Textes de loi et références

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

Imprimé par nos soins

CFE CGC
Militant et plus

Syndicat National des Cadres des Industries chimiques et parties similaires (S.N.C.C.)

Escalier A
2è étage droite
94, rue LaFayette
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99
Télécopiie : 01 42 46 72 97

Email : secretariat@sncc-cfecgc.org
president@sncc-cfecgc.org
sg@sncc-cfecgc.org
sga@sncc-cfecgc.org

Web : www.sncc-cfecgc.org

Parution janvier 2022

Les Fiches Techniques

Requalification du CDD en CDI

Syndicat National des Cadres des Industries chimiques et parties similaires (S.N.C.C.)

CFE CGC
Militant et plus

Vérifié le 7 février 2022

Le salarié peut demander la requalification d'un CDDen CDI selon certaines conditions. Si le conseil de prud'hommes (CPH) prononce la requalification du contrat, on considère que le salarié a été embauché en CDI et non en CDD. Cela permet au salarié de bénéficier d'un certains nombre de droits supplémentaires.

De quoi s'agit-il ?

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 ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire (emploi saisonnier, travail temporaire, accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, remplacement d'une personne temporairement, réinsertion).

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

Cas de recours

Le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes (CPH) et demander la requalification du 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 les cas où le CDD vise à remplacer temporairement une personne
- La durée totale du CDD dépasse les durées légales
- Le CDD n'est pas établi par écrit, ne contient pas la justification du recours à une durée déterminée ou les éléments nécessaires à l'établissement du contrat de travail (nom et prénom du salarié, durées, 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 2 fois
- Le délai de carence, s'il est applicable, n'est pas respecté

À noter : le fait pour l'employeur de ne pas transmettre au salarié le contrat de travail dans les 2 jours ne justifie pas la requalification du CDD en CDI

Délai de recours

Le délai de recours auprès du CPH est de 12 mois à partir de la date de fin du CDD.

Effets de la requalification

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

Le CDD n'a jamais existé 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.

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.

Le mois de salaire correspond au dernier salaire perçu 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, une requalification est automatique mais sans indemnité.

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..