



## Requalification CDD en CDI

Par **tanguera**, le **29/09/2014** à **18:47**

Bonjour,

Je suis employée par une association en qualité d'animatrice d'accueil de loisirs. J'ai signé un premier CDD à temps complet qui s'est terminé le 29 août 2014. Après un accord (verbal) avec mon supérieur, l'association m'a proposé un nouveau CDD avec un temps de travail modulable (temps partiel + temps complet pendant les vacances scolaires) à compter du 01 septembre 2014 jusqu'au 26 décembre 2014. J'ai donc commencé mon nouveau CDD au 01 septembre mais sans avoir signé de contrat. J'ai reçu mon contrat de travail en date du 26 septembre, il ne correspond pas à la promesse d'embauche (à savoir qu'il se termine le 15 octobre 2014) et le président de l'association l'a antidaté.

Quel recours ai je auprès de mon employeur?

Je ne vais pas signé ce présent contrat, mais quel est le cadre juridique pour leur demander de respecter la durée du contrat stipulée lors de la promesse d'embauche?

Est ce que je peux les contraindre à requalifier mon CDD en CDI pour non respect du délai de transmission? si oui, est ce que le CDI sera sur la base d'un temps complet sachant que je dépend de la convention collective du sport?

Merci pour votre aide

Par **P.M.**, le **29/09/2014** à **19:52**

Bonjour,

Si vous ne signez pas ce CDD antidaté, vous êtes en CDI sans période d'essai à temps plein...

Par **tanguera**, le **29/09/2014** à **20:31**

Merci pour votre réponse.

C'est ce qui me semblait mais comment je peux justifier le temps plein sachant que je dépend de la convention collective du sport?

Par **P.M.**, le **29/09/2014** à **20:45**

Ce sont les mêmes dispositions du premier CDD qui se prolongeraient et de toute façon, en absence de contrat écrit, il y a présomption de temps plein...

Par **chatoon**, le **06/11/2014** à **02:56**

bonjour,

voici un lien qui vous conduira au fil de discussion accessible aussi en tapant "présomption irréfragable" dans le moteur de recherche de légavox dans le forum du droit du travail

[www.legavox.fr/forum/travail/salarie/contrat-de-travail/interim-presomption-irrefragable\\_46216\\_1.htm#.VFrU-MINb3](http://www.legavox.fr/forum/travail/salarie/contrat-de-travail/interim-presomption-irrefragable_46216_1.htm#.VFrU-MINb3)

Par **P.M.**, le **06/11/2014** à **08:01**

Bonjour,

Pas besoin d'invoquer une présomption irréfragable en absence de CDD transmis (et donc signé) au bout de plus de 3 semaines...

J'espère que depuis son sujet, il y a plus d'un mois l'intéressée n'en a pas signé un antidaté comme conseillé...

Par **chatoon**, le **06/11/2014** à **08:28**

je maintiens ma position

Par **P.M.**, le **06/11/2014** à **08:37**

Mais je me demande quelle position vous pouvez maintenir lorsqu'il y a poursuite de la relation de travail après le terme d'un CDD et qu'il est transformé en CDI, il n'y a aucune présomption irréfragable à invoquer mais une réalité...

Par **chatoon**, le **06/11/2014** à **08:47**

oui je suis d'accord avec vous

Par **chatoon**, le **06/11/2014** à **08:54**

là où je ne suis pas d'accord c'est quand vous dites que le CDD n'a pas à être requalifié en CDI dès lors qu'il y a poursuite des relations contractuelles. En effet, il ne s'agit pas d'une simple poursuite des relations contractuelles, puisqu'il y a eu promesse d'embauche en CDD à la suite du précédent CDD régulier ou irrégulier (je n'ai pas le temps de revoir le message). La cour de cassation est très claire, dès lors qu'il y a promesse d'embauche en CDD le contrat doit être formé par écrit (donc signé par le salarié et l'employeur) lorsqu'il a reçu un début d'exécution, et ce sous peine de requalification. Je ne sais pas pour vous tedforum mais je m'intéresse de près au sujet depuis 2001, et j'ai eu connaissance de la faculté de requalifier en CDI un contrat non écrit en 1998, soit 8 ans après l'entrée en vigueur de la loi.

Par **P.M.**, le **06/11/2014** à **09:22**

[citation]J'ai donc commencé mon nouveau CDD au 01 septembre mais sans avoir signé de contrat.

**J'ai reçu mon contrat de travail en date du 26 septembre**, il ne correspond pas à la promesse d'embauche (à savoir qu'il se termine le 15 octobre 2014) et le président de l'association l'a antidaté.[/citation]

Justement, il faudrait bien prendre le temps de relire le sujet...

Le nouveau CDD, n'ayant pas été transmis dans les 2 jours ouvrables, c'est comme s'il n'existait pas et donc c'est la relation de travail qui s'est poursuivie après le terme du précédent donc inutile même de demander la requalification en CDD mais il suffit de prétendre qu'il s'est transformé en CDI...

Par **chatoon**, le **06/11/2014** à **11:42**

L'employeur est débiteur de l'indemnité de requalification dès lors qu'un contrat verbal de CDD existait avant l'expiration du délai de transmission. Mais je vous accorde que pour que la relation de travail soit pérenne il vaut mieux ne pas y penser maintenant. Toutefois, le délai de prescription est passé de trente ans à deux ans je crois.

Par **P.M.**, le **06/11/2014** à **12:41**

Le contrat verbal de CDD n'existe pas puisqu'il doit être obligatoirement écrit et si cela était possible, ça ne pourrait pas donner lieu à une indemnité de requalification qui n'est attribuée que lorsque c'est pour un CDI...

Le nouveau délai de prescription n'est passé à 2 ans à partir du 17 juin 2013 à partir de la date de rupture et il existe une période transitoire lorsqu'elle est intervenue avant, il reste de 5 ans sans pouvoir dépasser 2 ans à partir de cette même date...

Par **chatoon**, le **06/11/2014** à **17:20**

FAUX... Le contrat verbal de CDD existe puisque le salarié peut toujours s'en prévaloir soit pour en demander la requalification en CDI soit l'exécution pure et simple. Pour le reste je suis d'accord, d'ailleurs j'oubliais le délai de 5 ans de droit commun qui en effet est entré en vigueur en juin 2008 je crois.

Par **P.M.**, le **06/11/2014** à **17:28**

Le contrat verbal de CDD n'existe absolument pas car il doit être obligatoirement écrit tout comme celui à temps partiel, en plus le salarié n'aurait absolument pas intérêt à l'évoquer au risque de créer une confusion inutile...

D'ailleurs je me demande bien comment le salarié pourrait prouver l'existence d'un CDD oral avec toutes les dispositions légales qui doivent y figurer...

Il suffit de lire l'[art. L1242-12 du Code du Travail](#)...

Il serait intéressant que vous puissiez joindre à vos affirmations une Jurisprudence précise...

Par **chatoon**, le **07/11/2014** à **03:15**

Pas le temps de chercher, mais peut-être que je la joindrai cette jurisprudence que je connais.

Par **P.M.**, le **07/11/2014** à **08:17**

Bonjour,

Tant que nous ne l'avons pas il ne devrait pas être question d'orienter l'intéressée sur cette voie d'un prétendu CDD oral qui ne correspond à aucun texte...

Il est à noter que cela pourrait d'ailleurs aller dans le sens inverse de celui recherché car ainsi l'employeur pourrait le rompre au terme soi-disant prévu et l'on aurait même pu conseiller à la salariée d'agir en référé pour qu'il ne puisse pas rompre le prétendu CDD et que la relation de travail se poursuive à temps plein en CDI...

Par **chatoon**, le **07/11/2014** à **09:14**

Bonjour,

Peut-être qu'en saisissant "règles édictées dans un souci de protection des droits du salarié qui peut seul s'en prévaloir" vous pourrez trouver quelques résultats confirmant mes dires... encore une fois je n'ai pas le temps de chercher et n'en ai pas l'envie, car je suis inscrit comme étudiant à la FAC de Droit d'Angers en 2ème année.

Par **P.M.**, le **07/11/2014** à **14:33**

Si vous n'avez pas le temps de chercher, moi non plus et je ne vais pas aller chercher quelque chose que je suis persuadé qui n'existe pas en plus ça ne protégerait nullement le salarié, au contraire...

Si vous êtes inscrit en cours de Droit, c'est un bon endroit pour poser la question...

Par **chatoon**, le **07/11/2014** à **18:59**

ça me va comme réponse

Par **P.M.**, le **07/11/2014** à **19:22**

C'est peut-être à l'[Arrêt 10-12884 de la Cour de Cassation](#) auquel vous pensiez et effectivement je reconnais que la Cour de Cassation a fait droit à une indemnité de requalification dans cette situation particulière...

Par **chatoon**, le **07/11/2014** à **19:44**

Je ne pensais pas à un arrêt en particulier (je ne m'en souviens pas à la virgule près), sur les quelques 10.000 de la chambre sociale que j'ai dû consulter depuis l'an 2001. Enfin, celui que vous me présentez traite d'un CDD initial, ce qui ne correspond pas à ce que je soutiens.

Par **P.M.**, le **07/11/2014** à **20:36**

Mais alors, je ne comprends pas ce que vous soutenez puisque le CDD en l'occurrence n'était pas écrit que c'est donc à ce titre que la requalification a été demandée...