

# Les 10 nouvelles obligations à connaître pour les employeurs (juin 2023-janvier 2024)

Janvier 2024



## Sommaire :

- 1/ Informations à fournir aux salariés sur la relation de travail**
- 2/ Informations à remettre aux salariés envoyés à l'étranger**
- 3/ Obligation d'information des salariés en CDD et des intérimaires sur les postes à pourvoir en CDI**
- 4/ Obligation de mettre en place un dispositif de partage de la valeur**
- 5/ Obligation de négocier en cas de bénéfices exceptionnels**
- 6/ Obligation anticipée de mise en place de la participation**
- 7/ Obligation d'information de l'inspection du travail en cas d'accident du travail mortel**
- 8/ Organisation obligatoire des élections professionnelles dans les entreprises de moins de 20 salariés même en l'absence de candidature et nouveau PV de carence**
- 9/ Obligation de faire figurer une mention sur le net social dans les bulletins de paie**
- 10/ Obligation d'informer France travail en cas de refus de CDI**

# 1/ Informations à fournir aux salariés sur la relation de travail

*Décret n° 2023-1004 du 30 octobre 2023 portant transposition de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne, Jo du 31*

*Loi n° 2023-171 du 9 mars 2023 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture, Jo du 10*

Comme l'avait prévu la loi DDADUE, vous devez remettre à vos salariés de nouvelles informations sur la relation de travail à partir du 1<sup>er</sup> novembre 2023.

Un décret d'application de la loi DDADUE fixe une liste de 14 informations que tous les salariés peuvent désormais obtenir de leur employeur parmi lesquelles figurent notamment :

- le droit à la formation assuré par l'employeur ;
- la durée du congé payé auquel le salarié a droit, ou les modalités de calcul de cette durée ;
- la procédure à observer par l'employeur et le salarié en cas de cessation de leur relation de travail ;
- les éléments constitutifs de la rémunération (salaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature), indiqués séparément, y compris les majorations pour les heures supplémentaires, ainsi que la périodicité et les modalités de paiement de cette rémunération ;
- les conventions et accords collectifs applicables au salarié dans l'entreprise ou l'établissement.

## Important :

Concernant les textes conventionnels applicables à l'entreprise, jusqu'à présent vous deviez en principe donner une notice au salarié l'informant de ces textes. Vous devez aussi tenir un exemplaire à disposition et mettre sur l'intranet, s'il y en a un, un exemplaire à jour des textes. Le décret supprime l'obligation de fournir une notice et prévoit désormais que l'information se fait dans le cadre de la diffusion des informations sur la relation de travail.

Certaines de ses informations doivent être transmises dans les 7 jours qui suivent l'embauche, les autres dans un délai d'un mois.

L'obligation concerne les nouveaux embauchés et a démarré le 1er novembre. Pour les salariés déjà en poste au 31 octobre 2023, s'ils n'ont pas reçu certaines informations, ils peuvent vous en demander communication à tout moment et vous devez alors respecter un délai de 7 jours ou 1 mois, selon l'information concernée, pour leur répondre.

Les informations exigées doivent être adressées aux salariés :

- soit sous format papier, par tout moyen conférant date certaine ;
- soit sous format électronique à la triple condition que le salarié dispose d'un moyen d'accéder à une information sous format électronique, que les informations puissent être enregistrées et imprimées et que vous conserviez un justificatif de la transmission ou de la réception de ces informations.

Si certaines informations sont amenées à évoluer vous devez en informer vos salariés dans les plus brefs délais, et au plus tard à la date de prise d'effet de cette modification selon les mêmes modalités.

Par exception, aucune obligation d'information ne s'impose si la modification est due exclusivement à un changement des dispositions législatives et réglementaires ou des stipulations conventionnelles en vigueur.

Pour vous aider à remplir votre obligation nous vous proposons un [modèle détaillé sur le site des Editions Tissot](#).

## Attention :

Si vous ne communiquez pas à un salarié les informations dans les délais prévus, il peut agir devant le conseil de prud'hommes. Il doit toutefois d'abord vous avoir mis en demeure de lui communiquer et vous laisser un délai de 7 jours calendaires.

## 2/ Informations à remettre aux salariés envoyés à l'étranger

*Décret n° 2023-1004 du 30 octobre 2023 portant transposition de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne, Jo du 31*

Depuis le 1er novembre 2023, vous devez remettre aux salariés partant un certain temps travailler à l'étranger des informations spécifiques sur :

- le ou les pays dans lesquels le travail à l'étranger est effectué et la durée prévue ;
- la devise servant au paiement de la rémunération ;
- le cas échéant, les avantages en espèces et en nature liés aux tâches concernées ;
- les renseignements indiquant si le rapatriement est organisé et, s'il l'est, les conditions de rapatriement du salarié.

S'il s'agit d'un détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, le salarié appelé à travailler dans un autre Etat membre de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen, est en outre informé :

- de la rémunération à laquelle il a droit en vertu du droit applicable de l'Etat d'accueil ;
- le cas échéant, des allocations propres au détachement et des modalités de remboursement des dépenses de voyage, de logement et de nourriture ;
- de l'adresse du site internet national mis en place par l'Etat d'accueil.

Attention, cela concerne uniquement les salariés travaillant habituellement en France appelés à travailler à l'étranger plus de 4 semaines consécutives.

Vous devez communiquer ces informations avant le départ du salarié à l'étranger. Pour les salariés présents à l'étranger, vous devez répondre à toute demande de communication dans un délai de 7 jours.

Les informations exigées doivent être adressées aux salariés :

- soit sous format papier, par tout moyen conférant date certaine ;
- soit sous format électronique à la triple condition que le salarié dispose d'un moyen d'accéder à une information sous format électronique, que les informations puissent être enregistrées et imprimées et que vous conserviez un justificatif de la transmission ou de la réception de ces informations.

### **Attention :**

Si vous ne communiquez pas à un salarié les informations dans les délais prévus, il peut agir devant le conseil de prud'hommes. Il doit toutefois d'abord vous avoir mis en demeure de lui communiquer et vous laisser un délai de 7 jours calendaires.

### 3/ Obligation d'information des salariés en CDD et des intérimaires sur les postes à pourvoir en CDI

*Décret n° 2023-1004 du 30 octobre 2023 portant transposition de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne, Jo du 31*

*Loi n° 2023-171 du 9 mars 2023 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture, Jo du 10*

Jusqu'au 31 octobre 2023, vous deviez porter à la connaissance des salariés en CDD et des intérimaires la liste des postes à pourvoir en CDI lorsqu'un tel dispositif d'information existait déjà pour les salariés bénéficiant d'un CDI. Si par contre vous ne le faisiez pas pour les salariés en CDI, vous n'aviez donc rien à faire.

La loi DDADUE a réécrit l'obligation en prévoyant que vous devez informer des CDI à pourvoir dans l'entreprise les salariés en CDD ou en travail temporaire :

- mais seulement ceux ayant une ancienneté continue d'au moins 6 mois ;
- et s'ils le demandent.

Peu importe qu'il existe ou non un tel dispositif d'information pour les salariés en CDI.

Il s'agit de se mettre en conformité avec le droit européen et de « favoriser la transition vers une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres ».

Un décret précise que la demande du salarié se fait par tout moyen donnant date certaine à sa réception (LRAR par exemple).

Dans un délai d'un mois à compter de la réception de sa demande, vous devez alors lui fournir par écrit la liste des postes en CDI à pourvoir qui correspondent à sa qualification professionnelle. Ces exigences (écrit et délai d'un mois) ne jouent pas lorsque le salarié a déjà formulé deux demandes dans l'année civile en cours. En outre, si votre entreprise compte moins de 250 salariés (et pour les particuliers employeurs) une réponse peut être apportée par oral à compter de la 2e demande du salarié, si la réponse est identique à la première.

Les mêmes règles s'appliquent pour les entreprises utilisatrices s'agissant des salariés temporaires.

Ces nouvelles règles sont entrées en vigueur au 1er novembre 2023.

## 4/ Obligation de mettre en place un dispositif de partage de la valeur

*Loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise, art. 5, Jo du 30*

A titre d'expérimentation et pendant une durée de 5 ans à compter de la promulgation de la loi sur le partage de la valeur, les entreprises d'au moins 11 salariés, qui ne sont pas tenues de mettre en place un dispositif de participation et qui ont réalisé un bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % de leur chiffre d'affaires pendant 3 années consécutives ont l'obligation au cours de l'exercice suivant :

- soit de mettre en place un dispositif de participation ou d'intéressement ;
- soit d'abonder un plan d'épargne salarial ;
- soit de verser la prime de partage de la valeur.

### **Bon à savoir :**

L'obligation ne joue pas pour les entreprises individuelles et pour les sociétés anonymes à participation ouvrière (SAPO) qui versent un dividende à leurs salariés au titre de l'exercice écoulé et dont le taux d'intérêt sur la somme versée aux porteurs d'actions de capital est égal à 0 %.

La mesure entre en vigueur pour les exercices ouverts après le 31 décembre 2024. Les 3 exercices précédents sont pris en compte pour l'appréciation du bénéfice net fiscal.

## 5/ Obligation de négocier en cas de bénéfices exceptionnels

*Loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise, art. 8, Jo du 30*

Cette nouvelle obligation concerne :

- les entreprises tenues de mettre en place un régime de participation (autrement dit à partir de 50 salariés) ;
- qui disposent d'un ou de plusieurs délégués syndicaux ;
- et qui ont ouvert une négociation pour mettre en œuvre un dispositif d'intéressement ou de participation.

### Important :

Si l'entreprise dispose déjà d'un accord de participation ou d'intéressement comprenant une clause spécifique prenant en compte les bénéfices exceptionnels ou un régime de participation comportant une base de calcul conduisant à un résultat plus favorable que la formule légale, elle n'est pas concernée par cette nouvelle obligation.

Lors de la négociation sur la mise en œuvre du dispositif d'intéressement ou de participation, la négociation doit ainsi aussi porter :

- sur la définition d'une augmentation exceptionnelle du bénéfice ;
- et sur les modalités de partage de la valeur avec les salariés qui en découlent.

La loi pose des critères pour définir l'augmentation exceptionnelle du bénéfice. Il faut ainsi prendre en compte des critères tels que :

- la taille de l'entreprise ;
- le secteur d'activité ;
- la survenance d'une ou plusieurs opérations de rachat d'actions de l'entreprise suivie de leur annulation dès lors que ces opérations n'ont pas été précédées des attributions aux salariés ;
- les bénéfices réalisés lors des années précédentes ;
- ou les événements exceptionnels externes à l'entreprise intervenus avant la réalisation du bénéfice.

Quant au partage de la valeur, la loi donne plusieurs façons de le mettre en œuvre :

- le versement d'un supplément de participation ou d'intéressement ;
- l'ouverture d'une nouvelle négociation ayant pour objet de mettre en place un dispositif d'intéressement lorsqu'il n'y en a pas encore, de verser un supplément d'intéressement, d'abonder un plan d'épargne ou de verser la PPV.

Les entreprises soumises à cette obligation et dans lesquelles un accord d'intéressement ou de participation est applicable à la date de promulgation de la présente loi doivent engager cette négociation avant le 30 juin 2024.

## 6/ Obligation anticipée de mise en place de la participation

*Loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise, art. 7, Jo du 30*

La mise en place de la participation est obligatoire dans les entreprises qui ont employé au moins 50 salariés au cours des 5 dernières années civiles. Mais si l'entreprise applique un accord d'intéressement sans discontinuité, l'entreprise bénéficie d'un délai supplémentaire de 3 ans pour remplir son obligation. Ainsi, son assujettissement à la participation peut être décalé de 8 ans.

Cette disposition freinant la généralisation de la participation dans les entreprises d'au moins 50 salariés, la loi sur le partage de la valeur supprime ce report.

### **Notez-le :**

Les entreprises qui bénéficient actuellement de cet avantage le conservent jusqu'au terme de leur report.

## 7/ Obligation d'information de l'inspection du travail en cas d'accident du travail mortel

*Décret n° 2023-452 du 9 juin 2023 relatif aux obligations incombant aux entreprises en matière d'accident de travail et d'affichage sur un chantier, Jo du 11*

Lorsqu'un accident du travail survient vous avez certaines obligations notamment celle de le déclarer auprès de la CPAM dans les 48 heures qui suivent.

Désormais s'agissant des accidents du travail mortels, vous devez aussi informer l'agent de contrôle de l'inspection du travail compétent pour le lieu de survenance de l'accident.

Cette information doit se faire immédiatement et au plus tard dans les 12 heures qui suivent le décès du travailleur ou les 12 heures à partir du moment où vous en avez connaissance.

Le ministère du Travail souligne en effet que les services de l'inspection du travail ont besoin d'être informés rapidement de la survenance d'un accident du travail mortel, pour garantir la qualité des procédures mises en œuvre à la suite de ce type d'événements. Des constats trop tardifs sont susceptibles de nuire à la manifestation de la vérité, compte tenu du risque d'altération des preuves.

Cette information se fait par tout moyen permettant de conférer une date certaine à cet envoi (par exemple une LRAR).

Vous devez préciser :

- le nom ou la raison sociale ainsi que les adresses postale et électronique, les coordonnées téléphoniques de l'entreprise ou de l'établissement qui emploie le travailleur au moment de l'accident ;
- ceux de l'entreprise ou de l'établissement dans lequel l'accident s'est produit si celui-ci est différent de l'entreprise ou établissement employeur ;
- les noms, prénoms, date de naissance de la victime ;
- les date, heure, lieu et circonstances de l'accident ;
- l'identité et les coordonnées des témoins, le cas échéant.

Dès lors que vous avez connaissance d'un accident mortel et que vous ne prévenez pas l'inspection du travail vous risquez une amende de 5e classe soit 1500 euros (3000 euros en cas de récidive) pour une personne physique et 7500 euros pour une personne morale (75 000 euros en cas de récidive).

Notez que cette obligation s'applique depuis le 12 juin 2023.

## 8/ Organisation obligatoire des élections professionnelles dans les entreprises de moins de 20 salariés même en l'absence de candidature et nouveau PV de carence

*Loi n° 2023-622 du 19 juillet 2023 visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité, Jo du 20*

En matière d'élections des membres du comité social et économique, sont contraintes d'organiser ces élections en principe tous les 4 ans au plus tard les entreprises comptant au moins 11 salariés. Le processus électoral est ensuite identique sous quelques exceptions peu important la taille de l'entreprise.

Mais il existe dans le Code du travail un article très intéressant : l'article L. 2314-5. Cet article indique que l'employeur est dispensé de convier les organisations syndicales à négocier le protocole d'accord préélectoral (PAP) dès lors qu'aucun salarié n'a fait acte de candidature dans un délai maximal de 30 jours suivant l'annonce dans l'entreprise des futures élections du CSE. Exception valable uniquement dans les entreprises de moins de 20 salariés.

Donc, pas de PAP dans ce cas de figure. L'employeur économise le coût de quelques timbres servant à envoyer des convocations aux organisations représentatives. Et le temps passé à la négociation du PAP lorsque certains représentants des syndicats se rendent à la convocation, situation peu courante dans les entreprises de moins de 20 salariés.

Mais faut-il continuer le processus électoral ?

Il y en a encore peu, le ministère du Travail considérait que le processus électoral s'arrêtait là et qu'un procès-verbal de carence devait être établi.

Mais il a changé d'avis, d'abord dans le contenu du nouveau procès-verbal de carence et ensuite via le site élections-professionnelles.travail.gouv.fr dans un questions-réponses mis à jour le 29 septembre 2023.

L'employeur doit continuer le processus électoral en définissant lui-même les modalités concrètes de l'élection. Après le 1er tour et le 2nd tour, en l'absence de candidats et d'élus, alors l'employeur doit remplir et envoyer le procès-verbal de carence.

On se trouve donc avec une dispense de négocier un PAP mais une obligation de réaliser la suite du processus électoral. Pour quelle raison ?

Pour se mettre en conformité avec la position du Conseil constitutionnel (décision du 21 mars 2018, n° 2018-761). Il est à noter que le Conseil constitutionnel ne se prononce pas dans sa décision sur une dispense d'organiser les 1ers et les 2nd tours mais uniquement sur la dispense de négocier le PAP. Et c'est à cette occasion qu'il énonce que les règles de l'article L. 2314-5 « ne limitent pas la faculté pour les salariés de déclarer leur candidature, qui n'est pas conditionnée à l'existence d'un tel protocole ». On en tire la conclusion qu'il convient de poursuivre le processus électoral pour protéger les droits des salariés à se présenter.

Or, l'article L. 2314-8 du Code du travail donne le droit au salarié de demander à tout moment à l'issue d'un délai de 6 mois suivant le terme de la dernière élection une nouvelle élection. Donc, les droits du salarié restent ouverts pour faire acte de candidature dans les entreprises de moins de 20 salariés : la seule restriction étant le délai de 6 mois.

### Important :

Il semble y avoir eu encore du nouveau dernièrement puisque le ministère du Travail a encore changé son PV de carence fin octobre avec le CERFA 15248\*06. Le cadre spécifique aux entreprises de 11 à 20 salariés a été changé ; on ne parle plus d'organisations d'élections au second tour mais il y a bien deux cases prévues pour la date du 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> tour. Il ne semble donc pas y avoir de vraie marche arrière. Notons toutefois que le QR du site élections professionnelles, dont la dernière mise à jour date du 14 novembre 2023, ne mentionne plus spécifiquement le cas de figure des entreprises de 11 à 20 salariés. Le questions-réponses du ministère du Travail sur le CSE n'a pas encore été mis à jour à ce sujet. A suivre !

## 9/ Obligation de faire figurer une mention sur le net social dans les bulletins de paie

*Arrêté du 31 janvier 2023 modifiant l'arrêté du 25 février 2016 fixant les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant sur le bulletin de paie mentionnées à l'article R. 3243-2 du Code du travail, article 1, Jo du 7 février BOSS, actualisation de la rubrique « Montant net social », mise à jour du 14 novembre 2023, entrée en vigueur le 1er janvier 2024*

Une nouvelle mention doit apparaître dans les bulletins de paie depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2023. Cette mention permet aux salariés de prendre connaissance de leur rémunération mensuelle à déclarer pour les différentes demandes d'aides sociales : le « net social ».

Le montant brut du « net social » doit être calculé en additionnant les éléments bruts tels que le salaire de base, les avantages en nature, les primes, les heures supplémentaires, la part patronale des cotisations de prévoyance lourde, les indemnités de rupture, etc.

Dans sa mise à jour du 14 novembre dernier, le BOSS apporte des modifications concernant les éléments qui doivent être pris en compte dans le calcul du montant net social notamment les indemnités journalières. A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, pour les indemnités journalières de Sécurité sociale, le BOSS précise qu'il faut distinguer deux situations.

Si vous appliquez la subrogation et que vous versez donc directement au salarié le montant des indemnités journalières de Sécurité sociale, vous devez intégrer cette somme dans le montant net social. Elle figure sur le bulletin de paie.

Si vous ne pratiquez pas la subrogation, les indemnités journalières sont directement versées par l'Assurance maladie et il revient à cette dernière d'afficher et de déclarer le montant net social.

Le BOSS a aussi donné des informations sur le traitement des cotisations et contributions aux garanties collectives. Aujourd'hui la part patronale pour le financement des garanties collectives à la complémentaire santé obligatoire (frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident) n'est pas prise en compte dans le montant net social. La part des cotisations salariales est également déduite. Le BOSS a modifié la règle concernant les options individuelles rattachées à ces garanties collectives. Elles devront être déduites pour la part salariale et ne devront pas être prises en compte pour la part patronale.

Concernant les contributions pour le financement des garanties collectives de prévoyance et retraite supplémentaire, elles ne doivent également plus être prises en compte pour la part patronale qu'elles soient inférieures aux limites d'exonération ou qu'elles les dépassent. Il faut également déduire la part salariale. Cette nouvelle mise à jour entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Autre nouvelle obligation : le montant net social est à renseigner dans la déclaration sociale nominative (DSN) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024

Différentes précisions et adaptations ont été formalisées par un décret du 28 décembre 2023.

En tout premier lieu, le décret codifie officiellement la définition du montant net social dans le Code de la Sécurité sociale et le Code de l'action sociale et des familles.

De surcroît, il l'intègre formellement dans la liste des mentions devant figurer sur le bulletin de salaire. Ainsi, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024, celui-ci doit mentionner plus précisément « le montant des revenus professionnels versés par l'employeur, tel qu'il est défini au II de l'article R. 844-1 du Code de la Sécurité sociale ».

Le décret indique, enfin, que le MNS devra, conformément à la position adoptée par le BOSS :

- comprendre les indemnités journalières de Sécurité sociale versées en subrogation par l'employeur ;
- ne pas tenir compte de la contribution patronale aux garanties collectives ;
- déduire la part salariale finançant les garanties collectives.

Ces dernières dispositions sont applicables aux ressources perçues à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 et déclarées à compter du 1<sup>er</sup> février 2024.

## 10/ Obligation d'informer France travail en cas de refus de CDI

*Arrêté du 3 janvier 2024 relatif aux modalités d'information de l'opérateur France Travail par un employeur à la suite du refus par un salarié d'une proposition de contrat de travail à durée indéterminée à l'issue d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission, Jo du 10 janvier 2024*

*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, Jo du 29*

Un salarié qui refuse, dans les 12 mois précédant l'échéance de son CDD ou de son contrat d'intérim, deux propositions de CDI pour un emploi identique ou similaire peut, sous certaines conditions, être privé de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

Un décret applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2024 précise qu'il appartient à l'employeur de transmettre une proposition écrite au salarié et d'informer France travail en cas de refus.

Concernant la proposition au salarié il faut :

- lui communiquer votre proposition, avant le terme du contrat, 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 ;
- lui accorder un délai de réflexion raisonnable ;
- lui indiquer qu'une absence de réponse vaudra, à l'issue de ce délai, rejet de la proposition.

Concernant l'information à France travail, elle se fait dans un délai d'un mois après le refus et doit être assortie d'un descriptif de l'emploi proposé et des éléments permettant de justifier qu'il répond aux critères applicables.

Elle précise en outre :

- le délai de réflexion accordé au salarié ;
- la date de refus exprès du salarié, ou en cas d'absence de réponse, de la date d'expiration du délai prévu.

France Travail pourra, face à l'incomplétude de certaines informations, adresser à l'employeur une demande d'éléments complémentaires. L'employeur dispose alors d'un délai de 15 jours, à compter de cette demande, pour y répondre.

### Bon à savoir

Ce partage d'informations est réalisé par voie dématérialisée, sur une plateforme dédiée accessible à l'adresse suivante : [www.demarches-simplifiees.fr/commencer/refus-de-cdi-informer-francetravail](http://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/refus-de-cdi-informer-francetravail)

Une fois toutes les informations reçues, l'opérateur informera le salarié de cette réception et des conséquences de son refus sur l'ouverture de ses droits à l'assurance chômage.