

CNT ETPIC 30



DOCUMENT PRATIQUE DU DROIT SOCIAL

(Le CDD et la requalification des contrats précaires)

Nature du contrat de travail (CDD)

I- Cas de recours au contrat à durée déterminée

1-Remplacement d'un salarié absent

- A- Absence d'un salarié
- a) Les modalités du remplacement
- B-Départ définitif d'un salarié
- c-Attente du recrutement d'un salarié

2- Accroissement temporaire d'activité

- A-Commande exceptionnelle à l'exportation
- B-Tâche occasionnelle
- C-travaux urgents

3-Travaux temporaires par nature

- A-Travaux saisonniers
- a) Définition du travail saisonnier
- b) Distinction entre emploi saisonnier et accroissement d'activité
- c) secteurs d'activités concernées

- B-Usage dans la profession
- a) Liste des secteurs concernés
- b) Portée juridique de cette liste

4- CDD spécifiques

- A-Contrats liés à la politique de l'emploi
- B-Complément de formation professionnelle

5-CDD interdits

- A- Pas de remplacement des grévistes
- B-travaux dangereux
- c-Licenciement économique

Généralités

La loi énumère limitativement les cas dans lesquels le CDD ou le CTT peut être conclu entre un employeur et un-e salarié-e.

En ce sens, le CDD ne peut avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Il peut être conclu uniquement pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire (Article L-1242-2 du CT). L'article du code du travail détermine trois cas de recours au CCD :

-Remplacement d'un-e salarié-e absent-e

-Accroissement temporaire d'activité

-Travaux temporaires par nature

Ce recours peut être également possible dans le cadre de CDD spécifiques tels ceux lié à la politique de l'emploi (CUI-CAE).

Seul un de ces motifs doit justifier le recours au CDD. Un employeur ne peut considérer qu'une partie du CDD permet le remplacement d'un-e salarié-

e absent-e et la seconde partie pour pallier à un surcroît d'activité.

Il appartient aux élu-es du comité d'entreprise et aux délégué-es du personnel d'apporter une vigilance particulière à ce genres de recours.

1-Remplacement d'un salarié absent

Un CDD peut être conclu en cas d'absence d'un-e salarié-e est le cas le plus courant. L'employeur peut y recourir dans les trois hypothèses suivantes :

-Pour faire face à toute absence, tout passage d'un-e salarié-e à temps partiel ou toute suspension du contrat de travail d'un salarié.

-Pour faire le relais entre le départ définitif d'un-e salarié-e et l'entrée en service du nouveau titulaire du poste (passation).

-Pour le maintien temporaire d'un poste avant sa suppression (dans un délai et une durée raisonnable).

Peu importe, la situation doit être **obligatoirement temporaire**, à savoir, ni être liée à l'activité normale et permanente de l'entreprise. A défaut, le contrat se verra requalifié en CDI.

A- Absence d'un-e salarié-e

Un CCD peut être conclu pour remplacer un-e salarié-e de l'entreprise, quel que soit le motif de l'absence ou de la suspension du contrat de travail. Sauf dans une situation résultante d'un conflit collectif du travail (grève etc...).

-CP, maladie, passage temporaire à temps partiel (notamment à la suite d'un mi-temps thérapeutique ou d'un congé parental à temps partiel.)

Le cas de remplacement, vise également les absences au poste du travail. Par exemple un employeur peut recruter un CDD pour remplacer un-e salarié-e présent dans l'entreprise mais absent temporairement à son poste (affectation sur un autre poste pour raison médicale, mutation provisoire etc...). L'employeur peut avoir recours à un CDD pour remplacer un-e salarié-e parti-e en formation.

a) Les modalités du remplacement

Le contrat, qu'il soit **avec ou sans terme précis**, peut prendre effet, avant le départ de l'entreprise du salarié à remplacer.

Aucun texte ne limite cette « anticipation », cependant cette souplesse ne doit pas être utilisée **au-delà du temps nécessaire** à la transmission des instructions etc...

Toujours dans la même logique, aucune disposition légale n'interdit un employeur qui conclut un CDD de date à date, pour remplacer un-e salarié-e absent-e ou dont le contrat de travail est suspendu, de fixer le terme à une date antérieure à la date prévue pour le retour du salarié. Un même salarié, peut remplacer successivement plusieurs salarié-es absent-es liés par autant de contrat successifs qu'il y a de salariés à remplacer.

