

Textes de loi et références

Code du travail : article L5132-5
CDDI (entreprise d'insertion)

Code du travail : article L5132-9
CDDI (association intermédiaire)

Code du travail : article L5132-15-1
CDDI (ateliers et chantiers d'insertion)

Code du travail : article R5132-27
Implantation dans les établissements pénitentiaires



**Syndicat National
des Cadres des
Industries chimiques
et parties similaires
(S.N.C.C.)**

Escalier A
2è étage droite
94, rue LaFayette
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99
Télécopie : 01 42 46 72 97

Email : secretariat@sncc-cfecgc.org
president@sncc-cfecgc.org
sg@sncc-cfecgc.org
sga@sncc-cfecgc.org

Web : www.sncc-cfecgc.org

Les Fiches Techniques **CDD** **d'insertion** **(CDDI)**

**Syndicat National des
Cadres des Industries
chimiques et parties
similaires
(S.N.C.C.)**



Parution janvier 2022

Vérfifié le 10 février 2022

Le contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI) est ouvert aux personnes au chômage et rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières. Ainsi les jeunes de moins de 26 ans, les travailleurs handicapés ou les personnes bénéficiaires du RSA peuvent signer un CDDI. Le contrat ne peut pas excéder 24 mois.

Qui est concerné ?

Le CDD d'insertion (CDDI) s'applique aux personnes recrutées par une entreprise d'insertion (EI), une association intermédiaire (AI) ou un atelier et chantier d'insertion (ACI).

Il s'agit de personnes au chômage et rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières :

- Jeunes de moins de 26 ans en grande difficulté
- Personnes qui touchent des minima sociaux tel que le RSA
- Demandeurs d'emploi de longue durée
- Travailleurs reconnus handicapés

À savoir : les détenus peuvent signer un CDDI.

Durée du contrat

Cas général

Le CDDI est signé pour une durée minimale de 4 mois (sauf pour les personnes ayant fait l'objet d'une condamnation et bénéficiant d'un aménagement de peine).

Le contrat est renouvelable dans la limite d'une durée totale de 24 mois.

Il peut toutefois être renouvelé au-delà de 2 ans pour permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation à la fin du contrat.

Salarié de 50 ans ou plus

Le CDDI est signé pour une durée minimale de 4 mois (sauf pour les personnes ayant fait l'objet d'une condamnation et bénéficiant d'un aménagement de peine).

Le contrat est renouvelable dans la limite d'une durée totale de 24 mois.

Il peut toutefois être renouvelé au-delà de 2 ans pour favoriser l'insertion du salarié. La prolongation est accordée par Pôle emploi après examen de la situation du salarié.

Handicap

Le CDDI est signé pour une durée minimale de 4 mois (sauf pour les personnes ayant fait l'objet d'une condamnation et bénéficiant d'un aménagement de peine).

Le contrat est renouvelable dans la limite d'une durée totale de 24 mois.

Il peut toutefois être renouvelé au-delà de 2 ans pour favoriser l'insertion du salarié. La prolongation est accordée par Pôle emploi après examen de la situation du salarié.

Temps de travail

La durée minimum de travail du salarié est fixée à 20 heures par semaine.

Elle peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat, sans dépasser 35 heures.

À savoir : le salarié peut, durant son contrat, bénéficier d'une période de mise en situation professionnelle chez un autre employeur.

Rémunération

Le salarié en insertion perçoit une rémunération au moins égale au Smic (1 603,12 € par mois).

Suspension du contrat

Le salarié peut demander la suspension du CDDI dans

les cas suivants :

- Faire une évaluation en milieu de travail prescrite par Pôle emploi
- Effectuer une action concourant à son insertion professionnelle (toutefois, il doit obtenir l'accord de son employeur)
- Accomplir une période d'essai liée à une offre d'emploi visant une embauche en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois

Rupture du contrat

En cas d'embauche suite à l'évaluation en milieu de travail ou suite à la période d'essai, le CDDI est rompu immédiatement. Il n'y a pas de préavis.

Le CDDI peut être rompu avant son terme, à la demande du salarié, pour lui permettre de suivre une formation conduisant à une qualification. Dans ces conditions, au regard des droits à l'assurance-chômage, la rupture est considérée comme une démission légitime.