



RAPPORT DE Mme ALA, CONSEILLÈRE RÉFÉRENDAIRE

Arrêt n° 1408 du 14 décembre 2022 – Chambre sociale

Pourvoi n° 21-19.841

Décision attaquée : Cour d'appel d'Angers du 29 octobre 2020

M. [I] [N]

C/

la société Vergers des Verries

Le rapport comporte une proposition de rejet non spécialement motivé.

1 - Rappel des faits et de la procédure

Le 4 octobre 2017, l'EARL Vergers des Verries a embauché M. [N], suivant contrat de travail à durée déterminée à caractère saisonnier et à terme imprécis, aux fonctions d'exécutant occasionnel, avec une durée minimale de 10 jours travaillés;

Le contrat stipulait une période d'essai de deux jours pendant laquelle chacune des parties pouvait mettre fin au contrat sans préavis ni indemnité, étant précisé que le premier jour travaillé était consacré à la formation au poste de cueilleur.

Par courrier daté du 5 octobre 2017, M. [N] a pris acte de la rupture du contrat de travail, estimant rompu le lien de confiance entre lui et la société du fait de la transmission pour signature d'un contrat de travail comportant une signature photocopiée et non manuscrite.

Le 14 décembre 2017, le salarié a saisi la juridiction prud'homale pour voir requalifier le contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée et juger la prise d'acte de rupture du contrat de travail comme devant produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, sollicitant en outre les indemnités subséquentes.

Par jugement du 30 mai 2018, le conseil de prud'hommes d'Angers a :

- dit que la prise d'acte n'est pas justifiée et correspond à une démission de M. [N] ;
- débouté M. [N] de toutes ses demandes considérées comme non fondées ;
- condamné M. [N] à verser à l'employeur la somme de 390 euros à titre d'indemnité de préavis ;
- débouté l'employeur de ses demandes à titre de dommages et intérêts et sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;
- condamné M. [N] aux dépens.

Par arrêt du 29 octobre 2020, a confirmé le jugement en toutes ses dispositions sauf en ce qu'il a condamné le salarié à verser une somme de 390 euros à titre d'indemnité de préavis.

Statuant à nouveau de ce chef, il a débouté l'employeur de cette demande.

Il a débouté les parties de leurs demandes au titre de l'article 700 du code de procédure civile et condamné M. [N] aux dépens.

Après avoir eu connaissance de la décision d'admission totale à l'aide juridictionnelle le 7 juin 2021, M. [N] s'est pourvu en cassation le 20 juillet 2021.

Il a déposé un mémoire ampliatif le 22 novembre 2021, signifié le 29 novembre, dans lequel il conclut à la cassation et annulation de l'arrêt et réclame pour son conseil la somme de 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

La société les Vergers des Verries n'a pas constitué.

2 - Analyse succincte des moyens

Dans un premier moyen, 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 les congés payés afférents au préavis, alors que :

1°) 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°) 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.

Dans un deuxième moyen, le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande pour rupture anticipée du contrat 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'éluider 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).

Dans un troisième moyen, le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande en paiement d'une indemnité forfaitaire pour travail dissimulé alors que :

1°) 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°) 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°) 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.

3 - Identification du ou des points de droit faisant difficulté à juger

La valeur et la portée d'une signature numérisée apposée sur un contrat à durée déterminée.

4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

4.1 La requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée (1^{er} moyen).

Le contrat à durée déterminée est un contrat dérogatoire au contrat de droit commun qu'est le contrat à durée indéterminée.

L'article L.1242-12 du code du travail prévoit que « 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 ».

La sanction légale de absence d'écrit est ainsi la requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée. Il s'agit d'un formalisme destiné à assurer la protection du salarié puisque seul ce dernier a la possibilité de demander la requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée.

Il est également jugé avec constance qu'en l'absence de contrat écrit, l'employeur ne peut écarter la présomption légale en apportant la preuve de l'existence d'un contrat verbal conclu pour une durée déterminée (Soc., 21 mai 1996, Bull V, n°190, Soc., 18 février 1997, pourvoi n° 93-44.121, 94-44.289, Soc., 12 novembre 1997, n°95-41.746, Bull V n°362).

