



L'ARRET DE LA SEMAINE

**CA ANGERS, 05/05/22,
RG N° 19/00541 :
L'EXÉCUTION D'UNE PROMESSE
DE CONTRAT DE TRAVAIL**

FAITS DE L'ESPECE

Dans le courant de l'été 2018, un salarié et une société se sont rapprochées en vue de conclure un **contrat de travail**. Après négociation, un contrat de travail a été proposé. Finalement, la conclusion du contrat n'a pas abouti.

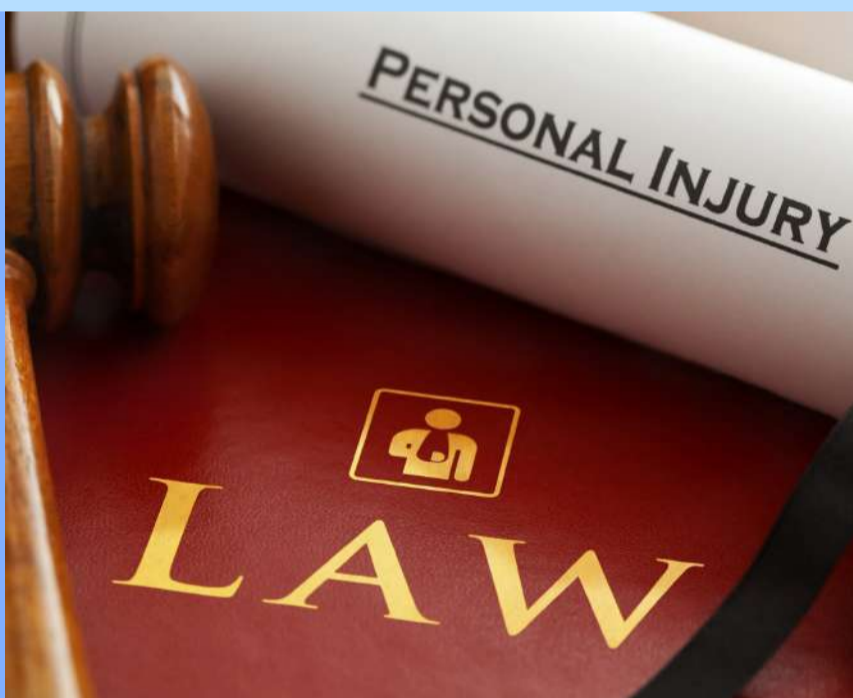
Soulevant l'existence d'une **promesse unilatérale de contrat de travail** valant contrat de travail, le salarié a saisi les juridictions prud'homales.



RÈGLE DE DROIT

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 (**Cass. Soc. 21 septembre 2017, n° 16-20.103**).



APPLICATION AU CAS D'ESPÈCE

Au cas présent, 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, ce dernier a **refusé de signer** ce contrat de travail. Au contraire, la Cour relève que le futur salarié exigeait de **nouvelles conditions financières** supplémentaires non évoquées lors des pourparlers. Par ailleurs, il estimait qu'il ne pouvait pas commencer 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 société était en droit **de rétracter** sa promesse d'embauche, de sorte **qu'aucun contrat de travail** ne s'est noué entre les parties.



Florent LABRUGÈRE
Avocat - Lyon

07 49 98 20 89
florent.labrugere-avocat@outlook.fr