HÔTELS
RESTAURANTS

SANCY AVOCATS | boîte à outils RH

Guide pratique sur l'avenant Passage du CDD au CDI

© Tous droits réservés

Introduction

Lorsque l'employeur souhaite modifier le contrat de travail d'un salarié, il doit conclure avec ce dernier un avenant au contrat de travail.

Il s'agit d'une convention écrite et signée par le salarié qui modifie soit les conditions figurant dans le contrat de travail initial (par exemple, la durée du travail, la rémunération ou encore les fonctions du salarié), soit le contrat de travail lui-même (par exemple, en cas de passage d'un CDD à un CDI).

A l'expiration de son CDD, le salarié peut être embauché, sans délai, sous CDI par l'entreprise dans laquelle il travaillait (Circ. DRT 18 du 30-10-1990).

La formalisation du passage du CDD au CDI

Avant l'arrivée à terme du CDD, il convient de rédiger une lettre de proposition de CDI (cette lettre constituera une preuve utile en cas, par exemple, de refus par le salarié de la proposition). La lettre pourra contenir les conditions de l'emploi, les dates de début de contrat, la période d'essai etc., le but étant de préparer le nouveau contrat. Les conditions du nouveau contrat doivent être déterminées par un accord entre l'employeur et le salarié.

Le passage du CDD au CDI pourra être réalisé par la conclusion d'un avenant.

Cet avenant pourra :

-soit maintenir les conditions d'exécution du contrat initiales ;

-soit modifier certaines conditions d'exécution, telles que les fonctions du salarié, sa rémunération, ou encore son lieu de travail.

Conseil pratique : il est préférable de signer le CDI avant le terme du CDD, afin d'éviter tout litige potentiel (à titre d'exemple, sur des indemnités non versées).

Les conséquences du passage d'un CDD au CDI

➢ Les indemnités

En application de l'article L. 1243-8 du Code du travail, lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat de travail à durée indéterminée, le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité de fin de contrat destinée à compenser la précarité de sa situation (10 % de la rémunération brute totale).

A l'inverse, lorsque le CDD arrive à terme et que le salarié est embauché sous CDI, l'employeur n'est pas tenu de lui verser des indemnités de fin de contrat, à condition toutefois que les deux contrats se suivent sans aucune rupture dans le temps : ils doivent être en parfaite continuité. L'indemnité compensatrice de congés payés n'est pas due non plus.

Si le CDI fait suite à plusieurs CDD au sein d'une même entreprise, l'indemnisation est due pour le ou les contrats antérieurs au CDD directement suivi par l'embauche.

Si le salarié refuse la proposition de CDI faite par l'employeur, l'indemnité de fin de contrat n'est pas due si la proposition concerne un CDI sur un même emploi ou similaire, et si la rémunération est au moins équivalente. En revanche, l'indemnité compensatrice de congés payés reste due.

© Tous droits réservés

➢ L'ancienneté

Dès lors que le CDI suit directement le CDD, sans rupture, l'ancienneté acquise au terme du CDD est conservée dans le CDI (C. trav. art L. 1243-11).

Si tel n'est pas le cas, l'ancienneté dépendra de la convention collective ou du nouveau contrat de travail.

➢ La période d'essai

Le CDI établi à l'issue d'un CDD peut prévoir sa propre période d'essai, dont la durée sera fixée en fonction de celle du ou des CDD précédents : la durée du CDD sera déduite de la période d'essai prévue par le CDI, et ce, quelle que soit l'activité que le salarié ait exercée.

Il est également possible de ne prévoir aucune période d'essai au sein de l'avenant.

➔ **Rédigez maintenant votre « Avenant au contrat de travail – Passage d'un CDD à un CDI » grâce à votre modèle interactif.**

AVERTISSEMENT *:*

Le présent document est communiqué exclusivement pour un usage informatif. L'attention des utilisateurs est particulièrement attirée sur les conséquences importantes des choix opérés et sur le fait que des situations particulières peuvent imposer des modifications à ce document. En particulier, une convention collective régionale HCR applicable à l'entreprise ou un accord collectif peuvent prévoir des règles spécifiques, qui s'ajoutent à la loi ou s'y substituent, le cas échéant. La mise à disposition de ce document de travail donné à titre indicatif ne dispense pas du recoursaux conseils d'un avocat qui les adaptera à vos besoins propres.

© Tous droits réservés