



Un CDI conclu après un CDD, même requalifié, peut prévoir une autre rémunération

Fiche pratique publié le 27/07/2017, vu 1160 fois, Auteur : Assistant-juridique.fr

La requalification d'un contrat à durée déterminée ne rend pas nulle la clause du contrat à durée indéterminée, conclu ultérieurement, fixant une nouvelle rémunération. Ce nouvel accord doit donc s'appliquer, sauf si le consentement du salarié a été vicié.

Un contrat à durée déterminée non conforme aux dispositions légales énumérées par l'article L 1245-1 du Code du travail est réputé par ce texte à durée indéterminée. La Cour de cassation déduit de ces dispositions que la requalification n'a d'incidence que sur le terme du contrat et laisse inchangées les autres stipulations contractuelles.

Il en va ainsi, par exemple, des clauses relatives à la durée du travail (Cass. soc. 9-10-2013 n°12-17.882 FS-PBR : RJS 12/13 n° 788 ; Cass. soc. 10-12-2014 n° 13-22.422 FS-PB : RJS 2/15 n°82).

Néanmoins, l'employeur et le salarié peuvent, à l'occasion de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée, convenir de la modification d'une ou plusieurs clauses du contrat antérieur. Ainsi, un salarié peut donner son accord pour son rattachement à un autre dépôt que celui dont il relevait auparavant. Dans un tel cas, il importe peu que ce dépôt initial ait été stipulé dans un contrat à durée déterminée ensuite requalifié en contrat à durée indéterminée (Cass. soc. 4-12-2013 n° 12-23.874 F-D).

Dans la lignée de ces solutions, la Cour de cassation a récemment jugé que la requalification d'un contrat à durée déterminée n'a d'incidence que sur la durée du contrat et ne peut donc pas remettre en cause les clauses salariales d'un accord postérieur, dès lors que celui-ci est librement consenti entre les parties.

En l'espèce, le salarié ayant accepté une rémunération moins élevée dans le cadre du CDI ultérieurement conclu, ne pouvait donc pas, après la requalification du CDD initial en CDI, réclamer la rémunération plus élevée prévue à ce premier contrat.

Cass. soc. 27-4-2017 no 15-15.940 F-D

[Requalification d'un CDD en CDI : dans quels cas ?](#)

Articles sur le même sujet :

- [Rompre un CDD](#) NOUVEAU
 - [Sanctionner un salarié](#)
 - [Licencier un salarié pour faute](#)
 - [Se défendre devant les prud'hommes](#)
-
- [Le Contrat à Durée Déterminée \(CDD\)](#)
 - [Comment choisir entre CDD et CDI ?](#)
 - [CDD : quand la conclusion est-elle possible ?](#)
 - [CDD successifs : légal ou pas ?](#)
 - [Renouvellement d'un CDD : peut-on refuser ?](#)
 - [Peut-on poursuivre un CDD au-delà du terme ?](#)
 - [Un salarié peut-il cumuler plusieurs CDD ?](#)
 - [Le salarié en CDD a-t-il les mêmes droits que le salarié en CDI ?](#)
 - [Indemnité de précarité en CDD : quand ?](#)
 - [Rupture anticipée d'un CDD : conditions et procédure](#)
 - [Rupture d'un CDD : préavis obligatoire ?](#)
 - [Rompre un CDD d'un commun accord](#)
 - [Rompre un CDD pour faute du salarié](#)
 - [Rompre un CDD pour faute de l'employeur](#)
 - [Démission d'un CDD : possible ou pas ?](#)