

NOUVELLES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR EN CAS DE REFUS DU SALARIE D'UN CDI APRES UN CDD

La loi Marché du travail du 21 décembre 2022 prévoit une mesure visant à priver d'allocation chômage les salariés en CDD ou en intérim qui refuseraient par 2 fois une proposition de CDI visant le même emploi ou emploi similaire. Le décret attendu pour mettre en œuvre cette mesure a été publié au journal officiel.

Ainsi, l'entreprise qui souhaite proposer un CDI à un salarié qui travaille chez elle en CDD ou en intérim doit le faire par écrit, avant le terme du contrat. Si le salarié refuse la proposition de CDI ou s'abstient de répondre dans le délai de réflexion imparti par l'employeur, il devra en informer France Travail dans un délai d'un mois.

Un arrêté du 3 janvier 2024 (publié au JO du 10 janvier 2024) indique qu'à cet effet l'employeur doit utiliser une plateforme dédiée, consultable depuis le site internet de France Travail, et accessible à cette adresse : <https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/refus-de-cdi-informer-francetravail>

Proposition de CDI après un CDD ou une mission intérim : les nouvelles obligations de l'employeur

L'employeur qui souhaite poursuivre la relation de travail avec un salarié en CDD ou un intérimaire sous la forme d'un CDI doit en faire la **proposition écrite au salarié**.

Proposition de CDI concernées

Sont concernées les propositions de CDI :

-pour un salarié en CDD, la proposition qui porte **sur le même emploi ou un emploi similaire**, assorti d'une **rémunération au moins équivalente** pour une **durée de travail équivalente**, relevant de la **même classification et sans changement du lieu de travail** ;

-pour un intérimaire à l'issue d'une mission, la proposition qui porte sur le même emploi ou un emploi similaire, sans changement de lieu de travail.

Forme de la notification

La proposition de CDI doit être notifiée au salarié avant le terme du CDD ou du contrat de mission.

Elle doit prendre la forme :

- d'une **lettre recommandée** avec accusé de réception ;
- d'une lettre **remise en mains propres** contre décharge ;
- par tout **moyen donnant date certaine** à sa réception.

La proposition doit être formulée **avant le terme du CDD ou de la mission d'intérim**.

Délai de réflexion

Elle doit par ailleurs indiquer le **délai de réflexion** accordé au salarié et préciser que son absence vaudra refus de proposition de CDI. En l'absence de réponse à l'expiration du délai prévu, il faudra considérer que le salarié a refusé la proposition.

Le délai laissé au salarié pour répondre doit être « *raisonnable* ». Le décret ne définit pas ce qu'il faut entendre par là.

*En l'absence de fixation d'un délai minimal par les textes, nous vous conseillons de laisser au **salarié au moins plusieurs jours** pour répondre afin d'éviter tout risque de contentieux.*

En cas de refus exprès ou tacite du salarié, l'employeur doit en informer France travail

En cas de refus exprès ou tacite (absence de réponse dans le délai imparti) de la proposition de CDI par le salarié, **l'employeur doit en informer France travail**, en justifiant du caractère similaire de l'emploi proposé.

Il dispose pour cela d'un **délai de 1 mois** par voie dématérialisée.

Procédure à suivre :

1. Rassemblez les éléments vous permettant d'effectuer cette déclaration :

- les coordonnées de votre entreprise (SIRET) et celles du salarié (nom, prénom, numéro de sécurité sociale, adresse) ;
- les éléments du CDD ou du contrat de mission et de la proposition de CDI : (voir ci-dessous).

2. Accédez au site : <https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/refus-de-cdi-informer-francetravail>

pour faire votre déclaration :

- créez un compte ;
- complétez le formulaire puis validez.

3. Vous recevez un accusé de réception pour confirmer votre déclaration.

L'employeur doit fournir les informations suivantes :

Éléments et informations à transmettre à France Travail en cas de refus du salarié	
Refus de CDI après un CDD	Refus de CDI après un contrat de mission (intérim)
• Le délai laissé au salarié pour répondre • la date de refus (en cas de refus tacite, indiquer la date d'expiration du délai de réflexion)	
• Le descriptif de l'emploi proposé et des éléments permettant de justifier dans quelle mesure : -l'emploi proposé est identique ou similaire à celui occupé sous CDD ; -la rémunération proposée est au moins équivalente ; -la durée de travail proposée est équivalente ; -la classification de l'emploi est identique ; -le lieu de travail est identique.	• Le descriptif de l'emploi proposé et des éléments permettant de justifier dans quelle mesure : -l'emploi proposé est identique ou similaire à celui de la mission effectuée ; -le lieu de travail est identique.

Si France travail considère que les éléments sont incomplets, il pourra solliciter des éléments complémentaires auprès de l'employeur. Ce dernier disposera alors d'un délai de 15 jours pour répondre.

A réception des informations, France travail informera le salarié des conséquences de son refus sur ses droits aux allocations de retour à l'emploi. Si le salarié refuse 2 propositions de CDI dans un délai de 12 mois, le versement des allocations sera suspendu.

La nouvelle procédure imposée aux employeurs **est entrée en vigueur le 1er janvier 2024**, mais l'arrêté fixant la plateforme à utiliser pour informer France Travail n'a été publié qu'au JO du 10 janvier.

Le ministère du Travail a indiqué que **l'arrêté s'applique de manière rétroactive**. Si la situation s'est présentée entre le 1^{er} janvier et le 10 janvier 2024, la procédure s'applique donc.

Décret n° 2023-1307 du 28 décembre 2023 relatif au refus par un salarié d'une proposition de contrat de travail à durée indéterminée à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000048707198>

Arrêté du 3 janvier 2024 : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000048898939>