Un salarié en CDD travaillant pour la caisse interprofessionnelle de prévoyance, a saisi le tribunal pour une requalification de contrat, estimant le caractère abusif de l'employeur dans le recours en CDD, s'est vu débouté de ses demandes. Les juges ont estimé dans ce cas précis, que le salarié a été lié à son employeur par plusieurs contrats de travail distincts à durée déterminée, conclu successivement pour le remplacement de divers salarié-es absentes, nommément désigné-es. Il a été constaté que ces contrats ont été exécutés conformément à leur objet.

La cour d'appel a décidé, à bon droit, que ces contrats **étaient autonomes les uns par rapport aux autres** et que leur succession n'avait pas eu pour effet de créer entre les parties, **une relation de travail à durée indéterminée**. (cass.soc.13 dec.1995, n°5069D)

B-Départ définitif d'un-e salarié-e

Le départ définitif d'un-e salarié-e quel que soit le motif, précédant la suppression de son poste de travail (dans un délai de 24 mois), peut faire l'objet d'un recours en CDD pour le remplacement provisoire.

Dans ce cadre, **le CE ou à défaut les DP, doivent être consulté deux fois :**

- Sur la mesure qui doit aboutir à la suppression du poste
- Sur le recrutement du CDD

C-Attente du recrutement d'un salarié

L'employeur peut recourir à un-e salarié-e sous contrat CDD pour pallier l'attente effective d'un-e salarié-e recruté-e par un CDI qui ne trouve pas immédiatement disponible (pour cause de préavis à exécuter etc...). Pour que le CDD soit licite, il faut **qu'il y ait réellement**

vacance de poste. Si le salarié en CDI n'est ni recruté ni pressenti à la date d'embauche du ou de la salarié-e en CDD, ce contrat doit être **automatiquement requalifié en CDI.**

2- Accroissement temporaire d'activité

A-Commande exceptionnelle à l'exportation

Dans le cadre d'une commande exceptionnelle à l'exportation qui survient dans l'entreprise, l'employeur doit, avant tout recrutement en CDD, **consulter le CE et les DP** afin d'éviter les abus éventuels.

Le recrutement à un CDD dans ces conditions se fait à partir du moment où les salarié-es permanent-es de l'entreprise ne peuvent satisfaire cette commande (pas suffisamment formé-e, pas assez nombreux-euses etc...).

B-Tâche occasionnelle

L'exécution d'une tâche ponctuelle qui ne relève pas de l'activité principale de l'entreprise, mais qui peut se reproduire, entre dans ce cadre de CDD autorisé. Peuvent être des tâches occasionnelles :

- Les travaux d'informatisation d'un service ;
- Les missions confiées à un expert-comptable ou à un audit ;
- Les travaux de traduction liés à une opération ponctuelle d'exportation ;
- Les actions de formation d'une catégorie de salarié-es ;

Cependant, il a été jugé que ne pouvait constituer une « tâche occasionnelle » précisément définie et non durable, l'exécution par un salarié en CDD, de démarches liées à la reprise d'une société car ces fonctions relèvent de l'activité normale de l'entreprise. Tout contrat conclu en méconnaissance de cette règle doit donc être requalifié en CDI (*cass.soc.13 avril 2005, n°02-47322, sté publi media*).

De même, doit être requalifié en CDI, le CDD conclu en référence à la notion de « tâche occasionnelle » et non durable, pour remplacer un-e salarié-e décédé-e. (*cass.soc.29 septembre.2004,n°02-44268, SCI Laboratoire Y*).

C-travaux urgents

Peut motiver le recours au CCD, tous travaux urgents pour prévenir les accidents imminents, organiser les mesures de sauvetages ou réparer les insuffisances du matériel, des installations, ou des bâtiments de l'entreprise présentant un danger pour les personnes et les biens. L'employeur est tenu de donner aux salarié-es concerné-es, l'ensemble des informations nécessaires susceptible d'avoir une incidence sur leur sécurité. **Ne peuvent y recourir les entreprises spécialisées dans les interventions de ce type car il s'agit là de son activité principale et permanente.**

3-Travaux temporaires par nature

Les travaux temporaires par nature, sont des emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, il n'est pas d'usage constant de recourir au CDI dans certains secteurs d'activité.

