# Le code de validation SMS peut-il constituer une signature électronique valable dans les relations de travail ?

## Réponse courte

Il forme un accord valable, mais il ne constitue presque jamais une signature qualifiée. Le code reçu par message authentifie un **appareil**, non une personne : il établit que quelqu'un disposait du téléphone associé au numéro, ce qui n'est pas la même chose qu'identifier le signataire.

Selon la manière dont il est mis en œuvre, ce procédé produit une signature **simple** ou **avancée** au sens du règlement eIDAS. Aucune présomption d'équivalence avec la signature manuscrite ne s'y attache : la fiabilité devra être démontrée par celui qui s'en prévaut, en produisant les journaux d'authentification.

Le procédé soulève en outre une difficulté propre au droit du travail. Il suppose que le salarié utilise un **téléphone personnel** que l'employeur ne lui a pas fourni. Nul n'est tenu d'y consentir, et une alternative doit être proposée.

## Définition

Le **code à usage unique** transmis par message est un facteur d'authentification. Il démontre la possession d'un appareil, non l'identité de la personne qui l'utilise.

La **signature qualifiée** repose sur un certificat qualifié et un dispositif que le signataire garde sous son contrôle exclusif. Elle seule bénéficie de la présomption d'équivalence avec la signature manuscrite.

## Questions fréquentes

**L'employeur peut-il imposer l'usage du téléphone personnel pour signer ?**

Non. Le procédé suppose un appareil que l'entreprise n'a pas fourni, et une alternative doit être proposée au salarié qui refuse.

**Que prouve exactement la saisie d'un code envoyé par message ?**

Que quelqu'un disposait du téléphone associé au numéro à ce moment-là, ce qui n'établit pas l'identité du signataire.

**Quel niveau de signature produit une authentification par code SMS ?**

Une signature simple ou avancée au sens du règlement eIDAS, selon la manière dont le procédé est mis en œuvre.

**Qui doit démontrer la fiabilité d'une signature par code de validation ?**

Celui qui s'en prévaut, en produisant les journaux d'authentification. Aucune présomption d'équivalence avec la signature manuscrite ne s'y attache.

**Un code reçu par message vaut-il signature d'un document RH ?**

Il forme un accord valable, mais presque jamais une signature qualifiée. Le code authentifie un appareil, non une personne.


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

## Conditions d’exercice

Le code par message convient à la gestion courante, non aux actes qui se contestent.

| Élément | Régime |
|---|---|
| **Validité de l'accord** | Acquise : aucune forme n'est imposée au consentement |
| **Niveau de signature** | Simple ou avancée selon la mise en œuvre ; jamais qualifiée par ce seul facteur |
| **Présomption** | Absente : la fiabilité incombe à celui qui invoque la signature |
| **Ce qu'établit le code** | La possession de l'appareil, non l'identité du signataire |
| **Téléphone personnel** | Le salarié peut refuser de l'utiliser à des fins professionnelles |
| **Alternative** | À prévoir : papier ou autre moyen mis à disposition par l'entreprise |
| **Actes engageants** | Signature qualifiée préférable pour contrat, avenant, transaction |

## Modalités pratiques

Ce qui sera produit en cas de contestation détermine ce qu'il faut journaliser.

| Étape | Détail |
|---|---|
| **Journalisation** | Enregistrer le numéro appelé, l'horodatage, l'adresse de connexion et l'action |
| **Version figée** | Archiver le document exact présenté au moment de la validation |
| **Numéro de téléphone** | Documenter son rattachement au salarié et le tenir à jour |
| **Alternative** | Proposer le papier ou un moyen fourni par l'entreprise, sans le présenter comme dégradé |
| **Actes importants** | Recourir à un prestataire qualifié plutôt qu'au code par message |
| **Export des journaux** | Les archiver hors de la plateforme, pour survivre à un changement d'outil |
| **Information** | Expliquer au salarié ce que la validation engage |

## Pratiques et recommandations

Le numéro périmé est la faiblesse la plus concrète. Un code envoyé à un numéro que le salarié n'utilise plus, ou attribué depuis à un tiers, ruine la démonstration — et les fichiers RH contiennent beaucoup de coordonnées non actualisées. Vérifiez le numéro avant les opérations importantes.


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

L'appareil partagé pose la même difficulté que le compte partagé. Un téléphone familial, un poste mutualisé sur un site industriel : la possession de l'appareil n'identifie plus personne, et le procédé perd toute portée probatoire.

Ne présumez pas que la solution vaut signature qualifiée parce que le prestataire est réputé. Le niveau produit dépend du flux activé, pas du nom de l'outil. Vérifiez ce que le paramétrage retenu génère réellement, et réservez la signature qualifiée aux actes dont dépend un droit.

## Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| **Art. 1322-1 du Code civil** | Signature électronique : lien indissociable, garantie d'intégrité, identification du signataire |
| **Règlement (UE) 910/2014, art. 25** | Présomption d'équivalence réservée à la signature qualifiée |
| **Règlement (UE) 910/2014, art. 26** | Exigences de la signature électronique avancée |
| **Loi du 14 août 2000** | Commerce électronique ; insertion des articles 1322-1 et suivants dans le Code civil |
| **Art. L.121-4, paragraphe (1)** | Transmission électronique sous conditions d'accès, d'enregistrement et d'impression |
| **Règlement (UE) 2016/679** | Traitement du numéro de téléphone et des données d'authentification |

Le code par message authentifie un appareil, pas une personne : il produit une signature simple ou avancée, jamais qualifiée par ce seul facteur. Le salarié peut refuser d'utiliser son téléphone personnel, ce qui impose de prévoir une alternative.

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.