Est considéré comme n'ayant pas été établi par écrit :

- un contrat à durée déterminée ne comportant pas la signature du salarié (Soc., 26 octobre 1999, pourvoi n° 97-41.992, Bull. civ. 1999, V, n° 401, Soc., 27 mars 2019, pourvoi n° 17-26.273) étant précisé qu'il n'en va autrement que lorsque le salarié a délibérément refusé le signer le contrat de travail de mauvaise foi ou dans une intention frauduleuse (Soc., 7 mars 2012, pourvoi n° 10-12.091, Bull. 2012, V, n° 85, Soc., 10 avril 2019, pourvoi n° 18-10.614),
- un contrat à durée déterminé non signé par l'employeur Soc., 14 novembre 2018, pourvoi n° 16-19.038 « Vu l'article L. 1242-12 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, qu'entre le 31 mars 2009 et le 19 mars 2012, la société La Poste a engagé Mme [Z] par douze contrats à durée déterminée de remplacement, en qualité d'agent rouleur distribution ; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale

aux fins de requalification de la relation de travail en un contrat à durée indéterminée et en réclamant diverses sommes au titre de l'exécution et de la rupture du contrat de travail ;

Attendu que pour fixer au 16 décembre 2010 la date de la requalification qu'elle prononce, en raison de l'irrégularité du contrat à durée déterminée conclu entre les parties, à cette date, la cour d'appel retient que, s'agissant de l'absence de signature des contrats par l'employeur, il convient de relever qu'il ne s'agit pas d'une irrégularité pouvant entraîner la requalification de la relation contractuelle, d'autant plus qu'il n'est pas contesté que les contrats ont été conclus avec celui dont la signature fait défaut et qu'ils ont été exécutés conformément aux dispositions qui y étaient contenues ;

Qu'en statuant ainsi, alors que, faute de comporter la signature de l'une des parties, les contrats à durée déterminée ne pouvaient être considérés comme ayant été établis par écrit et qu'ils étaient, par suite, réputés conclus pour une durée indéterminée, la cour d'appel a violé le texte susvisé ».

Et auparavant : Soc., 6 mai 2009 (pourvoi n° 08-40.403) « Vu l'article L. 1241-12 du code du travail ;

Attendu que pour rejeter la demande de requalification du contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, la cour d'appel a énoncé que le contrat de travail ne pouvait pas être contesté même s'il était soutenu que l'imprimé ne portait pas la signature de l'employeur mais seulement l'intitulé de sa fonction (le producteur), que c'était à tort que le salarié considérait qu'il s'agissait d'un contrat à durée indéterminée, son objet étant parfaitement circonscrit au "tournage d'un film", qu'il n'était pas établi pour un emploi à durée indéterminée et que l'employeur était fondé à relever la mauvaise foi de son salarié dans l'appréciation du contenu de la relation contractuelle ;

Qu'en statuant ainsi, alors que, faute de comporter la signature de l'une des parties, le contrat à durée déterminée invoqué par ce dernier ne pouvait être considéré comme ayant été établi par écrit et qu'il était, par suite, réputé conclu pour une durée indéterminée, la cour d'appel a violé le texte susvisé. »

Dans la présente espèce, le salarié demandait la requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée « en raison de la transmission pour signature d'un contrat établi sur support papier comportant une signature de l'employeur manuscrite numérisée et non originale » (arrêt page 5 § 3).

La cour d'appel a constaté qu' « en l'espèce, il apparaît, au regard du contrat de travail produit par la société, que M. [N] a signé ledit contrat de travail à durée déterminée dont il demande la requalification.

L'employeur ne conteste pas que le contrat comporte également sa signature numérisée et non originale. »

La cour d'appel a rejeté la demande de requalification en retenant que « pour autant, le fait que l'EARL Vergers des Verries ait apposé sa signature sous la forme d'une image numérisée n'affecte pas la validité formelle du contrat de travail ni ne contrevient aux dispositions précitées sanctionnées par la requalification du contrat de travail.

En effet, ce procédé ne doit être assimilé à une signature électronique au sens de l'article 1367 du code civil, et n'est pas, en conséquence soumis aux mêmes règles.

Surtout, il n'est pas contesté que la signature en cause est celle du gérant de l'EARL Vergers des Verries habilité à signer le contrat de travail, lequel, par cette signature, a engagé l'EARL Vergers des Verries, peu important le procédé technique utilisé.

Ainsi, la signature apposée sur le document intitulé 'contrat de travail à durée déterminée pour un emploi à caractère saisonnier à terme imprécis', permet d'identifier clairement le représentant légal de la société, dont les références sont mentionnées en amont et M. [N] ne soutient pas, ni ne démontre qu'il s'agit de la signature d'un tiers.

En conséquence, l'apposition de la signature manuscrite numérisée du gérant de l'EARL Vergers des Verries ne vaut pas absence de signature. »

Le premier moyen critique cette position en soutenant, dans une première branche qu'une signature manuscrite scannée n'est ni une signature originale, ni une signature électronique en sorte qu'elle n'a aucune valeur juridique et que, contrairement à ce qui a été retenu par la cour d'appel, le contrat ne pouvait être considéré comme ayant été établi par écrit (1^{ère} branche), dans la seconde branche le pourvoi critique la cour d'appel de s'être déterminée par des motifs inopérants (2^{de} branche).

La question de l'écrit figure dans le code civil dans un chapitre consacré aux différents modes de preuve.

Un première section traite de la preuve par écrit.

