

Comment prouver la nature permanente du travail effectué en CDD pour obtenir la requalification ?

Réponse courte

Pour obtenir la **requalification d'un CDD en CDI**, le salarié doit démontrer que le travail effectué correspond à un **besoin permanent** de l'entreprise et non au motif temporaire invoqué dans le contrat. Les éléments de preuve incluent la **description du poste**, la **continuité des tâches** après le départ du salarié, l'**embauche d'un remplaçant** sur le même poste et la **récurrence de CDD successifs** pour la même fonction.

Le tribunal du travail examine si le motif invoqué dans le contrat correspond à la **réalité de l'emploi occupé**. Un CDD conclu pour un remplacement alors que le poste existe depuis des années, ou pour un surcroît d'activité alors que la charge est **structurellement stable**, sera requalifié en CDI. La preuve peut être apportée par **tous moyens** : témoignages, fiches de poste, organigrammes, offres d'emploi publiées, correspondances internes.

Définition

La **preuve de la nature permanente du travail** est la démonstration, par le salarié ou le tribunal, que l'emploi occupé en CDD ne répond pas à un besoin temporaire mais constitue un élément **structurel et durable** de l'activité de l'entreprise. Cette preuve est déterminante pour obtenir la requalification du CDD en CDI sur le fondement de l'art. L.122-9 du Code du travail, et ouvre droit aux indemnités de requalification.

Conditions d'exercice

Les indices de permanence du poste sont multiples et cumulatifs.

Indice	Signification
Poste identique	Le même poste est pourvu par des CDD successifs depuis plusieurs années
Tâches permanentes	Les fonctions exercées font partie de l'activité normale et régulière
Absence de motif réel	Le remplacement invoqué concerne un poste structurellement vacant
Succession de CDD	Plusieurs CDD successifs sur le même poste avec des salariés différents
Organigramme	Le poste figure dans l'organigramme permanent de l'entreprise
Budget pérenne	Le poste est financé sur le budget de fonctionnement et non sur un budget projet

Modalités pratiques

La constitution du dossier de preuve requiert une collecte méthodique de documents.

Élément de preuve	Utilité
Contrat et avenants	Vérifier la conformité du motif invoqué
Fiches de poste	Démontrer que les tâches relèvent de l'activité permanente
Organigramme	Prouver l'existence structurelle du poste
Offres d'emploi	Montrer que l'employeur recrute régulièrement pour ce poste
Témoignages	Collègues attestant de la permanence des fonctions
Correspondances	Emails internes révélant le caractère durable du besoin

Pratiques et recommandations

Collecter les preuves dès le début du CDD en conservant copies des fiches de poste, organigrammes, descriptions de fonctions et toute communication interne révélant la nature réelle du besoin.

Documenter la succession de CDD sur le même poste en identifiant les salariés précédents et leurs périodes d'emploi, ce qui constitue un indice fort de permanence du besoin.

Solliciter des témoignages écrits de collègues ou de représentants du personnel confirmant que les tâches exercées font partie de l'activité normale et régulière de l'entreprise.

Comparer le motif contractuel à la réalité en vérifiant si le remplacement annoncé correspond à une absence effective ou si le surcroît invoqué est en réalité une charge de travail structurelle.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.122-1	Cas limitatifs de recours au CDD : besoin temporaire obligatoire
Art. L.122-9	Requalification automatique en CDI pour violation des règles
Art. L.122-3	Mentions obligatoires incluant le motif précis du recours au CDD
Art. L.122-7	Délai de carence entre CDD successifs sur le même poste
Art. L.122-4	Durée maximale de 24 mois

La charge de la preuve du motif temporaire incombe à l'employeur. En cas de doute, le tribunal du travail tranche en faveur du salarié et prononce la requalification en CDI avec effet rétroactif depuis le premier jour du contrat.

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.