Image not found or type unknown

L'exécution d'une promesse de contrat de travail

Jurisprudence publié le **16/05/2022**, vu **1952 fois**, Auteur : Blog de Maître Florent LABRUGERE

Par cet arrêt, la Cour d'appel d'ANGERS est amenée à apprécier l'exécution d'une promesse unilatérale du contrat de travail.

CA ANGERS, 5 mai 2022, RG n° 19/00541 *****

Par cet arrêt, dont l'infographie synthétique est téléchargeable, la Cour d'appel d'ANGERS est amenée à apprécier l'exécution d'une **promesse unilatérale de contrat de travail**.

En la matière, le code du travail ne prévoit aucune règle spécifique renvoyant au **droit commun des contrats**.

Plus particulièrement, l'article 1124 du code civil prévoit que la promesse unilatérale est le contrat par lequel une partie, **le promettant**, accorde à l'autre, **le bénéficiaire**, le droit **d'opter pour la conclusion** d'un contrat dont les **éléments essentiels** 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 promis.

Rapporté au droit du travail, la Cour de cassation a jugé que la **promesse unilatérale de contrat de travail** est 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.

En revanche, la révocation de la promesse pendant le temps laissé au bénéficiaire pour opter **n'empêche pas** la formation du contrat de travail promis **(Cass. soc., 21 septembre 2017, n° 16-20.104).**

Ne constitue ainsi pas une promesse unilatérale la proposition faite par une entreprise alors qu'il existe toujours des pourparlers sur la **détermination de la part variable** de la rémunération au moment de la transmission de ladite proposition **(Cass. soc., 13 avril 2022, n° 20-22.454)**.

Au cas présent, il était question de **pourparlers** engagés entre une entreprise et un futur salarié dans le courant du mois de juillet 2018 pour une **prise de poste au 1er août 2018**. Cependant, après transmission d'un contrat de travail, le salarié a refusé de le signer, de sorte que la Société a mis fin aux négociations.

Invoquant l'existence d'une promesse unilatérale d'un contrat de travail, le salarié a saisi les juridictions prud'homales.

En premier lieu, la Cour d'appel d'ANGERS souligne **qu'il n'était pas contesté** que suite aux négociations engagées entre les parties, la dernière offre transmise par la Société par **l'envoi d'un contrat de travail** s'analysait en une promesse unilatérale de contrat de travail par laquelle la société lui a accordé le droit d'opter pour la formation duquel il ne manquait que le consentement du bénéficiaire, soit du futur salarié.

Cependant, **en second lieu**, la Cour relève ce dernier a **refusé de signer** ce contrat de travail. Au contraire, la Cour met en avant que le futur salarié **exigeait de nouvelles conditions** financières supplémentaires non évoquées lors des pourparlers. Par ailleurs, il estimait qu'il ne pouvait pas commencé de travailler à la date initialement fixée.

Ainsi, selon la Cour, l'employeur a pu légitimement considéré que les **conditions n'étaient plus réunies** pour finaliser la relation contractuelle, le **futur ex-salarié** décrétant qu'il ne pourrait pas de toute façon prendre son poste dans les deux jours suivants et refusant de signer le contrat de travail.

Compte tenu de cette situation, la promesse unilatérale de contrat de travail faite initialement par la société n'avait plus vocation **à produire effet.**

La Cour déboute donc l'ex-salarié – qui ne l'a jamais été en réalité – de l'ensemble de ses demandes financières.

Maître Florent LABRUGERE

Avocat au Barreau de LYON

https://www.labrugere-avocat-lyon.fr/

N.B : On ne sait pas, au jour de la rédaction de ce billet, si l'arrêt est définitif et n'a pas fait l'objet d'un pourvoi en cassation.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés