



Nouvelles obligations en matière de proposition de CDI à un salarié en CDD et en cas de refus de ce dernier

La loi du 21 décembre 2022 a prévu de nouvelles obligations à destination des entreprises :

- 1) Lorsque l'employeur propose que la relation contractuelle de travail se poursuive après un CDD (un contrat d'intérim) sous la forme d'un CDI pour occuper 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, **il doit notifier cette proposition par écrit** au salarié ;
- 2) En cas de refus du salarié, l'employeur **doit en informer l'opérateur France Travail**.

En effet, le salarié concerné peut perdre le bénéfice de l'allocation chômage s'il refuse à deux reprises un CDI sur une période de 12 mois.

Ces nouvelles obligations étaient en attente de textes d'application. Ces derniers viennent d'être publiés :

- le décret du 28 décembre 2023 (JO du 29/12/2023),
- l'arrêté du 3 janvier 2024 (JO du 10/01/2024).

1) Proposition d'un CDI par écrit

Lorsque l'employeur propose un CDI dans le cadre précité, il doit notifier sa proposition au salarié par LRAR, par lettre remise en main propre contre décharge, ou par tout autre moyen donnant date certaine à sa réception, avant le terme du contrat à durée déterminée (ou du contrat de mission), en lui accordant un délai « raisonnable » pour répondre.

Cette proposition doit préciser qu'à l'issue de ce délai de réflexion, une absence de réponse vaut rejet de cette proposition.

2) **Information de France Travail en cas de refus**

En cas de refus exprès ou tacite du salarié dans le délai accordé, l'employeur dispose d'un délai d'un mois pour informer l'opérateur France Travail de ce refus.

L'information de l'opérateur France Travail est réalisée par voie dématérialisée, sur une plateforme dédiée, consultable depuis le site internet de l'opérateur France Travail (<https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/refus-de-cdi-informer-francetravail>).

Cette information doit être assortie d'un descriptif de l'emploi proposé et des éléments permettant de justifier dans quelle mesure¹ :

- 1) L'emploi proposé est identique ou similaire à celui occupé ;
- 2) La rémunération proposée est au moins équivalente ;
- 3) La durée de travail proposée est équivalente ;
- 4) La classification de l'emploi proposé et le lieu de travail sont identiques.

Cette information est également accompagnée de la mention :

- 1) Du délai laissé au salarié pour se prononcer sur la proposition de contrat à durée indéterminée ;
- 2) De la date de refus exprès du salarié, ou en cas d'absence de réponse, de la date d'expiration du délai accordé, au terme duquel le refus du salarié est réputé acquis.

Si l'opérateur France Travail constate que les informations fournies sont incomplètes, il peut adresser une demande d'éléments complémentaires à l'employeur, qui dispose d'un délai de quinze jours à compter de cette demande pour y répondre.

A réception des informations complètes, l'opérateur France Travail informe le salarié de cette réception et des conséquences du refus de contrat à durée indéterminée sur l'ouverture de droit à l'allocation d'assurance.

3) **Date d'entrée en vigueur**

Ces obligations sont considérées comme étant entrées en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2024.

* *
 *

Nous vous précisons que ces éléments seront développés lors de la formation trimestrielle du 14 mars prochain.

¹ SI la proposition fait suite à un contrat d'intérim, seuls les éléments relatifs au 1) et au lieu de travail doivent être transmis.