

Portée de la promesse d'embauche

(Cass. soc., 21 sept. 2017, n° 16-20.104)

Dans un arrêt rendu le 21 septembre 2017, la chambre sociale de la Cour de cassation, fait une distinction entre :

- **une offre de contrat de travail**, définie comme l'acte par lequel un employeur propose un engagement précisant l'**emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction et exprime la volonté de son auteur d'être lié en cas d'acceptation**.

Cette offre peut être librement rétractée tant qu'elle n'est pas parvenue à son destinataire. La rétractation de l'offre avant l'expiration du délai fixé par son auteur ou, à défaut, l'issue d'un délai raisonnable, fait obstacle à la conclusion du contrat de travail et engage la responsabilité extracontractuelle de son auteur,

et

- **une promesse unilatérale de contrat de travail**, qui constitue le contrat par lequel une partie, le promettant, accorde à l'autre, le bénéficiaire, **le droit d'opter** pour la conclusion d'un contrat de travail, dont l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction sont déterminés et pour la **formation duquel ne manque que le consentement du bénéficiaire**.

La révocation de la promesse pendant le temps laissé au bénéficiaire pour opter n'empêche pas la formation du contrat de travail promis.

En l'espèce, un club de rugby avait fait des propositions d'engagement à deux joueurs professionnels, propositions qu'il avait finalement retirées, par voie d'un courrier électronique adressé à leur agent, avant que ces derniers ne manifestent leur acceptation.

Postérieurement au retrait de la proposition, la promesse d'embauche signée était retournée au club, soutenant que les "promesses" d'embauche, qui précisaient la date d'entrée en fonction et l'emploi proposé, ainsi que la rémunération applicable, valaient contrat de travail, les deux joueurs ont saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir le paiement des indemnités pour rup-

ture injustifiée d'un contrat de travail à durée déterminée.

La Haute Juridiction censure l'analyse de la Cour d'Appel de Montpellier, estimant que **c'est à tort** qu'elle a retenu :

"(...) pour condamner l'employeur au paiement d'une somme à titre de rupture abusive du contrat de travail l'arrêt retient qu'il résulte d'un courrier électronique adressé, le 22 mars 2012, par le secrétariat du club qu'une promesse d'embauche a été transmise à l'agent et représentant du joueur de rugby, que la convention prévoit l'emploi proposé, la rémunération ainsi que la date d'entrée en fonction de sorte que cet écrit constitue bien une promesse d'embauche valant contrat de travail, que dans la mesure où le joueur a accepté la promesse d'embauche il en résultait qu'un contrat de travail avait été formé entre les parties et il importe peu que le club de rugby ait finalement renoncé à engager le joueur, même antérieurement à la signature du contrat par le joueur, que la promesse d'embauche engage l'employeur même si le salarié n'a pas manifesté son accord ;"

La Cour de Cassation poursuit, dans l'attendu suivant, affirmant :

"Qu'en statuant ainsi, sans constater que l'acte du 22 mars 2012 offert au joueur le droit d'opter pour la conclusion du contrat de travail dont les éléments essentiels étaient déterminés et pour la formation duquel ne manquait que son consentement, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;"

On précisera, en statuant ainsi, que la chambre sociale de la Cour de Cassation modifie sa jurisprudence, en précisant les définitions respectives de l'offre et de la promesse unilatérale de contrat de travail.

Ce faisant, elle se rapproche de la jurisprudence de la 3^{ème} chambre civile, qui considérait que la rétractation de l'offre avant son acceptation empêche la conclusion du contrat.

Or, classiquement, la chambre sociale de la Cour de Cassation jugeait de façon constante que la "promesse"

d'embauche précisant l'**emploi, et la date d'entrée en fonction valait contrat de travail** (Cass. soc., 12 juin 2014, n°13-14.258).

Cette solution, ne s'attachait qu'au **contenu de la promesse** d'embauche, **ne prenant pas en compte** la manifestation du **consentement** du salarié, de sorte que l'employeur se trouvait empêché de la retirer, même si le salarié ne l'avait pas encore acceptée.

Cette position pouvait avoir pour effet de rendre, en pratique, impossibles les négociations précontractuelles, car l'employeur, qui s'avancé trop dans ses propositions, risquait de se voir opposer la conclusion du contrat du travail.

De plus, outre l'exploitation par les salariés des propositions écrites, en cas de négociations parallèles avec plusieurs employeurs, il existait un risque judiciaire qu'un salarié réclame, des indemnités de rupture sur le seul fondement de la promesse d'embauche, alors même qu'il n'avait aucune intention de s'engager.

On indiquera qu'en réexaminant sa jurisprudence, la chambre sociale de la Cour de Cassation a vraisemblablement choisi de tenir compte de l'évolution du droit résultant de l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016, portant réforme du droit des contrats, du régime général et de la preuve des obligations, et, en conséquence, d'apprécier différemment la portée **des offres et promesses de contrat de travail**, même si cette ordonnance n'était pas encore applicable aux faits de l'espèce.

On retiendra ici, en pratique, que, pour tirer profit de cette évolution jurisprudentielle, qu'il semble prudent que l'employeur souhaitant faire une offre de contrat de travail, en conservant la possibilité de la rétracter, précise notamment, la durée de l'offre et le délai dans lequel l'acceptation devra être donnée.

Cette offre devrait pouvoir être, en tout état de cause, librement rétractée, tant qu'elle n'est pas parvenue à son destinataire. ■