SOC.

AF1

COUR DE CASSATION

_____

Audience publique du 14 décembre 2022

Rejet

M. SOMMER, président

Arrêt n° 1408 FS-B

Pourvoi n° A 21-19.841

Aide juridictionnelle totale en demande
au profit de M. [N].
Admission du bureau d'aide juridictionnelle
près la Cour de cassation
en date du 20 mai 2021.

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

_____

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

_____

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 14 DÉCEMBRE 2022

M. [I] [N], domicilié [Adresse 1], a formé le pourvoi n° A 21-19.841 contre l'arrêt rendu le 29 octobre 2020 par la cour d'appel d'Angers (chambre sociale), dans le litige l'opposant à la société Vergers des Verries, société civile d'exploitation agricole, dont le siège est [Adresse 2], défenderesse à la cassation.

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, les trois moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Ala, conseiller référendaire, les observations de la SCP Krivine et Viaud, avocat de M. [N], et l'avis de Mme Molina, avocat général référendaire, après débats en l'audience publique du 16 novembre 2022 où étaient présents M. Sommer, président, Mme Ala, conseiller référendaire rapporteur, Mme Monge, conseiller doyen, Mmes Cavrois, MM. Sornay, Rouchayrole, Flores, MMes Lecaplain-Morel, Deltort, conseillers, Mmes Thomas-Davost, Techer, conseillers référendaires, Mme Molina, avocat général référendaire, et Mme Dumont, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Angers, 29 octobre 2020), M. [N] a été engagé par la société Vergers des Verries le 4 octobre 2017 suivant contrat à durée déterminée saisonnier aux fonctions d'exécutant occasionnel.

2. Par lettre du 5 octobre 2017, le salarié a "pris acte" de la rupture du contrat de travail estimant que le lien de confiance était rompu du fait de la transmission pour signature d'un contrat de travail comportant une signature de l'employeur photocopiée et non manuscrite.

3. Le 14 décembre 2017, il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée et de demandes se rapportant à la rupture du contrat.

Examen des moyens

Sur le troisième moyen, ci-après annexé

4. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce moyen qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Sur le premier moyen

Enoncé du moyen

5. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes en paiement d'une indemnité de requalification de contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, de dommages-intérêts pour licenciement abusif et d'une indemnité compensatrice de préavis, outre congés payés afférents, alors :

« 1° / qu'une signature manuscrite scannée n'est ni une signature originale, ni une signature électronique et n'a aucune valeur juridique ; qu'en l'absence de signature régulière par l'une des parties, le contrat à durée déterminée n'est pas considéré comme ayant été établi par écrit et, par suite, est réputé conclu pour une durée indéterminée ; qu'en l'espèce, en repoussant la demande de requalification du contrat de travail à durée déterminée en un contrat de travail à durée indéterminée aux motifs que l'apposition sur le contrat de l'image numérisée de la signature n'équivalait pas à une absence de signature de l'employeur et n'aurait ni affecté la validité formelle du contrat, ni contrevenu aux règles qui précèdent, la cour d'appel a violé l'article L. 1242-12 du code du travail, ensemble l'article 1367 du code civil ;

2°/ qu'en retenant encore, pour statuer comme elle l'a fait, que M. [N] avait signé le contrat de travail à durée déterminée dont il demandait la requalification, qu'il n'était pas contesté que la signature dont l'image était reproduite sur le contrat de travail était celle du gérant de la société Vergers des Verries, lequel était habilité à le signer, peu important le procédé technique utilisé, et permettait d'identifier clairement le représentant légal de la société, la cour d'appel, qui a statué par

des motifs inopérants, la cour d'appel a violé l'article L. 1242-12 du code du travail, ensemble l'article 1367 du code civil. »

Réponse de la Cour

6. Selon l'article L. 1242-12, alinéa 1, du code du travail, 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.

7. 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.

8. Le moyen n'est donc pas fondé.

Sur le deuxième moyen

Enoncé du moyen

9. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande en paiement d'une indemnité pour rupture anticipée du contrat à durée déterminée, alors « que le contrat de travail à durée déterminée peut être rompu avant l'échéance du terme en cas de faute grave de l'employeur ; que, pour débouter M. [N] de sa demande en paiement d'une indemnité pour rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée, la cour d'appel a retenu que ''la signature numérisée est parfaitement valable en ce qu'elle [lui] permet ( ) de savoir à quoi il s'engage et avec qui'' ; qu'en statuant ainsi, cependant que la signature manuscrite scannée n'ayant aucune valeur juridique, le non-respect du formalisme du contrat de travail à durée déterminée permettant à l'employeur de se prévaloir d'un contrat de travail à durée indéterminée en lieu et place du contrat de travail à durée déterminée convenu entre les parties et ainsi d'éluder les dispositions protectrices du salarié ayant signé un contrat de travail à durée déterminée constituait une faute grave imputable à l'EARL Vergers des Verries, la cour d'appel a violé l'article L. 1243-1 du code du travail (dans sa rédaction issue de la loi n° 2014-1545 du 20 décembre 2014. »

Réponse de la Cour

10. En raison du rejet du premier moyen, le moyen est inopérant.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. [N] aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du quatorze décembre deux mille vingt-deux.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Krivine et Viaud, avocat aux Conseils, pour M. [N],

PREMIER MOYEN DE CASSATION

M. [N] fait grief à l'arrêt attaqué de l'AVOIR débouté de ses demandes en paiement d'une indemnité de requalification de contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, de dommages-intérêts pour licenciement abusif et d'une indemnité compensatrice de préavis, outre les congés payés afférents au préavis ;

1. ALORS QU'une signature manuscrite scannée n'est ni une signature originale, ni une signature électronique et n'a aucune valeur juridique ; qu'en l'absence de signature régulière par l'une des parties, le contrat à durée déterminée n'est pas considéré comme ayant été établi par écrit et, par suite, est réputé conclu pour une durée indéterminée ; qu'en l'espèce, en repoussant la demande de requalification du contrat de travail à durée déterminée en un contrat de travail à durée indéterminée aux motifs que l'apposition sur le contrat de l'image numérisée de la signature n'équivalait pas à une absence de signature de l'employeur et n'aurait ni affecté la validité formelle du contrat, ni contrevenu aux règles qui précèdent, la cour d'appel a violé l'article L. 1242-12 du code du travail, ensemble l'article 1367 du code civil ;

2. ALORS QU'en retenant encore, pour statuer comme elle l'a fait, que M. [N] avait signé le contrat de travail à durée déterminée dont il demandait la requalification, qu'il n'était pas contesté que la signature dont l'image était reproduite sur le contrat de travail était celle du gérant de la société Vergers des Verries, lequel était habilité à le signer, peu important le procédé technique utilisé, et permettait d'identifier clairement le représentant légal de la société, la cour d'appel, qui a statué par des motifs inopérants, la cour d'appel a violé l'article L. 1242-12 du code du travail, ensemble l'article 1367 du code civil.

DEUXIÈME MOYEN DE CASSATION (subsidiaire au premier)

M. [N] fait grief à l'arrêt attaqué de l'AVOIR débouté de sa demande en paiement d'une indemnité pour rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée ;

ALORS QUE le contrat de travail à durée déterminée peut être rompu avant l'échéance du terme en cas de faute grave de l'employeur ; que, pour débouter M. [N] de sa demande en paiement d'une indemnité pour rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée, la cour d'appel a retenu que « la signature numérisée est parfaitement valable en ce qu'elle [lui] permet ( ) de savoir à quoi il s'engage et avec qui » ; qu'en statuant ainsi, cependant que la signature manuscrite scannée n'ayant aucune valeur juridique, le non-respect du formalisme du contrat de travail à durée déterminée permettant à l'employeur de se prévaloir d'un contrat de travail à durée indéterminée en lieu et place du contrat de travail à durée déterminée convenu entre les parties et ainsi d'éluder les dispositions protectrices du salarié ayant signé un contrat de travail à durée déterminée constituait une faute grave imputable à l'EARL Vergers des Verries, la cour d'appel a violé l'article L. 1243-1 du code du travail (dans sa rédaction issue de la loi n° 2014-1545 du 20 décembre 2014.

TROISIÈME MOYEN DE CASSATION

M. [N] fait grief à l'arrêt attaqué de l'AVOIR débouté de sa demande en paiement d'une indemnité forfaitaire pour travail dissimulé ;

1. ALORS QUE le fait pour un employeur de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 1221-10 du code du travail relatif à la déclaration préalable à l'embauche constitue le délit de travail dissimulé ; que M. [N] faisait valoir que l'employeur avait indiqué dans le contrat de travail à durée déterminée du 4 octobre 2017 avoir procédé à sa déclaration préalable d'embauche et qu'il ne pouvait ignorer la fausseté de cette déclaration puisqu'il n'y avait procédé que postérieurement, le 18 octobre suivant (conclusions d'appel, p. 9-10) ; qu'ayant constaté que l'employeur n'avait procédé à la déclaration préalable à l'embauche qu'avec un retard de 15 jours, la cour d'appel ne pouvait repousser la demande motif pris de ce que l'élément intentionnel du délai n'était pas établi, sans rechercher si cette intention ne résultait pas du caractère erroné de la mention du contrat de travail indiquant que la déclaration préalable d'embauche avait déjà été effectuée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard

de l'article L. 8221-5 du code du travail (dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016), ensemble l'article L. 1221-10 du même code ;

2. ALORS QU'en statuant comme elle l'a fait, sans rechercher si l'intention coupable de l'employeur ne résultait pas de la circonstance qu'il avait procédé à la déclaration préalable d'embauche de M. [N] postérieurement à la demande adressée par celui-ci à la MSA de confirmation de la déclaration de son emploi, la cour d'appel a de nouveau privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 8221-5 du code du travail (dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016), ensemble l'article L. 1221-10 du même code ;

3. ALORS QU'en jugeant que le retard de l'employeur dans la déclaration de M. [N] aux organismes sociaux ne constituait pas le délit de travail dissimulé, cependant qu'elle constatait qu'il n'avait procédé à la déclaration préalable d'embauche que postérieurement à la rupture anticipée du contrat de travail, cette circonstance révélant nécessairement l'intention coupable de l'employeur, la cour d'appel a violé l'article L. 8221-5 du code du travail (dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016), ensemble l'article L. 1221-10 du même code.