



PROPOSITION D'UN CDI APRES UN CDD OU UNE MISSION D'INTERIM : DE NOUVELLES OBLIGATIONS POUR L'EMPLOYEUR

Dans le cadre de la Loi « Marché du travail », les pouvoirs publics ont souhaité sanctionner par une privation d'allocations chômage les demandeurs d'emploi qui, de façon abusive, refuseraient d'occuper sous contrat à durée indéterminée un poste similaire à celui précédemment occupé en contrat à durée déterminée ou en intérim.

Cependant, pour que le suivi du ou des refus du demandeur d'emploi d'occuper un poste en CDI soit effectif, l'employeur devra faire face à de nouvelles obligations.

Ces nouvelles obligations sont entrées en vigueur au 1^{er} Janvier 2024.

I. RAPPEL DU CONTEXTE LEGAL :

Pour rappel, la Loi n° 2022-1598 du 21 Décembre 2022 dite « Marché du travail » a introduit dans le Code du travail, par l'article L. 1243-11-1, une procédure particulière lorsque l'employeur propose au salarié en fin de CDD la poursuite de la relation contractuelle de travail sous la forme d'un contrat à durée indéterminée :

- 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.

L'employeur doit en pareil cas formaliser par écrit et dans un délai raisonnable la proposition de poste et informer l'opérateur indemnisant les demandeurs d'emploi en cas de refus d'occuper le poste proposé.

En vertu de l'article L 1251-33-1 du Code du travail, la même règle s'applique également pour les salariés en contrat de travail temporaire, sauf concernant les caractéristiques du



poste en CDI proposé qui sont moins rigoureuses que celles pour le CDD. Le poste proposé doit simplement, dans ce cas, :

- être identique ou similaire
- sans changement de lieu de travail.

Cette procédure d'information a pour corollaire la mesure introduite également par la même Loi « Marché du travail » privant de l'allocation-chômage les salariés en CDD (ou en contrat d'intérim) qui auraient refusé deux fois un contrat à durée indéterminée sur un emploi identique ou similaire dans les 12 mois. L'employeur doit donc informer FRANCE TRAVAIL en cas de refus du salarié.

Cependant, ces mesures d'information par l'employeur et de privation d'assurance chômage n'étaient pas jusqu'à présent entrées en vigueur à défaut de textes d'application.

Un Décret du 28 Décembre 2023 et un arrêté du 3 Janvier 2024 sont venus préciser les modalités d'application de l'obligation d'information.

II. PROCEDURE DE PROPOSITION DU CDI A UN SALARIE EN CDD OU EN INTERIM :

Depuis le 1^{er} Janvier 2024, l'employeur qui veut proposer un CDI à l'issue d'un CDD ou d'un contrat d'intérim sur un emploi identique ou similaire doit respecter une procédure particulière :

1. L'employeur est tenu de notifier cette proposition au salarié **par lettre recommandée avec accusé de réception, 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 d'intérim).
2. L'employeur doit accorder au salarié **un délai raisonnable pour se prononcer sur la proposition de contrat à durée indéterminée** en lui indiquant qu'à l'issue de ce délai de réflexion, une absence de réponse de sa part vaudra rejet de cette proposition. Si la notion de délai raisonnable est laissée à l'appréciation de l'employeur, un délai compris entre 8 et 15 jours calendaires devrait être suffisant.

ATTENTION : Afin d'éviter tout litige avec le salarié, il est conseillé de préciser dans la proposition de contrat à durée indéterminée **les caractéristiques détaillées du poste proposé pour pouvoir démontrer que cet emploi est identique ou similaire et répond bien aux conditions prévues à l'article L. 1243-11-1 ou L. 1251-33-1**. Dans le cas contraire, le salarié pourrait reprocher à l'employeur de ne pas avoir été suffisamment informé pour prendre une décision en toute connaissance de cause.



3. En cas de refus du salarié, l'employeur a l'obligation de prévenir FRANCE TRAVAIL.

À NOTER : Si cette procédure d'information constitue une nouvelle obligation à la charge de l'employeur, **rappelons toutefois que l'employeur avait déjà par le passé intérêt à formuler la proposition de poste sous CDI par écrit avant la fin du contrat à durée déterminée ou la mission d'intérim** puisqu'en cas de refus du salarié, l'employeur était alors dispensé de verser l'indemnité de précarité.

III. INFORMATION DE FRANCE TRAVAIL PAR L'EMPLOYEUR EN CAS DE REFUS DU SALARIE :

Un arrêté du 3 Janvier 2024, publié au Journal officiel du 10 Janvier 2024 est venu préciser les modalités d'information de FRANCE TRAVAIL par l'employeur.

Cette information devra être réalisée **par voie dématérialisée sur une plateforme dédiée**, consultable depuis le site internet de FRANCE TRAVAIL. La plateforme est accessible à l'adresse suivante :

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

En cas de refus exprès ou tacite du salarié dans le délai fixé par l'employeur, ce dernier disposera d'un **délai d'un mois à compter du refus du salarié pour informer FRANCE TRAVAIL via la plateforme dédiée.**

Cette information devra être assortie d'un **descriptif de l'emploi proposé** et des éléments permettant de justifier que :

4. l'emploi proposé est identique ou similaire à celui occupé ;
5. (pour le salarié en CDD) : la rémunération proposée est au moins équivalente ; la durée de travail proposée est équivalente ; la classification de l'emploi proposé et le lieu de travail sont identiques ;
6. (pour le salarié en intérim) : le lieu de travail est identique.

Cette information devra également comporter :

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



Si FRANCE TRAVAIL estime que les informations fournies sont incomplètes, il adressera une demande d'éléments complémentaires à l'employeur, qui disposera alors d'un délai de quinze jours à compter de cette demande pour préciser les éléments manquants.

Le salarié sera ensuite informé par FRANCE TRAVAIL de la démarche effectuée par son ancien employeur et des conséquences du refus de contrat à durée indéterminée sur l'ouverture de droit à l'allocation d'assurance chômage.

IV. RAPPEL DES CONSEQUENCES POUR LE DEMANDEUR D'EMPLOI EN CAS DE REFUS DE CDI :

S'il est constaté qu'un demandeur d'emploi a refusé **à 2 reprises, au cours des 12 mois précédents**, une proposition de CDI sur un poste identique ou similaire dans les conditions prévues à l'article L. 1243-11-1, ou L. 1 251-33-1, **le bénéfice de l'allocation d'assurance lui sera refusé.**

Toutefois, deux exceptions sont prévues. Le refus d'indemnisation ne sera pas applicable :

- si le salarié a été employé dans le cadre d'un CDI au cours des 12 mois précédents ;
- si la dernière proposition de CDI adressée au demandeur d'emploi n'est pas conforme aux critères prévus par le projet personnalisé d'accès à l'emploi avant la date du dernier refus.

V. LES DIFFICULTES ENGENDREES PAR CE NOUVEAU DISPOSITIF :

La mise en œuvre de la procédure de proposition de poste en CDI sur un poste identique ou similaire et celle de la procédure d'information du refus du salarié à FRANCE TRAVAIL vont engendrer **des difficultés pratiques et juridiques pouvant être à l'origine de différents contentieux :**

– Un salarié sanctionné par FRANCE TRAVAIL suite au refus d'une proposition de CDI pourra estimer que l'emploi proposé n'était pas à un emploi identique ou similaire en tous points à celui précédemment occupé en CDD et que son refus était donc légitime.

Or, aucune procédure particulière n'a été prévue par le législateur pour que le salarié puisse contester la prétendue similarité du poste proposé par l'employeur et indiquée comme telle à FRANCE TRAVAIL.



Dans ce cas, le salarié n'aura d'autre solution que de contester la proposition en saisissant la juridiction administrative, procédure longue, aléatoire et potentiellement coûteuse.

En cas d'issue favorable, le demandeur d'emploi pourra alors se retourner contre son ancien employeur pour demander des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi.

L'employeur aura donc intérêt à soigner la rédaction de la proposition de poste en CDI pour éviter toute contestation ultérieure.

– Si l'employeur, lors de la proposition de poste en CDI au salarié, ne respecte pas la procédure d'information (proposition orale, délai insuffisant pour que le salarié se positionne sur l'offre), sera-t-il exposé à une sanction ? Les textes ne prévoient aucune sanction mais un demandeur d'emploi s'estimant lésé pourrait parfaitement contester ce formalisme imparfait et réclamer la réparation du préjudice éventuellement subi.

– De même, FRANCE TRAVAIL devra-t-il tenir compte d'un refus suite à une proposition de CDI non réalisée dans les formes réglementaires ?

– Si l'employeur n'informe pas FRANCE TRAVAIL du refus du salarié, quels sont les risques encourus par cet employeur ? A ce jour, aucune sanction n'est prévue par les textes précités.

– Un salarié en CDD (ou en intérim) peut accepter la précarité d'un poste pour des raisons qui lui sont propres mais ne pas souhaiter pour autant poursuivre la relation de travail par un CDI pour des raisons lui apparaissant comme légitimes : conditions d'emploi difficiles, éloignement géographique du poste, relations difficiles avec ses collègues ou son employeur, poste en CDD ne correspondant pas aux attentes du salarié, ...

En pareil cas, le refus du salarié de poursuivre la relation de travail en CDI doit-il être à l'origine de l'interruption de l'indemnisation par FRANCE TRAVAIL ? Dans cette hypothèse, le salarié ne pourrait-il pas être tenté, pour se déresponsabiliser de son refus, de décrire les conditions de travail sous CDD de façon volontairement négatives ?

Ces différents exemples incitent donc à traiter les nouvelles obligations d'information à la charge de l'employeur avec la plus grande précaution afin d'éviter tout futur contentieux.