A-Travaux saisonniers

Le code du travail prévoit que les entreprises peuvent conclure à des CDD pour des emplois à caractère saisonnier (Article L.1242-2).

a)Définition du travail saisonnier

Par définition, on appelle « travail saisonnier », les activités amenées à se répéter chaque année à la même période, en fonction du rythme des saisons, ou des modes de vie collectif. Le législateur n'a pas donné une réelle définition du « travail

saisonnier », mais il est d'usage de considérer que l'activité ne doit pas être de longue durée.

Les établissements concernés, doivent donc suivre ces mêmes variations **et ne pas être en activité toute l'année.**

Par exemple, l'activité qui s'exercerait toute l'année et subissant un surcroît d'activité à la même période comme Noël dans les magasins, n'est pas considéré comme activité saisonnière. Le CDD doit alors être justifié par une augmentation temporaire d'activité.

b) Distinction entre emploi saisonnier et accroissement d'activité

Il est très important d'être en capacité de faire la différence. En effet, elle repose sur le caractère régulier, prévisible, cyclique de la répétition de l'activité ou du travail en question.

Cette distinction est importante car **l'indemnité de fin de contrat n'a pas à être versée contrairement au CDD pour cause d'accroissement temporaire d'activité.**

Une entreprise qui ferait la même activité toute l'année, l'employeur ne pourrait conclure des contrats saisonniers.

c) secteurs d'activités concernées

Les branches d'activités où les travaux ont un caractère saisonnier sont surtout l'agriculture, les industries agro-alimentaires et le tourisme etc...

Par contre, les contrats conclus dans le secteur de l'animation socio-culturelle, pour la durée de l'année scolaire, ne sont pas des contrats saisonniers. Il en va de même de ceux conclus par des organismes ou des associations exerçant des activités périscolaires (associations sportives, garderie etc...). L'ensemble des contrats de travail qui ont pu se succéder pendant plusieurs années sans autre interruption que les congés scolaires, constitue une relation d'une durée globale indéterminée.

B-Usage dans la profession

Dans certains secteurs d'activité, il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité et du caractère temporaire de ces emplois.

a) Liste des secteurs concernés Les secteurs dans lesquels peuvent être conclu un CDD sans condition, sont fixés par décret : restauration, audiovisuel, l'édition, l'action culturelle, le déménagement, etc...

b) Portée juridique de cette liste

Cette liste est limitative. Lorsqu'un secteur d'activité n'y figure pas et qu'aucun accord ou convention n'autorise le recours au contrat d'usage, celui-ci ne peut être conclu.

Par ailleurs, **il ne suffit pas qu'un secteur soit mentionné,** pour recourir au CDD d'usage à l'ensemble des emplois.

4- CDD spécifiques

L'article L.1242-3 du code du travail, dispose que « le contrat de travail peut également être conclu à durée déterminée :

- Lorsque le contrat entre dans les dispositions législatives et réglementaires destinées à favoriser l'embauche de certaines catégories de personnes sans emploi ;
- Lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et dans les conditions fixées par décret, à assurer un complément de formation professionnelle au- à la salarié-e ».

A-Contrats liés à la politique de l'emploi

Depuis quelques années, de nouveaux contrats de travail ont été créés, dit « contrats aidés ». Le but étant de « *favoriser l'insertion professionnelle de certaines personnes particulièrement en difficulté, telles les chômeur-euses de longue durée, les jeunes sans qualification* ». (**Précision** : il s'agit de la définition donnée par les organismes de l'état).

Depuis le 1^{er} janvier 2010, l'ensemble des contrats aidés, tels que le contrat d'accompagnement dans l'emploi, le contrat d'avenir, sont rassemblés en un contrat unique : Le contrat unique d'insertion. En ce sens, les contrats aidés conclus antérieurement subsistent.

La plupart d'entre eux donnent lieu à une exonération des cotisations sociales patronales. Ils s'accompagnent le plus souvent d'une aide financière de l'Etat dans le cas où l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle. (pour plus d'information, se reporter aux différents tracts confédéraux relatif à la cotisation sociale : UNEDIC notamment).

Ces contrats répondant à une réglementation particulière.

B-Complément de formation professionnelle

Le CDD peut être conclu lorsque l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle au- à la-salarié-e, notamment :

-Les candidat-es à un examen ou à un concours d'entrée dans un établissement d'enseignement (par exemple, élèves éducateur-trices suivant un stage afin de préparer le concours d'entrée dans une école d'éducateur-trice) ; Durée max de 24 mois

-Les élèves ou ancien-nes élèves effectuant un stage d'application dans une entreprise ; celui-ci doit être prévu dans le cycle d'études et lié aux études ou à l'obtention d'un diplôme ou d'une spécialisation (comme par exemple un-e étudiant-e en médecine qui a acquis-e une expérience pratique en milieu hospitalier tout en préparant sa thèse) ; durée de 24 mois max.

-les salarié-es lié-es par un contrat de rééducation professionnelle au titre de la législation sur les travailleur-euses handicapé-es ou la législation de la sécurité sociale pour les accidenté-es du travail.

5-CDD interdits

Deux sortes d'interdictions sont établies par la loi quant au recours au CDD. Le non-respect de ces dispositions est sanctionné pénalement.

A- Pas de remplacement des grévistes

La loi est précise à ce sujet, concernant l'interdiction absolue de conclure un CDD pour remplacer un-e salarié-e gréviste ou indirectement de remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu par la suite d'un conflit collectif.

Pour que les éléments constitutifs de l'infraction soient réunis, les tribunaux exigent que l'employeur ait eu au moment de sa décision d'embaucher des intérimaires, connaissance du mouvement de grève.

Si l'embauche est intervenue avant la grève, l'infraction n'est pas constituée.

Par ailleurs, l'employeur peut conclure un CDD pour un poste non attribué à un-e

salarié-e gréviste, comme pour le remplacement en cas de maladie, même pendant une grève.

B- Travaux dangereux

L'employeur ne peut pas embaucher un-e salarié-e en CDD pour effectuer des travaux particulièrement dangereux et notamment pour certains qui nécessitent une surveillance médicale spéciale.

Ces travaux figurent sur la liste publiée par arrêté du ministère du travail. Cependant des dérogations peuvent être faites. Elles sont homologuées par la direction départementale du travail avec consultation du CHSCT de l'établissement.

C-Licenciement économique

L'entreprise ayant procédé à un licenciement économique au cours des six derniers mois, ne peut pas en principe, conclure des CDD pour accroissement temporaire d'activité pour les postes concernés par le licenciement (*Article L.1242-5 du code du travail*).

Cette interdiction s'applique durant les six mois qui suivent la date de notification du licenciement économique au-à la-salarié-e concerné-e. **Elle s'impose au niveau de l'établissement et non au niveau de l'entreprise.**

II- Durée et renouvellement du CDD

1-CDD de date à date

A-Fixation du terme

B-Durée minimale et durée maximale

a)Durée minimale

b)durée maximale

2-CDD sans terme précis

A-Durée minimale obligatoire

B-Absence de durée maximale

3-Renouvellement du CDD de date à date

4-Délais à respecter entre deux contrats

5-Les clauses du contrat CDD

6-Période d'essai

Généralités

En principe chaque CDD doit comporter un terme précis dès sa conclusion. Cependant lorsque la date exacte de la fin de contrat ne peut être connue au moment de la signature du contrat, la loi autorise la conclusion d'un CDD sans terme précis mais qui doit comporter une durée minimale.

L'exemple le plus courant d'un CDD sans terme précis est celui pour pallier à une absence d'un salarié.

1- CDD de date à date

A- Fixation du terme

Le CDD doit prévoir obligatoirement la durée pour laquelle il est conclu ou la date à laquelle il prend fin. Le contrat est alors conclu « de date à date » ou avec un terme précis.

En l'absence, le-la salarié-e peut donc saisir le bureau de jugement pour la requalification du CDD en CDI.

B- Durée minimale et durée maximale

a) En principe absence de durée minimale

Aucune loi n'impose une durée minimale pour la conclusion d'un CDD. Un contrat peut donc être conclu pour quelques heures ou seulement pour une journée

(dans le cadre d'extra dans l'hôtellerie par exemple).

Cependant, il y a des exceptions qui imposent une fixation de durée minimale, c'est le cas par exemple :

- Des CDD liés à la politique de l'emploi (contrat aidé etc...)
- CDD conclu en cas de commande exceptionnelle à l'exportation
- Les CDD dits « senior »

b)Durée maximale selon le type de contrat

En principe les CDD conclus de date à date ne peuvent être supérieur à 18 mois, renouvellement compris.

