

Deux CDI refusés après un CDD = allocations chômage supprimées !



© 2025 Les Echos Publishing

Depuis le 1^{er} janvier 2024, les salariés en contrat à durée déterminée (CDD) qui, sur une période de 12 mois, refusent deux propositions de contrat à durée indéterminée (CDI) pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, peuvent se voir refuser le bénéfice des allocations d'assurance chômage. Cependant, les textes réglementaires qui fixent les modalités d'application de cette procédure avaient fait l'objet d'un recours en annulation devant le Conseil d'État porté par plusieurs syndicats. Et ce, au motif qu'ils introduiraient, notamment, un traitement discriminatoire dans l'accès aux droits à l'assurance chômage et une situation de travail forcé pour les salariés. Mais ces arguments viennent d'être écartés par les juges. L'occasion de rappeler les obligations qui incombent aux employeurs dans le cadre de ce dispositif qui continue donc de s'appliquer.

Précision : cette procédure concerne également les travailleurs intérimaires qui refusent deux propositions de CDI au cours d'une période de 12 mois.

Formuler une proposition écrite

L'employeur qui souhaite proposer un CDI à l'un de ses

salariés en CDD doit l'en informer par écrit avant le terme de son contrat. Et ce, par lettre recommandée avec accusé de réception, par lettre remise en main propre contre décharge ou par tout autre moyen donnant date certaine à la réception de la proposition.

Important : cette proposition doit permettre au salarié d'occuper le même emploi (ou un emploi similaire), avec une rémunération au moins équivalente pour une durée de travail équivalente, relevant de la même classification, et sans changement du lieu de travail. Pour les travailleurs intérimaires, la proposition de CDI doit concerner le même emploi ou un emploi similaire, sans changement du lieu de travail.

La proposition de CDI doit préciser le délai de réflexion qui est accordé au salarié pour se décider. Sachant qu'aucun délai minimal n'est exigé par la loi, si ce n'est qu'il doit s'agir d'un « délai raisonnable ». Le salarié doit, en outre, être informé qu'une absence de réponse de sa part dans le délai imparti équivaut à un refus de signer le CDI.

Effectuer une déclaration auprès de France Travail

Le refus du salarié de donner une suite favorable à la proposition de CDI, ou son absence de réponse dans le délai imparti, doit faire l'objet d'une information auprès de France Travail.

Et il appartient à l'employeur d'effectuer cette formalité, par voie dématérialisée, via [une plate-forme dédiée](#). Et ce, dans le mois qui suit le refus du salarié.

À noter : l'information ainsi transmise à France Travail doit comporter un descriptif de l'emploi proposé ainsi que des éléments permettant de s'assurer que cet emploi respecte les

conditions requises, à savoir un emploi identique ou similaire, une rémunération au moins équivalente, etc. Et elle doit aussi mentionner le délai de réflexion accordé au salarié et la date de son refus de signer le CDI (ou la date d'expiration du délai de réflexion, en l'absence de réponse du salarié).

[Conseil d'État, 18 juillet 2025, n° 492244](#)

© 2025 Les Echos Publishing