



## Absence de contrat CDDU

Par **Sergio7**, le **04/01/2020** à **18:34**

Bonjour, je travaille à temps partiel, comme opérateur de prise de vue pour une société de production, en CDDU.

Suite à une situation conflictuelle avec mon employeur, je me suis aperçu que je n'avait plus signé de contrat de travail depuis 4 ans. J'ai des fiches de paye ainsi que des certificats de travail, c'est tout.

Le conflit est né d'un refus de CDI à temps partiel, mon employeur considérant que c'était trop compliqué à mettre en place et d'un coût trop élevé.

Si je demande une requalification au Prudhomme, mon dossier à t'il une chance d'aboutir ?  
Percevrai-je une indemnisation ?

Merci;

Par **Paulavo38**, le **06/01/2020** à **09:30**

Bonjour,

Comme tout CDD, un CDDU doit être conclu par écrit.

À défaut d'écrit, il peut être requalifié en CDI ce qui vous ouvre droit à une indemnité de requalification.

Si le contrat est rompu sans respecter la procédure de licenciement (l'employeur considérant qu'il s'agit d'un CDD valable), une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, compensatrice de préavis et de congés payés pourraient être dues.

Pour savoir si les règles ci-dessus pourraient s'appliquer, il serait intéressant de savoir ce que prévoit le dernier CDDU que vous avez signé et notamment s'il comporte un terme précis ou

non...

Cordialement

Par **Sergio7**, le **06/01/2020** à **10:18**

Bonjour, merci pour votre reponse mais je ne comprend pas bien ce que vous entendez par "s'il comporte un terme précis", de quel terme s'agit il ?

Cordialement

Par **Paulavo38**, le **06/01/2020** à **10:29**

Bonjour,

Dans votre dernier contrat signé, quelle est la durée prévue par ce contrat ?

Par **Sergio7**, le **06/01/2020** à **10:37**

Dans mon dernier contrat, daté du 14/08/2015, je suis engagé pour 5 jours, le 14/08 et du 26 au 29/08. Merci.

Par **Paulavo38**, le **06/01/2020** à **10:42**

Il y a donc un terme précis à votre contrat, et malgré les particularités sur la durée possible du CDDU par rapport aux CDD "classique", la relation a perduré pendant 4 ans après...

À mon sens, vous êtes tout à fait fondé à demander la requalification en CDI sur la base des éléments fournis dès lors que vous n'avez pas signé de nouveau contrat depuis.

Par **Sergio7**, le **06/01/2020** à **11:01**

Merci pour votre réponse.

Cordialement

Par **P.M.**, le **06/01/2020** à **11:39**

Bonjour,

Le CDD d'Usage constant à ne pas recourir à un CDI est destiné à l'exécution d'une tâche ponctuelle et temporaire ce qui en plus n'est apparemment pas le cas...

Vous n'avez même pas besoin de saisir le Conseil de Prud'Hommes puisque la relation de travail s'étant poursuivie après le terme du CDD, vous êtes en CDI...

Par **Sergio7**, le **06/01/2020** à **12:19**

Merci pour cette info complémentaire.

Disons que la situation est délicate car mon employeur part à la retraite en mars 2020 et qu'il revend sa société à des repreneurs qui ignorent cette situation....

Par **P.M.**, le **06/01/2020** à **13:23**

Les repreneurs seront bien forcés de prendre en compte cette situation par l'application de l'[art. L1224-1 du Code du Travail](#) :

[quote]

Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

[/quote]

En raison de l'ancienneté de la poursuite de la relation de travail après le terme du CDD, une demande d'indemnité de requalification en CDI pourrait se heurter au délai de prescription donc, à mon avis, mieux vaudrait s'abstenir et en cas de rupture abusive du CDI sans respect de la procédure le faire valoir...