

► Le top 3 de l'actu

NOVEMBRE 2024

Refus de propositions de CDI à la suite d'un CDD ou d'un contrat de mission : lesquels déclarer et comment ?

Base de connaissances DSN, fiche 2695, créée le 21 octobre 2024

Pour rappel, depuis le 1^{er} janvier 2024, des dispositions particulières ont été introduites relatives à la poursuite des relations contractuelles en CDI, après un CDD ou un contrat de mission.

→ Le cadre de la proposition

À l'issue d'un CDD, l'employeur peut proposer que la relation contractuelle se poursuive sous la forme d'un contrat à durée indéterminée, sous les conditions suivantes :

- Même emploi ou emploi similaire ;
- Rémunération au moins équivalente pour une durée du travail équivalente ;
- Même classification ;
- Pas de changement de lieu de travail (*Article L.1243-11-1 du Code du travail*).

À l'issue d'une mission, l'entreprise utilisatrice peut proposer au salarié de conclure un contrat à durée indéterminée, sous les conditions suivantes :

- Même emploi ou emploi similaire ;
- Pas de changement de lieu de travail (*Article L.1251-33-1 du Code du travail*).

Dans les deux hypothèses, l'employeur ou l'entreprise utilisatrice notifie la proposition par écrit (lettre recommandée avec accusé réception, lettre remise en main propre contre décharge, tout autre moyen permettant de conférer date certaine) avant l'échéance du terme.

Il accorde au salarié un délai raisonnable pour se prononcer sur la proposition et lui indique que l'absence de réponse à l'issue du délai de réflexion vaut rejet de la proposition.

⚠ Les textes ne précisent pas le « délai raisonnable », auquel il est fait référence. Néanmoins, ce délai doit être suffisamment long pour permettre un temps de réflexion du salarié.

Dans le top 3 ce mois-ci

Information

Refus de propositions de CDI à la suite d'un CDD ou d'un contrat de mission : lesquels déclarer et comment ?

Jurisprudence

Salarié injoignable en dehors de son temps de travail : la sanction disciplinaire n'est pas possible

Le conseil

Entreprises de moins de 50 salariés : n'oubliez pas vos obligations en matière de partage de la valeur en 2025

Pensez-y !

-A noter dans l'agenda

-Nos prochains événements



CARABIN - STIERLEN
Avocats Barreau de Rennes

→ Que faire en cas de refus du salarié ?

1 - 1^{ère} déclaration auprès de France Travail

En cas de refus, exprès ou tacite, l'employeur ou l'entreprise utilisatrice informe France Travail dans le délai d'un mois, en justifiant du caractère similaire des emplois proposés.

Une plateforme dédiée à cette déclaration a été créée :

<https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/refus-de-cdi-informer-francetravail>.

2 - 2nd déclaration en DSN [nouveauté au 1^{er} janvier 2025]

En plus de la déclaration France Travail, l'employeur déclarera le refus de CDI en DSN.

⚠ Cette déclaration ne sera possible qu'à partir de la norme DSN 2025. Cela signifie que jusqu'au 1^{er} janvier 2025, seule la déclaration à France Travail est exigée.

Ainsi, à l'occasion du signalement de la fin du contrat de travail avec le salarié, l'employeur doit renseigner la rubrique « *Refus de la proposition d'un CDI suite à CDD ou contrat de mission* » (S21.G00.62.021) en la valorisant à « *01 – Proposition refusée* » lorsque l'entreprise a proposé un CDI en application des dispositions précitées et que le salarié l'a refusé.

Cette rubrique est renseignée :

- dans la DSN mensuelle pour les contrats de mission ou les CDD d'usage en circuit dérogatoire, c'est-à-dire commençant et se terminant le même mois ;
- dans le signalement « *Fin de contrat de travail unique* » (FCTU) puis reportée dans la DSN mensuelle correspondant au mois M du signalement FCTU.

Ne sont pas concernés les contrats d'apprentissage sous forme de CDD. En revanche, sont concernés les agents contractuels de droit privé en CDD, y compris contrat d'insertion ou contrat aidé et les intermittents du spectacle.

Cette déclaration peut avoir une incidence sur les droits à chômage du salarié. En effet, le demandeur d'emploi qui a refusé 2 CDI dans les 12 mois précédents est privé d'indemnisation chômage sauf s'il a été employé dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée au cours de la même période.

Jurisprudence

Salarié injoignable en dehors de son temps de travail : la sanction disciplinaire n'est pas possible (Cour de cassation, chambre sociale, 9 octobre 2024, N°23-19063)

Les faits | Un salarié est chauffeur poids-lourds. Dans l'entreprise qui l'emploie, pour faciliter l'organisation du travail, les salariés sont invités à joindre à intervalles réguliers leur responsable hiérarchique pour connaître leur planning de travail.

Le salarié a reçu plusieurs avertissements dans lesquels il lui était reproché de n'avoir pas appelé son supérieur hiérarchique, notamment les veilles de reprise du travail quand il se trouvait en repos, et de ne pas avoir donné suite à des appels ou des textos de ses responsables qui tentaient de le joindre à ce sujet, sur son téléphone personnel, pendant ses temps de repos. Il est licencié pour faute grave (pour un autre motif).

La procédure | Le chauffeur saisit la juridiction prud'homale afin de faire notamment annuler les sanctions disciplinaires qui lui ont été notifiées. La cour d'appel, indiquant que la procédure de transmission des plannings était instaurée dans l'entreprise et connue du salarié, donne raison à l'employeur et refuse donc d'annuler les avertissements.

