Image not found or type unknown

CDD : à faire (impérativement) signer !

Jurisprudence publié le **22/04/2021**, vu **1363 fois**, Auteur : Assistant-juridique.fr

Une entreprise embauche une salariée dans le cadre d'un CDD dit « d'usage ». Mais, en fin de contrat, la salariée réclame sa requalification en CDI, au motif qu'elle n'a pas « signé » son CDD.

Une société spécialisée dans l'enseignement recrute une enseignante dans le cadre d'un CDD d'usage pour une période de 8 mois correspondant à l'année scolaire. A l'issue de ce contrat, la société lui remet ses documents de fin de contrat mentionnant qu'elle a occupé un poste de professeur selon un contrat de travail à durée déterminée…

… qui doit être requalifié en CDI conteste la salariée ! Son argument est le suivant : parce qu'elle n'a pas signé son contrat, celui-ci doit être automatiquement requalifié en CDI.

Ce qu'admet l'employeur, sauf si la salariée a délibérément refusé de signer le CDD, ce qu'il estime être le cas ici. Pour preuve, il rappelle qu'il a invité la salariée à signer son CDD, mais qu'elle n'a jamais donné suite à cette sollicitation.

Il met, en outre, en avant le fait que la salariée savait pertinemment que son contrat ne pouvait être qu'à durée déterminée : cela est clairement mentionné dans son certificat de travail et les autres documents remis à la fin de son contrat ; l'annonce parue dans Pôle emploi, corroborée par 2 mails, mentionnait expressément un contrat d'enseignement d'une durée de 9 mois, ce qui avait été parfaitement convenu entre eux.

Ce qui ne suffit toutefois pas à convaincre le juge, lequel rappelle la règle selon laquelle faute de comporter la signature de la salariée, le CDD d'usage invoqué par l'employeur ne pouvait être considéré comme ayant été établi par écrit : il est donc réputé conclu pour une durée indéterminée.

Le juge relève ici que la mauvaise foi de la salariée ne peut être mise en avant faute pour l'employeur d'avoir mis en demeure la salariée de signer ce contrat. Une simple invitation à le faire n'est donc pas suffisant…

Source : weblex.fr

Pour plus d'infos : En quoi consiste un Contrat à Durée Déterminée (CDD) ?

Voir aussi notre guide : Saisir le Conseil de Prud'hommes 2020-2021

Articles sur le même sujet :

- Guide pratique de l'association

- Guide pratique de la SARL
- Rompre un CDD
- Sanctionner un salarié
- Licencier un salarié pour faute
- Saisir le Conseil de Prud'hommes

- En quoi consiste un Contrat à Durée Déterminée (CDD) ?
- CDD successifs : légal ou pas ?
- Renouvellement d'un CDD : peut-on s'y opposer ?
- Comment faire requalifier un CDD en CDI ?
- Indemnité de précarité en CDD : dans quels cas ?
- Peut-on transformer un CDI en CDD ?
- Quelles sont les contraintes posées par un Contrat à Durée Indéterminée (CDI) ?
- Rupture anticipée d'un CDD : conditions et procédure
- Rupture d'un CDD : un préavis est-il obligatoire ?
- Comment rompre un CDD pour un CDI ?
- Rupture anticipée du CDD d'un commun accord : procédure
- Rupture anticipée du CDD pour faute du salarié : procédure
- Rupture anticipée du CDD pour faute de l'employeur : procédure
- Démission d'un CDD : possible ou pas ?

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés