

**TOULOUSE
CAPITOLE**
Publications



« Toulouse Capitole Publications » est l'archive institutionnelle de
l'Université Toulouse 1 Capitole.

Les effets d'une signature manuscrite mais scannée en matière CDD

Sébastien Ranc

Pour toute question sur Toulouse Capitole Publications,
contacter portail-publi@ut-capitole.fr

La vraie vie versus le droit. Dans la vraie vie, on se sent lié par un contrat uniquement à partir du moment où on l'a signé. En droit (qui n'est qu'une représentation de la vraie vie), c'est différent. L'échange des consentements suffit en lui-même pour former un contrat. C'est la raison pour laquelle le contrat de travail de droit commun à durée indéterminée (CDI) peut être conclu oralement. Autrement dit, point besoin de signature pour conclure un contrat. Mais il y a évidemment des exceptions (sinon ce ne serait pas du droit). S'agissant des contrats précaires à durée déterminée (notamment le CDD), le droit du travail a imposé le formalisme de l'écrit pour protéger le salarié. Plus précisément et par rapport à l'arrêt à commenter, la signature est en principe une condition de validité du CDD, encore faut-il savoir de quel type de signature dont il est question.

L'espèce. Un salarié a été engagé le 4 octobre 2017 suivant un CDD saisonnier au poste de cueilleur. Par lettre du 5 octobre 2017, le salarié a rompu de manière anticipée son CDD pour une soi-disant faute grave de son employeur. Seulement un jour après son embauche, il estimait que le lien de confiance avait été rompu du fait de la transmission pour signature du CDD comportant certes une signature de l'employeur mais celle-ci était scannée. Le bon sens aurait peut-être été de revenir vers l'employeur et de lui demander, si le salarié y tenait tant, de signer le contrat de travail à la main. Mais le bon sens n'est pas la vraie vie... Le 14 décembre 2017, le salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de requalification du CDD en CDI considérant que la signature scannée par l'employeur sur le CDD saisonnier ne satisfaisait pas aux exigences légales de la conclusion par écrit du CDD.

Les juges du fond lui ont donné tort (CPH Angers, 30 mai 2018 ; Cour d'appel d'Angers, 29 octobre 2020, n° 18/00461) tout autant que la Cour de cassation dans un arrêt en date du 14 décembre 2022 (Soc., 14 décembre 14 décembre 2022, n° 21-19.841, publié : SSL 2023, n° 2029, p. 13, note F. CHAMPEAUX). Après avoir rappelé que l'alinéa 1^{er} de l'article L. 1242-12 du Code du travail dispose que « *le CDD est établi par écrit et comporte la définition précise de son motif. À défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée* », la Cour de cassation décide que « *la cour d'appel, après avoir énoncé que l'apposition d'une signature sous forme d'une image numérisée ne pouvait être assimilée à une signature électronique au sens de l'article 1367 du code civil et constaté qu'il n'était pas contesté que la signature en cause était celle du gérant de la société et permettait parfaitement d'identifier son auteur, lequel était habilité à signer un contrat de travail, en a exactement déduit que l'apposition de la signature manuscrite numérisée du gérant de la société ne valait pas absence de signature, en sorte que la demande de requalification devait être rejetée* ». L'apport de l'arrêt pourrait être ainsi résumé : la signature manuscrite mais scannée d'un CDD n'est pas un motif de requalification en CDI.

Les signatures en droit. Le droit reconnaît l'existence de plusieurs types de signatures qui ne sont en droit commun, rappelons-le, qu'un élément probatoire de l'échange des consentements. En effet, la signature de l'auteur d'un acte juridique « *manifeste son consentement aux obligations qui découlent de cet acte* » (C. civ., art. 1367, al. 1^{er}). Parmi les signatures reconnues par le droit, il y a d'abord celle dite originale ou manuscrite. Il y a ensuite

la signature électronique qui « *consiste en l'usage d'un procédé fiable garantissant son lien avec l'acte auquel elle s'attache* » (C. civ., art. 1367, al. 2). Dans un de ses moyens, le salarié ne soutenait pas que la signature scannée était une signature électronique et relevait par conséquent de son régime juridique particulier (pour une application de la signature électronique en matière de CDD, v. not. CA Paris, 23 juin 2022, n° 19/06248 : *BJT*, septembre 2022, note G. LOISEAU. *Adde* du même auteur, « Le contrat de travail électronique », *JCP S* 2022, 1111), mais plutôt que la signature scannée n'était pas une signature originale, pire que le droit ne reconnaît pas ce type de signature. Ce n'est pas la position de la Cour de cassation qui reconnaît donc une valeur juridique à la signature manuscrite mais scannée, ce qui n'était pas écrit d'avance compte tenu de l'important formalisme en matière de CDD.

