

## Le CDD d'insertion

### Description

Le contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI) est un [contrat de travail](#) à destination de personnes en recherche d'emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières. Son objectif est de proposer un cadre d'emploi pour des salariés embauchés par des [entreprises d'Insertion par l'Activité Economique](#) (IAE). Entré en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2009 ([Loi n°2008-1249, du 1<sup>er</sup> décembre 2008](#)), le régime juridique de ce contrat est proche du « contrat unique d'insertion ».

LegalPlace vous présente tout ce qu'il y a à savoir sur les particularités de ce contrat de travail.

[Modèle de contrat de travail CDD](#)

### Qui est concerné par un contrat à durée déterminée d'insertion?

Ce contrat de travail se destine à des personnes sans emploi et dans une situation sociale et professionnelle particulière, qui désirent pouvoir se réinsérer dans le monde du travail mais qui ont besoin pour cela d'un accueil et d'un accompagnement spécifique dans leur environnement professionnel.

Il s'agit notamment de jeunes de moins de 26 ans en grande difficulté, de bénéficiaires de minima sociaux (RSA...), de demandeurs d'emploi de longue durée, ou de travailleurs reconnus handicapés.

### Quelles structures proposent un contrat à durée déterminée d'insertion

Ce qui est appelé en d'autres termes l'insertion par l'activité économique (IAE), c'est-à-dire la signature d'un contrat de travail spécifique avec une structure spécialisée en insertion sociale, se répartit entre trois types de structures :

**La structure d'accueil**  
**Entreprise d'insertion (EI)**

**Le secteur d'activité**  
Secteur des biens et services marchands

**Association intermédiaire  
Atelier et chantier d'insertion (ACI)**

Services à la personne  
Tout type de secteurs

## **Bon à savoir : Certains ACI ou EI sont présents dans des établissements pénitentiaires.**

Une aide de l'Etat est versée à ces structures d'insertion, dans la limite d'un nombre de postes d'insertion. Cette limite est fixée par une convention entre le préfet et ces structures.

En outre, les ACI bénéficient d'une exonération totale des cotisations patronales, dans la limite de la rémunération égale au SMIC.

## **Quelles sont les modalités de fonctionnement d'un contrat à durée déterminée d'insertion?**

### **La durée du CDDI**

#### **Durée classique prévue (Article L5132-15-1 du Code du travail)**

Le CDDI est signé pour une durée minimale de 4 mois avec l'éventualité d'une période d'essai.

Cette période minimale ne s'applique pas aux personnes ayant fait l'objet d'une condamnation et bénéficiant d'un aménagement de peine.

Sa durée maximale ne peut aller au-delà de 24 mois, [renouvellement](#) compris.

La durée du CDDI correspond au temps nécessaire au salarié en difficulté pour l'acquisition de l'autonomie professionnelle et des capacités qui lui permettront d'accéder à un emploi classique ou une formation professionnelle.

#### **Une prolongation du CDDI peut être demandée dans certains cas**

Une prolongation en dérogation à la durée maximale légale du CDDI doit être accordée par France travail (anciennement Pole emploi) après un examen de la situation du salarié.

La durée de cette prolongation ne peut dépasser 1 an, en revanche, le nombre maximum d'avenants accordés n'est pas limité par la loi.

Pour bénéficier de cet avenant au contrat, le salarié doit justifier d'un plan d'action présenté par l'employeur, démontrant les objectifs ainsi que les mesures d'accompagnement et de formation envisagés pour assurer l'insertion professionnelle

du salarié.

Il est donc possible de prolonger son CDDI au-delà de deux ans, dans le cas où :

- Le salarié doit achever une formation professionnelle en cours de réalisation à l'échéance du contrat ;
- Le salarié est âgé d'au moins 50 ans /ou est un travailleur reconnu handicapé ;
- Le salarié rencontre des difficultés importantes, et dont l'absence de prise en charge ferait obstacle à son insertion professionnelle. Cette hypothèse de renouvellement introduite par la loi du 8 août 2016, loi dite « Travail », n'est permise que dans le cadre des Ateliers et chantiers d'insertion et s'effectue par décisions successives d'un an et dans la limite de 60 mois.

## Le déroulé du CDDI

### La rémunération et le temps hebdomadaire de travail

Le salarié en insertion perçoit une rémunération au moins égale au Smic (1 801,80 € par mois au 1<sup>er</sup> novembre 2024).

Quant au temps hebdomadaire de travail, celui-ci ne peut être inférieur à 20 heures par semaine, sans dépasser la durée légale hebdomadaire des 35 heures.

**Attention : pour des salariés ayant des difficultés particulièrement importantes et travaillant au sein d'une ACI, la durée du travail peut être en deçà de 20 heures. Un bilan doit alors être établi par l'employeur démontrant la situation très particulière du salarié et les actions d'accompagnement des entreprises. Ce bilan est présenté à France travail.**

### Possibilité d'envisager des périodes de formation en cours de contrat

Le salarié en cours d'insertion par l'activité économique peut bénéficier d'une période de mise en situation professionnelle chez un autre employeur que la structure d'insertion. Il s'agit d'une « **période de mise en situation en milieu professionnel** ».

Cette période de mise en situation en milieu professionnel permet au salarié de se former chez un autre employeur, dans le but de développer son expérience et ses compétences.

Cette formation est envisagée dans différents cas de figure : le salarié souhaite découvrir un nouveau métier ou un autre secteur d'activité que celui pour lequel il est embauché en CDDI ; il souhaite confirmer son projet professionnel dans un secteur

donné de métier ; il souhaite se former auprès d'un employeur avec des perspectives d'embauche.

Quelle que soit la démarche du salarié, elle doit être acceptée par France travail, ou par la structure de l'IAE (structure d'insertion).

Egalement, les salariés en insertion peuvent bénéficier au même titre que les autres salariés d'un plan de formation, ou de préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI).

## La suspension ou fin du CDDI

### Préalablement à toute fin de contrat : possibilité de prévoir une période de suspension

Le CDDI peut être suspendu, à la demande du salarié, pour lui permettre :

- d'effectuer une évaluation en milieu de travail dans le cadre d'une période de mise en situation
- d'effectuer une période d'essai dans une autre entreprise, en vue d'une embauche en CDI ou d'un CDD (d'au moins de 6 mois).

Dans ce dernier cas de figure, toute embauche conduira à une rupture immédiate du CDDI, sans aucun délai de préavis. A l'inverse, le CDDI se poursuit normalement si la période d'essai n'aboutit pas à l'embauche.

### Rupture anticipée du contrat d'insertion

Le salarié est en droit de rompre le CDDI avant son terme pour suivre une formation qualifiante.

Dans ce cas de figure, la rupture sera considérée comme une démission légale : le préavis ne sera pas obligatoire mais il faudra déposer une [lettre de démission CDD](#). Cependant, aucune indemnité de fin de contrat n'est due au salarié.