Un document co-signé par erreur par deux responsables RH reste-t-il valable ?

Réponse courte

Oui, dès lors que l'un des signataires disposait du **pouvoir d'engager la société** — la présence d'une seconde signature n'y change rien.

L'entreprise n'est pas engagée deux fois. Si l'un des signataires était habilité, l'acte produit ses effets ; la signature surnuméraire est sans portée, tout au plus un indice sur le circuit interne de validation. Si aucun ne l'était, l'acte reste contestable — mais la société qui l'a exécuté sans réserve pendant plusieurs mois l'aura ratifié par son comportement.

Le salarié de bonne foi est en outre protégé par l'**apparence**. Ayant traité avec des personnes présentées comme responsables, dans des conditions rendant légitime sa croyance en leurs pouvoirs, il n'a pas à supporter les défauts d'organisation interne de l'entreprise. Une double signature renforce plutôt cette apparence qu'elle ne l'affaiblit.

Définition

Le pouvoir de représentation est la faculté d'engager la société à l'égard des tiers. Il résulte des statuts, d'une délégation écrite ou de la publication au registre de commerce.

La **ratification** est la confirmation, expresse ou tacite, d'un acte accompli sans pouvoir suffisant. L'exécution volontaire et prolongée en est la forme la plus courante.

Questions fréquentes

Comment la théorie de l'apparence protège-t-elle le salarié ?

Le salarié de bonne foi qui a traité avec des personnes présentées comme responsables n'a pas à supporter les défauts d'organisation interne de l'entreprise.

Dans quel cas le nombre de signatures compte-t-il réellement ?

Lorsque les statuts imposent une signature conjointe au-delà d'un certain montant. La double signature devient alors une condition, et son absence rend l'acte contestable.

Deux signatures sur un même document RH posent-elles un problème de validité ?

Non. L'entreprise n'est pas engagée deux fois : si l'un des signataires était habilité, l'acte produit ses effets et la seconde signature est sans portée.

Faut-il refaire signer un document comportant une signature surnuméraire ?

Non. Un second exemplaire fait naître une seconde date et laisse penser que le premier était irrégulier — ce que l'employeur paraîtra admettre en le remplaçant.

Que se passe-t-il si aucun des deux signataires n'avait le pouvoir requis ?

L'acte reste contestable, mais son exécution sans réserve pendant plusieurs mois vaut ratification par le comportement de la société.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Conditions d’exercice

La question à trancher est celle du pouvoir au jour de la signature, non celle du nombre de signatures.

Élément	Régime
Une signature habilitée	Suffit : l'acte engage la société
Signature surnuméraire	Sans portée juridique propre
Aucun signataire habilité	Acte contestable, sauf ratification
Ratification tacite	Résulte de l'exécution sans réserve (art. 1998 du Code civil)
Apparence	Protège le salarié de bonne foi face à une organisation interne opaque
Signature conjointe statutaire	Si les statuts l'exigent, deux signatures sont nécessaires, non facultatives
Contestation	Doit intervenir sans délai : l'exécution prolongée vaut acceptation de fait

Modalités pratiques

Ce qui se vérifie est la publication des pouvoirs, non la mise en page du document.

Étape	Détail
Vérification des pouvoirs	Consulter la publication au registre de commerce à la date de la signature
Délégations	Conserver les délégations écrites, avec leur date d'effet et leur étendue
Signature conjointe	Vérifier si les statuts exigent deux signatures pour certains engagements
Nom et fonction	Faire figurer l'identité et la qualité de chaque signataire en clair
Document déjà signé deux fois	Ne pas le refaire : la validité n'est pas affectée
Exécution	Réunir les preuves d'exécution, qui valent ratification
Circuit interne	Clarifier qui signe quoi, pour éviter la question à l'avenir

Pratiques et recommandations

Refaire signer un document déjà valable crée plus de problèmes qu'il n'en résout. Un second exemplaire fait naître une seconde date, et le salarié pourra soutenir que le premier était irrégulier — ce que l'employeur lui-même paraîtra admettre en le remplaçant. Si l'un des signataires était habilité, laissez le document en l'état.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

La signature conjointe statutaire est le seul cas où le nombre compte réellement. Certaines sociétés exigent deux signatures pour les engagements dépassant un montant : la double signature n'est alors pas une erreur mais une condition, et son absence rendrait l'acte contestable. Vérifiez ce point avant de conclure à l'erreur.

Clarifiez le circuit plutôt que de traiter les cas. Une matrice indiquant qui signe quoi, avec quelles limites, supprime la question à la source et sert de preuve du pouvoir le jour où elle est discutée.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 1984 du Code civil	Mandat : acte par lequel une personne donne à une autre le pouvoir d'agir pour elle
Art. 1998 du Code civil	Le mandant est tenu des engagements pris par le mandataire dans les limites du mandat ; ratification des actes excédant ces limites
Art. 1134 du Code civil	Force obligatoire des conventions et exécution de bonne foi
Art. 1315 du Code civil	Charge de la preuve pesant sur celui qui réclame l'exécution de l'obligation
Art. L.121-4, paragraphe (1)	Contrat de travail constaté par écrit en double exemplaire
Loi modifiée du 10 août 1915	Représentation des sociétés commerciales et publicité des pouvoirs

Une signature habilitée suffit : la seconde est sans portée et l'entreprise n'est pas engagée deux fois. Refaire signer un document déjà valable crée une seconde date et laisse croire que le premier était irrégulier.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.