

Le salarié peut-il contester un CDD pendant son exécution ?

Réponse courte

Le salarié peut **contester la validité de son CDD à tout moment** pendant l'exécution du contrat, y compris avant son terme. La contestation vise à obtenir la **requalification en CDI** si le contrat ne respecte pas les conditions légales : absence de **motif valable**, défaut de **mentions obligatoires**, dépassement de la **durée maximale** ou non-respect du **formalisme d'écrit**. Le salarié saisit le tribunal du travail compétent.

La contestation pendant l'exécution du contrat n'entraîne pas sa rupture. Le salarié continue à travailler normalement pendant la procédure. Si le tribunal prononce la **requalification en CDI**, celle-ci produit un **effet rétroactif** depuis le premier jour du contrat. Le salarié bénéficie alors de tous les droits attachés au CDI, notamment la **protection contre le licenciement** avec préavis et les **indemnités de départ** calculées sur l'ancienneté reconstituée.

Définition

La **contestatation d'un CDD pendant son exécution** est l'action judiciaire par laquelle le salarié demande au tribunal du travail de vérifier la conformité de son contrat aux dispositions légales et, le cas échéant, de prononcer sa requalification en CDI. Cette action est ouverte dès la signature du contrat et pendant toute sa durée, sans que le salarié n'ait à attendre le terme du CDD. Les différentes voies de recours judiciaires permettent de contester la validité du contrat à tout moment.

Conditions d'exercice

La contestation peut porter sur différents motifs d'irrégularité du CDD.

Motif de contestation	Fondement
Absence de motif légal	Le CDD ne correspond à aucun des 9 cas de l'art. <u>L.122-1</u>
Défaut de mentions	Absence du motif précis, de la durée, du poste ou de la rémunération
Absence d'écrit	Le contrat n'a pas été formalisé par écrit avant l'entrée en service
Dépassement de durée	Durée totale supérieure à 24 mois renouvellements compris
Excès de renouvellements	Plus de 2 renouvellements effectués
Non-respect de la carence	Délai de carence de 1/3 non respecté entre CDD successifs

Modalités pratiques

La procédure de contestation se déroule devant le tribunal du travail sans interrompre le contrat.

Étape	Détail
Constitution du dossier	Rassembler contrat, avenants, bulletins de salaire, description du poste
Saisine du tribunal	Requête devant le tribunal du travail compétent
Poursuite du travail	Le salarié continue à travailler pendant la procédure
Audience	Le tribunal examine la conformité du CDD aux articles L.122-1 à L.122-7
Jugement	Requalification en CDI avec effet rétroactif si irrégularité constatée

Pratiques et recommandations

Rassembler les preuves d'irrégularité avant la saisine : copie du contrat, échanges écrits montrant l'absence de motif temporaire réel, fiches de poste attestant du caractère permanent de l'emploi.

Agir pendant l'exécution du contrat plutôt qu'après son terme, car la requalification obtenue en cours de contrat garantit immédiatement la **protection du CDI** contre un éventuel non-renouvellement.

Consulter un avocat spécialisé pour évaluer les chances de succès de la contestation et préparer le dossier de manière optimale devant le tribunal du travail.

Éviter toute attitude conflictuelle avec l'employeur pendant la procédure, car le contrat de travail continue à s'exécuter normalement et le salarié reste soumis à ses obligations contractuelles.

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

La contestation d'un CDD pendant son exécution est un droit du salarié qui ne peut pas être sanctionné pour l'avoir exercé. Toute mesure de représailles constituerait un motif supplémentaire de condamnation de l'employeur devant le tribunal du travail.

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.