



Requalification du CDD non signé en CDI

publié le **09/02/2018**, vu **4138 fois**, Auteur : [Me Jérémie DUCLOS](#)

La conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD) répond à un formalisme rigoureux : le CDD doit revêtir un certain nombre de mentions obligatoires à titre de validité (motif, terme, durée, poste de travail, convention collective application, rémunération...). Le CDD doit nécessairement être écrit, contrairement au contrat de travail à durée indéterminée (CDI) à temps plein. L'article L. 1242-12 du code du travail prévoit qu'à défaut d'écrit, le salarié peut demander la requalification en CDI. La question se pose en l'absence de contrat signé. Le salarié peut-il demander la requalification du CDD en CDI en cas d'absence de signature du contrat ?

La conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD) répond à un formalisme rigoureux : le CDD doit revêtir un certain nombre de mentions obligatoires à titre de validité (motif, terme, durée, poste de travail, convention collective application, rémunération...).

Le CDD doit nécessairement être écrit, contrairement au contrat de travail à durée indéterminée (CDI) à temps plein.

L'article L. 1242-12 du code du travail prévoit qu'à défaut d'écrit, le salarié peut demander la requalification en CDI. La question se pose en l'absence de contrat signé.

Le salarié peut-il demander la requalification du CDD en CDI en cas d'absence de signature du contrat ?

Par une décision du 31 janvier 2018 (n° 17-13.131), la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé 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 CDI.

Dans le même temps, la Cour de cassation pose une exception à cette règle : la requalification du CDD en CDI n'est pas fondée lorsque le salarié a délibérément refusé de signer le contrat de travail de mauvaise foi ou dans une intention frauduleuse.

La décision est rendue au visa de l'article L. 1242-12 du code du travail selon lequel 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.

Dès lors, 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, portée directement devant le bureau de jugement du Conseil de prud'hommes qui statue dans le délai d'un mois suivant sa saisine (art. L. 1245-2 C. trav.).

La solution rendue n'est pas nouvelle. Elle vient confirmer la jurisprudence antérieure de la Cour de cassation (Cass. Soc., 18 avril 2000, n° 98-40.922 ; Cass. Soc., 7 mars 2012, n° 10-12.091). La requalification en CDI n'est pas automatique. Les juges du fond doivent vérifier que le salarié n'a pas refusé de signer le contrat de mauvaise foi ou dans une intention frauduleuse.

En cas de requalification en CDI, le salarié est fondé à solliciter différentes indemnités : indemnité de requalification de l'article L. 1245-2 du code du travail ne pouvant être inférieure à un mois de salaire, indemnité au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse, indemnité pour irrégularité de la procédure de licenciement ne pouvant excéder un mois de salaire, indemnité compensatrice de préavis...

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.

Me Jérémie DUCLOS

Avocat à la Cour

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