La requalification d’un CDD en CDI

Description

A certaines conditions, le salarié peut demander la requalification de son CDD en CDI. Si le tribunal compétent, à savoir le Conseil de Prud’hommes, prononce la requalification du contrat, on considère que le salarié a été embauché en CDI et non en CDD. Une fois en CDI, le salarié bénéficie de droits supplémentaires.

Modèles de contrats de travail CDD/CDI

Qu’est-ce que la requalification de CDD en CDI ?

Le contrat de principe est le contrat de travail à durée indéterminée.

Les conditions pour établir un contrat de travail à durée déterminée sont strictes. En effet, il **ne doit pas pourvoir durablement un emploi lié à l’activité normale et permanente** de l’entreprise. En effet, le CDD est conclu pour l’exécution d’une tâche précise et temporaire.

Le CDD peut concerner un emploi saisonnier, un accroissement temporaire de l’activité de l’entreprise, le remplacement temporaire d’un salarié.

S’il ne respecte pas ces conditions, le CDD est considéré comme irrégulier et **s’expose à une requalification en CDI**.

Zoom : Le contrat à durée déterminée est un contrat strictement encadré par la loi. Si votre CDD a été requalifié en CDI, vous pourrez établir un autre contrat. Afin d’éviter toute erreur lors de la rédaction du contrat, LegalPlace vous propose un modèle-type de contrat. Il vous suffit de remplir notre questionnaire personnalisé afin d’obtenir votre contrat rédigé.

Quels sont les motifs de requalification du CDD en CDI ?

© 2023 LEGALPLACE SAS

Pour demander une requalification du CDD en CDI, le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes. Cette saisie est possible si :

- Le CDD concerne un emploi permanent et non une tâche précise et temporaire ;
- Le CDD vise à remplacer une personne suspendue suite à un conflit ;
- Le CDD concerne des travaux dangereux ;
- Le CDD ne prévoit pas de terme ou de durée minimale ;
- La durée totale du CDD dépasse les durées légales ;
- Les conditions de renouvellement maximales sont dépassées.

La requalification d'un CDD abusif en CDI

Le CDD n'est possible que pour un travail défini et temporaire. Les CDD où l'emploi est amené à s'installer durablement sont considérés comme abusifs et peuvent être amenés à une requalification.

La requalification d'un CDD illégal en CDI

© 2023 LEGALPLACE SAS

Le Code du travail prévoit les cas de recours du CDDi à la place du CDI. Laconclusion d'un CDD est possible :

- Pour remplacer un salarié ;
- Dans le cadre de l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- Pour pourvoir à un emploi saisonnier ou de nature temporaire ;
- Dans des situations spécifiques comme le contrat d'apprentissage par exemple.

La requalification du CDD sans terme ni durée minimale

Le CDD dont le terme n'est pas fixé où la durée minimale n'est pas prévue est susceptible d'être requalifié en CDI.

En effet, la fin du CDD doit être datée ou comporter une durée minimale.

La requalification du CDD dont la durée excède la limite légale en CDI

La durée maximale du CDD est de 18 mois. Un CDD conclu pour une durée supérieure sera qualifié en CDI.

Le CDD peut être renouvelé 2 fois dans le respect des conditions maximales.

Attention : Le délai de recours auprès du conseil de prud'hommes est de 12 mois après la date de fin du CDD.

Quels sont les effets de la requalification ?

Si le CDD est requalifié en CDI, cette requalification a un effet rétroactif et immédiat. Le CDD n'a pas existé et le salarié bénéficie du CDI dès sa date d'embauche et bénéficie de la protection associée à ce contrat.

Les indemnités de requalification

Si la requalification aboutit, l'employeur doit verser au salarié une indemnité de requalification. Cette indemnité est supérieure ou égale à 1 mois de salaire.

Le dernier mois de salaire correspond au dernier salaire perçu pendant le CDD ou à la

© 2023 LEGALPLACE SAS

moyenne des salaires perçus mensuellement dans le cadre du CDD avant la demande de requalification.

Les heures supplémentaires effectuées par le salarié seront prises en compte lors du calcul du montant de l'indemnité de requalification.

Attention : Cette indemnité doit être versée seulement si le CDD était irrégulier. Si un CDD régulier se poursuit et est requalifié automatiquement, il n'y aura pas d'indemnités.

La réintégration dans l'entreprise ou indemnités en cas de licenciement

Le salarié qui voit son CDD devenir un CDI peut réintégrer l'entreprise s'il le souhaite. A défaut, il peut bénéficier d'une indemnité de licenciement.

En effet, grâce au caractère rétroactif de la requalification du CDD en CDI le salarié va bénéficier des règles applicables en matière de licenciement. Si la rupture des relations de travail n'est pas justifiée, le salarié pourra réintégrer l'entreprise s'il le souhaite.

Si le salarié ne souhaite pas être réintégré, ce dernier pourra obtenir une indemnité de licenciement et de dommages et intérêts pour rupture abusive.

FAQ

Combien de fois peut-on renouveler un CDD ?

Un CDD est renouvelable deux fois maximum pour une durée déterminée. Toutefois, le renouvellement du CDD est possible lorsqu'une clause du CDD le prévoit ou lorsqu'un avenant est proposé au salarié avant la fin de son contrat. Certains types de CDD comme les contrats aidés ne peuvent pas être renouvelés.

La transition d'un CDD à un CDI est-elle automatique ?

La transition d'un CDD à un CDI peut résulter d'un accord entre l'employeur et le salarié. Si rien n'est prévu à la date d'échéance, le CDD passe automatiquement en

© 2023 LEGALPLACE SAS

CDI, avec les mêmes conditions d’emploi.

Quels sont les effets civils d'une éventuelle requalification ?

L’employeur fautif devra verser au salarié requalifié : des rappels de salaires, des heures supplémentaires, des primes, ainsi que des indemnités légales ou conventionnelles de licenciement.

© 2023 LEGALPLACE SAS