

Quand un salarié en CDD refuse un CDI...



© 2024 Les Echos Publishing

Depuis le 1^{er} janvier 2024, une nouvelle procédure s'impose aux employeurs qui proposent un contrat à durée indéterminée (CDI) à un salarié déjà recruté dans l'entreprise en contrat à durée déterminée (CDD). Avec, à la clé, une nouvelle formalité à accomplir en cas de refus du salarié de signer le CDI.

Précision : instaurées par la loi Marché du travail du 21 décembre 2022, ces nouveautés visent à limiter le droit aux allocations chômage des salariés qui refusent, à plusieurs reprises, de signer un CDI.

Une proposition écrite...

L'employeur qui souhaite proposer un CDI à l'un de ses salariés en CDD doit lui transmettre cette proposition 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 procédure concerne les propositions de CDI permettant au salarié d'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.

La proposition de CDI formulée par l'employeur 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. Cette proposition doit, en outre, informer le salarié qu'une absence de réponse de sa part dans le délai imparti équivaut à un refus de signer le CDI.

... et une information à transmettre à 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 (ex-Pôle emploi).

Et il appartient à l'employeur d'effectuer cette formalité, par voie dématérialisée, via [une plate-forme dédiée](#).

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 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).

Et attention, cette information doit être transmise à France Travail dans le mois qui suit le refus du salarié !

[Décret n° 2023-1307 du 28 décembre 2023, JO du 29](#)

[Arrêté du 3 janvier 2024, JO du 10](#)

© 2024 Les Echos Publishing