Arrêt n° 2064 du 21 septembre 2017 (16-20.104) - Cour de cassation - Chambre sociale - ECLI:FR:CCASS:2017:SO02064

CONTRAT DE TRAVAIL, FORMATION

Cassation

* [Note explicative relative à l’arrêt n° 2064](https://www.courdecassation.fr/37653)

*Demandeur : Union sportive carcassonnaise, société anonyme sportive professionnelle
Défendeur :* *M. D... X...*

**Sommaire  :
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, constitue une offre de contrat de travail, qui 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 extra-contractuelle de son auteur.**

**En revanche, 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. La révocation de la promesse pendant le temps laissé au bénéficiaire pour opter n’empêche pas la formation du contrat de travail promis.**

Attendu que l’évolution du droit des obligations, résultant de l’ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016, conduit à apprécier différemment, dans les relations de travail, la portée des offres et promesses de contrat de travail ;

Attendu que 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, constitue une offre de contrat de travail, qui peut être librement rétractée tant qu’elle n’est pas parvenue à son destinataire ; que 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 extra-contractuelle de son auteur ;

Attendu, en revanche, 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 ; que la révocation de la promesse pendant le temps laissé au bénéficiaire pour opter n’empêche pas la formation du contrat de travail promis ;

Attendu, selon l’arrêt attaqué, que M. X..., joueur international de rugby, a reçu le 22 mars 2012 du club de rugby, société Union sportive carcassonnaise, une offre de contrat de travail pour les saisons 2012/2013 et 2013/2014, à laquelle était jointe une convention prévoyant l’engagement pour les saisons sportives 2012/2013 et 2013/2014, une rémunération mensuelle brute de 3 875 euros pour la saison 2012/2013 et de 4 200 euros pour la saison 2013/2014, la mise à disposition d’un logement et d’un véhicule et un début d’activité fixé au 1er juillet 2012 ; que dans un courrier électronique adressé le 6 juin 2012 à l’agent du joueur, le club indiquait ne pas pouvoir donner suite aux contacts noués avec ce dernier ; que le 18 juin 2012, la promesse d’embauche signée était retournée au club ; que soutenant que la promesse d’embauche valait contrat de travail le joueur a saisi la juridiction prud’homale afin d’obtenir le paiement de sommes au titre de la rupture ;

Attendu que 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 ;

Qu’en statuant ainsi, sans constater que l’acte du 22 mars 2012 offrait 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 ;

**PAR CES MOTIFS** :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l’arrêt rendu le 1er juin 2016, entre les parties, par la cour d’appel de Montpellier ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l’état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d’appel de Toulouse ;

**Président : M. Frouin
Rapporteur : M. Flores, conseiller référendaire
Avocat général : M. Liffran
Avocats : SCP Marlange et de La Burgade - SCP Rocheteau et Uzan-Sarano**

Arrêt n° 2063 du 21 septembre 2017 (16-20.103) - Cour de cassation - Chambre sociale - ECLI:FR:CCASS:2017:SO02063

CONTRAT DE TRAVAIL, FORMATION

Cassation

*Demandeur : l’Union sportive carcassonnaise*

*Défendeur : M. Adriu X...*

**Sommaire : 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, constitue une offre de contrat de travail, qui 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 extra-contractuelle de son auteur.**

**En revanche, 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. La révocation de la promesse pendant le temps laissé au bénéficiaire pour opter n’empêche pas la formation du contrat de travail promis.**

Sur le moyen unique, qui est recevable :

Vu les articles 1134 du code civil, dans sa rédaction applicable en la cause, et L. 1221-1 du code du travail ;

Attendu que l’évolution du droit des obligations, résultant de l’ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016, conduit à apprécier différemment, dans les relations de travail, la portée des offres et promesses de contrat de travail ;

Attendu que 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, constitue une offre de contrat de travail, qui peut être librement rétractée tant qu’elle n’est pas parvenue à son destinataire ; que 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 extra-contractuelle de son auteur ;

Attendu, en revanche, 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 ; que la révocation de la promesse pendant le temps laissé au bénéficiaire pour opter n’empêche pas la formation du contrat de travail promis ;

Attendu, selon l’arrêt attaqué, que M. X..., joueur international de rugby, a reçu courant mai 2012 du club de rugby, société Union sportive carcassonnaise, une offre de contrat de travail pour la saison 2012/2013, à laquelle était jointe une convention prévoyant l’engagement pour la saison sportive 2012/2013, avec une option pour la saison suivante, une rémunération mensuelle brute de 3 200 euros, la mise à disposition d’un véhicule et un début d’activité fixé au 1er juillet 2012 ; que dans un courrier électronique adressé le 6 juin 2012 à l’agent du joueur, le club indiquait ne pas pouvoir donner suite aux contacts noué avec ce dernier ; que le 12 juin 2012, le joueur faisait parvenir le contrat au club, alors que, le lendemain, son agent adressait la promesse d’embauche signée ; que soutenant que la promesse d’embauche valait contrat de travail le joueur a saisi la juridiction prud’homale afin d’obtenir le paiement de sommes au titre de la rupture ;

Attendu que 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 25 mai 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 ;

Qu’en statuant ainsi, sans constater que l’acte du 25 mai 2012 offrait 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 ;

**PAR CES MOTIFS :**

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l’arrêt rendu le 1er juin 2016, entre les parties, par la cour d’appel de Montpellier ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l’état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d’appel de Toulouse ;

**Président : M. Frouin**

**Rapporteur : M. Flores, conseiller référendaire rapporteur Avocat général : M. Liffran
Avocats : SCP Marlange et de La Burgade - SCP Rocheteau et Uzan-Sarano**