

Quelles indemnités le salarié peut-il réclamer en cas de requalification d'un CDD en CDI ?

Réponse courte

La requalification d'un CDD en CDI ouvre au salarié le droit de réclamer l'application **rétroactive de tous les droits du CDI** depuis le premier jour du contrat. Cela inclut le recalcul de l'**ancienneté**, l'**indemnité de préavis** si le contrat a pris fin sans respect du préavis légal, l'**indemnité de départ** proportionnelle à l'ancienneté reconstituée et le rappel de tout **avantage lié à l'ancienneté**.

Le salarié peut également réclamer des **dommages-intérêts pour licenciement abusif** si la cessation du CDD est assimilée à un licenciement irrégulier. Le tribunal du travail apprécie l'ensemble du préjudice : **perte de salaire**, préjudice moral et perte de chance professionnelle. La requalification s'opère de **plein droit** dès que le tribunal constate une violation des articles L.122-1 à L.122-7 du Code du travail.

Définition

La **requalification d'un CDD en CDI** est la transformation judiciaire ou automatique d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, prononcée lorsque les conditions légales du CDD n'ont pas été respectées. Elle produit un **effet rétroactif** : le salarié est considéré comme ayant été en CDI depuis le premier jour, ce qui lui ouvre des droits patrimoniaux significatifs. Les conditions de la requalification et les recours judiciaires permettent au salarié de faire valoir ses droits.

Conditions d'exercice

Les indemnités réclamables varient selon la situation du salarié au moment de la requalification.

Indemnité	Contenu
Ancienneté reconstituée	Recalcul depuis le premier jour du CDD initial
Indemnité de préavis	Préavis CDI applicable selon l'ancienneté reconstituée
Indemnité de départ	Calculée sur l'ancienneté totale si les seuils sont atteints
Rappel d'avantages	Primes d'ancienneté, échelons conventionnels, congés supplémentaires
Dommages-intérêts	Pour licenciement abusif si la fin du CDD est requalifiée en licenciement
Préjudice moral	Apprécié souverainement par le tribunal du travail

Modalités pratiques

La procédure de requalification et de réclamation suit plusieurs étapes devant le tribunal du travail.

Étape	Détail
Saisine du tribunal	Le salarié saisit le tribunal du travail compétent
Constatation de la violation	Le tribunal vérifie le respect des art. L.122-1 à L.122-7
Prononcé de la requalification	Le CDD est réputé CDI depuis le premier jour
Calcul des indemnités	Sur la base de l'ancienneté reconstituée et du préjudice démontré
Exécution	Condamnation de l'employeur au paiement des sommes dues

Pratiques et recommandations

Constituer un dossier complet avant toute action en requalification : contrats, avenants, bulletins de salaire, correspondances, preuves de la nature permanente du poste occupé.

Calculer précisément l'ancienneté reconstituée en remontant au premier jour du premier CDD, car c'est cette date qui détermine le montant de l'indemnité de départ et la durée du préavis.

Documenter tout avantage lié à l'ancienneté dont le salarié a été privé pendant la période de CDD : primes, échelons, jours de congé supplémentaires, accès à la formation.

Évaluer le préjudice global en intégrant la perte de salaire pendant la période sans emploi, le préjudice moral lié à la précarité subie et la perte de chance professionnelle.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.122-9	Requalification automatique en CDI pour violation des règles
Art. L.122-1	Cas limitatifs de recours au CDD
Art. L.122-3	Mentions obligatoires du CDD
Art. L.122-4	Durée maximale de 24 mois
Art. L.122-5	Limite de 2 renouvellements
Art. L.122-7	Délai de carence entre CDD successifs
Art. L.124-7	Indemnité de départ

La requalification produit un effet rétroactif intégral. L'employeur peut être condamné à verser des sommes considérables couvrant plusieurs années d'ancienneté reconstituée, ce qui rend la conformité stricte des CDD économiquement plus avantageuse que le risque contentieux.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.