La signature manuscrite en matière de CDD. On l'a dit, l'écrit est obligatoire en matière de CDD. À défaut d'écrit, la sanction est la requalification du CDD en CDI. Si l'article L. 1242-12 du Code du travail ne fait pas explicitement mention au titre des exigences formelles, de la signature du salarié, il résulte d'une jurisprudence constante que cette dernière est bien requise. En effet, le CDD est réputé conclu pour une durée indéterminée, que la signature manquante soit celle du salarié (Soc., 22 octobre 1996, n° 95-40.266, inédit ; 26 octobre 1999, n° 97-41.992, *Bull. civ. V*, n° 401 ; 30 octobre 2002, n° 00-45.677, inédit ; 27 mars 2019, n° 17-26.273, inédit) ou celle de l'employeur (Soc., 6 mai 2009, n° 08-40.403, inédit ; 14 novembre 2018, n° 16-19.038, publié ; 9 décembre 2020, n° 19-16.138, publié). L'écrit suppose donc la signature.

La jurisprudence a précisé qu'« *aucune disposition n'impose pour la validité du CDD l'apposition par le salarié de sa signature sur toutes les pages de ce contrat* » et que, par conséquent, la signature sur le *recto* est suffisante (Soc., 6 juin 2001, n° 99-43.306, inédit). En outre, « *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 ; 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* » (Soc., 7 mars 2012, n° 10-12.091, *Bull. civ. V*, n° 85 : *RDT* 2012, p. 284, note B. REYNÈS ; 31 janvier 2018, n° 17-13.131, inédit : *RDT* 2018, p. 373, note L. BENTO de CARVALHO ; 10 avril 2019, n° 18-10.614, inédit ; 22 mai 2019, n° 18-11.350, inédit ; 10 mars 2021, n° 20-13.265, inédit). Dit autrement, seul le salarié peut se prévaloir de l'absence de signature du CDD. Le seul moyen de défense de l'employeur réside dans la mauvaise foi ou l'intention frauduleuse du salarié de refuser de signer le CDD, ce qui en pratique est particulièrement difficile à prouver.

La signature manuscrite mais scannée en matière de CDD. Pour revenir à l'arrêt à commenter, la Cour de cassation n'assimile pas mécaniquement la signature scannée à une signature originale, encore faut-il que deux conditions soient remplies. D'une part, la signature doit permettre d'identifier parfaitement son auteur. D'autre part, ce dernier doit être habilité à signer le contrat de travail. La condition relative à l'identification du signataire découle de l'alinéa 1^{er} de l'article 1367 du Code civil selon lequel « *la signature nécessaire à la perfection d'un acte juridique identifie son auteur* ». En forçant le trait, les croix en tant que signature ne sont pas admises. De manière plus réaliste, attention aux signatures gribouillées. De notre point de vue, cela ne proscrie pas l'utilisation de machine à signer. L'autre condition découle de la détention du pouvoir de direction détenu par l'employeur et mis en œuvre par le chef d'entreprise. En l'espèce, l'employeur était une entreprise agricole à responsabilité limitée

(EARL). Son pouvoir de direction était détenu par le représentant légal, en l'occurrence le gérant. Pour connaître le véritable délégataire, il faudra également veiller à la rédaction des statuts ainsi qu'aux délégations de pouvoir ou de signature (Soc., 5 janvier 2022, n° 20-17.113, inédit : en l'espèce, était valable un avenant sur lequel un paraphe pour signature avait été apposé par un système de copie par un tiers agissant sur ordre d'un représentant de l'employeur, l'ordre ayant été expressément reconnu). À partir du moment où ses deux conditions sont remplies, la signature scannée est en quelques sortes une signature originale par destination. Cette solution est empreinte de pragmatisme. La Cour de cassation l'a elle-même rapproché, dans la Lettre de la Chambre sociale (n° 17 de novembre/décembre 2022), d'autres arrêts ayant également attribué une valeur juridique à la signature scannée que ce soit en matière de contrainte (Civ., 2^{ème}, 28 mai 2020, n° 19-11.744, publié) ou de recouvrement des cotisations URSAFF (Civ., 2^{ème}, 18 mars 2021, n° 19-24.117, inédit).