

Dans quels cas un CDD est-il requalifié en CDI ?

L'employeur ne peut pas avoir recours librement au CDD sans respecter certaines règles. Si ces règles ne sont pas respectées, le salarié peut demander la requalification de son CDD en CDI, selon certaines conditions. Nous vous présentons la réglementation à connaître à ce sujet.

Quels sont les motifs de requalification d'un CDD en CDI ?

Un contrat à durée déterminée (CDD) ne doit pas avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Un CDD est irrégulier s'il ne respecte pas ces conditions. Il peut alors être requalifié en CDI.

Le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes (CPH) et demander la requalification de son CDD en CDI s'il est dans l'une des situations suivantes :

Le CDD concerne un emploi permanent et non pas une tâche précise et temporaire

Le CDD vise à remplacer une personne suspendue à la suite d'un conflit collectif de travail

Le CDD concerne des travaux particulièrement dangereux

Le CDD ne prévoit pas de terme ou de durée minimale dans le cas où le CDD vise à remplacer un salarié absent temporairement

La durée totale du CDD dépasse les durées légales

Le CDD n'est pas établi par écrit

Le CDD ne précise pas la justification du recours à un contrat de travail d'une durée déterminée

Le CDD ne précise pas les éléments nécessaires à l'établissement du contrat de travail (nom et prénom du salarié, convention collective applicable, rémunération)

La relation contractuelle entre l'employeur et le salarié se poursuit après la date de fin prévue dans le CDD

Les conditions de renouvellement ne sont pas respectées ou le CDD a été renouvelé plus de 2 fois

Le délai de carence, s'il est applicable, n'est pas respecté.

À noter

Le contrat de travail est transmis au salarié, au plus tard, dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche. Le non-respect de ce délai de transmission n'entraîne pas, à lui seul, la requalification du CDD en CDI.

Quel est le délai de recours pour une demande de requalification ?

Le délai de recours auprès du conseil de prud'hommes (CPH) pour une demande de requalification d'un CDD en CDI est de 2 ans à partir de la date de fin du dernier CDD.

Ce délai est calculé à partir du jour où le salarié a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit.

Quelles démarches effectuer pour déposer une demande de requalification ?

Saisine du conseil de prud'hommes (CPH)

Le salarié doit s'adresser au CPH :

Soit du lieu où est située l'entreprise dans laquelle il exerce son activité ou du lieu où le contrat de travail a été conclu ou du siège social de l'entreprise

Soit, si le salarié travaille à domicile ou en dehors de l'entreprise, du lieu de son domicile.

Où s'adresser ?

Conseil de prud'hommes

Dépôt de la demande de requalification

Pour effectuer sa demande, le salarié peut présenter une requête sur papier libre ou remplir le formulaire de requête aux fins de saisine du CPH.

- Requête aux fins de saisine du conseil de prud'hommes (CPH) par un salarié

Elle est adressée uniquement par voie de requête, c'est-à-dire une réclamation formulée auprès du juge dans le but de régler le différend avec l'employeur.

La requête peut être adressée au greffe du CPH par courrier (recommandé ou non). Elle peut également être déposée directement au greffe.

La demande, datée et signée, doit comporter tous les éléments suivants :

Coordonnées du salarié (nom, prénom, adresse)

Coordonnées du défendeur (employeur contre qui la demande est réalisée)

Objet de la demande

Exposé sommaire des motifs de la demande. Elle doit mentionner l'ensemble des prétentions (requalification du CDD en CDI)

La demande doit être accompagnée des pièces que le salarié souhaite invoquer à l'appui de ses prétentions.

Ces pièces sont énumérées sur un bordereau de communication de pièces qui lui est annexé.

Le salarié doit déposer ou envoyer sa requête et le bordereau au greffe en autant d'exemplaires que de défendeurs.

Un exemplaire pour le greffe devra être également joint.

Assistance d'un avocat

Le salarié peut se présenter seul à l'audience du CPH.

Le salarié peut également se faire assister ou représenter par un salarié appartenant à la même branche d'activité, son époux(se), partenaire de pacte civil de solidarité ou concubin(e).

Le salarié peut aussi recourir à un pour se faire assister ou représenter. Toutefois, la présence d'un avocat n'est **pas obligatoire**.

Si le salarié choisit un avocat, il peut demander à bénéficier de l'aide juridictionnelle, sous réserve que l'avocat l'accepte.

Un défenseur syndical peut également représenter ou assister le salarié à **titre gratuit**.

À savoir

le représentant, s'il n'est **pas avocat**, doit justifier d'un écrit qui **l'autorise** à agir au nom et au compte du salarié.

Coût de la demande

Pour saisir le CPH, le salarié n'arien à **payer**. La procédure est **totalemt gratuite**.

Délai de réponse du CPH

Lorsque le CPH est saisi d'une demande de requalification d'un CDD en CDI, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement qui statue dans un délai d'**1 mois** suivant la date de la saisine.

Quelles sont les conséquences d'une requalification d'un CDD en CDI ?

Retroactivité et ancienneté

Lorsqu'un CDD est requalifié en CDI, la requalification a un effet **rétroactif et immédiat**.

Ainsi, le CDD est annulé et le salarié bénéficie du CDI **dès sa date d'embauche**.

Cela a des conséquences sur l'ancienneté et permet au salarié de bénéficier d'une indemnité.

Indemnité de requalification

Lorsque le CPH décide de la requalification d'un CDD en CDI, l'employeur doit verser au salarié une indemnité de requalification .

Cette indemnité est supérieure ou égale à **1 mois** de salaire à la charge de l'employeur.

Le mois de salaire correspond au dernier salaire perçu par le salarié pendant le CDD ou à la moyenne des salaires perçus mensuellement dans le cadre du CDD, avant la demande de requalification.

Attention

cette indemnité est seulement perçue dans le cas où le CDD a été jugé irrégulier. Si un CDD régulier a été transformé en CDI car les relations de travail entre l'employeur et le salarié ont continué après la fin du terme du CDD, une requalification est automatique **mais sans indemnité**.

Réintégration

Le salarié dont le CDD a été requalifié en CDI peut réintégrer l'entreprise s'il le souhaite.

Si ce n'est pas le cas, il peut bénéficier d'une indemnité de licenciement pour motif personnel et des dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat de travail, à la charge de l'employeur.

Contrats de travail dans le secteur privé

Contrat à durée indéterminée (CDI)

Caractéristiques

Modification

Rupture

Contrat à durée déterminée (CDD)

Conclusion

Situation du salarié

Renouvellement

Fin

Contrat temporaire

Contrat d'intérim

Contrat d'extra (CDD d'usage)

Questions – Réponses

- Un employeur peut-il embaucher en contrat à durée déterminée (CDD) ?

Toutes les questions réponses

Et aussi...

- Fin d'un contrat à durée déterminée (CDD)
- Conclusion du contrat de travail à durée déterminée (CDD)

Textes de référence

- Code du travail : articles L1242-1 à L1242-4
Cas de recours à un CDD
- Code du travail : articles L1242-5 et L1242-6
Interdictions
- Code du travail : articles L1242-7 à L1242-9
Terme et durée du contrat du CDD
- Code du travail : articles L1242-12 à L1242-13
Forme, contenu et transmission du CDD
- Code du travail : article L1243-11
Fin du CDD
- Code du travail : article L1243-13
Renouvellement du CDD
- Code du travail : articles L1244-3 à L1244-4-1
Contrats successifs sur le même poste
- Code du travail : articles L1245-1 à L1245-2
Requalification du contrat
- Code du travail : articles L1411-1 à L1411-6
Compétences du conseil de prud'hommes
- Code du travail : articles R1452-1 à R1452-6
Dépôt de la demande, convocations du demandeur et du défendeur
- Circulaire du 27 mai 2016 relative à la procédure prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail



Ville de
Palavas-les-Flots

Mairie de Palavas-les-Flots

Horaires : Du lundi au vendredi de 8h30 à 12h et de 13h30 à 17h.

Adresse : 16 Boulevard Maréchal Joffre – BP 106 – 34250 Palavas-les-Flots

Tél. : 04 67 07 73 00