Toutefois, cette durée peut varier en fonction des cas de recours autorisés par la loi.

Mais aussi, au regard des CDD spécifiques.

-Durée ramenée à 09 mois :

La durée maximale est ramenée à 09 mois, dans les deux cas suivants : En cas d'attente de l'embauche d'un-e salarié-e recruté-e par un CDI mais aussi lorsque l'objet du contrat consiste en la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

-Durée portée à 24 mois :

La durée du CDD peut être portée à 24 mois, dans les situations suivantes :

-Lorsque le contrat est exécuté à l'étranger, quel que soit le motif pour lequel il est conclu, y compris même si une période du contrat se déroule en France.

-En cas de remplacement d'une personne dont le départ définitif (licenciement, départ à la retraite etc...) précède la

suppression de son poste de travail. Avant tout recrutement, l'employeur doit obligatoirement consulter le CE ou, à défaut, les DP.

-En cas d'une commande exceptionnelle à l'exportation. L'employeur doit également consulter le CE ou à défaut les DP.

-Durée de 36 mois maximum :

- Des CDD à objet défini (CDDOD) conclu avec des ingénieurs ou des cadres durent le temps de la réalisation du dit projet.

Aucun renouvellement n'est possible.

-Les CDD seniors, qui permettent aux personnes de plus de 57 ans en recherche d'emploi depuis au moins 3 mois d'accumuler des droits supplémentaires et d'accéder ainsi à une retraite à taux pleins. Ce type de CDD dure en principe 18 mois, mais comme il peut être renouvelé une fois, sa durée totale ne peut excéder 36 mois.

2-CDD sans terme précis

Le contrat sans terme précis peut avoir lieu dans les hypothèses suivantes :

-Remplacement d'un-e salarié-e absent-e ;

-Attente de l'entrée en service effective d'un-e salarié-e nouvellement embauché ;

-Emplois à caractère saisonnier ;

-Emplois pour lesquels dans certains secteurs d'activité il est d'usage ne pas recourir à des CDI ;

-Le remplacement d'un chef d'entreprise et d'un exploitant agricole ;

En dehors de ces cas, **le CDD doit être conclu avec un terme précis.**

A-Durée minimale obligatoire

Lorsque le CDD est conclu sans terme précis, il doit obligatoirement comporter une durée minimale. Celle-ci est librement fixée par les deux parties.

B-Absence de durée maximale

Le CDD sans terme précis n'est soumis à aucune durée maximale.

Il a pour terme :

-La fin d'absence du-de la salarié-e remplacé-e etc...

La loi prévoit quand même deux exceptions :

-Le CDD dans l'attente de l'arrivée d'un-e salarié-e recruté-e par un CDI ne peut avoir une durée supérieure à 09 mois ;

-Le CDD conclut pour une saison ne peut excéder 08 mois.

3-Renouvellement du CDD de date à date

Le renouvellement de contrat doit se faire dans le cadre d'un CDD avec terme précis. La durée de renouvellement, peut être inférieure, égale ou supérieure au contrat initial, mais ne peut excéder la durée maximale prévue par la loi, selon les motifs de recours. C'est à dire, 18 mois pour le cas général et 09, 12, 24 ou 36 mois dans certains cas particuliers.

Exemple : Un CDD conclut dans le cadre d'un accroissement d'activité de l'entreprise pour une durée initiale de 03 mois, la durée maximale de renouvellement sera de 06 mois.

Tableau récapitulatif des durée maximale des CDD à terme précis et à terme imprécis

Cas de recours	Durée maximale	
	Contrat de date à date (1)	Contrat sans terme certain
Remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu (2)	18 mois	Fin de l'absence
Remplacement d'une des personnes visées aux 4° et 5° de l'article L. 1242-2 du Code du travail (chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, profession libérale, chef d'exploitation agricole, aide familial...)	18 mois	Fin de l'absence
Attente de l'entrée en service d'un salarié sous contrat à durée indéterminée (2)	9 mois	9 mois
Remplacement d'un salarié dont le départ définitif précède la suppression de son poste	24 mois	Impossible
Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise	18 mois	Impossible
Survenance dans l'entreprise (entrepreneur principal ou sous-traitant) d'une commande exceptionnelle à l'exportation (3)	24 mois	Impossible
Travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité	9 mois	Impossible