Les dispositions générales sont les suivantes :

- article 1363 du code civil « Nul ne peut se constituer de titre à soi-même »,
- article 1364 « La preuve d'un acte juridique peut être préconstituée par un écrit en la forme authentique ou sous signature privée »,
- article 1365 « L'écrit consiste en une suite de lettres, de caractères, de chiffres ou de tous autres signes ou symboles dotés d'une signification intelligible, quel que soit leur support »,
- article 1366 « L'écrit électronique a la même force probante que l'écrit sur support papier, sous réserve que puisse être dûment identifiée la personne dont il émane et qu'il soit établi et conservé dans des conditions de nature à en garantir l'intégrité »,
- article 1367 « La signature nécessaire à la perfection d'un acte juridique authentifie son auteur. Elle manifeste son consentement aux obligations qui découlent de cet acte. Quant elle est apposée par un officier public, elle confère l'authenticité à l'acte. Lorsqu'elle est électronique, elle consiste en l'usage d'un procédé fiable d'identification garantissant son lien avec l'acte auquel elle s'attache. La fiabilité de ce procédé est présumée, jusqu'à preuve contraire, lorsque la signature électronique est créée, l'identité du signataire assurée et l'intégrité de l'acte garantie, dans les conditions fixées par un décret en Conseil d'Etat. »

Les conditions sont fixées par le décret n°2017-1416 du 27 septembre 2017.

Les règles concernant l'acte sous signature privée sont énoncées à la section 3 par les articles 1372 à 1377. Ainsi l'article 1372 dispose que « l'acte sous signature privée, reconnu par la partie à laquelle on l'oppose ou légalement tenu pour reconnu à son

égard, fait foi entre ceux qui l'ont souscrit et à l'égard de leurs héritiers et leurs ayants cause ».

Au cas présent, il n'est pas soutenu et n'a pas été retenu que la signature scannée équivalait à une signature électronique.

La question qui est posée dans le dossier est de savoir quelle force conférer à une signature scannée, apposée par un procédé numérique.

Concernant le procédé d'écriture, il convient de citer un arrêt ancien qui a retenu qu'aucun principe ni aucun texte ne prohibe l'usage du crayon dans la dans la rédaction d'un acte sous seing privé et qui a sanctionné une cour d'appel qui avait considéré que l'engagement de caution était nul en ce que le nom de la société cautionnée était porté au crayon Com., 8 octobre 1996 (pourvoi n° 94-17.967, Bulletin 1996, IV, n° 224).

Concernant le procédé plus récent de la signature scannée, la 2^{ème} chambre civile a eu à connaître de cette situation concernant l'apposition de la signature scannée sur les actes de contrainte et n'a pas considéré qu'un tel procédé ne permettait pas de considérer que l'acte n'avait pas été signé puisqu'elle a jugé « *qu'il résulte de l'article R. 133-4 du code de la sécurité sociale, en sa rédaction alors en vigueur, que la contrainte doit être signée par le directeur de l'organisme de recouvrement ou son délégataire. Encourt dès lors la cassation le jugement ayant annulé une contrainte en raison de ce que la signature figurant sur le document était scannée alors que l'apposition sur la contrainte d'une image numérisée d'une signature manuscrite ne permet pas, à elle seule, de retenir que son signataire était dépourvu de la qualité requise pour décerner cet acte.* »

2e Civ., 28 mai 2020 (pourvoi n° 19-11.744) « *Vu les articles R. 133-3, R. 133-4 et R. 641-5 du code de la sécurité sociale, le premier et le troisième en leurs rédactions alors applicables, le second en sa rédaction alors en vigueur :*

4. Il résulte du deuxième de ces textes que la contrainte doit être signée par le directeur de l'organisme de recouvrement ou son délégataire.

5. Pour annuler la contrainte litigieuse, le jugement a retenu que la signature apposée sur celle-ci était une signature scannée et non pas une signature électronique au sens de l'article 1316-4 du code civil et que cette signature scannée ne permet pas de déterminer l'identité de la personne ayant apposé cette signature sur la contrainte. Il énonce que, par application des articles D. 253-4 et D. 253-6 du code de la sécurité sociale, le directeur de la CIPAV a seul qualité pour émettre les ordres de recettes et de dépenses et est seul chargé des poursuites à l'encontre des débiteurs de l'organisme et peut déléguer, à titre permanent, sa signature au directeur adjoint de la caisse voir un ou plusieurs agents de l'organisme. Il ajoute qu'en l'espèce, il n'est justifié d'aucune délégation et constate qu'il est bien précisé, sous la signature litigieuse, l'identité du directeur de la CIPAV. Il retient que si la signature n'est pas une formalité substantielle, la qualité de la personne qui décerne la contrainte est une formalité substantielle de cet acte et que l'apposition d'une signature scannée ne permet pas d'établir quel est le signataire réel de la contrainte, et donc ne permet pas de vérifier la qualité de la personne ayant décerné cette contrainte.

6. En statuant ainsi, alors que l'apposition sur la contrainte d'une image numérisée d'une signature manuscrite ne permet pas, à elle seule, de retenir que son signataire

était dépourvu de la qualité requise pour décerner cet acte, le tribunal des affaires de sécurité sociale de [Localité 1] a violé les textes susvisés. »

Cette décision a été depuis confirmée (2e Civ., 12 mai 2021, pourvoi n° 20-10.826, 20-10.584, 2e Civ., 24 septembre 2020, n°19-17.975).

et également 2e Civ., 18 mars 2021, pourvoi n° 19-24.117 « 3. La société fait grief à l'arrêt de rejeter sa fin de non-recevoir, de valider en son intégralité la procédure de contrôle, de valider la mise en demeure du 16 mai 2012, de déclarer irrecevables ses demandes relatives aux chefs de redressement n° 3, 4 et 5 de la lettre d'observations, de valider le chef de redressement n° 7, de la condamner à payer à l'URSSAF la somme de 44 460 euros outre les majorations de retard complémentaires jusqu'à complet paiement et la somme de 1 000 euros par application de l'article 700 du code de procédure civile et de la débouter de ses demandes, alors :

« 1° que selon l'article R. 243-59 du code de la sécurité sociale, dans sa rédaction antérieure au décret n° 2013-1107 du 3 décembre 2013 applicable au litige, à l'issue du contrôle, les inspecteurs du recouvrement communiquent à l'employeur ou au travailleur indépendant un document daté et signé par eux mentionnant l'objet du contrôle, les documents consultés, la période vérifiée et la date de la fin du contrôle ; que la signature manuscrite scannée de l'inspecteur qui ne permet pas de garantir que c'est lui qui a signé la lettre d'observations ne peut en assurer la validité ; qu'ayant constaté que la lettre d'observations comportait, sous les mentions dactylographiées "L'inspecteur du recouvrement" "[B] [X]", la signature scannée de ce dernier, la cour d'appel, qui a énoncé que l'article R. 243-59 du code de la sécurité sociale n'exigeait pas que la lettre d'observations soit revêtue de la signature manuscrite de l'inspecteur du recouvrement et qui a jugé que la signature scannée apposée sur la lettre d'observations en assurait la validité, pour présenter de grandes similitudes avec les échantillons de signature manuscrite de l'inspecteur produits par la société, a violé l'article R. 243-59, alinéa 5, du code de la sécurité sociale dans sa rédaction applicable au litige, ensemble l'article 1316-4 du code civil dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance du 10 février 2016 applicable au litige ;

2° subsidiairement, que si elle n'est manuscrite, la signature doit être électronique et consister en l'usage d'un procédé fiable d'identification garantissant son lien avec l'acte auquel on l'attache, cette fiabilité étant présumée lorsque la signature est créée, l'identité du signataire assurée et l'intégrité de l'acte garantie dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat ; qu'ayant relevé que la lettre d'observations était revêtue de la signature scannée de l'inspecteur du recouvrement, la cour d'appel, qui a énoncé que la fiabilité de cette signature n'était pas utilement critiquée, qu'elle présentait de fortes similitudes avec les signatures manuscrites de l'inspecteur apposées sur trois documents produits par la société en sorte qu'il ne faisait pas de doute qu'elles émanaient toutes d'un seul et même auteur, sans constater que cette signature aurait été le résultat d'un procédé fiable d'identification garantissant son lien avec la lettre d'observations, a privé sa décision de base légale au regard de l'article R. 243-59, alinéa 5, du code de la sécurité sociale dans sa rédaction antérieure au décret n° 2013-1107 du 3 décembre 2013, applicable au litige, et de l'article 1316-4 du code civil dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance du 10 février 2016 applicable au litige ;

3° que la preuve que la signature scannée est le résultat d'un procédé fiable d'identification incombe à celui dont la signature est contestée ; qu'ayant constaté que la lettre d'observations était revêtue de la signature scannée de l'inspecteur du

recouvrement, la cour d'appel, qui, pour écarter la nullité de la procédure de contrôle, a énoncé que la fiabilité de cette signature n'était pas utilement critiquée quand il appartenait à l'URSSAF de démontrer en quoi l'apposition de la signature scannée de l'inspecteur du recouvrement sur la lettre d'observations permettait de garantir qu'il en était l'auteur, a inversé la charge de la preuve et violé l'article 1315, devenu 1353, du code civil. »

Réponse de la Cour

4. Pour déclarer régulière en la forme la lettre d'observations, l'arrêt énonce que l'article R. 243-59, alinéa 5, du code de la sécurité sociale n'impose nullement que la lettre d'observations soit revêtue de la signature manuscrite de l'inspecteur du recouvrement ; que la lettre d'observations du 7 février 2012 comprend sous les mentions dactylographiées « L'inspecteur du recouvrement » « [B] [X] » la signature scannée de ce dernier dont la fiabilité n'est pas utilement critiquée, les signatures de l'inspecteur apposées manuscritement sur les trois documents produits par la société présentant de très fortes similitudes avec la signature scannée, en sorte qu'il ne fait pas de doute qu'elles émanent toutes d'un seul et même auteur ; que la lettre d'observations comporte donc la signature manuscrite scannée de M. [B], inspecteur du recouvrement à l'URSSAF de [Localité 2], à la date d'établissement de ladite lettre et la mention bien lisible du prénom, du nom et de la fonction exercée par le signataire ; que la signature scannée de l'inspecteur, qui a procédé seul aux opérations de contrôle dont émane l'acte, est parfaitement lisible.

5. De ces constatations et appréciations, la cour d'appel a déduit à bon droit que la lettre d'observations avait été régulièrement signée par l'inspecteur du recouvrement.

6. Le moyen n'est, dès lors, pas fondé. »

Dans un arrêt rendu le 17 mai 2006 (n°04-46.706), la chambre sociale a eu à connaître d'un problème voisin concernant la contestation par un salarié de son licenciement, il critiquait la cour d'appel qui avait considéré que son licenciement était régulier et justifié. Pour contester le caractère régulier du licenciement, il soutenait dans les deux premières branches du moyen - et particulièrement la première- que le défaut de signature d'une lettre de licenciement équivaut à une absence d'écrit ce qui a pour effet de le priver de cause réelle et sérieuse et que tel était le cas d'une signature préalablement scannée - préalablement numérisée- qui ne pouvait être assimilée à une signature électronique au sens de l'article 1316-4 du code civil alors applicable.

La chambre sociale a rejeté la critique en retenant que l'irrégularité pouvant affecter la procédure de licenciement relative à la signature numérisée figurant sur la lettre de licenciement ne pouvait suffire à le priver d'effet.

En d'autres termes, elle a rejeté la critique articulée par le moyen en considérant qu'une telle signature ne permettait pas de considérer, comme le soutenait le moyen, que l'apposition de cette signature équivalait à une absence d'écrit, ce qui aurait eu pour effet de priver le licenciement de cause réelle et sérieuse.

« Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt attaqué (Saint-Denis de la Réunion, 25 mai 2004) d'avoir jugé son licenciement régulier et justifié, alors, selon le premier moyen :

1°) que le défaut de signature de la lettre de licenciement équivaut à une absence d'écrit, et le licenciement prononcé, en l'absence de lettre, est nécessairement dépourvu de cause réelle et sérieuse ; que dès lors qu'elle énonçait qu'une signature préalablement scannerisée ne correspondait pas à la signature électronique définie par l'article 1316-4 du Code civil, et partant n'était pas valable, la cour d'appel devait tenir pour inexistante la lettre de licenciement sur laquelle elle constatait la mention d'une « signature préalablement numérisée » ; qu'en jugeant que la lettre était valablement signée, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, en violation des articles L. 122-14-1, L. 122-14-4 du Code du travail, et 1316-4 du Code civil ;

2°) que la cour d'appel constate que la lettre de licenciement comporte la signature numérisée de [O] [H], laquelle a été apposée par [E] [F] ; qu'en affirmant néanmoins que l'identification du signataire est en l'espèce certaine, l'arrêt attaqué ne tire pas les conséquences légales de ses propres constatations de fait au regard des articles L. 122-14-1, L. 122-14-4 du Code du travail et 1316-4 du Code civil ;

3°) qu'en ne relevant aucun des éléments permettant de fonder l'affirmation que l'existence d'un mandat donné par [O] [H] à [E] [F] pour licencier [V] [L] est établie, tout en relevant qu'[E] [F] n'a pas lui-même signé la lettre de licenciement, l'arrêt attaqué est dépourvu de toute base légale au regard des articles L. 122-14 et L. 122-14-1 du Code du travail (...)

Mais attendu d'abord, que l'irrégularité pouvant affecter la procédure de licenciement, relative à la signature numérisée figurant sur la lettre de licenciement, ne peut suffire à priver de cause le licenciement ;

Et attendu, ensuite, que la cour d'appel, a analysé l'ensemble des griefs de la lettre de licenciement, écarté comme prescrits certains d'entre eux et, examinant au regard des fonctions de l'intéressé les reproches relatifs à ses difficultés de communication et à sa capacité de travailler en équipe et exerçant le pouvoir d'appréciation qu'elle tient de l'article L. 122-14-3 du Code travail, a décidé que le licenciement de M. [L] avait une cause réelle et sérieuse ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé. »

Plus récemment, dans un arrêt rendu le 5 janvier 2022 (n°20-17.113) la chambre sociale a rejeté le grief formé par un syndicat à l'encontre d'un arrêt qui l'avait débouté de sa demande d'annulation d'un avenant à un accord d'entreprise. Devant la Cour, le syndicat critiquait le fait qu'il ait été jugé que l'accord, qui devait comporter la signature de l'employeur, soit valide alors qu'il comportait son paraphe apposé par un système de copie par un tiers.

La chambre sociale a rejeté la critique en retenant que les juges avaient relevé qu'avait été apposé sur l'avenant par un système de copie un paraphe pour signature au nom du président du directoire, représentant l'employeur et constaté que cette signature avait été apposée par un tiers sur ordre du président du directoire, ce que celui-ci avait expressément reconnu en sorte qu'ils avaient pu en déduire que l'avenant litigieux avait été valablement signé par l'employeur.

« Enoncé du moyen

8. Le syndicat CGT fait grief au jugement de le débouter, « ainsi que M. [D] et Mme [Q] », de leur demande d'annulation de l'avenant n° 1 à l'accord d'entreprise relatif à la

représentation du personnel au sein de l'Institut Curie portant la date du 9 janvier 2020, alors :

« 1° qu'il résulte des dispositions de l'article L. 2231-3 du code du travail que la convention ou l'accord collectif de travail est un acte écrit à peine de nullité qui doit dès lors, pour être valable, comporter la signature des parties qui l'ont conclu ; que le tribunal judiciaire a lui-même constaté que l'avenant n° 1 à l'accord du 19 avril 2019 relatif à la représentation du personnel de l'Institut Curie, daté du 9 janvier 2020, portait un paraphe pour signature au nom du président du directoire, M. [U] [R], représentant l'employeur, lequel ne correspondait pas à la signature de l'intéressé et avait été apposé par un tiers manifestement par un système de copie, qu'il ne s'agissait donc ni d'une signature originale, ni d'une signature électronique, laquelle répond à des conditions de validité et d'intégration à l'acte spécifiques ; qu'en disant néanmoins valide l'accord litigieux, le tribunal judiciaire a violé l'article L. 2231-3 du code du travail, ensemble l'article 1367 du code civil ;

2° que selon l'article L. 2232-12 du code du travail, la validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations syndicales représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économiques ; qu'après avoir constaté que le paraphe figurant sur l'avenant litigieux pour signature au nom du président du directoire, M. [U] [R], représentant de l'employeur, ne correspondait pas à la signature de l'intéressé et avait été apposé par un tiers par un système de copie, le tribunal judiciaire qui a néanmoins jugé, pour dire valide l'accord litigieux, qu'il devait être considéré comme signé de l'employeur au motif inopérant que la signature non originale avait été apposée sur ordre du président du directoire et était reconnue par le donneur d'ordre, sans qu'il résulte de ses constatations que la signature contestée ait émané d'une personne habilitée à représenter l'employeur, a violé les articles L. 2232-12 et L. 2231-3 du code du travail ;

3° que l'article 9 de l'accord du 19 avril 2019 relatif à la représentation du personnel au sein de l'Institut Curie prévoit que cet accord prend effet à compter de sa date de signature et que « chaque partie signataire ou y ayant adhéré pourra demander la révision du présent accord, dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du code du travail, par lettre recommandée avec avis de réception, ou par lettre simple en main propre contre décharge. Une négociation de révision pourra alors être engagée à l'issue d'une période d'un an, à compter de la date de prise d'effet du présent accord » ; qu'il résulte de ces dispositions qu'aucune négociation en vue de la révision de l'accord ne pouvait être engagée avant un délai d'un an à compter de la signature de l'accord, soit avant le 19 avril 2020 ; qu'en jugeant, pour dire valide et applicable l'avenant n° 1 à l'accord du 19 avril 2019 relatif à la représentation du personnel, daté du 9 janvier 2020, que l'obligation d'engager la révision un an seulement après la signature de l'accord ne s'imposait que si la révision était sollicitée par une seule partie à l'accord, le tribunal judiciaire a violé les dispositions de l'article 9 de l'accord du 19 avril 2019 relatif à la représentation du personnel au sein de l'Institut Curie. »

Réponse de la Cour

9. En premier lieu, ayant relevé que sur l'avenant du 9 janvier 2020 était apposé par un système de copie un paraphe pour signature au nom du président du directoire, représentant l'employeur, le tribunal, qui a constaté que cette signature avait été apposée par un tiers sur ordre du président du directoire, ce que celui-ci avait expressément reconnu, a pu en déduire que l'avenant litigieux avait été valablement signé par l'employeur.

10. En second lieu le tribunal, qui a constaté que toutes les parties à l'accord du 19 avril 2019 avaient accepté de négocier l'avenant du 9 janvier 2020 avant l'expiration du délai d'un an courant à compter de la date de prise d'effet de l'accord du 19 avril 2019, prévu par l'article 9 de cet accord pour engager une négociation de révision, et relevé que l'avenant du 9 janvier 2020 était dérogatoire aux conditions de révision prévu par l'article 9, a fait ressortir qu'en décidant de réviser l'accord avant l'issue de la période d'un an, les parties signataires de l'accord avaient expressément dérogé à ce délai d'un an.

11. Le moyen n'est donc pas fondé. »

Au soutien de sa position, le salarié écrit dans son mémoire ampliatif que « faisant une application combinée de ces principes, le Conseil d'État a rejeté le recours dirigé contre une décision disciplinaire de la chambre de discipline du Conseil national de l'ordre des pharmaciens qui avait retenu que l'apposition d'une simple signature scannée sur des comptes-rendus d'analyses biologiques ne présentait pas les garanties de fiabilité suffisante pour garantir son authenticité (CE 17 juillet 2013, SELAFA Biopaj, n° 351.931, aux Tables). »

Il convient toutefois de citer précisément l'attendu du Conseil d'Etat dans cet arrêt « 5. Considérant qu'aux termes de l'article 1316-4 du code civil : " La signature nécessaire à la perfection d'un acte juridique identifie celui qui l'appose. (...) / Lorsqu'elle est électronique, elle consiste en l'usage d'un procédé fiable d'identification garantissant son lien avec l'acte auquel elle s'attache. La fiabilité de ce procédé est présumée, jusqu'à preuve contraire, lorsque la signature électronique est créée, l'identité du signataire assurée et l'intégrité de l'acte garantie, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat " ; qu'il résulte des dispositions combinées des articles 2 et 3 du décret du 30 mars 2001 pris pour l'application de ces dispositions législatives que la présomption de fiabilité d'un procédé de signature électronique est subordonnée, notamment, à l'utilisation d'un dispositif sécurisé de création ayant fait l'objet d'une certification délivrée par le Premier ministre ou par un organisme désigné à cet effet par un Etat membre de la Communauté européenne ; que, pour regarder comme constitutif d'une faute le fait que les comptes-rendus d'analyse étaient revêtus d'une simple signature scannée des biologistes qui les avaient établis, la chambre de discipline s'est fondée sur l'absence d'un procédé technique fiable garantissant l'authenticité de cette signature ; que, contrairement à ce qui est soutenu, elle n'a donc pas omis de rechercher si les intéressés, qui, faute d'avoir eu recours à un dispositif certifié, ne pouvaient se prévaloir de la présomption prévue par les dispositions précitées, avaient apporté la preuve de la fiabilité du procédé qu'ils mettaient en oeuvre ; qu'en estimant que tel n'était pas le cas, elle a porté sur les faits de l'espèce une appréciation souveraine, exempte de dénaturaison, et a pu, sans erreur de droit ni de qualification juridique, les regarder comme fautifs . »

Il en ressort que le Conseil d'Etat n'a pas pris de position de principe sur une signature scannée mais a approuvé un organe de discipline qui avait considéré qu'une signature

scannée sur des comptes rendus d'analyses biologiques, faute pour leurs auteurs d'avoir eu recours à un dispositif certifié, ne pouvait bénéficier de la présomption de fiabilité édictée par les textes régissant la signature électronique.

Le mémoire fait également état d'une réponse du ministre de l'Économie et des Finances, répondant à une question ministérielle sur la valeur juridique d'une signature scannée intégrée dans les bons de commande de certaines collectivités locales (Question Assemblée Nationale n° 12890, JO 1er juillet 2014, p. 5603) qui précise que la signature est soit manuscrite soit électronique et qui conclut par ces mots « *Un document signé de façon manuscrite puis numérisé ne constitue pas un original et doit être considéré comme une copie, sauf à être de nouveau signé électroniquement, la signature ainsi portée sur le document constituant une signature électronique. Une signature manuscrite scannée n'a donc aucune valeur juridique* »

Au regard de ces éléments, il appartiendra à la Cour de se prononcer sur les mérites du moyen.

4.2 La rupture anticipée du contrat de travail (2^{ème} moyen)

L'article L.1243-1, al 1, du code du travail dispose « *sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'incapacité constatée par le médecin du travail.* »

La sanction du manquement à cette règle est notamment prévue par l'article L.1243-4 du code du travail qui prévoit que « *la rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée qui intervient à l'initiative de l'employeur, en dehors des cas de faute grave, de force majeure ou d'incapacité constatée par le médecin du travail, ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, sans préjudice de l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 1243-8.* »

Si le salarié peut solliciter la résiliation judiciaire du contrat de travail à durée déterminée, il ne peut prendre acte de sa rupture (Soc., 3 juin 2020, pourvoi n° 18-13.628, publié).

En revanche le contrat peut être rompu à son initiative de manière anticipée en cas de faute grave de l'employeur.

En cas de faute grave de l'employeur la chambre n'exerce qu'un contrôle de motivation léger sur les déductions opérées par les juges du fond - en d'autres termes, elle sanctionne l'équivalent d'une l'erreur manifeste d'appréciation-.

Soc., 3 juin 2020 (précité) « *Mais attendu, d'abord, qu'ayant constaté que l'engagement du salarié par un autre club sportif avait été précédé de la saisine, par l'intéressé, de la juridiction prud'homale en vue de la résiliation du contrat de travail en raison des manquements qu'il imputait à l'employeur, la cour d'appel a fait ressortir que cet engagement ne pouvait être considéré comme la manifestation par le salarié d'une volonté claire et non équivoque de rompre le contrat de travail ;*

Attendu, ensuite, que sans se déterminer par des motifs inopérants, la cour d'appel qui, prenant en considération les manquements invoqués par le salarié tant à l'appui de la demande de résiliation judiciaire devenue sans objet qu'à l'appui de

la rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée et analysant cette rupture anticipée à l'initiative du salarié au regard des dispositions de l'article L. 1243-1 du code du travail , a pu décider, peu important qu'elle l'ait improprement qualifiée de prise d'acte, qu'elle était justifiée par les manquements de l'employeur dont elle a fait ressortir qu'ils constituaient une faute grave ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé. »

Soc., 8 juillet 2020, pourvoi n° 18-23.902 « sous le couvert du grief non fondé de manque de base légale, le moyen ne tend qu'à contester l'appréciation souveraine, par la cour d'appel, des éléments de faits et de preuve dont elle a pu déduire que les manquements invoqués par le salarié à l'appui de la rupture anticipée de son contrat de travail à durée déterminée, peu important qu'elle l'ait improprement qualifiée de prise d'acte, constituaient une faute grave ».

Soc 22 juin 2016, pourvoi n° 15-16.443 « Attendu que sous le couvert de griefs non fondés de violation de la loi et de manque de base légale, le moyen ne tend qu'à remettre en cause l'appréciation souveraine des faits et des preuves par les juges du fond qui, après avoir estimé que les faits reprochés au salarié étaient établis, ont pu décider qu'ils revêtaient le caractère d'une faute grave rendant impossible le maintien du salarié au service du club jusqu'au terme du contrat. »

Au cas présent, dans un deuxième moyen présenté comme subsidiaire au premier, le salarié fait grief à l'arrêt le débouter de sa demande en paiement d'une indemnité pour rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée en soutenant que 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'éluider les dispositions protectrices du salarié ayant signé un contrat de travail à durée déterminée constitue une faute grave imputable à l'employeur en sorte qu'en décidant du contraire, la cour d'appel a violé la loi.

Il appartiendra à la Cour de se prononcer sur les mérites du moyen.

4.3 Le travail dissimulé (3^{ème} moyen).

L'article L.1221-10 du code du travail fait obligation à l'employeur de procéder à une déclaration auprès des organismes de protection sociale préalablement à une embauche.

Le défaut de déclaration constitue une hypothèse de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié tel qu'énoncé par les dispositions de l'article L.8221-5 du code du travail.

L'élément intentionnel du travail dissimulé est laissé à l'appréciation souveraine des juges du fond (Soc., 17 février 2021, n°19-21.880).

Au cas présent, il n'est pas contesté que la déclaration préalable à l'embauche a été adressée tardivement, dans les 15 jours qui ont suivi l'embauche.

La cour d'appel a toutefois rejeté l'existence du travail dissimulé dans les termes suivants : « Toutefois, la dissimulation d'emploi salarié prévue par ces textes n'est caractérisée que s'il est établi que l'employeur a agi de manière intentionnelle.

En l'espèce, M. [N] prétend que l'EARL Vergers des Verries, en procédant à la déclaration préalable à son embauche tardivement, s'est rendue coupable du délit de travail dissimulé.

S'il est patent que la déclaration préalable à l'embauche est intervenue au delà de l'embauche, avec un retard de 15 jours, ce qui est au surplus reconnu par l'EARL Vergers des Verries , il n'est toutefois pas démontré que cela procède d'une intention délibérée de cette dernière de sorte que l'élément intentionnel du délit de travail dissimulé n'est pas établi.

M. [N] sera dès lors débouté de sa demande d'indemnité pour travail dissimulé et le jugement déféré sera confirmé de ce chef. »

Le moyen qui ne tend qu'à remettre en cause l'appréciation souveraine des juges du fond qui, sans avoir à procéder à des recherches qui ne leur étaient pas demandées, ont retenu que n'était pas établie l'existence d' un élément intentionnel permettant de caractériser le travail dissimulé, et alors que l'intention ne peut découler seule d'une situation matérielle, fera l'objet, en toutes ses branches, d'un rejet non spécialement motivé.