



Requalification d'un CDD en CDI : dans quels cas ?

Fiche pratique publié le 11/06/2015, vu 931 fois, Auteur : [Assistant-juridique.fr](#)

La requalification du CDD en CDI permet au juge, à la demande du salarié, de considérer, en présence d'un CDD conclu en violation des dispositions spécifiques à ce type de contrat qu'il s'agit en fait d'un CDI.

Lorsque l'employeur ne respecte pas la réglementation relative au CDD, le salarié peut demander la [requalification](#) de son contrat en CDI et obtenir toutes les indemnités attachées à la rupture d'un CDI.

Encourt la requalification du CDI, l'employeur qui :

- ne transmet pas le contrat au salarié dans les deux jours suivant l'embauche ;
- verse une rémunération inférieure à celle que percevrait un salarié en CDI pour le même emploi ;
- ne fixe pas un terme précis, ou une durée minimale lors de la conclusion du contrat ;
- conclut un CDD en dehors des [cas autorisés par la loi](#) ou pour pourvoir un emploi permanent ;
- ne conclut pas le CDD par écrit ou n'indique pas le motif de recours ;
- contrevient aux dispositions relatives à l'interdiction de recourir au CDD après un licenciement économique, pour remplacer un salarié gréviste ou pour effectuer des travaux dangereux ;
- [renouvelle](#) le contrat sans l'avoir prévu dans le contrat ou par avenant ;
- renouvelle le contrat plus d'une fois ou le prolonge au-delà de la durée maximale autorisée ;
- ne consulte pas le CE ou les délégués du personnel lorsque leur avis est requis avant l'embauche en CDD ;
- ne respecte pas le [délai de carence](#) entre deux contrats.