Image not found or type unknown

La requalification d'un CDD en CDI

Jurisprudence publié le **31/03/2021**, vu **2164 fois**, Auteur : Blog de Maître Florent LABRUGERE

Par cet arrêt, dont l'infographie synthétique est téléchargeable, la Cour d'appel de RIOM est amenée à statuer sur une demande de requalification d'un CDD en CDI.

Par cet arrêt, dont l'infographie synthétique est téléchargeable, la Cour d'appel de RIOM est amenée à statuer sur une demande de **requalification d'un CDD en CDI.**

Les faits d'espèce sont assez classiques. Une salariée a été engagée en qualité de vendeuse en boulangerie suivant un CDD du 19 janvier 2017, renouvelé à plusieurs reprises, jusqu'au 11 juin 2017. Ultérieurement, elle a saisi les juridictions prud'homales en vue de réclamer la requalification de son CDD en CDI.

A l'appui de sa demande, elle invoque deux moyens :

- L'absence de remise d'un contrat écrit,
- L'absence de réalité du motif de recours au CDD, à savoir l'accroissement temporaire d'activité.

Sur le premier moyen, la motivation de la Cour d'appel est intéressante. En effet, elle rappelle les dispositions de l'article L. 1245-1 du code du travail, dans sa rédaction applicable à compter du **24 septembre 2017**, qui dispose que l'absence de remise du CDD dans un délai de 2 jours ouvrables avant l'embauche **n'entraîne pas la requalification** de la relation contractuelle mais ouvre droit seulement à une indemnité maximum d'un mois de salaire.

On remarquera ainsi que la Cour fait **une application rétroactive** de cette nouvelle rédaction dans la mesure où le CDD a été conclu avant son entrée en vigueur. Auparavant, la jurisprudence estimait que la transmission tardive du CDD **équivaut à une absence d'écrit** qui entraîne requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée **(Cass. soc., 13 mars 2013, n° 11-28.687).** Aujourd'hui, avec la nouvelle rédaction de l'article L. 12345-1 précité, **la requalification est exclue.**

Par ailleurs, elle constate que l'employeur versait aux débats les originaux du CDD et de ses **avenants signés** qui indiquaient qu'ils ont été faits « *en deux exemplaires originaux dont un remis à chacune des parties* ». Ainsi, en portant sa signature, précédée de la mention manuscrite « *Lu et approuvé* », la salariée a reconnu en avoir reçu un exemplaire original. Or, elle ne rapporte pas la preuve, **qui lui incombe**, que la mention figurant sur les contrats serait mensongère.

Le premier moyen soulevé par la salariée est donc écarté par le juge.

S'agissant de son second argument, la Cour rappelle les dispositions de l'article L. 1242-1 du CT qui énonce qu'un CDD, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet **de pourvoir durablement** un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Cette fois-ci, la charge de la preuve de la réalité du motif énoncé dans le CDD **repose exclusivement sur l'employeur.**

Sur ce point, elle relève que les CDD ont été conclus lors d'une période estivale, d'une augmentation de son chiffre d'affaires durant la période du CDD ainsi que la liquidation d'un concurrent direct engendrant un surplus de clientèle. L'ensemble de ces événements expliquent donc **un surcroit d'activité ponctuel**, de sorte que le recours au CDD apparaissait fondé.

Maître Florent LABRUGERE

Avocat au Barreau de LYON

https://www.labrugere-avocat-lyon.fr/

N.B : On ne sait pas, au jour de la rédaction de ce billet, si cet arrêt est définitif et n'a pas fait l'objet d'un pourvoi en cassation.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés