

Proposition d'un CDI à l'issue d'un CDD : le décret est paru !

Une nouvelle procédure s'impose à l'employeur qui propose un CDI à un salarié en CDD ou en contrat de mission, pour un poste identique ou similaire.

Depuis le 1er janvier 2024, l'employeur est tenu de notifier sa proposition au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception, par lettre remise en main propre contre décharge, ou par tout moyen conférant date certaine, avant l'échéance du CDD ou du contrat de mission.

L'employeur doit préciser le délai de réponse accordé au salarié, qui doit être raisonnable, et à l'issue duquel le défaut de réponse vaut rejet de la proposition par le salarié.

Le poste proposé doit être identique ou similaire au poste occupé dans le cadre du CDD ou du contrat de mission.

En cas de refus explicite ou tacite du CDI par le salarié, l'employeur dispose d'un délai d'un mois pour en informer l'opérateur France Travail (ex-Pôle Emploi) par voie dématérialisée, selon des modalités restant à préciser par arrêté. Cette information est notamment assortie du descriptif de l'emploi proposé (nature de l'emploi, rémunération, durée de travail, classification).

Rappelons que depuis la loi « marché du travail » du 21 décembre 2022, par suite de 2 refus sur une période de 12 mois, le salarié se voit refuser le bénéfice de l'allocation chômage, sauf dans 2 situations :

- si l'intéressé a bénéficié d'un CDI au cours des 12 derniers mois ;
- si la dernière proposition qui lui a été faite n'est pas conforme aux critères prévus par son projet personnalisé d'accès à l'emploi élaboré avant son refus.

L'aide exceptionnelle à l'alternance est prolongée jusqu'au 31 décembre 2024

L'aide exceptionnelle d'un montant de 6 000 € versée au titre de la 1re année du contrat est maintenue