

Refus de signer le renouvellement d'un contrat à durée déterminée (CDD) : la mauvaise foi ou l'intention frauduleuse doivent être caractérisées pour obtenir un CDI

Un salarié a été engagé en raison d'un accroissement temporaire d'activité, par contrat à durée déterminée du 8 octobre 2016 au 8 février 2017. Celui-ci a été renouvelé une première fois jusqu'au 4 juin 2017. Le salarié a refusé de signer un nouveau renouvellement de son CDD, n'étant pas d'accord avec son contenu, mais avait continué à travailler jusqu'au 7 juillet 2017. Il a saisi la juridiction prud'homale en vue notamment d'obtenir la requalification de son contrat en CDI.

La Cour d'appel rappelle qu'un salarié qui continue de travailler sans avoir signé le renouvellement de son contrat à durée déterminée peut en demander la requalification en contrat à durée indéterminée, à moins qu'il ait délibérément refusé de le signer de mauvaise foi ou dans une intention frauduleuse.

La Cour de cassation casse cet arrêt, précisant que la Cour d'appel n'a pas établi en quoi ce refus de signature relevait de la mauvaise foi : « la signature d'un contrat de travail à durée déterminée a le caractère d'une prescription d'ordre public dont l'omission entraîne, à la demande du salarié, la requalification en contrat à durée indéterminée, qu'il n'en va autrement que lorsque le salarié a délibérément refusé de signer le contrat de travail de mauvaise foi ou dans une intention frauduleuse.

23. Pour rejeter la demande du salarié en requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, l'arrêt constate que le 5 juin 2017 l'employeur a proposé au salarié un renouvellement de son contrat à durée déterminée jusqu'au 7 juillet 2017, qu'il est avéré que le salarié a continué de travailler jusqu'au terme du contrat tout en refusant de le signer au motif qu'il n'était pas d'accord avec son contenu.

24. L'arrêt ajoute que si la poursuite du travail au-delà du terme ne vaut pas accord du salarié au renouvellement de son contrat et entraîne la requalification en contrat à durée indéterminée, le refus du salarié de signer peut être pris en compte dès lors qu'il présente un caractère abusif, que si le salarié peut légitimement refuser de signer un contrat, il ne peut utiliser le refus de signature pour opposer à l'employeur une action en requalification fondée sur l'absence d'écrit. Il constate qu'il n'est pas contesté que le salarié a continué de travailler au delà du 4 juin 2017, et ce, jusqu'au 7 juillet 2017, dans les conditions fixées dans la proposition de renouvellement du contrat qui lui avait été soumise par son employeur, qu'il reconnaît dans ses écritures avoir refusé de signer l'avenant de renouvellement.

25. La cour d'appel en a déduit que le salarié ne pouvait se prévaloir de ce refus, qui caractérisait sa mauvaise foi, pour réclamer la requalification de son contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée.

26. En statuant ainsi, par des motifs impropres à caractériser la mauvaise foi, la cour d'appel a violé le texte susvisé. »

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 22 mai 2024, 22-11.623, Publié au bulletin

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049602655>

