juristudiant
forum des étudiants en droit

Requalification CDD en CDI avec baisse salaire

Par **lejuristeenbois**, le **05/10/2018** à **13:54**

Bonjour,

je galère avec un cas pratique dont la teneur est la suivante :
Me. X travaille en CDD depuis 2010 au sein d'une entreprise de médias, enchaînant les CDD pour le même poste et les mêmes fonctions, Me. X demande requalification de son CDD en CDI devant le Conseil de Prud'hommes, que droit est fait à sa demande.
En requalifiant son contrat en CDI les juges réduisent son salaire de 40%, en retenant une base de 197 jours de travail (conformément au contrat type de cette entreprise), pourtant la salariée travail, en réalité, 286 jours/an.
En outre, le contrat de travail étant toujours en cours d'exécution, il n'est pas nécessaire selon la juridiction d'ordonner l'exécution provisoire du jugement (art.515 CPC).
Me. X interjette appel de cette décision, l'appel consiste a demander le salaire que Me. X preçevait lors de ces différents CDD.
Nonobstant la procédure d'appel, la société de média exécute la décision, Me. X est désormais en CDI avec un salaire amoindri

Problème :
L'exécution provisoire s'applique t elle au salaire ?
Si on pense que non, quels recours possible ?

Mon avis :
l'article R. 1245-1 du code du travail prévoit que "Lorsqu'un conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, en application de l'article L. 1245-2, sa décision est exécutoire de droit à titre provisoire." DONC même si le jugement n'a pas de titre d'exécution provisoire on est forcément en CDI dès à présent en revanche je ne trouve pas de motifs à la décision de la juridiction d'appliquer une baisse de salaire puisque la modification du contrat de travail ne porte que sur le terme de celui-ci, cette requalification ne modifie pas les autres stipulations du contrat (arrêt de la chambre sociale de la cour de cassation rendu le 19 octobre 2016, n°15-22.790).

Je ne vois pas en quoi la juridiction se contente de retenir que les CDI sont de 197 jours donc on applique un salaire pour 197 jours alors que la durée réelle de travail est de 297 jours...
Ensuite au niveau du recours, la demande d'appel vise à demander le salaire qui était stipulé dans le CDD. Donc je me demande si on peut faire une demande incidente sur le rappel de salaire ou si il faut faire une nouvelle demande devant le conseil de prud'hommes uniquement a titre de rappel de salaire sur l'année 2017-2018 ? Si on peut faire une demande incidente, quels sont les fondements ?

P.S : à savoir que la prof nous à dit de ne pas prendre pour argent comptant la décision du prud'hommes, puisque c'est le jeu en droit, il peu y avoir une interprétation erronée de la juridiction.... donc sous-entendu il y a peu être moyen de prouver un défaut de base légale, violation de la loi, etc.

Par **Lorella**, le **06/10/2018** à **10:45**

Bonjour

Affaire bien compliquée pour moi.
Quelques idées qui peuvent peut-être faire avancer :

Entreprise de média : certains secteurs d'activité, définis par décret, peuvent recruter en CDD d'usage pour répondre à des besoins ponctuels. Mais cela ne veut pas dire que tous les postes de l'entreprise dans ce secteur sont soumis aux règles du CDD d'usage. Certains postes peuvent être considérés permanents et exiger un CDI.

https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F33693

Nombre de jours : le salarié était il en temps plein ou temps partiel ?

Salaire : le salaire ne sera pas le même si temps partiel ou temps plein.

Par **LouisDD**, le **06/10/2018** à **11:06**

Salut

J'ai réuni les deux messages de @lejuristeenbois pour une meilleure lisibilité

Par **Lorella**, le **07/10/2018** à **09:30**

Bonjour Louis. Bonne idée, je n'y avais pas pensé, plutôt préoccupée par les questions posées.

Par **lejuristeenbois**, le **07/10/2018** à **14:50**

Salut Lorella,

Il s’agit bien d’une requalification malgré le CDD d’usage en CDI car il servait tout de même à pouvoir un poste en CDI.
Par ailleurs le CDD était en temps plein donc déqualification en CDI temps plein.

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

Non, le problème c’est pourquoi avoir retenu une base de 197 jours au lieu de 297 ??? C’est le fait de retenir 197 jours au lieu de 297 qui fait que le salaire baisse...

Par **Lorella**, le **08/10/2018** à **09:58**

Il faut distinguer la durée du travail et l'amplitude du travail. Le salarié a peut-être des périodes de disponibilité dans sa journée. Ces périodes sont distinctes des périodes de travail effectif et sont indemnisées différemment.

Je ne connais pas ce secteur d'activité. Je ne peux en dire plus.

Par **lejuristeenbois**, le **08/10/2018** à **10:48**

En fait dans cette entreprise le contrat type c'est un CDI de 197 jours, donc la juridiction en requalifiant le CDD en CDI applique tout simplement le contrat type CDI de cette boite : il prévoit donc une période de 197 jours... pourtant cela ne correspond pas à la réalité et fait lourdement chuter le salaire.
Pourquoi la juridiction applique t elle les 197 jours du contrat type de cette entreprise au lieu de retenir la réalité des faits ??

Par **Lorella**, le **08/10/2018** à **18:55**

Le fait de requalifier des CDD successifs en CDI pour cause d'emploi permanent entraîne un effet immédiat et rétroactif.

En revanche je ne comprends pas pourquoi la durée du travail est requalifiée en raison d'un contrat type du CDI avec un forfait jours. Les bulletins de paie établis tout au long de ses contrats en CDD prouvent le temps de travail réalisé.

Par **Lorella**, le **09/10/2018** à **11:17**

La requalification de CDD en CDI n'a pas d'incidence sur les clauses contractuelles : temps de travail, salaire...

Si l'employeur veut revoir les dispositions du contrat, il doit demander l'accord du salarié.

https://www.efl.fr/actualites/social/contrat-de-travail/details.html?ref=ui-6cc506bc-905b-42a5-be77-63378e04ed97

Parution : 22.07.2017

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

Par **lejuristeenbois**, le **09/10/2018** à **11:40**

A vrai dire le salaire de référence dont il est demandé à la cour la fixation est indépendant des montants retenus dans le cadre des contrats précaires ayant donné lieu à requalification, le mode de rémunération étant différent il n'est pas applicable, la modification de salaire est ici justifiée de droit (voir CA de Paris, 21 nov. 2017)

Par **lejuristeenbois**, le **09/10/2018** à **11:43**

Non la question posée est une question de procédure civile : le salaire fait il l'objet d'exécution provisoire lorsque le jugement est frappé d'appel ?

Par **Lorella**, le **09/10/2018** à **12:08**

L'exécution provisoire rendue par le conseil des prud'hommes autorise la partie gagnante à faire exécuter le jugement même si un appel est interjeté par son adversaire.

Article R1454-28 - Code du travail version 9 oct 2018

Sont de droit exécutoires à titre provisoire :
1° Le jugement qui n'est susceptible d'appel que par suite d'une demande reconventionnelle ;
2° Le jugement qui ordonne la remise d'un certificat de travail, de bulletins de paie ou de toute pièce que l'employeur est tenu de délivrer ;
3° Le jugement qui ordonne le paiement de sommes au titre des rémunérations et indemnités mentionnées au 2° de l'article R. 1454-14, dans la limite maximum de neuf mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire. Cette moyenne est mentionnée dans le jugement.

Mais dans votre cas pratique, c'est différent. Il n'est pas ordonné à l'employeur le paiement de rémunérations, telles que rappel de salaire, paiement de congés payés.... Il s'agit de modifier le salaire en requalifiant les contrats CDD en CDI.

Vous me dites de voir la décision de la cour d'appel. C'est à moi de chercher ?

Par **lejuristeenbois**, le **09/10/2018** à **15:00**

En l'espèce je retiendrai que les jugements qui statuent sur une demande en requalification en CDI d'un CDD, en vertu de l'article R. 1245-1 du Code du travail (voir cass. soc., 23 nov. 2005, no 04-40.248) sont exécutoire de droit.
C'est là le problème pour l'appelante puisque celle-ci ne veut pas voir son salaire diminué en

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

attendant la décision à prendre en appel de la part de la juridiction.
Je cherche un fondement juridique qui consiste à dire que l'exécution provisoire ne s'applique pas sur le nombre de jours retenu en première instance et donc le salaire subséquent.

Pour rappel le jugement n'ordonne pas l'exécution provisoire, elle est de droit et c'est pour cela que l'entreprise "en profite" pour l'appliquer.

Je ne comprends pas l'apport de l'article que vous avez retenu...

Quand je dis "voir" il s'agit d'un mode indicatif et non d'un mode impératif, je ne fait pas d'affirmation sans donner son fondement juridique.

Par **Lorella**, le **09/10/2018** à **20:08**

Ah ok je pensais que c'était à moi de chercher.

Pour l'article j'avais compris que vous vouliez savoir ce qui est considéré de droit exécutoire. Il n'est pas mentionné une modification du temps de travail.

Pour votre cas pratique, je n'ai jamais vu une chose pareille. Vous dites par ailleurs dans votre premier post, que la prof indique qu'il ne faut pas prendre pour argent comptant la décision des prud'hommes.

Lorsqu'un juge statue sur une requête du salarié pour demande de requalification de cdd en cdi, il devrait s'arrêter à cette demande. C'est à l'employeur ensuite de proposer au salarié lors de la signature du CDI un nouveau forfait jours que le salarié est libre d'accepter ou non.

Si la décision du juge est à la fois requalification en cdi et modification du forfait jours, donc avec rétroactivité, cela voudrait dire que le salarié est redevable de jours payés travaillés. Cette histoire me paraît invraisemblable.

Par **lejuristeenbois**, le **10/10/2018** à **10:33**

Mais justement si le salarié dépasse le nombre de jours de travail, il devrait être payé pour ses heures supp. non ??

Par **lejuristeenbois**, le **10/10/2018** à **10:34**

Du coup je pensais à faire un rappel de salaire au titre des heures supplémentaires.

Par **Lorella**, le **10/10/2018** à **12:49**

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

Une requalification de cdd en cdi signifie que le cdd n'a jamais existé et qu'il s'agissait d'un CDI depuis le début. Mais dans ce cas pratique, le juge rajoute une couche en disant que ce CDI est en forfait de 197 jours alors qu'il travaillait réellement 286 jours. C'est là que je me demande si c'est rétroactif aussi pour le forfait jours ou à partir de la décision du juge ?

J'y pense maintenant : le forfait jours du point de vue de la loi ne doit pas dépasser 218 jours par an. Cela tient compte du nombre de jours de congés payés, des jours fériés et du nombre de samedis et dimanches. L'employeur était hors la loi. Il n'a pas respecté les temps de repos du salarié.

Par **Lorella**, le **11/10/2018** à **11:38**

En fait le salarié devrait faire deux requêtes auprès des prud'hommes :

- requalification CDD en CDI.

- forfait jours dépassé au niveau légal et conventionnel :

- temps de repos non respecté (congés payés non pris),

- jours au-delà de la limite à régulariser selon l'accord collectif (récupération en congés, mise sur un Compte Epargne Temps ou rémunération avec majoration)

Par **lejuristeenbois**, le **11/10/2018** à **13:44**

Je suis d'accord avec vous, en terme de procédure l'appel ayant été déjà interjeté il faudra donc saisir de nouveau en première instance le CPH selon l'article 561 du code de procédure civile, pour ceux qui penseraient à user de l'article 566 il n'y a pas de lien suffisant.

Par **Lorella**, le **11/10/2018** à **17:29**

Revenez sur le forum, lorsque vous aurez le corrigé. Les échanges sont bénéfiques dans les deux sens.

Par **lejuristeenbois**, le **12/10/2018** à **12:25**

entendu !

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

Par **Lorella**, le **09/11/2018** à **21:33**

J'attends votre retour.

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés