

DÉCRYPTAGE DE LA PROCÉDURE IMPOSÉE AUX EMPLOYEURS

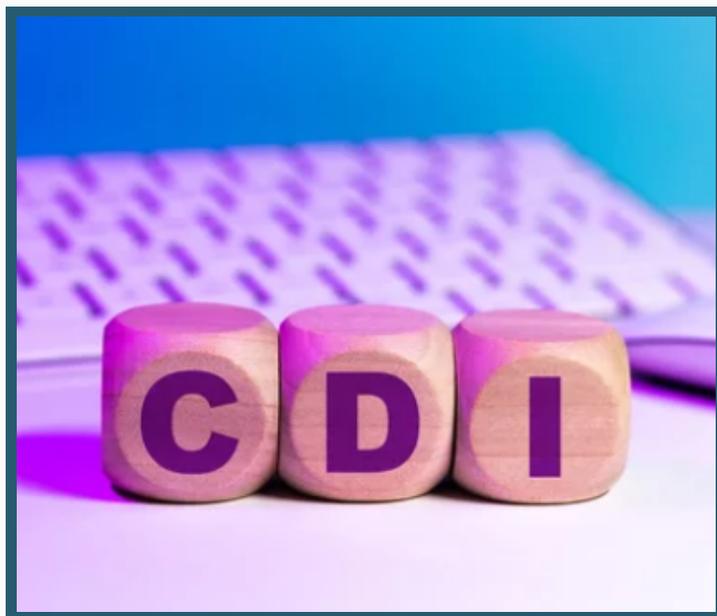
Les démarches/obligations pour l'employeur en cas de refus d'un CDI par un salarié à l'issue de son contrat à durée déterminée ou son contrat de mission :

Depuis le 1er janvier 2024, le refus de deux propositions de CDI est susceptible d'entraîner la privation du droit à l'allocation chômage.

L'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) ne peut être accordée à un demandeur d'emploi qui, dans les 12 mois précédant l'échéance de son CDD ou de son contrat d'intérim, a refusé deux propositions de CDI.

La privation de ce droit ne peut alors jouer que si l'emploi proposé par l'employeur ou l'entreprise utilisatrice répond aux critères cumulatifs suivants. Si le salarié est présent dans l'entreprise en vertu d'un CDD, l'emploi doit :

- 1 → être identique ou similaire à celui exercé jusqu'alors ;
- 2 → être assorti d'une rémunération au moins équivalente ;
- 3 → reposer sur une durée de travail équivalente ;
- 4 → relever de la même classification ;
- 5 → ne pas emporter de modification du lieu de travail.



Revenant ainsi sur certains droits, notamment la liberté de choix et de travail, des salariés et demandeurs d'emploi, cette modification pratique entraîne également des obligations et des procédures supplémentaires pour l'employeur :

1ère étape : la proposition de l'employeur et délai de réflexion du salarié



Proposer le CDI au salarié avant la fin de son CDD



Par une notification écrite

- avec une description du poste et de la rémunération
- préciser que l'absence de réponse dans un délai raisonnable vaut refus



Attendre la fin du délai de réflexion pour le salarié (*délai d'environ 10 jours raisonnable*)

2ème étape : l'information de France Travail en cas de refus de la proposition par le salarié

En cas d'acceptation, le contrat se poursuit en CDI.

En cas de refus ou de non réponse du salarié :



Transmettre les documents de fin de contrat



Informé FRANCE EMPLOI de ce refus en y joignant un certain nombre d'éléments justificatifs **dans un délai d'un mois** via une voie dématérialisée



France Travail peut demander à l'employeur un complément d'informations auquel il répond sous 15 jours

Cette procédure est loin de faire l'unanimité auprès des employeurs et de leurs représentants, qui ont pu s'exprimer.

Quid d'une sanction pour l'employeur qui ne respecterait pas cette procédure ?

Pour l'instant, les textes ne nous le disent pas... à suivre

Sources : Article L. 1243-11-1 et R. 1243-2 du code du travail