'entreprise : intéressement, participation, treizième mois).

Le salarié effectuera (nombre d'heures hebdomadaires ou mensuelles), réparties de la manière suivante : (préciser les jours et les horaires qu'il devra effectuer si c'est un contrat à temps partiel).

À la demande de l'employeur, le salarié pourra être amené à effectuer des heures complémentaires dans la limite de (nombre d'heures par semaine ou par mois). Dans ce cas, la rémunération est majorée en conséquence (maximum 10 % ou 30 % si accord collectif).

La répartition des heures pourra faire l'objet d'une modification qui sera notifiée par écrit au salarié au moins 7 jours avant la date à laquelle la modification envisagée doit intervenir.

La répartition de la durée de travail de M telle que fixée au présent contrat pourra être modifiée comme suit :

- Surcroît d'activités
- Remplacement d'un salarié absent
- Impératif des clients

- Fermeture momentanée de chantiers
- Perte d'un ou de plusieurs chantiers
- Tâches imprévues, travaux exceptionnels

Le salarié, s'il ne peut accepter une telle modification de la répartition de son horaire de travail, pour des obligations familiales impérieuses, en raison d'une période d'activité fixée chez un autre employeur, du suivi d'un enseignement scolaire ou d'une activité professionnelle non salariée, s'engage à prévenir l'association / entreprise dans les plus courts délais.

ARTICLE 6 - LIEU DE TRAVAIL

Le lieu de travail de M sera situé à

ARTICLE 7 – ABSENCES (clause facultative)

M est tenu de prévenir immédiatement l'association / entreprise de toute absence pour maladie ou accident. Il devra fournir un certificat médical justifiant son absence dans les 48 heures. En cas de prolongation d'arrêt de travail, M devra transmettre dans les mêmes délais le certificat médical justifiant cette absence.

ARTICLE 8 – OBLIGATIONS PROFESSIONNELLES (clause facultative)

Pendant la durée de son contrat, M s'engage à respecter les instructions qui pourront lui être données par l'association ou l'entreprise, notamment dans le cadre de son accompagnement socio-professionnel.

De même, il s'oblige à se conformer à la discipline intérieure de l'association / entreprise, en particulier aux prescriptions de son règlement intérieur dont il a pris connaissance, qui est affiché et qui lui a été remis.

M observera impérativement les consignes d'hygiène et de sécurité qui lui seront données.

M sera cependant tenu à l'obligation de discrétion concernant les renseignements qu'elle aurait pu recueillir durant ses périodes de travail.

M est tenu, en vertu de l'article L1222-1 du code du travail, à une obligation de bonne foi dans l'exécution de son contrat de travail. En vertu de cette obligation inhérente au contrat de travail, M s'interdit donc de développer directement, ou par personne interposée, pour son propre compte ou celui d'un tiers, toute activité concurrente à celle de l'entreprise qui l'emploie, sauf à obtenir l'accord de l'employeur.

ARTICLE 9 - CAUSES DE SUSPENSION

Aux termes de l'article L.5132-15-1 alinéa 8, ce contrat peut être suspendu, à la demande du salarié, pour :

- en accord avec son employeur, effectuer une période de mise en situation en milieu professionnel ou une action concourant à son insertion professionnelle,
- accomplir une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en CDI ou CDD au moins égal à six mois.

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

ARTICLE 10 - PERIODE D'IMMERSION (ou de mise en situation professionnelle quand le décret d'application sera paru)

Une période d'immersion peut être envisagée en cours de contrat. Cela donnera lieu à un avenant au contrat de travail.

ARTICLE 11 – CONGES PAYES

M a droit aux congés payés calculés conformément à la législation et la convention collective en vigueur.

M aura le droit à une indemnité de congés payés à la fin de son contrat, si ses congés n'ont pas été pris durant cette période.

ARTICLE 12 - PROTECTION SOCIALE

Dans le cadre du présent contrat, M bénéficiera de l'ensemble des régimes de retraite et de prévoyance existant dans l'entreprise ou qui seraient mis en place ultérieurement. La caisse de retraite complémentaire est (nom et adresse).

Mentionner l'organisme de prévoyance s'il en existe un.

ARTICLE 13 – PRIME DE PRECARITE

Selon l'article L.1243-10 du code du travail, l'indemnité de précarité n'est pas due pour les CDDI.

ARTICLE 14 - FORMALITES

Le présent contrat a été établi en deux exemplaires (un pour chacune des parties).

En cas de litige entre les parties, la juridiction compétente est le conseil des prud'hommes.

Fait à

Le

Pour la structure

M

Le salarié

Signature du salarié précédée de la mention lu et approuvé

M