La décision | La Cour casse et annule l'arrêt rendu par la cour d'appel sur le rejet de la demande d'annulation des sanctions disciplinaires formulé par le salarié. A l'appui de sa décision, elle indique que « *le fait de n'avoir pu être joint en dehors des horaires de travail sur son téléphone portable personnel est dépourvu de caractère fautif et ne permet donc pas de justifier une sanction disciplinaire* ».

Que faut-il en retenir ? | La Cour de cassation rappelle que le salarié bénéficie d'un droit à la déconnexion lorsqu'il se trouve en dehors des heures de travail. Il ne peut donc pas être sanctionné pour n'avoir pas répondu à son téléphone personnel pendant son temps de repos.

Rappels sur le droit à la déconnexion - Le droit à la déconnexion n'est pas défini par la loi. Selon l'ANI sur le télétravail du 26 novembre 2020, « *le droit à la déconnexion a pour objectif le respect des temps de repos et de congé ainsi que la vie personnelle et familiale du salarié. C'est le droit pour tout salarié de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel en dehors de son temps de travail* ».

Chaque salarié bénéficie d'un droit à la déconnexion que l'employeur doit respecter.

L'entreprise doit, par ailleurs, obligatoirement se doter d'un accord ou d'une charte portant sur la déconnexion dans chacun des cas suivants :

- L'entreprise met en œuvre le télétravail ;
- L'entreprise est concernée par les négociations obligatoires (entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives et dotées de délégués syndicaux) ;
- L'entreprise dispose de salariés soumis au forfait annuel en jours.

N'oubliez pas que vous pouvez être tenus à un certain nombre de formalités et/ou de délais s'agissant de la planification du travail de vos salariés. En effet, l'établissement des plannings de travail (et leur modification) peut être contraint par la loi, un accord collectif ou même le contrat de travail. Concernant en particulier les travailleurs à temps partiel, n'oubliez pas que des formalités et des délais stricts s'appliquent en la matière.

Pour compléter cet arrêt, la Cour de cassation a jugé au cours des derniers mois que l'employeur qui :

- Ne respecte pas les **temps de repos minimum** du salarié (Cass., soc., 7 février 2024, N°21-22.809 et 21-22.994 FS-B)
- Ou qui manque à son **obligation de suspendre le travail pendant l'arrêt maladie ou le congé maternité** du salarié (Cass. soc. 2 octobre 2024 n° 23-11.582 FS-B)

Cause un « préjudice automatique » au salarié, ce qui donne le droit à ce dernier de solliciter des dommages et intérêts devant le conseil de prud'hommes. Nous vous recommandons donc d'être vigilants à ces sujets.

LE CONSEIL

Entreprises de moins de 50 salariés : n'oubliez pas vos obligations en matière de partage de la valeur pour 2025

Entreprises concernées - A titre expérimental pour une durée de 5 ans, la loi N°2023-1107 du 29 novembre 2023 a fixé une nouvelle obligation de partage de la valeur pour les employeurs d'au moins 11 salariés non soumis à l'obligation de participation (et n'appartenant pas à une UES elle-même assujettie à la participation).

Rappel : l'entreprise est assujettie à la participation à compter du premier exercice ouvert postérieurement à une période de 5 années civiles pendant chacune desquelles le seuil de 50 salariés a été atteint ou dépassé.

Durée du dispositif - La loi ayant été promulguée le 29 novembre 2023, la période d'application du dispositif s'étale donc jusqu'au 29 novembre 2028.

Obligations - Les employeurs concernés doivent mettre en place un dispositif de partage de la valeur lorsqu'ils réalisent un bénéfice net fiscal positif au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires pendant 3 années consécutives.

Ainsi, les entreprises qui répondent aux conditions énoncées ci-dessus doivent :

- soit mettre en place un accord d'intéressement ou de participation ;
- soit verser une prime de partage de la valeur (PPV) ;
- soit verser un abondement sur un plan d'épargne salariale (PEE, PEI, PERCO ou PERECO).

N'oubliez pas que chaque dispositif implique le respect d'un certain nombre de formalités légales qui conditionnent le régime social et fiscal de faveur (exonérations).

Aucun montant minimum n'est exigé par la loi s'agissant de l'abondement à un plan d'épargne ou de la PPV.

Délais - L'obligation de mettre en place un dispositif de partage de la valeur s'applique aux exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2025.

Si l'entreprise a réalisé un bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % de son chiffre d'affaires en 2022, 2023 et 2024, elle devra ainsi mettre en place l'un des dispositifs prévus pour le partage au titre de l'exercice 2025.

La condition devra de nouveau être vérifiée au titre de l'exercice 2026.

Les entreprises déjà couvertes par un accord de participation ou d'intéressement pour l'exercice au titre duquel s'applique l'obligation de partage de la valeur ne sont pas concernées par l'obligation de mettre en place ce dispositif expérimental de partage de la valeur.

PENSEZ-Y !

A noter dans l'agenda

01/12/2024 : Notification dématérialisée du taux cotisation AT/MP. Soyez vigilants et faites vérifier son montant (attention au délai de 2 mois pour contester)

Nos prochains événements

Toute l'équipe vous souhaite de joyeuses fêtes de fin d'année ! 



CARABIN - STIERLEN
Avocats Barreau de Rennes



02 99 68 95 96



www.carabin-stierlen-avocats.fr



Suivez-nous !