Dans quels cas le contrat à durée déterminée peut-il être requalifié en contrat à durée indéterminée ?

Le conseil de prud'hommes est susceptible de requalifier, à la demande du salarié, le contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée notamment lorsque :

- aucun écrit n'est établi ;
- le contrat ne comporte pas la définition précise de son motif;
- la relation contractuelle se poursuit après l'échéance du terme.

A noter que, selon la Cour de cassation (arrêt du 9 octobre 2013), la requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée ne porte que sur le terme du contrat et laisse inchangées les stipulations contractuelles relatives à la durée du travail. Ainsi, dès lors que le CDD faisait mention de la durée du travail et des horaires, en sorte qu'il répondait aux exigences de l'article L. 3123-14 du code du travail, il n'y avait pas lieu de considérer qu'il devait, outre sa requalification en CDI, être transformé en contrat à temps plein.

Lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit après l'échéance du terme du contrat à durée déterminée, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée. Le salarié conserve l'ancienneté qu'il avait acquise au terme du contrat de travail à durée déterminée. La durée du contrat de travail à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat de travail.