4- Délais à respecter entre deux contrats de CDD

Lorsqu'un contrat de travail à durée déterminée prend fin, il n'est pas possible d'embaucher, sur le même poste de travail, à nouveau en contrat à durée déterminée ou en contrat de travail temporaire, avant l'expiration d'une période égale :

-**au tiers de la durée totale** du contrat précédent, renouvellement_inclus, si ce contrat est d'au moins 14 jours. Ainsi, un poste pourvu par un CDD de trois mois ne peut faire l'objet d'un nouveau CDD avant l'expiration d'un délai de carence d'un mois ;

-**à la moitié de la durée totale** du contrat précédent, renouvellement inclus, si ce contrat est inférieur à 14 jours. Un poste pourvu en CDD pendant 10 jours ne peut donc faire l'objet d'un nouveau CDD avant l'expiration d'un délai de 5 jours.

La règle du délai d'attente entre deux CDD ne s'applique pas dans les cas suivants : nouvelle absence du-de la salarié-e remplacé-e, emplois saisonniers, contrat à durée déterminée d'usage, CDD conclu pour le remplacement d'une des personnes visées aux 4° et 5° de l'article L.1242-2 du Code du travail (chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, profession libérale, chef d'exploitation agricole, aide familial...) travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

5- Les clauses du CDD

Le contrat doit **être écrit et comporter la définition précise de son motif**. À défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée et peut être requalifié en contrat à durée indéterminée par le conseil de prud'hommes. Il doit indiquer :

-le nom et la qualification du-de la salarié-e remplacé-e, s'il s'agit du remplacement d'un-e salarié-e ou de la personne remplacée visée aux 4° et 5° de l'article L. 1242-2 du Code du travail (chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, profession libérale, chef d'exploitation agricole, aide familial...) ;

-la date de fin du contrat et le cas échéant une clause de renouvellement ou la durée minimale, pour les contrats à terme incertain ;

-le poste de travail occupé par le-la salarié-e (et le cas échéant la mention que le poste occupé figure sur la liste des postes de travail présentant des risques

particuliers pour la santé et la sécurité de cette catégorie de salariés) ;

-l'intitulé de la convention collective applicable ;

-la durée de la période d'essai éventuellement prévue ;

-le montant de la rémunération et de ses différentes composantes (y compris primes et accessoires de salaire) ;

-le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

Ce contrat doit être transmis **au-à la salarié-e au plus tard dans les deux jours ouvrables qui suivent le jour de l'embauche**. Il en résulte, selon la Cour de cassation (arrêt du 29 octobre 2008), que l'employeur doit disposer d'un délai de deux jours plein pour accomplir cette formalité ; le jour de l'embauche ne compte pas dans le délai, non plus que le dimanche qui n'est pas un jour ouvrable.

6- Durée de la période d'essai

- 24 heures** en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures** entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines** après 1 mois de présence ;
- 1 mois** après 3 mois de présence.

III- La requalification de contrat CDD en contrat CDI

Définition et principe : Les actions de requalification de contrat sont celles qui consistent à « rétablir la réalité et redonner à la situation juridique sa nature exacte ».

La requalification de contrat CDD en contrat CDI, ne peut se faire si :

- Pour non-respect des règles de fonds
- Pour non-respect des termes du contrat ou des mentions obligatoires contenues sur le contrat.

Toute demande de requalification de contrat **doit être portée directement au bureau de jugement du conseil des**

prud'hommes, c'est à dire, qu'il n'est pas obligé de passer par la conciliation.

La décision du conseil des prud'hommes est **exécutoire de droit à titre provisoire.**

Cela signifie que l'employeur doit se soumettre et exécuter cette décision de justice même s'il décide d'interjeter appel du jugement rendu ;

IV-Conclusion

Le recours au CDD doit **rester exceptionnel**, le principe ou la norme juridique étant le CDI.

Depuis plusieurs années, sous couvert de politiques liées à l'emploi, permettant l'insertion ou la réinsertion des personnes en difficultés, ou en recherche d'emploi, on assiste à la généralisation des contrats précaires.

Par ailleurs, la durée maximale des CDD, déroge les règles de droit commun. Nous assistons donc au fil des années, à une banalisation de ce type de contrat précaire, toutes catégories professionnelles confondues.

Exemple : Le code de la santé publique autorise depuis peu, les cliniques privées à recruter des praticiens en CDD pour une durée maximale de 04 ans.