

Refus par un salarié d'un CDI à la fin d'un CDD : que prévoit le décret du 28 décembre 2023 ? Par Patrick Lingibé, Avocat.

Parution : mercredi 3 janvier 2024

Adresse de l'article original :

<https://www.village-justice.com/articles/refus-par-salarie-cdi-fin-cdd-que-prevoit-decret-decembre-2023,48334.html>

Reproduction interdite sans autorisation de l'auteur.

Cet article présente le décret n° 2023-1307 du 28 décembre 2023 relatif au refus par un salarié d'une proposition de contrat de travail à durée indéterminée à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée.

Il convient de rappeler préalablement les articles L. 1243-11-1 et L.1251-33-1 du code du travail qui ont été créés par l'article 2 de la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi.

D'une part, l'article L. 1243-11-1 du code du travail dispose :

« Lorsque l'employeur propose que la relation contractuelle de travail se poursuive après l'échéance du terme du contrat à durée déterminée sous la forme d'un contrat à durée indéterminée 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 notifie cette proposition par écrit au salarié. En cas de refus du salarié, l'employeur en informe Pôle emploi en justifiant du caractère similaire de l'emploi proposé. Un décret en Conseil d'État fixe les modalités d'application du présent article. »

D'autre part, l'article L. 1251-33-1 du code du travail dispose :

« Lorsque, à l'issue d'une mission, l'entreprise utilisatrice propose au salarié de conclure un contrat à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, sans changement du lieu de travail, elle notifie cette proposition par écrit au salarié. En cas de refus du salarié, l'entreprise utilisatrice en informe Pôle emploi en justifiant du caractère similaire de l'emploi proposé. Un décret en Conseil d'État fixe les modalités d'application du présent article. »

C'est pour fixer les modalités d'application des deux articles précités qu'un décret n° 2023-1307 du 28 décembre 2023 relatif au refus par un salarié d'une proposition de contrat de travail à durée indéterminée à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée a été publié au Journal Officiel du vendredi 29 décembre 2023.

Ce texte de seulement **quatre articles** va impacter les relations entre les salariés et les employeurs du droit privé ainsi que l'opérateur **France Travail** qui sera le nouveau nom de Pôle Emploi à compter du 1er janvier 2024.

En premier lieu, le décret du 28 décembre 2023 fixe les modalités de notification par un employeur à un salarié d'une proposition de poursuivre les relations contractuelles sous contrat à durée indéterminée à l'expiration d'un contrat à durée déterminée, ou de conclure un tel contrat avec l'entreprise utilisatrice à l'issue d'un contrat de mission.

À cet effet, il modifie le chapitre III du titre IV du livre II de la première partie du code du travail (partie réglementaire) en ajoutant une section 2 titrée :

« Échéance du terme » avec un article R. 1243-1.

Lorsque l'employeur propose que la relation contractuelle de travail se poursuive après l'échéance du terme du contrat à durée déterminée sous la forme d'un contrat à durée indéterminée dans les conditions prévues à l'article L. 1243-11-1, il doit notifier cette proposition au salarié 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.

L'employeur doit accorder au salarié un délai raisonnable pour se prononcer sur la proposition de contrat à durée indéterminée en lui indiquant qu'à l'issue de ce délai de réflexion, une absence de réponse de sa part vaut rejet de cette proposition.

En cas de refus exprès ou tacite du salarié dans ce délai, l'employeur dispose d'un délai d'un mois pour informer l'opérateur France Travail de ce refus.

L'information de l'opérateur *France Travail* est réalisée par voie dématérialisée, selon des modalités qui devront être précisées par arrêté du ministre chargé de l'emploi.

1° Cette information est assortie d'un descriptif de l'emploi proposé et des éléments permettant de justifier dans quelle mesure :

- a) L'emploi proposé est identique ou similaire à celui occupé ;
- b) La rémunération proposée est au moins équivalente ;
- c) La durée de travail proposée est équivalente ;
- d) La classification de l'emploi proposé et le lieu de travail sont identiques.

