



# Le défaut de signature d'un CDD

Jurisprudence publié le **05/06/2023**, vu **1241 fois**, Auteur : [Blog de Maître Florent LABRUGERE](#)

Par cet arrêt, la Cour d'appel de GRENOBLE est amenée à rappeler le formalisme applicable lors de la conclusion d'un CDD et, notamment, la nécessité de signer ce contrat d'exception.

[CA GRENOBLE, 11 mai 2023, RG n° 21/04495](#) \*

Par cet arrêt, [dont l'infographie synthétique est téléchargeable](#), la Cour d'appel de GRENOBLE est amenée à rappeler le **formalisme** applicable lors de la conclusion d'un **contrat de travail à durée déterminée** et, notamment, la nécessité **de signer** ce contrat d'exception.

Pour rappel, selon les dispositions de l'article L. 1242-12 du code du travail, le contrat de travail à durée déterminée est établi **par écrit** et comporte la définition précise de son motif. A défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

La disposition suivante précise que le CDD est transmis au salarié, au plus tard, dans les **deux jours ouvrables** suivant l'embauche.

Sur la base de ces dispositions, la Cour de cassation juge, de manière constante et acquise, que la **signature d'un CDD** a le caractère d'une prescription **d'ordre public** dont l'omission entraîne, à la demande du salarié, la **requalification** en contrat de travail à durée indéterminée. Il n'en va autrement que lorsque le salarié a délibérément refusé de signer le contrat de travail de **mauvaise foi** ou dans une **intention frauduleuse** ([Cass. soc., 16 mars 2022, n° 20-22.676](#)).

Encore récemment, la juridiction suprême l'a rappelé : **faute de signature** de l'une des parties, employeur ou salarié, la requalification en CDI est **de droit** ([Cass. soc., 24 mai 2023, n° 22-11.674](#)).

La seule exception à cette règle est de démontrer que le salarié **a refusé** de signer le CDD en faisant preuve de mauvaise foi ou dans une intention frauduleuse. Pour autant, en pratique, cette preuve est **très difficile** à apporter.

Toutefois, la jurisprudence a fait preuve d'un certain pragmatisme en jugeant que l'apposition de la **signature manuscrite numérisée** du gérant de la société ne valait pas absence de signature du CDD ([Cass. soc., 14 décembre 2022, n° 21-19.841](#)).

Au cas présent, il était question d'un salarié qui a été engagé, en qualité de chauffeur poids lourds, **sous CDD**. Ce dernier affirme ne pas avoir reçu de contrat de travail tandis que l'employeur affirme lui avoir remis un contrat écrit qu'il aurait refusé de signer.

A l'issue de son CDD, il a saisi les juridictions prud'homales pour en obtenir la **requalification en CDI**.

Après avoir rappelé les règles précitées, la Cour d'appel de GRENOBLE constate qu'il ne ressort pas des circonstances de l'espèce qu'un **contrat écrit** a été présenté au salarié. Elle relève que l'employeur se limite à produire le contrat de travail à durée déterminée allégué mais ne produit **aucun élément** permettant d'établir que le salarié aurait refusé de signer ledit contrat par mauvaise foi ou dans une intention frauduleuse.

A cet égard, elle précise que le **seul fait d'avoir transmis** le contrat est insuffisant pour caractériser la **mauvaise foi** du salarié.

Ainsi, elle ordonne la **requalification** de la relation de travail liant les parties en cause en contrat à **durée indéterminée**.

La Cour d'appel de GRENOBLE condamne donc l'employeur à payer au salarié une indemnité forfaitaire à hauteur **d'un mois de salaire** au titre de cette requalification.

Florent LABRUGERE

*Avocat au Barreau de LYON en droit du travail et droit de la sécurité sociale*

<https://www.labrugere-avocat-lyon.fr/>

*N.B : On ne sait pas, au jour de la rédaction de ce billet, si l'arrêt est définitif et n'a pas fait l'objet d'un pourvoi en cassation.*