



Proposition d'un CDI à la suite d'un CDD ou d'une mission d'intérim : procédure à compter du 1^{er} janvier 2024

La [loi du 21 décembre 2022, dite « loi marché du travail »](#) avait prévu de priver, sous certaines conditions, d'allocation chômage les salariés en contrat à durée déterminée (CDD) ou en intérim **qui refuseraient par deux fois une proposition de contrat à durée indéterminée (CDI) visant le même emploi ou un emploi similaire**, un décret devant prévoir les conditions de mise en œuvre de cette mesure (*voir note CNAMS envoyée le 23 décembre 2022*).

C'est désormais chose faite puisqu'un [décret publié au JO du 29 décembre 2023](#) fixe les modalités de proposition d'un contrat à durée indéterminée (CDI) à un salarié à la fin d'un contrat à durée déterminée (CDD) ou d'un contrat de mission. **L'employeur doit ainsi notifier la proposition par écrit, accorder un délai raisonnable au salarié pour y répondre et informer l'opérateur France Travail en cas de refus.**

[Le décret entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024.](#)

Formalités et étapes à respecter vis-à-vis du salarié en cas de proposition d'un CDI à la suite d'un CDD ou d'une mission d'intérim

Nature de la proposition

Contrat à durée indéterminé

La proposition de CDI faite par l'employeur doit respecter les conditions suivantes :

- Emploi identique ou similaire,
- Rémunération au moins équivalente,
- Durée de travail équivalente,
- Sans changement de classification ni de lieu de travail.

Mission d'intérim

La proposition de CDI faite par l'entreprise utilisatrice doit respecter les conditions suivantes :

- Emploi identique ou similaire,
- Sans changement de lieu de travail.

Forme de la proposition

Elle doit être faite par écrit, au choix :

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

Date de la proposition

La proposition de CDI doit être notifiée au salarié **avant le terme** du CDD ou du contrat de mission.

Délai de réflexion

La proposition doit **préciser le délai de réflexion** accordé au salarié, et **préciser que son absence de réponse vaudra refus** de la proposition de CDI. Le refus peut donc être **exprès** dans le délai laissé, ou **tacite** (en cas d'absence de réponse à l'expiration du délai laissé).

Le décret indique que le délai doit être raisonnable, mais ne précise pas de durée. **Il conviendra donc de laisser un délai de réflexion suffisant au salarié pour éviter tout risque de contentieux.**

En cas de refus du salarié : obligations vis-à-vis de France Travail

En cas de refus (exprès ou tacite) de la proposition de CDI, **l'employeur ou l'entreprise utilisatrice informe France Travail** dans les conditions suivantes :

- Délai **d'un mois** pour informer l'opérateur France Travail de ce refus,
- Par **voie dématérialisée** (précisions attendues par arrêté),
- Assortie d'un **descriptif** de l'emploi proposé et des **éléments** permettant de justifier que la proposition porte sur un emploi et des conditions de travail similaires,
- La mention du **délai laissé** au salarié pour se prononcer sur la proposition de CDI et de la **date de refus** exprès ou tacite du salarié.

Si l'opérateur France Travail estime que les **éléments sont incomplets**, il peut **solliciter des éléments complémentaires à l'employeur ou l'entreprise utilisatrice** qui dispose d'un délai de **quinze jours** à compter de cette demande pour y répondre.

A réception de ces informations, France Travail informera le salarié des **conséquences de son refus** sur ses droits aux allocations chômage.

Pour mémoire, **deux refus dans un délai de 12 mois privent le salarié de ses allocations chômage.**