Image not found or type unknown

Requalification du CDD en CDI et maintien des avantages acquis

Jurisprudence publié le **31/08/2020**, vu **1584 fois**, Auteur : Me Jérémy DUCLOS

La requalification d'un CDD en CDI est prévue dans certains cas limitativement fixés par le code du travail (art. L. 1245-1 C. trav.).

La requalification d'un CDD en CDI est prévue dans certains cas limitativement fixés par le code du travail (art. L. 1245-1 C. trav.).

Elle peut s'opérer, par exemple, en cas de conclusion d'un CDD en dehors des cas autorisés ou pour pourvoir un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, ou bien encore pour l'absence d'écrit ou d'une mention essentielle dans le contrat.

Au débat sur la requalification peut venir se greffer celui de l'acquisition des avantages et autres rémunérations obtenus sous l'empire du régime du CDD, mais aussi du cumul avec les stipulations du CDI qui avaient initialement vocation à s'appliquer.

Un salarié intermittent ayant reçu une rémunération majorée de 30 % par rapport à celle d'un salarié permanent peut-il, à l'occasion de la requalification de son contrat de travail en CDI, prétendre également aux avantages accordés aux salariés permanents, à savoir les primes d'ancienneté, de fin d'année, et autres avantages internes ?

Dans un arrêt du 08 juillet 2020 (n° 18-21.942), la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que la requalification de la relation contractuelle en contrat à durée indéterminée qui confère au salarié le statut de travailleur permanent de l'entreprise a pour effet de replacer ce dernier dans la situation qui aurait été la sienne s'il avait été recruté depuis l'origine dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Il en résulte, selon la Cour, que les sommes qui ont pu lui être versées en sa qualité d'intermittent destinées à compenser la situation dans laquelle il était placé du fait de son contrat à durée déterminée, lui restent acquises nonobstant une requalification ultérieure en contrat à durée indéterminée.

Il s'agissait dans cette affaire d'une salariée engagée dans le cadre d'une succession de contrats de travail à durée déterminée qui, par une action en substitution d'un syndicat sur le fondement de l'article L. 1247-1 du code du travail, a obtenu la requalification des CDD en CDI et le paiement de diverses sommes à titre d'indemnité de requalification, de rappels de salaires et de primes, dont la prime d'ancienneté et des congés payés, la prime de fin d'année et des mesures internes.

L'employeur a fait valoir que la salariée ne pouvait cumuler la rémunération qu'elle avait perçue en sa qualité d'intermittente, majorée de 30 % par rapport à celle d'un salarié permanent en application d'un accord collectif, avec les avantages accordés aux salariés permanents, à savoir les primes d'ancienneté, de fin d'année et les mesures internes.

La Cour de cassation a estimé que dans la mesure où la salariée devait être replacée dans la situation qui aurait été la sienne si elle avait été recrutée dans le cadre d'un contrat de travail à

durée indéterminée, elle pouvait ainsi prétendre à des rappels de primes d’ancienneté, primes de fin d’année et autres mesures internes.

En conséquence, la requalification d’un CDD en CDI peut non seulement entraîner le maintien de la rémunération plus favorable acquise sous l’empire du contrat à durée déterminée, mais également le bénéfice des primes et autres avantages prévus dans le cadre du contrat à durée indéterminée qui devait initialement s'appliquer.

Jérémy DUCLOS
Avocat à la Cour

https://www.duclos-avocat.com/

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés