



La signature d'un CDD vaut conclusion même en l'absence de commencement d'exécution

Actualité législative publié le **29/12/2011**, vu **2423 fois**, Auteur : [Juritravail](#)

Un employeur ne peut pas [signer un Contrat à Durée Déterminée](#) (CDD) puis se rétracter même si l'exécution du contrat n'a pas encore commencé. La signature d'un CDD vaut conclusion du contrat.

La 30 novembre 2011, la Chambre sociale de la Cour de cassation a rendu un arrêt prononçant le caractère abusif de la [rupture d'un CDD après sa signature](#).

Une salariée avait été engagée en qualité d'enquêtrice pour la période du 18 février au 17 mars 2008. Après avoir effectué une journée de formation le 13 février 2008, l'employeur a rompu oralement le contrat de travail.

Dans cette affaire, les juges constatent que le CDD qui est signé est conclu. Par conséquent, l'employeur ne saurait rompre le contrat en dehors des cas strictement prévus par le [Code du travail](#) peu important que l'exécution du contrat ait ou non commencé.

Cette actualité est l'occasion de revenir sur quelques règles essentielles sur le CDD.

1. Les cas de recours au CDD

Un CDD ne peut ni avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (Article [L. 1242-1](#) du Code du travail).

Les cas de recours à un CDD sont mentionnés de manière exhaustive dans le Code du travail. L'employeur a notamment la possibilité de recourir au CDD pour remplacer un salarié absent ou en cas d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise (Article [L. 1242-2](#) du Code du travail).

2. Le formalisme du CDD

Le CDD doit être établi par écrit, il doit préciser le motif de son recours et comporter des mentions obligatoires listées par le Code du travail (Article [L. 1242-12](#) du Code du travail).

A défaut d'écrit, le [CDD est requalifié en CDI](#).

Le contrat de travail doit ensuite être transmis au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche.

Les juges ont estimé que la transmission tardive du CDD pour signature équivaut à une absence

d'écrit qui entraîne requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée (Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 17 juin 2005. N° de pourvoi : 03-42596).

3. La rupture du CDD

Sauf accord des parties, le CDD ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail (Article [L. 1243-1](#) du Code du travail).

Dans l'arrêt du 30 novembre 2011, les juges ont estimé que lorsque la signature du CDD valait conclusion du contrat peu importe que l'exécution du contrat ait débuté ou non.

Ainsi, l'employeur ne peut pas rompre le CDD de la salariée si celle-ci n'a commis aucune faute ou s'il ne peut pas se prévaloir de la force majeure ou de l'inaptitude de la salariée.

La rupture anticipée du CDD qui intervient à l'initiative de l'employeur, en dehors des cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée médicalement, ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat (Article [L. 1243-4](#) du Code du travail).

Il bénéficie également de l'indemnité de fin de contrat et de l'indemnité compensatrice de congés payés (Article [L. 1242-16](#) et [L. 1243-8](#) du Code du travail)

A NOTER : la solution de la Cour aurait été différente si la salariée avait commencé à exécuter son contrat. En effet, la salariée aurait été en période d'essai.

Source : Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 30 novembre 2011. N° de pourvoi : 10-11639.