Image not found or type unknown

Les formalités requises pour la conclusion d'un CDD

Fiche pratique publié le **15/05/2020**, vu **2461 fois**, Auteur : Blog de Maître Florent LABRUGERE

Conformément aux dispositions du code du travail, tout contrat à durée déterminée doit être conclu par écrit. Le CDD est donc un contrat solennel, la formalité d'un écrit étant exigée ad validatem

Conformément aux dispositions du code du travail, tout contrat à durée déterminée doit être conclu **par écrit**. Le CDD est donc un contrat solennel, la formalité d'un écrit étant exigée ***ad validatem.***

Outre cette obligation d'écrit, le contenu du CDD est strictement encadré par le code du travail (**1**). L'absence d'une de ses mentions est susceptible d'engendrer d'importantes conséquences financières (**2**).

1. Sur le contenu du CDD

Le contenu du CDD est précisé par l'article L. 1242-12 du code du travail.

En premier lieu, chaque CDD doit comporter **le motif précis de son recours**. La jurisprudence est assez souple en la matière, celle-ci n'exigeant pas une motivation détaillée de ce motif. A titre d'illustration, la mention de « *surcroît d'activité* » est suffisante (Cass. soc., 24 novembre 1998, n° 96-41.742). A cet égard, on relèvera **qu'un seul motif** doit être utilisé, le CDD ne pouvant faire mention de deux motifs simultanément.

Plus spécifiquement, pour un CDD motivé par le remplacement d'une personne absente, celui-ci doit mentionner **le nom et la qualification** professionnelle de ladite personne. On notera que la jurisprudence refuse traditionnellement que le CDD soit justifié par le remplacement de plusieurs salariés (Cass. soc., 18 janv. 2012, no 10-16.926).

Cependant, et **à titre expérimental**, le législateur a ouvert la possibilité de conclure un CDD pour le remplacement de plusieurs salariés dans certains secteurs d'activités fixés par le décret n° 2019-1388 du 18 décembre 2019. Cette faculté temporaire est actuellement applicable **jusqu'au 31 décembre 2020**.

En deuxième lieu, et comme tout contrat, le CDD doit être signé par les deux parties. La jurisprudence est stricte sur ce point, la signature étant une prescription d'ordre public, y compris pour l'employeur (Cass. soc., 16 novembre 2018, n° 16-19.038).

A ce titre, on précisera que le CDD doit être transmis au salarié dans un délai maximum de 48 heures à compter de son embauche conformément à l'article L. 1242-13 du code du travail, étant

précisé que le jour d'embauche et le dimanche ne sont pas décomptés.

Enfin, tout CDD doit comporter les éléments suivants :

- La date du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis,
- La durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis ;
- La désignation du poste de travail,
- L'intitulé de la convention collective applicable,
- La durée de la période d'essai éventuellement prévue,
- Le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris les primes et accessoires de salaire s'il en existe,
- Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

Dans l'hypothèse où le CDD est conclu à temps partiel, celui-ci devra également inclure l'ensemble des mentions nécessaires à ce type de contrat.

2. Les conséquences financières d'une mauvaise rédaction du CDD

En l'absence d'écrit, le CDD est présumé conclu à durée indéterminée dès son origine. La sanction est directe puisqu'il s'agit d'une présomption irréfragable que l'employeur ne pourra pas renverser. En revanche, le salarié a la possibilité de rapporter la preuve de la conclusion d'un CDD verbal (Cass. soc., 10 juillet 2002, n° 00-44.534).

La requalification sera également encourue en l'absence de certaines des mentions susvisées. Il s'agit de sanctionner avant tout les informations qui sont considérées comme substantielles par les juges. Ainsi, dans les hypothèses suivantes, la requalification n'a pas été ordonnée :

- L'omission de la Convention collective applicable (Cass. soc., 26 octobre 1999, n° 97-42.255),
- L'omission de la Caisse de retraite (Cass. soc., 28 février 2001, n° 98-45.096),
- L'absence du montant de la rémunération et de ses composantes (Cass. soc., 20 mai 2009, n° 07-43.245),
- L'absence de la date de conclusion du contrat (Cass. soc., 20 décembre 2017, n° 16-25.251).

En revanche, ont été sanctionné par la requalification de la relation contractuelle l'absence des éléments suivants :

- L'absence de motif (Cass. soc., 27 février 2002, n° 00-40.735),
- La qualification des salariés remplacés (Cass. soc., 28 mars 2018, n° 16-27.019),
- La durée minimale lorsque le CDD est conclu sans terme précis (Cass. soc., 30 septembre 2014, n° 13-13.522).

On notera une évolution récente de la législation en la matière concernant la transmission du CDD au salarié dans un délai de 48 heures à compter de son embauche. En effet, depuis le 24

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

septembre 2017, cette absence de transmission n'entraîne plus à elle-seule la requalification du CDD en CDI mais ouvre droit au versement d'une indemnité forfaitaire qui ne peut être inférieure à un mois de salaire en vertu de l'article L. 1245-1 du code du travail. En revanche, ce manquement est toujours sanctionné pénalement par le paiement d'une amende prévue par l'article L. 1248-1 du code du travail.

Une fois la requalification acquise, le salarié est susceptible de prétendre à deux types d'indemnités :

- L'indemnité de requalification équivalente à une indemnité forfaitaire ne pouvant être inférieure à un mois de salaire, étant précisé **qu'une seule indemnité** ne sera versée, même dans l'hypothèse d'une succession de CDD (Cass. soc., 25 mai 2005, n° 03-43.146),
- Des indemnités au titre d'une rupture abusive du contrat requalifié.

Cette dernière sanction **n'est pas automatique** puisque tout écrit notifié au salarié pour mettre fin au CDD peut s'analyser comme une lettre de licenciement. Ainsi, les griefs contenus dans ce courrier peuvent justifier la rupture du contrat (Cass. soc., 26 avril 2017, n° 14-23.392).

De la même manière, le salarié ne peut prétendre à aucune indemnité de rupture en cas de refus de proposition de CDI, alors même qu'il a obtenu la requalification de son CDD initial. Dans une telle hypothèse, le salarié a manifesté une **volonté claire et non équivoque** de ne pas poursuivre la relation contractuelle, ce qui caractérise une démission implicite (Cass. soc., 10 mai 2006, n° 04-41.856).

Enfin, il convient de relever que la requalification ne concerne que la nature même du contrat qui devient à durée indéterminée. Celle-ci **n'impacte pas** le temps de travail contractualisé. Ainsi le CDD à temps partiel devient un CDI à temps partiel et non à temps complet (Cass. soc., Soc., 7 septembre 2017, n° 16-16.643).

La mauvaise rédaction d'un CDD étant susceptible d'engendrée d'importantes conséquences financières, autant pour les salariés que pour les employeurs, le Cabinet reste à votre disposition en vue de rédiger un tel contrat.

Maître Florent LABRUGERE

Avocat au Barreau de LYON

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

N.B : Cet article est mis en ligne uniquement à des fins d'information. En raison de l'évolution permanente de la législation et la jurisprudence, le Cabinet ne peut toutefois pas garantir son application actuelle et vous invite à l'interroger pour toute question juridique ou problème concernant le thème

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés