



TRAVAIL

Dans ce numéro

~~~~~ # Contrat de travail

~~~~~ # Temps de travail

~~~~~ # Contrôle et contentieux

## #CONTRAT DE TRAVAIL

### ● Quelle est la valeur d'une signature manuscrite numérisée ?

*La signature manuscrite numérisée insérée au contrat à durée déterminée n'est pas assimilable à une signature électronique.*

La Cour de cassation indique que la signature manuscrite numérisée d'un contrat à durée déterminée (CDD) ne vaut pas signature électronique dudit contrat. Cependant, ajoute la Cour, dès lors que l'identité et la qualité de l'employeur sont parfaitement identifiées, le salarié ne peut se prévaloir du défaut de signature pour réclamer la requalification de son contrat de travail en contrat à durée indéterminée (CDI).

Dans cette affaire, un salarié avait été engagé en CDD saisonnier aux fonctions d'exécutant occasionnel. Il avait pris acte de la rupture de son contrat au motif que le lien de confiance avec l'employeur avait été rompu. Était en cause la transmission d'un contrat de travail comportant une signature photocopiée. Il avait alors saisi la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir la requalification du contrat en CDI. Selon l'intéressé, cette signature n'était assimilable ni à une signature manuscrite classique, ni à une signature électronique ; il fallait donc en déduire l'absence de signature et, par suite, l'absence d'écrit.

Son argumentaire est toutefois repoussé par la chambre sociale. Celle-ci relève que la mention numérisée manuscrite « était celle du gérant de la société et permettait parfaitement d'identifier son auteur, lequel était habilité à signer un contrat de travail ».

Par conséquent, « l'apposition de la signature manuscrite numérisée du gérant de la société ne valait pas absence de signature ».

*Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.*



.....  
→ Soc. 14 déc. 2022,  
n° 21-19.841  
.....

## #TEMPS DE TRAVAIL

### ● Charge de la preuve du décompte des heures supplémentaires

*Dès lors que le salarié apporte des éléments suffisamment précis pour permettre à l'employeur de répondre, le juge ne peut faire peser sur lui la charge de la preuve.*

Deux arrêts du 14 décembre dernier viennent rappeler que lorsqu'il saisit la juridiction prud'homale d'une demande en paiement d'heures supplémentaires, le salarié doit présenter, à l'appui de sa demande, des éléments tangibles quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies, ce afin de permettre à l'employeur d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments. Dès lors que ces indices permettent d'établir un débat contradictoire, le juge ne saurait écarter les pièces produites par le salarié en raison de leur insuffisance supposée.

La juridiction prud'homale avait, en l'occurrence, été saisie de demandes en paiement d'un rappel d'heures supplémentaires. Ces demandes émanaient respectivement d'une animatrice en centre équestre et des ayants droit d'un ingénieur d'études qui s'était donné la mort sur le trajet entre son domicile et son lieu de travail. La première produisait les agendas professionnels dont elle indiquait s'être servie pour l'exercice de son activité au sein du centre équestre, avec des annotations quant aux tâches qu'elle précisait avoir effectuées en journée. Elle avait également transmis des témoignages de cavaliers et d'adhérents fréquentant le centre et des décomptes hebdomadaires sur la période en litige. Quant aux seconds, ils faisaient valoir plusieurs documents : tableaux de décomptes du temps de travail, rapport de l'inspection du travail donnant les heures début et de fin de travail du salarié et faisant état d'une amplitude journalière de travail considérable et quasi-permanente, relevés de mails envoyés tardivement par le salarié sur une période donnée, diverses attestations...

.....  
→ Soc. 14 déc. 2022,  
n° 21-18.036 ;  
.....

.....  
→ Soc. 14 déc. 2022,  
n° 21-18.139  
.....

- ↳ Pourtant, les juges d'appel ont considéré que les pièces fournies ne contenaient pas d'éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées que les salariés auraient accomplies pour permettre à leur employeur d'y répondre. La Cour de cassation rééquilibre donc la balance : elle retient que ces éléments étaient suffisamment précis et qu'en raisonnant ainsi, les juges du fond ont fait injustement peser la charge de la preuve sur les demandeurs.

*Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.*

## #CONTRÔLE ET CONTENTIEUX

### • Salaire : précisions sur le régime de la prescription

*La demande de rappel de salaire fondée sur la requalification d'un contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet est soumise à la prescription triennale de l'article L. 3245-1 du code du travail. Par ailleurs, le délai de prescription des salaires court à compter de la date à laquelle la créance salariale est devenue exigible.*

Coursier sous contrat à temps partiel, un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail. Puis il saisit la juridiction prud'homale de diverses demandes au titre de l'exécution et de la rupture de ce contrat, et en particulier de sa requalification en contrat à temps complet. Les juges du fond lui rétorquent que sa demande de requalification est prescrite. L'intéressé obtient cependant gain de cause devant la Cour de cassation.

La durée de la prescription est déterminée par la nature de la créance invoquée, précise la haute juridiction. Ainsi, la demande de rappel de salaire fondée sur la requalification d'un contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet est soumise à la prescription triennale de l'article L. 3245-1 du code du travail.

La Cour ajoute que le délai de prescription des salaires court à compter de la date à laquelle la créance salariale est devenue exigible. Pour les salariés payés au mois, la date d'exigibilité du salaire correspond à la date habituelle du paiement des salaires en vigueur dans l'entreprise et concerne l'intégralité du salaire afférent au mois considéré. L'action peut encore porter, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat.

Tel était le cas ici : bien qu'ayant saisi la juridiction prud'homale le 13 juillet 2017, le salarié sollicitait un rappel de salaire pour la période de mai 2014 à mai 2017, soit au titre des trois années précédant la rupture du contrat, de sorte que la demande de rappel de salaire pouvait porter sur l'intégralité de cette période.

*Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.*

.....  
→ Soc. 14 déc. 2022,  
n° 21-16.623  
.....



#### Conditions d'utilisation :

L'ensemble des articles reproduits dans la présente newsletter sont protégés par le droit d'auteur. Les Éditions DALLOZ sont seules et unique propriétaires de ces articles dont le droit de reproduction et de représentation n'est concédé au CNB qu'à titre temporaire et non exclusif, en vue d'une exploitation au sein de Newsletters thématiques. Cette autorisation d'exploitation n'entraîne aucun transfert de droit de quelque sorte que ce soit au bénéfice du destinataire final. Ce dernier est néanmoins autorisé à re-router la lettre, sous réserve de respecter son intégrité (en ce compris la présente notice), vers sa clientèle, liberté lui étant laissée pour faire œuvre de communication dans le corps du mail envoyé, en fonction de la clientèle visée.