



Requalification de CDD en CDI

Un salarié qui demande la requalification de contrats de travail à durée déterminée non successifs en CDI, peut demander le paiement de son salaire pour les périodes intermédiaires dites "interstitielles".

Heureusement pour les employeurs, cette reconnaissance n'arrive que dans un nombre de cas très limité (si le salarié doit rester à la disposition de l'employeur entre 2 contrats).

Dans cette affaire, une salariée a été engagée par une association en contrat à durée déterminée. Par la suite, trois autres CDD – non successifs - ont été conclus entre l'association et la salariée (de sorte que la salariée a alterné des périodes travaillées et d'autres non travaillées). Au terme de son dernier CDD, cette dernière a exercé un recours devant le Conseil de prud'hommes en demandant aux juges la requalification de ses CDD en un contrat à durée indéterminée ainsi que le paiement des périodes non travaillées.

La Cour d'appel a accueilli la demande de la salariée, en requalifiant ses CDD en CDI en raison de l'interdiction qui était faite à l'employeur de conclure des CDD d'usage (qui sont réservés à certains secteurs d'activité dont le déménagement). Elle a également fait droit à la demande de la salariée tendant à obtenir des rappels de salaires pour les périodes non travaillées, séparant chaque CDD.

La Cour de cassation rejette le raisonnement de la Cour d'appel en ce qui concerne le paiement des salaires correspondants aux périodes non travaillées par la salariée séparant chacun de ses contrats de travail. En effet, selon la Haute juridiction, ces périodes, appelées "périodes interstitielles" ne doivent être rémunérées au salarié que s'il démontre qu'il s'est tenu à la disposition de l'employeur pendant ces périodes, et ce, pour effectuer un travail.

Ce qu'il faut retenir : lorsqu'un salarié estime que son CDD a été conclu en dehors des cas de recours autorisés, il peut saisir la juridiction prud'homale pour faire requalifier son CDD en CDI.

Conformément à l'article L1245-2 du Code du travail, lorsque le CDD est requalifié en CDI par les juges, le salarié perçoit de son employeur, au minimum, une indemnité ne pouvant être inférieure à un mois de salaire. Lorsque le salarié exerce son action après l'arrivée du terme de son CDD, il perçoit également des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Par ailleurs, dans l'hypothèse où le salarié était titulaire de plusieurs CDD non successifs, il peut demander le paiement des salaires au titre des périodes interstitielles. Cependant, la Cour de cassation exige que celui-ci rapporte la preuve qu'il s'est tenu, pendant ces périodes, à la disposition de l'employeur, pour effectuer un travail.

Dans le cas contraire, il ne saurait prétendre au versement de salaires pour les périodes non travaillées. Cette solution avait déjà été dégagée dans le cadre de contrats d'intérim non successifs : les périodes non travaillées entre chaque mission ne peuvent être payées à l'intérimaire que s'il s'est tenu à la disposition de l'entreprise pendant ces périodes pour effectuer un travail (Cass. Soc. 9 décembre 2009, n°08-41737). **Référence : Cass. Soc. 24 avril 2013, n°12-12771**