

Refus de CDI à l'issue d'un CDD ou d'un contrat d'intérim

Quelles sont les nouvelles obligations de l'employeur ?

La loi dite « Marché du travail¹ » a pour ambition de favoriser le plein-emploi. L'une des mesures pour y parvenir est que le demandeur d'emploi qui a refusé, à deux reprises au cours des 12 mois précédents, une proposition de CDI à l'échéance d'un CDD ou d'un contrat de mission lorsque celle-ci porte sur le même emploi ou sur un poste similaire, ne sera pas indemnisé par l'assurance chômage. Entrée en vigueur par décret² le 1^{er} janvier 2024, cette mesure met en place un processus qui n'est pas sans conséquences sur les relations entre employeur et salarié. *SIC mag* fait le point.

PAR **SÉVERINE BOURCIER**, CONSULTANTE SENIOR EN DROIT SOCIAL, INFODOC-EXPERTS



Fortement recommandée dans les autres cas, la proposition écrite est donc impérative lorsque la proposition porte sur un emploi identique ou analogue.

Notion d'emploi similaire

Cette notion est définie différemment, selon que le salarié présent dans l'entreprise a été embauché en contrat à durée déterminée ou en contrat de mission.

Cette mesure entraîne de nouvelles obligations pour l'employeur : ainsi, lorsque la proposition porte sur le même emploi ou sur un emploi similaire, il devra formuler sa proposition par écrit. Si le salarié la refuse, l'employeur devra alors prévenir France Travail, qui informera à son tour le salarié de la réception de cette information, et des conséquences de son refus sur une éventuelle indemnisation au titre de l'assurance chômage.

Ce nouveau processus peut ainsi entraîner des conséquences sur les relations entre employeur et salarié à l'issue d'un CDD. Autant de raisons qui doivent inciter à la sensibilisation des clients sur le sujet.

NOUVELLE PROCÉDURE DE PROPOSITION D'UN CDI POUR UN POSTE IDENTIQUE OU SIMILAIRE

L'employeur qui souhaite proposer un CDI à l'un de ses salariés à l'issue d'un CDD ou d'un contrat d'intérim sur un poste identique ou similaire doit s'en aménager la preuve.

Nécessité d'une offre écrite

La proposition du même poste ou d'un emploi équivalent en CDI doit être formulée au salarié avant l'échéance du CDD ou du contrat de mission.

Elle doit être notifiée par écrit au salarié. Cette proposition écrite peut prendre la forme d'une lettre recommandée avec accusé de réception, d'une lettre remise en main propre contre décharge, ou de tout autre moyen conférant date certaine³.

Critères retenus pour l'appréciation d'un emploi similaire	
Salarié en CDD	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Rémunération au moins équivalente (pour une durée de travail équivalente) ➤ Classification identique ➤ Lieu de travail identique ➤ Durée du travail identique
Intérimaire au sein de l'entreprise utilisatrice	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Niveau inchangé ➤ Lieu de travail identique

1. Loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein-emploi (art.2)
 2. 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
 3. C. travail, art. R. 1243-2



DÉLAI DE RÉFLEXION ET RÉPONSE DU SALARIÉ

L'employeur doit préciser le délai de réflexion laissé au salarié pour étudier sa proposition de CDI.

Ce délai doit être « raisonnable ». Qu'entend-on par là ? Les textes n'apportent aucune précision sur le sujet.

Des éléments de réponse se trouvent dans une instruction datant du début des années 1990 : l'Administration recommandait alors, dans le cas d'une modification de contrat de travail pour motif personnel, de laisser un délai de réflexion de 15 jours. À notre sens, cette règle semble pouvoir s'appliquer dès lors que la durée du CDD en cours le permet.

S'il s'agit d'un CDD de courte durée, comment procéder ? Dans cette hypothèse, le délai de réflexion « raisonnable » pourrait-il être d'une durée équivalente à la durée de la période d'essai du CDD en cours ? Aucune certitude sur le sujet, mais c'est une pratique à envisager. Au cours de ce délai de réflexion, le salarié peut répondre à la proposition de manière tacite ou expresse, mais le silence gardé au-delà du délai de réflexion octroyé par l'employeur vaut rejet.

OBLIGATION D'INFORMATION DE FRANCE TRAVAIL EN CAS DE REFUS DU CDI

Si le salarié refuse un poste identique ou similaire en CDI, l'employeur a désormais l'obligation d'en informer France Travail.

L'employeur (ou l'entreprise utilisatrice dans le cas d'un CDI proposé à l'issue d'un contrat de mission) dispose alors d'un délai d'un mois à compter du refus du salarié pour le faire.

Le renseignement est transmis par voie dématérialisée, sur une plateforme dédiée, accessible à l'adresse suivante : <https://www.demarches-simplifiees.fr/com mencer/refus-de-cdi-informer-francetravail>.

L'information transmise à France Travail doit être accompagnée du descriptif de l'emploi proposé et des éléments permettant de justifier que :

- l'emploi est identique ou similaire à celui occupé ;
- la rémunération proposée est au moins égale ;
- la durée du travail proposée est au moins équivalente ;
- la classification et le lieu de travail sont identiques.

Ces éléments doivent permettre de motiver dans quelle mesure le poste proposé en CDI est comparable à celui qu'occupait jusqu'alors le salarié en CDD ou l'intérimaire en contrat de mission. Cette information doit également être accompagnée de la mention du délai laissé au salarié pour se prononcer. Le cas échéant, l'employeur devra également indiquer la date à laquelle le salarié a expressément refusé la proposition de CDI.

Si France Travail constate que les éléments fournis sont incomplets, une demande de pièces complémentaires pourra être adressée à l'employeur, qui dispose alors d'un nouveau délai de 15 jours pour y répondre.

INFORMATION DU SALARIÉ PAR FRANCE TRAVAIL

Lorsqu'il est informé par l'employeur du refus d'un CDI, l'opérateur France Travail accuse réception de cette information auprès du salarié, et l'informe des conséquences à venir de son refus sur ses droits aux allocations chômage.

Lorsque le salarié a refusé à deux reprises, au cours des 12 mois précédents, une proposition de CDI pour un poste identique ou similaire, il peut se voir refuser le bénéfice des allocations chômage. Toutefois, ce principe de privation de droits ne s'applique pas lorsque :

- l'intéressé a bénéficié d'un CDI au cours des 12 derniers mois ;

- la dernière proposition qui lui a été faite n'est pas conforme aux critères prévus par son projet personnalisé d'accès à l'emploi élaboré avant son refus.

En pratique, cette nouvelle procédure ne va pas sans poser un certain nombre d'interrogations.

Elle n'est en effet assortie d'aucune sanction. Ainsi, l'employeur qui ne respecterait pas son obligation d'information à l'égard de France Travail ne serait pas sanctionné ; il en est de même s'il ne formalise pas sa proposition de CDI par écrit. En outre, il n'est prévu aucune possibilité pour le salarié de contester le caractère identique ou similaire du poste proposé en CDI qu'il aurait refusé.

En l'état actuel, les textes n'envisagent donc pas que le salarié puisse justifier son refus lorsque, par exemple, il envisage de changer de secteur d'activité ou de localisation géographique, ou encore s'il souhaite s'engager dans une reconversion professionnelle. Considérant légitimement que le poste proposé en CDI ne répond pas à ses attentes, il pourrait alors se voir privé d'allocations chômage sans possibilité de recours.

Si le décret du 29 décembre 2023 a bien permis la mise en œuvre de cette nouvelle procédure, il n'apporte pas toutes les réponses aux questions pratiques qui ne manqueront pas de se poser...

POUR ALLER PLUS LOIN

Consultez sur www.infodoc-experts.fr la fiche client et l'infographie dédiées aux nouvelles obligations concernant la proposition d'un CDI à l'issue d'un CDD.