



Comment obtenir la requalification de votre CDD en CDI

Conseils pratiques publié le 13/05/2020, vu 1866 fois, Auteur : [Maître Judith Bouhana- Avocat Spécialiste](#)

Vous êtes en CDD ? vous faites partis des salariés en contrats précaires : en 2017 30% des CDD ne durent qu'une seule journée. Entre 1993 et 2017 le recours au CDD est passé de 20,5% à 84% (source DARES analyses publiées le 21 juin 2018).

Le contrat de travail à durée indéterminée est « *la forme normale et générale de la relation de travail* » (article L.1221-2 du Code du travail).

Le contrat à durée déterminée devrait être l'exception, mais son expansion démesurée conduit à de nombreux abus sanctionnés par les Juges :

1. L'exigence d'un contrat écrit et signé : article L1242-12 du Code du travail :

« Le contrat de travail à durée déterminée est établi par écrit et comporte la définition précise de son motif. A défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée... »

2. Dès lors que le contrat de travail n'est pas signé il est réputé à durée indéterminé.

Un agent polyvalent initialement engagé à durée déterminée demandait la requalification de son contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée.

L'employeur répondait que ce contrat non signé était néanmoins *« corroboré par les attestations de l'employeur sur cette période d'emploi (et que) le salarié ne justifie pas avoir travaillé sans discontinuer »* jusqu'à la date de signature du contrat à durée indéterminée.

Dans son arrêt du 27 mars 2019, la Cour de Cassation rappelle que :

« Faute de comporter la signature de l'intéressé, le contrat à durée déterminée invoqué par l'employeur ne pouvait être considéré comme ayant été établi par écrit et qu'il était, par suite, réputé conclu pour une durée indéterminée,... le salarié était réputé avoir occupé un emploi à durée indéterminée depuis le jour de son engagement par un contrat à durée déterminée irrégulier ».

3. Bien plus, tous les contrats à durée déterminée doivent être établis par écrit, à défaut ils sont présumés conclu à durée indéterminée Cass. Soc 15 janvier 2020 n°18-16158.

Et la charge de la preuve repose sur l'employeur et non sur le salarié :

Ainsi, l'arrêt de la cour d'appel qui rejette les demandes du salarié en considérant ses preuves

insuffisantes :

« L'arrêt... retient... que les pièces versées par le salarié ne permettent pas de vérifier la régularité des prestations assurées..., que les jours,... cités dans les annonces en ligne sont tous aussi aléatoires, que de même les attestations de clients qu'il produit... plus encore, le calendrier dressé par l'employeur corroboré par des affiches de spectacle contredit celui établi par le salarié... ».

... est cassé par la cour de cassation :

« Alors qu'ayant constaté que le contrat de travail à temps partiel ne répondait pas aux exigences de l'article L. 3123-14 du code du travail (ancien du code du travail aujourd'hui L.3123-6 du nouveau code), la cour d'appel, qui ne pouvait écarter la présomption de travail à temps complet qui en résultait sans constater que l'employeur faisait la preuve de la durée de travail exacte, mensuelle ou hebdomadaire, convenue, a violé le texte susvisé ».

4. Les arguments retenus par les juges pour requalifier les contrats à temps partiel en contrat de travail à temps plein.

Les contrats à temps partiel doivent préciser par écrit la durée hebdomadaire mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois - article L3123-6 et suivants du Code du travail

En l'absence d'écrit, l'employeur doit prouver que le salarié n'était pas dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à sa disposition.

Un assistant réalisateur depuis 1998 a obtenu la requalification de ses très nombreux CDD en contrat à durée indéterminé présumé à temps complet, la Cour retenant :

« qu'aucun élément ne démontrait que le travail du salarié lui offrait une certaine autonomie dans l'organisation de son temps ou s'effectuait sur une durée hebdomadaire ou mensuelle constante selon une répartition régulière, que les plannings mensuels étaient sommaires sans indication des horaires quotidiens ou hebdomadaires et que l'examen des bulletins de paie sur les années de collaboration démontrait que le salarié ne travaillait pas toujours les mêmes jours du mois ni les mêmes semaines ni le même nombre de jours et de semaines... » Cass soc. 22 mai 2019 n° 17-31048.

Ainsi, sur cette durée particulièrement longue, l'employeur remplissait les exigences légales pour certains contrats mais pas pour d'autres.

Compte tenu de la durée d'embauche particulièrement longue la cour a néanmoins requalifié les contrats à durée déterminée en contrat de travail à temps plein malgré l'existence de périodes non travaillées entre les contrats appréciant de manière globale les carences de preuve de l'employeur .

De même pour une chargée d'enquête intermittente demandant la requalification de ses contrats à durée déterminée d'usage en contrat de travail à durée indéterminée à temps complet, la Cour a relevé que :

« Le contrat de travail intermittent ne mentionnait pas la durée annuelle minimale de travail de la salariée, ce dont (la Cour) a exactement déduit que le contrat était présumé à temps complet... » Cass. Soc 18 décembre 2019 n°18-25322.

**A suivre 2ème partie : l'activité permanente et durable, les périodes interstitielles...
comment déjouer les pièges de la précarité salariale.**