

## REFUS DE DEUX CDI ET PERTE DES DROITS AU CHÔMAGE : LA PROCÉDURE APPLICABLE AU 1ER JANVIER 2024

Un décret 28 décembre 2023 apporte les précisions nécessaires pour que la nouvelle procédure d'information de France Travail par l'employeur, en cas d'un refus d'un CDI par un salarié en CDD ou un salarié intérimaire, entre en application.

La procédure est en vigueur depuis hier ! Depuis le 1er janvier 2024, pèse sur les employeurs une obligation d'information relative aux refus de CDI par un salarié en CDD ou un salarié intérimaire. Le [décret du 28 décembre 2023](#) est paru juste à temps au Journal officiel de vendredi. Il confirme le contenu du projet de décret que nous vous avons dévoilé dans [notre édition du 13 décembre 2023](#).

► RAPPÉLONS QUE C'EST LA LOI DU 21 DECEMBRE 2022 SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL QUI A INTRODUIT DANS LE CODE DU TRAVAIL LA REGLE SELON LAQUELLE LE SALARIE EN CDD OU EN CONTRAT DE TRAVAIL TEMPORAIRE QUI REFUSERA, PAR DEUX FOIS, UNE PROPOSITION D'EMPLOI EN CDI PERDRA SES DROITS A INDEMNISATION CHOMAGE DES LORS QUE L'OFFRE D'EMPLOI A CERTAINES CARACTERISTIQUES QUE NOUS DETAILLONS CI-DESSOUS. DEUX EXCEPTIONS A CETTE REGLE TOUTEFOIS. LA PREMIERE SI LE SALARIE A ETE EMPLOYE DANS LE CADRE D'UN CDI AU COURS DE LA MEME PERIODE, ET LA SECONDE, SI LA DERNIERE PROPOSITION ADRESSEE AU DEMANDEUR D'EMPLOI N'EST PAS CONFORME AUX CRITERES PREVUS PAR LE PROJET PERSONNALISE D'ACCES A L'EMPLOI.

### La procédure applicable aux salariés en CDD

#### Modalités de l'information du salarié

L'employeur doit informer le salarié de sa proposition de poursuivre le contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée :

- soit par lettre recommandée avec accusé de réception ;
- soit par lettre remise en main propre contre décharge ;
- soit par tout autre moyen donnant date certaine à sa réception.

Dans tous les cas, l'employeur doit informer le salarié avant le terme du CDD.

#### Délai de réflexion

L'employeur devra laisser un délai raisonnable au salarié pour se prononcer sur la proposition de CDI. A l'issue de ce délai de réflexion fixé par l'employeur, une absence de réponse du salarié dans ce délai vaudra rejet de cette proposition. En cas de refus exprès ou en cas d'absence de réponse 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 seront précisées par arrêté.

#### L'information de l'employeur à France Travail

L'information de l'employeur comprend un descriptif de l'emploi proposé et des éléments permettant de justifier dans quelle mesure :

- l'emploi proposé est identique ou similaire à celui occupé ;
- la rémunération proposée est au moins équivalente ;
- la durée de travail proposée est équivalente ;
- la classification de l'emploi proposé et le lieu de travail sont identiques.

Cette information est également accompagnée de la mention :

- du délai laissé au salarié pour se prononcer sur la proposition du CDI ;
- de la date de refus exprès du salarié, ou en cas d'absence de réponse, de la date d'expiration du délai au terme duquel le refus du salarié est réputé acquis.

Si France Travail constate que les informations fournies sont incomplètes, il doit adresser à l'employeur une demande d'éléments complémentaires qui dispose alors d'un délai de 15 jours à compter de cette demande pour y répondre.

### **Information du salarié**

A réception de l'information complète, France Travail informe le salarié de la réception et des conséquences du refus de CDI sur l'ouverture de droit à l'allocation d'assurance chômage.

### **La procédure applicable au salarié en contrat de travail temporaire**

Les mêmes règles s'appliqueront pour le salarié en contrat de mission. Des différences sont toutefois à souligner quant aux éléments à justifier par l'employeur sur le CDI proposé au salarié intérimaire.

L'entreprise utilisatrice doit ainsi adresser à France Travail un descriptif de l'emploi proposé et des éléments permettant de justifier dans quelle mesure l'emploi proposé :

- est identique ou similaire à celui de la mission effectuée ;
- le lieu de travail est identique.

Cette information est également accompagnée de la mention :

- du délai laissé au salarié pour se prononcer sur la proposition du CDI ;
- de la date de refus exprès du salarié, ou en cas d'absence de réponse, la date d'expiration du délai prévu au terme duquel le refus du salarié est réputé acquis.

En application de la loi du 21 décembre, l'employeur n'a en effet pas à justifier du caractère au moins équivalent de la rémunération et de la durée de travail proposées. Le décret - par rapport au projet de décret - retire également la nécessité de justifier l'identité de la classification.

Florence Mehrez

### **Documents joints**

- [Décret du 28 décembre 2023](#)

[HTTPS://WWW.ACTUEL-RH.FR/CONTENT/REFUS-DE-DEUX-CDI-ET-PERTE-DES-DROITS-AU-CHOMAGE-LA-PROCEDURE-APPLICABLE-AU-1ER-JANVIER-2024](https://www.actuel-rh.fr/content/refus-de-deux-cdi-et-perde-des-droits-au-chomage-la-procedure-applicable-au-1er-janvier-2024)