



Avec la collaboration de

Maître Laëtitia TRANNIN MEIRAN
AVOCAT À LA COUR

Toque B0362
19 avenue Victor Hugo – 75016 Paris
Tél. : 01 78 96 44 40

Paris, le 14 février 2024

NOUVELLE OBLIGATION DÉCLARATIVE POUR UN EMPLOYEUR QUI PROPOSE UN CDI À UN SALARIÉ AU TERME DE SON CDD OU DE SA MISSION D'INTÉRIM

La loi Marché du travail du 21 décembre 2022 avait instauré une nouvelle formalité pour l'employeur qui propose un contrat à durée indéterminée à un salarié en fin de mission d'intérim ou en fin de contrat à durée déterminée.

Le décret 2023-1307 du 28 décembre 2023 est venu préciser les modalités d'application de cette nouvelle obligation qui s'applique depuis le 1^{er} janvier 2024.

Aux termes des nouveaux articles L. 1243-11-1 (CDD) et L.1251-33-1 (contrat de mission), lorsque l'employeur propose que la relation contractuelle de travail se poursuive, après l'échéance du terme, sous la forme d'un CDI 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, il doit notifier cette proposition par écrit au salarié.

Lorsque la proposition est faite au terme d'un contrat de mission, les mêmes règles s'appliquent à ceci près que les CDI concernés sont tous ceux proposés pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, sans changement du lieu de travail. Il n'est pas exigé que le CDI comporte une rémunération et une durée de travail équivalentes, ni la même classification.

En cas de refus du salarié, l'employeur en informe Pôle Emploi (devenu France Travail) en justifiant du caractère similaire de l'emploi proposé.



« Cette nouvelle formalité vise à limiter le droit aux allocations chômage des salariés qui refusent à plusieurs reprises de signer un CDI. »

L'**employeur** (ou l'**entreprise utilisatrice** lorsque le salarié est intérimaire) doit notifier au salarié la proposition de CDI 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 de mission d'intérim).

Il accorde au salarié un **délai raisonnable** pour se prononcer sur la proposition de CDI en lui indiquant qu'à l'issue de ce **délai de réflexion**, une absence de réponse de sa part, **vaut rejet** de cette proposition (article R. 1243-2 et R 1251-3-1 du Code du travail).



« En cas de refus **exprès ou tacite** du salarié (ou de l'intérimaire) dans le **délai de réflexion imparti**, l'employeur doit en informer France travail par voie dématérialisée **dans le délai d'un mois.** »

La **déclaration de l'employeur** est assortie des précisions suivantes :

1

Un **descriptif de l'emploi proposé**

2

Des éléments qui permettent de justifier que le **poste proposé est identique ou similaire à celui occupé**, la **rémunération équivalente**, ainsi que la **durée du travail**, la **classification** et le **lieu de travail**.

Si la personne est **intérimaire** il faut simplement justifier que l'emploi proposé est **identique ou similaire** à celui de la mission effectuée et que le lieu de travail est **identique**.

3

Du **délai** laissé au salarié ou l'intérimaire pour se prononcer sur la **proposition de CDI**

De la **date de refus exprès**, ou en cas d'absence de réponse, de la **date d'expiration du délai** au terme duquel le refus du salarié est réputé acquis.

4

Si les informations sont **incomplètes**, France Travail peut adresser une **demande d'informations complémentaires** à laquelle l'employeur aura **15 jours pour répondre**.

France Travail informera le salarié de la **réception** de cette déclaration et des **conséquences de son refus** sur l'ouverture de **droit à l'allocation d'assurance chômage**.

NOUS CONTACTER

Organisation des Poissonniers Écaillers de France
98 boulevard Pereire | 75017 PARIS
contact@poissonniers.com

