Image not found or type unknown

Requalification du CDD en CDI en cas de défaut de signature de l'employeur

Commentaire d'arrêt publié le **30/12/2020**, vu **2450 fois**, Auteur : Me Jérémy DUCLOS

Retour sur l'arrêt du 9 décembre 2020 (Cass. Soc., n° 19-16.138)

Dans un arrêt du 9 décembre 2020 (n° 19-16.138), publié au bulletin, la chambre sociale de la Cour de cassation a eu l'occasion de rappeler l'importance que revêt le formalisme de la conclusion du contrat de travail à durée déterminée.

Une salariée a sollicité la requalification de ses contrats de travail à durée déterminée d'usage en contrat de travail à durée indéterminée, compte tenu de l'absence de signature de l'employeur. N'ayant pas obtenu satisfaction devant la cour d'appel, l'employeur a formé un pourvoi en cassation.

La Cour de cassation devait donc s'interroger sur la question de savoir si le défaut de signature par l'employeur des contrats de travail à durée déterminée emportait requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée.

Sans surprise, elle a estimé que ces contrats ne pouvaient être considérés comme ayant été établis par écrit et étaient, par suite, réputés conclus pour une durée indéterminée.

La solution n'est effectivement pas nouvelle. Est assimilée à un défaut d'écrit et entraîne la requalification en CDI l'absence de signature de l'employeur (Cass. Soc., 6 octobre 2016, n° 15-20.304), qu'il s'agisse du contrat initial ou des avenants de renouvellement.

La requalification du CDD en CDI est également encourue en cas d'absence de signature du salarié (Cass. Soc., 31 mai 2006, n° 04-47.656 ; Cass. Soc., 31 janvier 2018, n° 17-13.131), sauf s'il a refusé de signer le CDD de mauvaise foi ou frauduleusement (Cass. Soc., 10 avril 2019, n° 18-10.614).

La Cour de cassation a précisé que seul le salarié pouvait se prévaloir de l'inobservation des dispositions relatives aux CDD, en l'occurrence le défaut de signature de l'employeur, comme résultant de l'obligation d'écrit inscrite à l'article L. 1242-12 du code du travail (Cass. Soc., 15 avril 1992, n° 88-42.113).

L'absence de signature du CDD équivaut juridiquement à l'absence d'écrit du contrat de travail, ce qui permet au salarié de se prévaloir d'une action judiciaire en requalification en CDI, sur le fondement de l'article L. 1242-12 du code du travail.

Cette action est portée directement devant le bureau de jugement du Conseil de prud'hommes (donc sans passer par la phase préalable du bureau de conciliation et d'orientation), qui statue dans le délai d'un mois suivant sa saisine, en application de l'article L. 1245-2 du code du travail, délai qui en pratique est difficilement respecté.

La sanction de requalification en CDI encourue par l'employeur en cas d'irrégularité liée au formalisme lors de la conclusion du CDD tient compte du fait que le CDD est une forme atypique

et précaire de la mise au travail, contrairement au CDI dont l'article L. 1221-2 du code du travail rappelle qu'il est la forme normale et générale de la relation de travail.

Jérémy DUCLOS
Avocat à la Cour

https://www.duclos-avocat.com/

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés