



REFUS DE CDI APRÈS UN CDD OU UNE PÉRIODE D'INTÉRIM

Procédure à respecter par l'employeur et incidence sur l'indemnisation chômage du salarié

Depuis le premier janvier 2024, l'employeur qui envisage de recruter un travailleur en CDI à l'issue d'un CDD ou d'un contrat de travail temporaire doit lui notifier sa proposition en lui laissant un délai de réflexion raisonnable. Le refus du salarié, dont l'employeur doit désormais informer France Travail (ex-Pôle Emploi), pourra avoir des conséquences sur ses droits à chômage.

La loi du 21 décembre 2022 (dite loi Marché du travail) a durci les droits à chômage des salariés en cas de refus d'un CDI après un CDD ou un contrat de travail temporaire. En effet, si un salarié refuse plus de deux CDI sur une période de douze mois, il ne pourra bénéficier de ses allocations chômage que s'il a été en CDI pendant cette période.

Le chef d'entreprise confronté à un tel refus doit désormais respecter une procédure spécifique. L'employeur (pour les CDD) ou l'entreprise utilisatrice (pour les missions d'intérim) devra informer l'opérateur France Travail (ex-Pôle emploi) de ce refus, selon des modalités qui ont été fixées par la loi ainsi que par un décret récent.

Ces modalités concernent autant la proposition faite par l'employeur au salarié que la notification de son refus à France Travail.

La procédure est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

Comment l'employeur doit-il formaliser la proposition de CDI au salarié ?

Lorsque l'employeur ou l'entreprise utilisatrice propose que la relation contractuelle de travail se poursuive sous la forme d'un CDI après l'échéance du terme du CDD ou de la mission d'intérim, cette proposition doit être :

- rédigée par écrit,
- adressée au salarié avant le terme du contrat à durée déterminée ou du contrat de mission, par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR), remise en main propre contre décharge ou tout autre moyen donnant date certaine à sa réception.

⇒ Si le salarié est en CDD

L'emploi proposé par l'employeur doit :

- être le même ou similaire,
- être assorti d'une rémunération au moins équivalente pour une durée de travail équivalente,
- relever de la même classification,
- être sans changement du lieu de travail¹.

⇒ Si le salarié est un intérimaire

L'emploi proposé par l'entreprise utilisatrice doit :

- être le même ou similaire,
- être sans changement du lieu de travail¹.

Un délai raisonnable doit être accordé au salarié pour se prononcer sur la proposition de l'employeur. A l'issue de ce délai, une absence de réponse de sa part vaut rejet de la proposition de CDI. Ces éléments devront figurer dans le courrier.



Comment l'employeur doit-il informer France Travail en cas de refus du salarié de la proposition de CDI ?

En cas de refus (exprès ou tacite) du salarié, l'entreprise dispose d'un délai d'un mois pour informer France Travail (ex-Pôle emploi) par voie dématérialisée.

Pour l'année 2024, France Travail doit être informée sur une plateforme dédiée accessible à l'adresse suivante : <https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/refus-de-cdi-informer-francetravail>, consultable aussi sur le site internet de France Travail.

A priori, à compter de 2025, cette information devra figurer sur l'attestation employeur.

Dans le formulaire, il faut décrire l'emploi proposé et sa conformité par rapport aux critères posés par les textes en termes de poste, rémunération, durée du travail, classification et lieu de travail (voir supra).

Cette information est également accompagnée de la mention :

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

Une fois la déclaration finalisée, l'entreprise recevra un accusé de réception. Si les informations fournies sont incomplètes, France Travail enverra une demande d'éléments complémentaires à l'entreprise qui disposera d'un délai de quinze jours pour y répondre.

Quelles conséquences pour le salarié ?

Lorsqu'il fera valoir ses droits à chômage, s'il est constaté que le salarié a refusé à deux reprises de poursuivre la relation contractuelle en CDI à l'issue d'un CDD ou d'un contrat de travail temporaire au cours des 12 mois précédents, il ne pourra bénéficier de ses allocations chômage que s'il a été employé en CDI pendant cette période.

Néanmoins, il conservera ses droits à chômage si le dernier poste proposé ne correspond pas aux critères prévus dans le Projet personnalisé d'accès à l'emploi.

France Travail informera le salarié des conséquences de son refus sur ses droits à chômage dès réception des informations complètes de l'employeur ou de l'entreprise utilisatrice.

¹ Par « lieu de travail », nous pensons qu'il faut entendre ici un lieu de travail fixe. Les salariés non sédentaires affectés à des chantiers différents d'un contrat (CDD ou mission d'intérim) à l'autre (CDI) devraient donc pouvoir être considérés comme n'ayant pas subi de « changement de lieu de travail ».