2° Cette information est également accompagnée de la mention :

- a) Du délai laissé au salarié pour se prononcer sur la proposition de contrat à durée indéterminée ;
- b) De la date de refus exprès du salarié, ou en cas d'absence de réponse, de la date d'expiration du délai prévu au a, au terme duquel le refus du salarié est réputé acquis.

3° Si l'opérateur France Travail constate que les informations fournies sont incomplètes, il doit adresser une demande d'éléments complémentaires à l'employeur, **qui dispose d'un délai de quinze jours à compter de cette demande pour y répondre.**

À réception des informations complètes, l'opérateur France Travail doit informer le salarié de cette réception et des conséquences du refus de contrat à durée indéterminée sur l'ouverture de droit à l'allocation d'assurance mentionnée à l'article L. 5422-1 du code du travail.

En deuxième lieu, il définit également les modalités de notification par un employeur à l'opérateur France Travail du refus d'un salarié de poursuivre les relations contractuelles sous contrat à durée indéterminée à l'expiration d'un contrat à durée déterminée, ou de conclure un tel contrat avec l'entreprise utilisatrice à l'issue d'un contrat de mission.

Un nouvel article R. 1251-3-1 a été créé à cet effet dans le code du travail.

Lorsque, à l'issue d'un contrat de mission, l'entreprise utilisatrice propose au salarié de conclure un contrat à durée indéterminée dans les conditions prévues à l'article L. 1251-33-1, elle doit notifier cette proposition au salarié concerné 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 de mission.

L'entreprise utilisatrice doit assurer au salarié un délai raisonnable pour se prononcer sur la proposition de contrat à durée indéterminée en lui indiquant qu'à l'issue de ce délai de réflexion, **une absence de réponse de sa part vaut rejet de cette proposition.**

En cas de refus exprès ou tacite du salarié dans ce délai, l'entreprise utilisatrice dispose d'un délai d'un mois pour informer l'opérateur France Travail de ce refus.

L'information de l'opérateur France Travail est réalisée par voie dématérialisée, selon des modalités qui doivent être précisées par arrêté du ministre chargé de l'emploi.

1° Cette information est assortie d'un descriptif de l'emploi proposé et des éléments permettant de justifier dans quelle mesure :

- a) L'emploi proposé est identique ou similaire à celui de la mission effectuée ;
- b) Le lieu de travail est identique.

2° Cette information est également accompagnée de la mention :

- a) Du délai laissé au salarié temporaire pour se prononcer sur la proposition de contrat à durée indéterminée ;
- b) De la date de refus exprès du salarié temporaire, ou en cas d'absence de réponse, de la date d'expiration du délai prévu au a, au terme duquel le refus du salarié est réputé acquis.

3° Si l'opérateur France Travail constate que les informations fournies sont incomplètes, il doit adresser une demande d'éléments complémentaires à l'entreprise utilisatrice qui dispose d'un délai de quinze jours à compter de cette demande pour y répondre.

À réception des informations complètes, l'opérateur France Travail doit informer le salarié de cette réception et des conséquences du refus de contrat à durée indéterminée sur l'ouverture de droit à l'allocation d'assurance mentionnée à l'article L. 5422-1 du code du travail.

Aux termes de l'article 3 du décret du 28 décembre 2023, les dispositions précitées entrent en vigueur à compter du **lundi 1er janvier 2024.**

Patrick Lingibé Membre du Conseil National des barreaux Ancien vice-président de la Conférence des bâtonniers de France Avocat associé Cabinet Jurisguyane Spécialiste en droit public Diplômé en droit routier Médiateur Professionnel Membre du réseau interprofessionnel Eurojuris Membre de l'Association des Juristes en Droit des Outre-Mer (AJDOM) www.jurisguyane.com
