

Extrait du site UGTG.org

url : <http://ugtg.org/spip.php?article1007>

Les conséquences de l'absence de signature du CDD

- Droit des salariés - Fiches pratiques - Toutes les Fiches -

Date de parution : 29 novembre 1999

Date de mise en ligne : samedi 18 juillet 2009

Mis à jour le : samedi 18 juillet 2009

UGTG.org

Le contrat de travail à durée déterminée, contrairement au contrat à durée indéterminée qui n'est soumis à aucun formalisme, doit obligatoirement être établi par écrit, et ce aux termes des dispositions de l'article L. 1242-12 du Code du Travail.

La rédaction obligatoire d'un écrit s'applique non seulement agissant du contrat initial, mais également à tous les contrats successifs identiques ainsi qu'en cas de renouvellement.

Aux termes des dispositions de l'article L. 1245-1 du Code du Travail, il n'est pas écrit, le contrat à durée déterminée est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Cette règle est applicable à tous les contrats à durée déterminée, y compris aux contrats à durée déterminée d'usage ou encore aux contrats aidés.

S'il ne comporte pas la signature du salarié, le contrat ne peut pas être considéré comme ayant été établi par écrit. Il est donc réputé conclu en ce cas pour une durée indéterminée (C. Cass. Ch. Soc. 16/11/04 n° 02-45286 FD).

Une rédaction tardive du contrat à durée déterminée équivaut également à une absence de contrat écrit ; ainsi en a décidé la Cour de Cassation, Chambre Sociale, dans une décision du 13 mars 2002 (n° 00-42014 FD).

Enfin, il en est de même en cas de signature postérieurement à l'embauche. Il ne sert donc à rien d'effectuer une régularisation ultérieure (C. Cass. Ch. Soc. 15/11/05 n° 03-46599 FD).

Le contrat, par ailleurs, doit impérativement être signé par l'employeur...

Un CDD qui ne comporte pas la signature de l'employeur est-il valable ?

La décision de la cour de cassation :

Un salarié est employé en qualité de régisseur par contrat à durée déterminée. Son contrat de travail ne comporte pas la signature de son employeur, seulement l'intitulé de la fonction de ce dernier. Le salarié saisit le juge d'une demande de requalification de son CDD en CDI.

Le Code du travail prévoit une réglementation spécifique du CDD dans un souci de protection du salarié : outre qu'il doit préciser le motif pour lequel il est conclu, le contrat de travail à durée déterminée doit obligatoirement être établi par écrit, faute de quoi il est réputé conclu pour une durée indéterminée (Article L.1242-12 du Code du travail).

Les juges exigent que le contrat de travail à durée déterminée soit signé par le salarié, sous peine

Les conséquences de l'absence de signature du CDD

d'être requalifié en contrat à durée indéterminée. En effet, à défaut de signature du salarié, le contrat à durée déterminée ne peut être considéré comme ayant été établi par écrit (Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 février 2003, n° de pourvoi : 00-46065).

Dans cette affaire, les juges affirment que faute de comporter la signature de l'une des parties, celle de l'employeur en l'espèce, le contrat à durée déterminée ne peut être considéré comme ayant été établi par écrit et qu'il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

NB :

Lorsque le juge est saisi par un salarié d'une demande de requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, il statue dans un délai d'un mois à compter de sa saisine. Si le juge fait droit à la demande du salarié, il condamne l'employeur à lui payer une indemnité, ne pouvant être inférieure à un mois de salaire (Article L.1245-2 du Code du travail.).

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 mai 2009. N° de pourvoi : 08-40403