



LIVRE BLANC

# DIGITALISATION DES CONTRATS DE TRAVAIL TEMPORAIRE EN EUROPE

Dans une logique de conformité légale,  
réglementaire et de qualité de services.





Préface de François Roux, délégué général de Prism'Emploi .....	4
Préface de Hartmut Lüerßen, partner Lünendonk .....	6
Introduction d'Emmanuel Cudry, président fondateur de Coffreo .....	8
Histoire de Paul, intérimaire .....	11
I. Cadre juridique en Europe .....	12
A. Règlement eIDAS, socle harmonisé des services de confiance en Europe .....	13
B. Cadre juridique applicable en matière de contrats de travail temporaire .....	16
Carte des cadres juridiques en Europe .....	18
II. Cadre juridique applicable dans quelques pays d'Europe .....	20
A. Cadre juridique en France .....	20
B. Cadre juridique en Espagne .....	24
C. Cadre juridique aux Pays-Bas .....	26
D. Cadre juridique en Allemagne .....	28
III. Points de vigilance pour mener à bien le Projet .....	30
A. Aspects probatoires d'un projet de dématérialisation .....	31
B. Gestion des données et des documents électroniques .....	33
... Paul en Europe .....	35
Conclusion d'Emmanuel Cudry .....	36
Glossaire .....	38



Le numérique n'a pas attendu « l'ubérisation » pour se développer dans le travail temporaire. Souvenons-nous du quotidien des agences d'emploi avant les années 2000 : les documents administratifs étaient stockés dans d'immenses armoires et les déclarations sociales se faisaient souvent à la main. La diffusion des offres se limitait aux annonces dans la presse, à « l'ANPE » ou à l'affichage en vitrine d'agence. L'avènement d'Internet a simplifié et accéléré les procédures.

À ce titre, nous pouvons citer trois évolutions majeures pour les entreprises de travail temporaire.

L'arrivée des jobboards a changé les règles. Les opérateurs, ont pu directement publier leurs annonces, à un coût 100 fois inférieur à celui de

la presse, et les candidats recevoir dans leur boîte mail des offres ciblées. Mais la profusion de CV pour les clients et la multitude d'offres pour les candidats ont créé de nouveaux besoins d'intermédiation.

Les agences d'emploi, qui apportent un service de proximité, s'avèrent être des partenaires indispensables.

L'étape suivante a été celle de la dématérialisation des échanges entre les agences et leurs entreprises utilisatrices. Des « places de marché » et autres solutions « d'e-procurement » se sont imposées. Les entreprises de travail temporaire ont transformé cette contrainte en opportunité : elles ont amélioré leur productivité avec la dématérialisation des contrats de mise à disposition, des relevés d'heures, la signature électronique... Elles ont ainsi pu consacrer plus de temps à diversifier et à intensifier leur offre.

Enfin, plus qu'une rupture, le développement actuel des plateformes numériques dédiées aux intérimaires et leurs services novateurs s'inscrit, je pense, dans la continuité d'un processus de dématérialisation. Et dans ce cadre, le réseau physique des 8 150 agences d'emploi en France dispose de sérieux atouts pour structurer et sécuriser les nouvelles formes de travail.

Les acteurs de l'intérim démontrent depuis 20 ans une solide capacité d'adaptation. Celle-ci repose en partie sur l'intervention de bons appuis extérieurs, car la complexité du métier doit être appréhendée avec pragmatisme et créativité. À ce titre, l'expertise reconnue d'Emmanuel Cudry dans le secteur constitue un atout indéniable pour les services proposés par la société Coffreo.



Le futur de l'économie est digital  
et c'est déjà aujourd'hui.

Que signifie la digitalisation pour les entreprises de travail temporaire ?

Cela concerne les nouveaux processus digitaux, les flux de données, des offres de services plus modernes. Cela pose aussi la question, comment le business model des agences d'emploi va évoluer dans le futur ?

Voyant comment les entreprises de travail temporaire approchent cette transformation digitale, il y a clairement un conflit générationnel qui ne s'explique pas seulement

par la différence d'âge. Les dirigeants ont besoin de compétences digitales dans leurs équipes. Bien sûr, cela ne veut pas dire que les membres du comité de direction doivent apprendre à coder ! On parle de l'importance de reconnaître et d'écouter les natifs digitaux dans l'entreprise, ceux qui ont

la compétence et comprennent le futur digital, et peuvent prendre les responsabilités de cette transformation. Ce sont de vrais enjeux pour développer l'activité et en faire une culture d'entreprise. Beaucoup d'entreprises développent une stratégie basée sur leurs seules perspectives internes. Elles ne prennent pas en compte l'environnement et n'ont pas une vue d'ensemble des possibilités et des technologies disponibles sur le marché. Presque toutes les entreprises utilisent maintenant des solutions de gestion de candidats, des ERP et des logiciels de CRM. Et déjà beaucoup se sont accoutumées aux limites de ces solutions et aux contournements à mettre en place pour pallier les lacunes rencontrées, sans se demander si ces solutions étaient compatibles avec les besoins futurs. Le moment est venu de penser autrement. Mais il y a aussi des barrières légales à franchir. Il existe en Europe de multiples réglementations autour de la digitalisation. Par exemple, en Allemagne, les contrats de travail des salariés intérimaires doivent encore être signés de façon manuscrite. Difficile à croire, mais c'est vrai. Néanmoins, depuis quelques mois, avec une signature électronique qualifiée, la digitalisation de l'ensemble du processus du contrat de mise à disposition (ANÜV) est possible. Malheureusement, cette première avancée est à peine connue en Allemagne à ce jour. Cela montre que, très souvent, le champ des possibles est plus grand que ce que l'on croit. Ce n'est donc plus seulement le moment de penser autrement. C'est aussi le moment d'agir différemment.



Ce livre blanc présente une synthèse à ce jour des possibilités de digitalisation des contrats de travail temporaire en Europe et de façon sous-jacente de l'ensemble des documents remis aux salariés. Cette question est importante, car si tout le monde pense au Règlement n° 910/2014 du Parlement européen et du Conseil du 23 juillet 2014 sur l'identification électronique et les services de confiance pour les transactions électroniques au sein du marché intérieur (eIDAS) <sup>1</sup>, l'enjeu n'est pas forcément-là, aussi

surprenant que cela puisse paraître. En effet, eIDAS ne préjuge pas de la qualité de signature, mais garantit une conformité des standards techniques mis en œuvre et surtout une reconnaissance de ces standards sur l'ensemble du marché européen, même si le Règlement ne s'impose pas au

secteur privé. Il est ainsi possible de faire aussi bien de la signature simple avec eIDAS, même si elle ne garantit pas l'identité de la personne, que de la signature avancée ou encore qualifiée, nécessitant un enregistrement du salarié du même niveau à chaque fois.

Il est donc crucial de se poser la question des contraintes locales que peut fixer le législateur, dans le cadre du droit civil ou du droit du travail, pour savoir s'il est possible de digitaliser ou non le contrat de travail et si oui, avec quel type d'identité numérique et donc de signature.

À cette fin, ce livre blanc se propose de partager avec vous les bonnes questions que doit se poser tout futur souscripteur d'une solution de digitalisation des contrats de travail, dans une optique de conformité légale et réglementaire, mais aussi de qualité de services.

**Il est important de comprendre que la digitalisation des contrats de travail va au-delà de la seule considération technologique, car elle permet de repenser le travail de l'agence et apporte des changements positifs tant pour les salariés intérimaires en leur simplifiant la vie que pour les agences d'emploi qui se libèrent de tâches administratives sans grande valeur, tout en les sécurisant.**

Pour atteindre cet objectif, le choix d'un partenaire alliant une profonde connaissance de l'intérim, un métier aux mille spécificités, et des fortes contraintes réglementaires (droit du travail, droit numérique...) est un



véritable enjeu pour toutes les agences d'emploi désireuses d'entrer de plain-pied dans la digitalisation. C'est pour elles l'opportunité d'allier la digitalisation de leur activité avec la force de leur réseau d'agences.

Pour conclure, je tiens à remercier très chaleureusement MM. François Roux et Hartmut Lüerßen pour leur préface, donnant chacune un éclairage de cette révolution en marche dans le marché de l'intérim.

Je remercie infiniment M<sup>e</sup> Pascal Agosti, M<sup>e</sup> Malcolm Bain, M<sup>e</sup> Peter Snoeker et M<sup>e</sup> Patrick Jardin qui par leur connaissance du contexte légal, tant en matière de droit du travail que de droit du numérique, ont pu apporter dans ce livre blanc un éclairage unique sur un document très particulier et sujet de nombreuses questions : le contrat de travail.

*(1) JOUE L 257 du 28 août 2014, p. 73 et s. V. sur le projet de Règlement Eric A. Caprioli, Signature électronique et dématérialisation, LexisNexis, 2014 ; Th. Piette-Coudol, Une législation européenne pour la signature électronique : RLDI juill. 2012, n° 2838. ; Éric A. Caprioli et P. Agosti, La régulation du marché européen de la confiance numérique : enjeux et perspectives de la proposition de règlement européen sur l'identification*

*électronique et les services de confiance, Comm. Com. Électr. n° 2, février 2013, étude 3 ; et sur le Règlement : P. Agosti, Commerce électronique, la confiance électronique, entre droit et technique, Expertises, décembre 2014, p. 416 et s. ; D. Gobert, Le règlement européen du 23 juillet 2014 sur l'identification électronique et les services de confiance (eIDAS) : analyse approfondie, www.caprioli-avocats.com.*

Paul vient d'être contacté par son agence d'emploi Jolijob pour un poste d'infirmier dans une clinique spécialisée en pédiatrie. Il est intéressé par cette offre et le confirme depuis son appli. L'agence prépare le contrat de mission et Paul reçoit automatiquement une notification par e-mail et SMS lui indiquant qu'un nouveau contrat a été mis à sa disposition. Depuis son mobile, Paul se connecte sur son espace avec ses identifiants personnels, prend connaissance de son contrat et décide de le signer électroniquement. Il reçoit un SMS contenant un code, le saisit et déclenche ainsi la signature du contrat avec un certificat électronique personnel à usage unique. Le contrat est signé, son exemplaire est archivé dans son espace personnel et un second

exemplaire est immédiatement mis à la disposition de l'agence d'emploi. Il commence sa mission dans 3 heures, Paul a toutes les informations nécessaires et tout est en règle.

Loin d'être une pure fiction, depuis plus de 4 ans, pour les précurseurs, ce cas d'usage préfigure le marché du travail temporaire en France comme en Europe avec enfin une réelle capacité à répondre toujours plus vite tout en maîtrisant les risques juridiques. La digitalisation des contrats de travail temporaire est plus que jamais une opportunité pour tous les réseaux d'agences d'emploi, mais aussi pour tous leurs clients soucieux de plus de rapidité, de transparence et de conformité avec les législations et règlements fixant des cadres de plus en plus contraignants.



À titre liminaire, tout projet de dématérialisation des contrats (qu'il s'agisse de contrats de travail temporaire, de documents RH...) doit anticiper les changements induits par le **Règlement général européen sur la protection des données personnelles adopté le 27 avril 2016** (ci-après RGPD) et qui sera directement applicable dans chaque État membre de l'Union européenne à compter du 25 mai 2018. Certains points doivent être particulièrement pris en compte, comme les données collectées, la finalité des traitements... Pour ce faire, le Projet doit être pensé dès le départ dans une optique de protection des données à caractère personnel : le « **privacy by design** ».

La réglementation relative à la signature électronique date de 1999 et d'une directive européenne<sup>2</sup>. Elle a été transposée en droit français par la loi du 13 mars 2000 ainsi que dans les autres pays européens dans des lois spécifiques.

L'objectif de ce livre blanc est de

faire un tour d'horizon européen afin de démontrer que **rien ne s'oppose juridiquement à la faisabilité des projets de dématérialisation des contrats de travail temporaire en Europe.**

### A. RÈGLEMENT eIDAS, SOCLE HARMONISÉ DES SERVICES DE CONFIANCE EN EUROPE

Le Règlement eIDAS<sup>3</sup> est entré en vigueur le 17 septembre 2014 et s'applique depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2016<sup>4</sup> pour de nombreuses dispositions. Le Règlement, instrument d'application directe en droit interne, est **fondamental pour la confiance**<sup>5</sup> et propose aux acteurs du marché une véritable boîte à outils qu'ils sont libres de choisir en fonction du niveau de sécurité requis selon les usages en cause.

Il concerne une palette de services électroniques : identification, signature, cachet, horodatage, certificats d'authentification de site web, documents ou envois recommandés. Concomitamment, il définit les conditions de cette confiance en s'appuyant sur

le régime des Prestataires de Services de Confiance (PSCo) et les modalités de leur contrôle.

Bien que le Règlement eIDAS ne soit pas applicable obligatoirement à tous les projets de digitalisation fondés sur des procédés de signature électronique simple ou avancée, il constitue un **état de l'art**. En effet, l'application du Règlement eIDAS est fondée sur les **principes de liberté et de volonté des parties (à savoir pour les contrats de travail temporaire, les salariés et les agences d'emploi)** qui se manifestent d'une double manière :

- Les agences d'emploi peuvent décider d'appliquer le Règlement ou de régir, comme jusqu'à présent, leurs relations sur la base d'accords contractuels (ex. : convention d'échanges électroniques avec convention sur la preuve)

conformément à l'**article 2 du Règlement sans recourir à des services de confiance qualifiés** ;

- Les Prestataires de Services de Confiance peuvent décider de proposer ou non des services de confiance qualifiés.

De plus, le Règlement eIDAS prévoit trois niveaux de signature électronique précisés dans son article 3, à savoir :

- **Signature électronique simple**, des données sous forme électronique, qui sont jointes ou associées logiquement à d'autres données sous forme électronique et que le signataire utilise pour signer.
- **Signature électronique avancée**, une signature électronique qui satisfait aux exigences énoncées à l'article 26 (à savoir : a) être liée au signataire de manière univoque ; b) permettre d'identifier

le signataire ; c) avoir été créée à l'aide de données de création de signature électronique que le signataire peut, avec un niveau de confiance élevé, utiliser sous son contrôle exclusif ; et d) être liée aux données associées à cette signature de telle sorte que toute modification ultérieure des données soit détectable.

- **Signature électronique qualifiée**, une signature électronique avancée qui est créée à l'aide d'un dispositif de création de signature électronique qualifié, et qui repose sur un certificat qualifié de signature électronique.

Aux termes du Règlement (art. 25), « l'effet juridique d'une signature électronique qualifiée est équivalent à celui d'une signature manuscrite ». Cela étant, « l'effet juridique et la recevabilité d'une signature électronique comme

*preuve en justice ne peuvent être refusés au seul motif que cette signature se présente sous une forme électronique ou qu'elle ne satisfait pas aux exigences de la signature électronique qualifiée ».*

**Il n'est nul besoin de recourir obligatoirement à une signature électronique qualifiée pour disposer des effets juridiques escomptés, sauf si un législateur local impose le recours à une telle signature.**

**Il est donc tout à fait possible de recourir à des signatures électroniques simples ou avancées dans un procédé de dématérialisation des contrats de travail temporaire (ou des autres documents RH) dès lors que la preuve de la fiabilité est rapportée a posteriori (avec des documents techniques comme les politiques de certification ou de gestion de preuve, des avis juridiques ou des guides d'utilisation...).**

**A contrario, en cas de projet de digitalisation paneuropéen, il faut vérifier chaque régime juridique local. En effet, si pour certains pays comme la France, les Pays-Bas, l'Espagne et la Belgique il n'y a pas d'obstacles formels à la digitalisation (par exemple une forme papier exigée), pour d'autres il est nécessaire de vérifier dans le détail les dispositions législatives propres**



au domaine du droit du travail, comme en Allemagne ou en Pologne. Tout dépendra donc de **l'analyse de risques** que le porteur du Projet effectuera. Ainsi, il n'est pas toujours recommandé de recourir à une signature électronique qualifiée, car cette dernière reste très complexe à mettre en œuvre et renvoie à des contraintes organisationnelles importantes, notamment pour l'enregistrement des salariés intérimaires, c'est-à-dire leur identification. Or, l'acquisition de l'identité la plus fiable possible revient cher et n'est pas toujours justifiée juridiquement. Dans certains cas, l'identité d'un salarié vérifiée suite à un face à face lors du premier rendez-vous de l'agence d'emploi peut être suffisante (si elle est corroborée par d'autres indices). Dès lors, le mieux peut être considéré comme l'ennemi du bien.

## **B. CADRE JURIDIQUE APPLICABLE EN MATIÈRE DE CONTRATS DE TRAVAIL TEMPORAIRE**

L'analyse par des avocats locaux de chaque système juridique dans le domaine de la dématérialisation, dans le domaine du travail temporaire et plus généralement des ressources

humaines permet d'identifier les principales caractéristiques, mais aussi les éventuels obstacles auxquels seraient confrontées les agences d'emploi désirant mettre en place un projet de dématérialisation des contrats de travail temporaire et des autres documents remis aux intérimaires.

(2) Directive 1999/93/CE du 13 décembre 1999 (JOUE n° L 13, 19 janvier 2000, p. 12 s. ; Éric A. Caprioli, *La directive européenne n° 1999/93/CE du 13 décembre 1999 sur un cadre communautaire pour les signatures électroniques*, Gaz. Pal. du 29 octobre au 31 octobre 2000, p. 5 et s.).

(3) JOUE L 257 du 28 août 2014, p. 73 et s. V. sur le projet de Règlement Éric A. Caprioli, *Signature électronique et dématérialisation*, LexisNexis, 2014 ; Th. Piette-Coudol, *Une législation européenne pour la signature électronique* : RLDI juill. 2012, n° 2838. ; Éric A. Caprioli et P. Agosti, *La régulation du marché européen de la confiance numérique : enjeux et perspectives de la proposition de règlement européen sur l'identification électronique et les services de confiance*, Comm. Com. Electr. n° 2, février 2013, étude 3 ; et sur le Règlement : P. Agosti, *Commerce*

*Électronique, la confiance électronique, entre droit et technique*, Expertises, décembre 2014, p. 416 et s. ; D. Gobert, *Le règlement européen du 23 juillet 2014 sur l'identification électronique et les services de confiance (eIDAS) : analyse approfondie*, [www.caprioli-avocats.com](http://www.caprioli-avocats.com).

(4) La période de transition entre la directive 1999/93/CE et le Règlement eIDAS se terminera le 1<sup>er</sup> juillet 2020, date d'expiration du dernier certificat qualifié au sens de la directive. V. pour les autres dates d'entrée en vigueur, l'art. 52 du Règlement.

(5) Éric A. Caprioli, *Sécurité et confiance dans le commerce électronique*, JCP éd. G, 1998, I, 123.



## FRANCE

Code du travail  
Code civil  
Pas besoin d'une signature électronique qualifiée



## ALLEMAGNE

"SigG" (loi relative aux conditions entourant la signature électronique)  
"AÜG" (loi relative à la mise à disposition de salariés, Arbeitnehmerüberlassungsgesetz)  
"BDSG" (loi relative à la protection des données personnelles, Bundesdatenschutzgesetz)  
Besoin d'une signature électronique qualifiée pour certains documents (ex. : conditions essentielles du contrat)



## PAYS-BAS

Code civil (Burgerlijk Wetboek)  
Loi sur le salaire minimum (wet Minimumloon)  
Pas besoin d'une signature électronique qualifiée



## BELGIQUE

Loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire et amendée par la loi du 30 août 2016  
Loi du 21 juillet 2017 relative à l'implémentation d'eIDAS  
Pas besoin d'une signature électronique qualifiée



## PORTUGAL

Code du travail  
Décret-loi n° 290-D/99 mis en application en 2009 – Cadre légal des documents et signatures électroniques  
Décret n° 25/2004 daté du 15 juillet 2004 – Approbation des règles techniques  
Pas besoin d'une signature électronique qualifiée



## ESPAGNE

Décret royal 2/2015 du 23 octobre 2015, approuvant les droits des travailleurs  
Loi n° 14/1994 du 1<sup>er</sup> juin 1994 réglementant les agences de travail temporaire  
Loi n° 59/2003 sur les signatures électroniques (LES)  
Pas besoin d'une signature électronique qualifiée



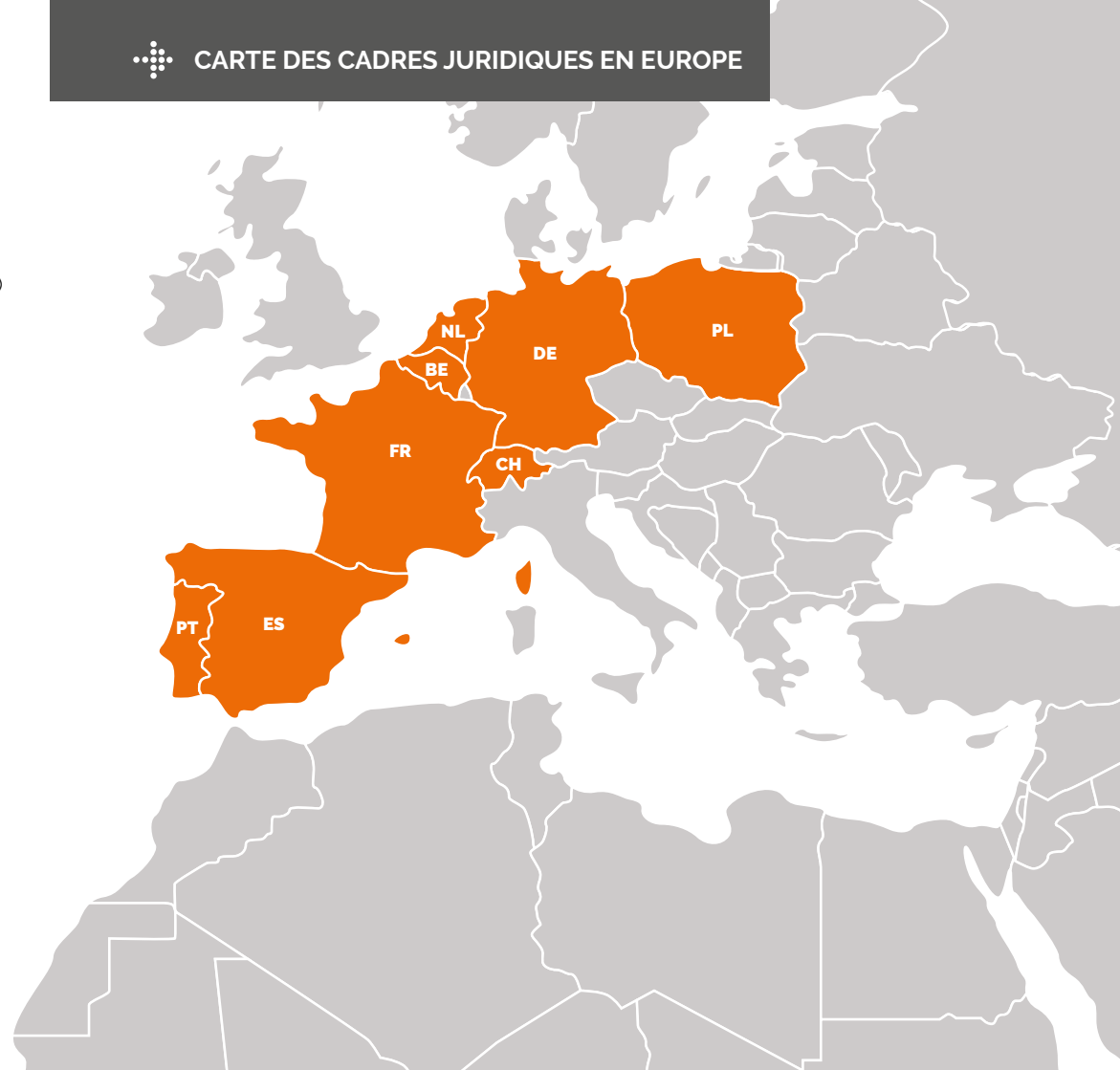
## POLOGNE

Loi relative à l'emploi des travailleurs temporaires du 9 juillet 2003  
Loi relative aux services de confiance et à l'identification électronique du 5 septembre 2016  
Besoin d'une signature électronique qualifiée



## SUISSE

Code suisse des obligations  
Loi fédérale sur le travail  
Loi fédérale sur la signature électronique  
Besoin d'une signature électronique qualifiée





**P**our aller plus loin, des avocats précisent le cadre juridique applicable dans leur pays en indiquant notamment s'il y a ou non des obstacles à ce type de Projet. Ce sera l'occasion de voir que dans

### A. CADRE JURIDIQUE EN FRANCE

L'avis de M<sup>e</sup> Pascal AGOSTI, avocat

Depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2016 <sup>6</sup>, le Code civil a été renuméroté pour les articles consacrés à la signature et à l'écrit électroniques. L'article 1366 du Code civil dispose : « *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*

certains cas, et à ce jour, le législateur exige des formes papier pour certains documents. Quatre de ces avocats ont été retenus pour présenter leur analyse dans ce livre blanc.



*soit établi et conservé dans des conditions de nature à en garantir l'intégrité.* »

L'article 1367 énonce : « ***La signature nécessaire à la perfection d'un acte juridique identifie son auteur. Elle manifeste son consentement aux obligations qui découlent de cet acte. Quand 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 des conditions fixées par décret en Conseil d'État.*** » Par conséquent,

l'écrit et la signature électroniques n'ont pas connu de changement notable depuis 17 ans <sup>7</sup>.

La dématérialisation constitue un phénomène de plus en plus prégnant dans les tribunaux français, et ce, par les plus hautes juridictions de France (Cour de cassation) : **les contrats dématérialisés peuvent être considérés comme des preuves juridiques à part entière au même titre que les contrats papier.** C'est d'abord dans le domaine bancaire et assurantiel, domaine beaucoup plus réglementé que celui du travail et aux enjeux financiers considérables, que cette reconnaissance de la signature électronique et des contrats dématérialisés est apparue : qu'il s'agisse d'avenants à des contrats de crédit à la

consommation (crédit revolving) dans le cadre des décisions rendues par des cours d'appel (cour d'appel de Nancy, 14 février 2013<sup>8</sup> ; cour d'appel de Douai, 2 mai 2013), de contrats d'assurance complémentaire (Cour de cassation, 6 avril 2016<sup>9</sup>), ou encore des pouvoirs dans le cadre du recouvrement de créance (cour d'appel d'Aix-en-Provence, 26 juin 2014 ; cour d'appel de Caen, 5 mars 2015<sup>10</sup>).

**O**r, la lecture de ces décisions est particulièrement intéressante : le juge considère qu'une signature électronique simple est suffisante dès lors que les exigences juridiques prévues dans le Code civil (identification du signataire, manifestation du consentement, intégrité) sont respectées. Ce constat met bien en exergue le fait que ce qui prime est de pouvoir démontrer la fiabilité d'un procédé de contractualisation dans tous les domaines du droit et non de disposer d'une signature électronique qualifiée ou avancée.

Bien évidemment, **le fait de recourir à des signatures électroniques avancées ou qualifiées permettra de rapporter plus facilement la preuve de cette fiabilité** puisque certains des éléments constituant la signature électronique avancée auront été audités par des entités elles-mêmes certifiées par l'ANSSI (Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information).

**Le droit du travail prévoit certaines formes. Ainsi, le contrat de mise à disposition conclu entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise où l'intérimaire effectue sa mission doit obligatoirement être conclu par écrit, et au plus tard remis dans les 2 jours ouvrables suivant le début de la mission conformément à l'article L. 1251-42 du Code du travail. Dès lors, la datation fiable du moment de la remise dans le compte permet d'assurer l'entreprise de travail temporaire et le salarié du respect (ou non) de ce délai.**

(6) JO du 11 février 2016.

(7) La notion de « celui qui appose [la signature] » étant dans les faits comprise comme étant « son auteur ».

(8) V. Éric A. Caprioli, Première décision sur la preuve et la signature électronique d'un contrat de crédit à la consommation, JCP éd. G n° 18, 2013, 497, p. 866 à 869 et Comm. Com. Électr. 2013, juin, étude 11, p. 13 à 17. D'autres décisions reprenant la même argumentation et où la signature électronique n'a pas été déniée, existent :

CA Douai, 8<sup>e</sup> ch., 1<sup>re</sup> sect., 2 mai 2013, v. Comm. Com. Électr. n° 2, février 2014, com. 22, note Éric A. Caprioli.

(9) Cass. civ. 1<sup>ère</sup>, 6 avril 2016, n° 15-10.732, Inédit, non publié au bulletin, JCP éd. G, 2016, 783, note Éric A. Caprioli.

(10) V. CA Aix-en-Provence, 26 juin 2014, Comm. Com. Électr. n° 11, novembre 2014, comm. 90, note Éric A. Caprioli ; v. égal. CA Caen, 5 mars 2015, RG n° 13/03009, commentaire Éric A. Caprioli, dans Comm. Com. Électr. n° 5, mai 2015.

## B. CADRE JURIDIQUE

### EN ESPAGNE

L'avis de M<sup>e</sup> Malcolm BAIN, avocat



« Les lois 14/1994 et 26/1999 sur les agences d'emploi établissent des exigences spécifiques en ce qui concerne le contenu (information),

les termes (communications, résiliation, vacances, etc.) et les effets des contrats de travail intérimaire répétés.

Toutefois, aux fins de la dématérialisation, le droit espagnol ne fait pas de distinction entre les contrats intérimaires et les contrats à durée indéterminée, et la documentation qui leur est associée. Tous les contrats, y compris les contrats de services conclus entre les agences d'emploi et leurs clients (entreprises utilisatrices) ainsi que les contrats de travail entre les agences d'emploi et les salariés intérimaires (travailleurs), doivent être établis par écrit et doivent contenir les éléments de base d'un contrat de travail, comme l'identité des parties, le cadre et la durée du travail, le salaire, etc.

Cette absence de distinction entre les deux types de contrats signifie que les dispositions générales de la loi espagnole relative à la documentation contractuelle (y compris la loi sur les signatures électroniques et la loi relative aux services de la société de l'information et au commerce électronique) s'appliquent tant aux contrats intérimaires qu'aux contrats à durée indéterminée, qui peuvent être créés, signés et archivés sur un support électronique.

Lorsqu'un document ou un procédé électronique est contesté, les tribunaux doivent utiliser des critères raisonnables (« sana critica ») pour déterminer la validité et la valeur probante du document, et, à cet effet, analysent principalement leur

authenticité, leur intégrité et leur date/heure.

Il convient de signaler que même si une plus grande valeur probante est donnée aux documents électroniques signés à l'aide de signatures électroniques avancées ou reconnues, il n'existe aucune obligation pour les parties de signer le contrat de cette manière. »

## C. CADRE JURIDIQUE

### AUX PAYS-BAS

L'avis de M<sup>e</sup> Peter SNOEKER, avocat

« Le Code civil néerlandais (l'article 3:15a et l'article 7: 655,3) et le Code de procédure civile (l'article 156a) font qu'un contrat de travail (temporaire ou autre) peut juridiquement être conclu, signé et archivé par voie digitale, sous les conditions suivantes :

1) la méthode d'authentification des signatures de l'agence d'emploi et du salarié intérimaire est suffisamment fiable et,

2) qu'entre l'agence d'emploi et le salarié intérimaire est convenu explicitement (de préférence, au début de la relation sur le formulaire

écrit « intake », signé mutuellement) que pour chaque aspect du contrat (transfert, signature, archivage, horodatage, etc.) les procédés digitaux sont acceptés par le salarié comme suffisamment fiables (convention de preuves) et,



3) que la version signée du contrat est toujours accessible par voie digitale pour les deux parties (l'agence d'emploi et le salarié intérimaire) pendant une période qui correspond à l'objectif du contrat et sa durée de validité et qui rend possible une reproduction inchangée du contrat.

Si une signature électronique fondée sur un certificat qualifié n'est pas retenue par l'agence d'emploi, il est alors possible de prévoir le recueil du consentement du salarié par une case à cocher/opt-in spécifique lui permettant d'accepter la signature électronique et de reconnaître ainsi la valeur juridique des signatures électroniques (avancées par exemple) de l'agence d'emploi et du salarié intérimaire sous réserve de pouvoir démontrer la fiabilité des

signatures. L'horodatage du contrat et des autres mesures nécessaires à son élaboration, à sa remise et/ou au recours à un espace personnel, aux signatures respectives et à l'archivage sont requis. Il est également nécessaire que l'on puisse prouver l'intégrité du contrat.

Je conclus que l'on peut dans le cadre juridique actuel des Pays-Bas y dématérialiser les contrats de travail temporaire sous les conditions susnommées. »

## D. CADRE JURIDIQUE

### EN ALLEMAGNE

L'avis de M<sup>e</sup> Patrick JARDIN, avocat

*Le principe, c'est qu'il n'y a pas de contraintes par rapport à la forme, permettant en principe la gestion dématérialisée de documents contractuels. Si la forme écrite est prescrite par la loi, le document doit être signé par le rédacteur (les parties au contrat), soit de sa propre main par signature avec le nom ou par paraphe certifié conforme par un notaire (§ 126 Abs. 1 BGB). Selon § 126 Abs. 2 BGB, la forme écrite peut être remplacée par la forme électronique (§ 126a BGB : signature électronique qualifiée), si la loi ne le prévoit pas autrement.*



**La majorité des documents de droit du travail est dématérialisable et nous n'en faisons pas mention en détail.**

**Pourtant, il y a quelques exceptions assez importantes :**

- Un mois après le début convenu du contrat de travail, au plus tard, l'employeur doit fixer les conditions contractuelles essentielles par écrit, il doit signer ce document et le remettre au salarié. La preuve des

*conditions essentielles du contrat sous forme électronique est exclue. La forme papier est donc nécessaire.*

*à disposition peut être conclu sous forme électronique, avec gestion dématérialisée.*

- Pour être valide, la fin d'un contrat de travail par résiliation ou par contrat de résolution nécessite la forme écrite ; la forme électronique est exclue. La forme papier est donc nécessaire.
- L'établissement d'un certificat de travail nécessite la forme écrite ; la forme électronique est exclue. La forme papier est donc nécessaire.

*Le contrat entre l'agence d'emploi et l'entreprise utilisatrice nécessite la forme écrite. En revanche, puisque la forme électronique en remplacement de la forme écrite n'a pas été exclue expressément, le contrat de mise*



Toute conduite de Projet en matière de dématérialisation des contrats de travail temporaire nécessitera de détailler deux points juridiques essentiels à la réception de tels documents :

- Comment rapporter la preuve de l'existence et du contenu du document (aspects probatoires) ?
- Comment gérer les données collectées et traitées dans ce Projet (gestion des données) ?

De manière plus détaillée, il s'agira d'analyser certaines thématiques :

- Quels sont les éléments constitutifs du faisceau de preuves permettant d'identifier le signataire ?
- Quels sont les éléments de preuve embarqués dans le document ?
- Quel type de signature attendre ?

- Comment l'employeur assure-t-il l'enregistrement/l'enrôlement (autorité d'enregistrement) des salariés pour bénéficier du procédé de dématérialisation ?
- Comment sont tracées les actions tout au long du processus de contractualisation ?
- Comment est assurée la protection des données ? Est-ce conforme avec le RGPD ?
- Qui a la propriété des données en cas de conflit entre le salarié et l'employeur ?
- Comment être sûr de l'efficacité des processus mis en place et la valeur des parcours clients ?
- A-t-on besoin d'un tiers indépendant entre le salarié et l'employeur ?
- Le salarié doit-il être autonome pour créer son compte ?

#### A. ASPECTS PROBATOIRES D'UN PROJET DE DÉMATÉRIALISATION

Il est utile de s'intéresser à chacune de ces caractéristiques prises distinctement, lesquelles permettent de structurer les différents parcours RH.

##### 1. L'identité du signataire

Il est important de pouvoir s'appuyer sur une identification fiable du salarié intérimaire ; ce point est partagé par tous les législateurs européens. À défaut d'identification fiable, le contrat pourra être considéré comme nul ou comme un simple commencement de preuve et à ce titre, pourra être remis en cause par tout élément de preuve contraire.

Pour ce faire, **le faisceau de**

**preuves autour de l'identité du signataire devra être le plus fourni possible.**

Par exemple, un One Time Password (OTP) SMS, une adresse de courrier électronique, un identifiant/mot de passe... pris séparément ne permettent que de présumer l'identité du signataire.

En revanche, lorsque tous ces éléments sont réunis, l'identité devient plus certaine, le faisceau de preuves renvoyant à une même personne.



**Notons que pour les projets de digitalisation des contrats de travail temporaire, les entreprises de travail temporaire joueront le rôle d'autorité d'enregistrement**, c'est-à-dire qu'elles vérifieront les différentes pièces (ex. : carte d'identité, titre de séjour, justificatif de domicile...). Cette tâche fait d'ores et déjà partie des missions traditionnelles des entreprises de travail temporaire et un simple travail organisationnel (création d'une procédure) sera suffisant pour permettre l'acceptation de ce rôle d'autorité d'enregistrement. Elles les conserveront pour qu'un certificat électronique puisse être délivré au salarié intérimaire afin de signer son contrat.

**2. La conservation des documents RH** Il sera important que toutes les actions entourant l'établissement, la signature, la remise et la conservation de ces documents via ces comptes personnels soient traçables, et ce à des fins probatoires.

Souvent, les travailleurs temporaires recourent à des comptes personnels mis à leur disposition par leurs employeurs pour signer et conserver leurs documents.

**Dans ce cadre, il est recommandé de recourir à un tiers indépendant pour effectuer ce type d'opération afin d'éviter que soient remises en cause trop facilement les opérations réalisées à destination d'un compte d'un salarié intérimaire.** Pour éviter d'avoir à rapporter la preuve de l'impartialité et de la fiabilité du système, mieux vaut donc s'en remettre à un prestataire spécialisé en la matière.

## **B. GESTION DES DONNÉES ET DES DOCUMENTS ÉLECTRONIQUES**

Le salarié intérimaire gère son **Compte de façon autonome**, c'est-à-dire qu'il peut :

- accéder librement à son Compte (en utilisant identifiant et mot de passe qu'il a choisis) et aux Documents ;
- modifier, rectifier ou mettre à jour ses données d'identification (l'ensemble des informations nécessaires à la souscription au service) ;
- déposer et/ou retirer les Documents et aucune action, telle la suppression de Documents, ne doit être possible de la part de

*(11) Règlement 2016/679 du Parlement et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation*

l'administrateur de l'entreprise de travail temporaire ou de tout autre acteur.

La maîtrise du salarié sur ses Documents et sur ses Données personnelles est attendue et conforme au Règlement général européen sur la protection des données (RGPD)<sup>11</sup> et correspond parfaitement au renforcement des droits des personnes tel que visé par le texte. Pour rappel, les sanctions administratives [sanctions prononcées par la Commission nationale de l'informatique et des libertés] sont extrêmement sévères (20 000 000 d'euros ou 4 % du chiffre d'affaires annuel mondial).

*de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (Règlement général européen sur la protection des données). Entrée en application à compter du 25 mai 2018.*

En particulier, la gestion autonome du compte personnel répond au principe du droit à la portabilité des données, nouveau droit posé par l'article 20 du RGPD qui permet à une personne de récupérer les données qu'elle a fournies sous une forme aisément réutilisable, et, le cas échéant, de les transférer ensuite à un tiers.

En outre, en cas de litige, il sera important que chaque partie puisse disposer séparément de son propre exemplaire des documents venant à l'appui de ses demandes pour éviter que le juge n'enjoigne sous astreinte la partie détentrice du document de le fournir à l'autre.

En effet, l'article 11 du Code de procédure civile dispose :  
« Les parties sont tenues d'apporter leur concours aux mesures d'instruction sauf au juge à tirer toute conséquence d'une abstention ou d'un refus.  
Si une partie détient un élément de preuve, le juge peut, à la requête

de l'autre partie, lui enjoindre de le produire, au besoin à peine d'astreinte. Il peut, à la requête de l'une des parties, demander ou ordonner, au besoin sous la même peine, la production de tous documents détenus par des tiers s'il n'existe pas d'empêchement légitime. »

Au cours de cette année, Paul a eu plus de vingt missions. Il a eu la chance de travailler en Espagne, en France et en Belgique pour 3 réseaux d'agences d'emploi qui lui ont permis d'accéder à un espace personnel pour signer ses contrats de travail depuis son mobile sans avoir besoin de passer physiquement dans son agence. Pouvoir se déplacer d'une ville à une autre, ou encore d'un pays à un autre en ayant toujours avec soi les preuves de son parcours professionnel est un véritable avantage. Paul peut les présenter simplement, partager si nécessaire quelques contrats ou autres documents avec sa nouvelle

agence, sans avoir à chercher des heures et déplacer ses archives...

Il se rend compte que son quotidien et sa relation avec ses agences d'emploi se simplifient et se fluidifient.

Il constate que son compte personnel, véritable coffre-fort électronique, constitue désormais un socle incontournable de sa vie professionnelle, à la fois mobile, fiable et sécurisé.

Et regrouper tout son parcours d'intérimaire dans son compte personnel donne enfin un véritable sens à cette histoire professionnelle faite de multiples expériences entre lui et ses différentes agences d'emploi...



Quand j'ai débuté en 1993 chez BIS, le pionnier de l'intérim en France, j'ai découvert un monde nouveau et complexe aux multiples enjeux. La principale difficulté rencontrée par les agences était le manque de temps pour s'occuper de leurs deux pépites : leurs salariés intérimaires et leurs clients.

À la fin des années 80, elles se sont très rapidement informatisées pour gagner en productivité et essayer de dégager du temps. Mais c'était sans compter que ces 25 dernières années ont été pour elles un enfer. Les contraintes administratives et réglementaires n'ayant cessé d'augmenter, grignotant inévitablement les gains réalisés.

De ce constat est né Coffreo en 2007.

En supportant des processus complets, Coffreo apporte de nouveaux gisements de gains (financier, juridique et productivité) aux agences d'emploi. Mon souhait est de leur donner les moyens de se consacrer à des relations humaines à forte valeur ajoutée avec leurs clients et leurs talents intérimaires.



**ARCHIVAGE** : désigne le recueil, le classement, la conservation des Documents présents dans le Compte personnel.

**CERTIFICAT NUMÉRIQUE** : désigne une attestation électronique qui associe les données de validation d'une Signature électronique à une personne physique ou morale et confirme au moins le nom ou le pseudonyme de cette personne.

**COFFRE** : désigne le dispositif logiciel détenu par l'utilisateur, destiné à la conservation des Documents dans des conditions de nature à garantir leur intégrité dans le temps.

**COMPTE PERSONNEL** : désigne le compte propre ouvert par chaque utilisateur. Il peut renvoyer à plusieurs agences d'emploi.

**DESTRUCTION** : désigne le procédé par lequel les Documents archivés sont détruits à la demande de l'utilisateur.

**DOCUMENT(S)** : désigne les documents RH, les contrats ou les documents électroniques dans le cadre de l'utilisation du Service.

**DONNÉES PERSONNELLES (ou données à caractère personnel)** : désigne les informations relatives aux salariés permettant de les identifier directement (ex. nom, prénom) ou indirectement (ex. n° matricule au sein de l'agence d'emploi) et qui figurent dans les Documents.

**MOYEN(S) D'AUTHENTIFICATION** : désigne les éléments personnels utilisés pour accéder au Compte personnel.

**SIGNATURE ÉLECTRONIQUE** : désigne des données sous forme électronique qui sont jointes ou associées logiquement à d'autres données sous forme électronique et auxquelles l'utilisateur recourt pour signer.

**SERVICE(S)** : désigne par exemple la prestation de mise en ligne, de mise en œuvre de cinématiques de Signature électronique et d'Archivage de Documents, la prestation de support auprès des employeurs et des salariés...

Coffreo, entreprise française créée en 2007, s'est fixé comme objectif de répondre aux enjeux des agences d'emploi tout en facilitant la vie des intérimaires. Coffreo est le bras armé digital des réseaux souhaitant se concentrer sur la valeur de leur proximité, leur savoir-faire de sourcing et leur profonde connaissance du tissu local d'entreprises utilisatrices. Ils bénéficient ainsi, sans avoir à faire d'investissements, d'une expérience digitale unique pour leurs intérimaires et répondant parfaitement à leurs enjeux opérationnels, de productivité et juridiques.

Coffreo est le leader du contrat de travail électronique avec plus de 500 000 contrats signés électroniquement chaque mois et rend efficaces les échanges avec plus de 1 000 000 intérimaires.

