

offre de de contrat de travail et promesse unilatéral

Par **vongola**, le **04/02/2018** à **18:35**

Bonjour à tous et à toutes, j'ai un commentaire à faire sur l'arrêt suivi https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/2063_21_37646.html.

Pour les faits, le 25 mai 2012, une société a fait parvenir à un joueur une offre de contrat de travail, laquelle contenant une convention prévoyant la durée de l'engagement, le montant de la rémunération, la mise à disposition d'un chauffeur ainsi que la date de début d'activité. Le 6 juin 2012, la société s'est finalement rétracté. Mais le 12 juin 2012, le joueur a fait parvenir à la société l'offre de contrat de travail signé, et le lendemain l'agent de celui-ci a également fait parvenir à la société la promesse d'embauche signée.

Le joueur a alors intenté une action en justice contre la société pour rupture abusive considérant que la promesse d'embauche vaut contrat de travail.

En seconde instance la cour d'appel a condamné l'employeur au paiement de dommages et intérêts considérant que le courrier du 25 mai constitue une promesse d'embauche ayant la même force juridique qu'un contrat de travail, et qu'étant donné que le joueur y'a répondu favorablement, un contrat de travail liait les deux protagonistes.

Ensuite pour la cassation les choses se compliquent un peu. En effet malgré que les faits se soient déroulés en 2012, la cour de cassation a appliqué l'ordonnance du 10 février 2016. Par conséquent, elle a cassé l'arrêt en considérant 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". J'avoue avoir du mal à comprendre la cassation. Mais je crois que la cour de cassation reproche à la cour d'appel de ne pas avoir interpréter le courrier du 25 mai comme il le fallait, que désormais avec l'ordonnance de 2016, la promesse d'embauche ne vaut plus systématiquement contrat de travail, et qu'il faut distinguer offre de contrat de travail et promesse unilatérale de contrat de travail. Le motif de cassation serait donc une dénaturation de l'écrit du 25 mai ?

Pour mon plan je galère un peu, j'ai bien compris que l'apport majeur de l'arrêt était la distinction, mais je sais pas pourquoi je bloque. Pour ma deuxième partie je pense faire IA une critique de l'arrêt par rapport à l'utilisation de l'ordonnance et globalement critiquer le principe de non respect de la loi dans le temps, puisque logiquement l'arrêt aurait dû être traité sous l'empire de l'ancien article 1134.

Et dans mon IIB faire une critique par rapport à la JP dire que la chambre commercial était encore la seule à ne pas faire la distinction et que la cour de cassation a saisi l'occasion pour passer le pas, et aussi parler un peu des conséquences que cette distinction peut avoir dans le monde du travail.

Pour la première partie je sèche un peu

je pense faire un IIB pour parler de la distinction entre offre et promesse unilatérale mais pour le iA je sais pas trop quoi faire.

Il y'a plusieurs choses qui me dérangent avec cet arrêt en effet, lorsque la cour de cassation parle d'éléments essentiels j'imagine qu'elle fait référence à la rémunération, et la date d'entrée en fonction. Mais l'article 1113 du Code civil dispose que pour la formation d'un contrat, il faut une offre, l'acceptation et la rencontre des deux.

Ensuite l'article 1114 dispose à travers sa jP que l'offre doit être précise et ferme cad qu'elle comprend "les éléments essentiels du contrat envisagé et exprimer la volonté d'être lié en cas d'acceptation"= on revient donc à la définition d'une promesse unilatérale de contrat de travail. Mais en l'espèce, on n'a pas les 3 conditions puisqu'il manque l'acceptation et la rencontre, la promesse unilatérale serait donc une sorte de dérogation au principe de l'article 1113 ?

Voilà je vous remercie et vous souhaite une bonne soirée

Par **Lorella**, le **04/02/2018 à 20:27**

Pas simple en effet.

La Cour de cassation applique une disposition nouvelle à un contrat conclu avant l'entrée en vigueur de celle-ci, donc donne un effet rétroactif à cette nouvelle disposition.

Une promesse vaut mieux qu'une offre.

Vous parlez de chambre commerciale, mais il s'agit de chambre sociale.

Je ne peux pas vous aider davantage.

Par **marianne76**, le **05/02/2018 à 08:09**

Bonjour

Vous pouvez me donner le numéro de pourvoi ?

Je dois être plus bête que la moyenne avec votre référence je tombe sur un arrêt de 2000...

Quelque chose me dérange beaucoup, les dispositions nouvelles ne s'appliquent que pour les contrats passés après cette réforme. Pour les autres on applique le droit antérieur (c'est dans les textes)

Donc l'application rétroactive, ce n'est en principe pas possible

Par **vongola**, le **05/02/2018 à 08:35**

https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/2063_21_37646.html.
Numéro de pourvoi 2063

Par **Isidore Beautrelet**, le **05/02/2018** à **09:20**

Bonjour

[citation] Numéro de pourvoi 2063 [/citation]

Non ça c'est le numéro de l'arrêt.
Le numéro de pourvoi c'est 16-20.103

Par **vongola**, le **05/02/2018** à **09:24**

Pardon :x j'ai pas fait attention je ne suis pas totalement réveillé

Par **marianne76**, le **05/02/2018** à **09:32**

Bonjour

1° Comme vous l'a indiqué Lorella il ne s'agit pas d'un arrêt de la chambre commerciale mais de la chambre sociale, ce qui est logique

2° les références de pourvoi que vous m'avez données sont erronées, il s'agit en réalité du pourvoi n° 16-20103.

Donc ici nous sommes sous le régime antérieur à la réforme d'où le visa à l'article 1134 ancien du code civil et donc il n'y a pas d'utilisation des nouveaux articles par la cour de cassation. Cette dernière ne donne donc pas un effet rétroactif à ces textes, simplement elle modifie son ancienne jurisprudence . En effet La chambre sociale jugeait de façon constante que la "promesse d'embauche précisant l'emploi proposé et la date d'entrée en fonction valait contrat de travail (Soc., 15 décembre 2010, n° 08-42.951, Bull. V, n° 296 ; Soc., 12 juin 2014, pourvoi n° 13-14.258).

Tenant compte de la réforme elle modifie sa jurisprudence . Voilà ce que vous pouvez trouver sur le site de la cour de cassation sur ce point :

"La chambre sociale a pris acte des choix opérés pour l'avenir par le législateur avec l'ordonnance du 10 février 2016 ainsi que de la jurisprudence des autres chambres civiles de la Cour de cassation pour modifier sa jurisprudence en précisant les définitions respectives de l'offre et de la promesse unilatérale de contrat de travail : 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." Ici la cour d'appel avait fait une application classique de la jurisprudence de la cour de

cassation considérant qu'il avait rupture abusive du contrat de travail, il y a donc une censure parce que la cour de cassation modifie sa position. Finalement on a désormais une harmonisation des définitions de l'offre et de la promesse que l'on soit en droit civil ou en droit du travail

Par **marianne76**, le **05/02/2018** à **09:33**

Bonjour
Nos réponses ont été simultanées Isodore...

Par **Isidore Beautrelet**, le **05/02/2018** à **09:55**

Bonjour Marianne

Oui j'ai vu [smile3]

Par **Lorella**, le **05/02/2018** à **11:48**

Finalement on a désormais une harmonisation des définitions de l'offre et de la promesse que l'on soit en droit social ou en droit du travail

Droit social = droit du travail + droit de la sécurité sociale

N'y a t il pas une erreur Marianne dans votre propos ?

Par **marianne76**, le **05/02/2018** à **12:39**

Bonjour
Erreur matérielle effectivement (heureusement je sais encore ce qu'est le droit social [smile9])
Voilà ce que c'est d'écrire trop vite et de ne pas se relire.
Je voulais parler de l'harmonisation de la jurisprudence en matière d'offre et de promesse en droit du travail et en droit civil.
Je viens de rectifier car cela n'avait aucun sens [smile17], merci d'avoir attiré mon attention [smile4]

Par **Lorella**, le **05/02/2018** à **13:45**

Ah je me disais bien. C'est mieux comme cela.

Par **vongola**, le **05/02/2018** à **17:47**

Bonsoir tout d'abord je vous remercie tous de votre aide. J'ai une dernière question, peut-on dire que le contrat de travail déroge au droit commun des contrats ? En effet j'ai remarqué que le contrat de travail pour être valide ne doit remplir les trois conditions disposés par l'article 1113, l'offre l'acceptation et la rencontre.

Par **Lorella**, le **05/02/2018** à **19:06**

Article 1113 - Code civil

Le contrat est formé par la rencontre d'une offre et d'une acceptation par lesquelles les parties manifestent leur volonté de s'engager.

Cette volonté peut résulter d'une déclaration ou d'un comportement non équivoque de son auteur.

Article L1221-1 du Code du travail

Le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun. Il peut être établi selon les formes que les parties contractantes décident d'adopter.

Le consentement des parties dans un contrat de travail est nécessaire.

Par **marianne76**, le **05/02/2018** à **19:18**

Bonjour

[citation]Article L1221-1 du Code du travail

Le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun. Il peut être établi selon les formes que les parties contractantes décident d'adopter.

[/citation] oui pour le CDI à temps plein mais c'est tout , le contrat peut être oral.

Pour les autres types de contrats (CDD ou/et travail à mi temps
le contrat est nécessairement écrit sinon il est requalifié

Par **vongola**, le **06/02/2018** à **11:15**

Bonjour, alors j'ai pris acte de tout vos messages et je vous en remercie. Voici le plan que j'ai imaginé du coup

ps: les titres des parties ne sont pas définitifs c'est juste pour montrer les idées.

IA Une prise en compte du consentement par la cour de cassation

IB Une prise en compte du contenu matériel commune à l'offre et à la promesse

IIA une volonté de la chambre sociale de combler un retard

IIB une distinction aux conséquences importantes

Par **Lorella**, le **06/02/2018** à **21:17**

Je ne pense pas que ça soit bon.

Autre proposition sans garantie :

Revirement de la jurisprudence et distinction d'une offre de contrat de travail et d'une promesse unilatérale de contrat de travail

Effets sur la rétractation :

- l'offre de contrat de travail peut être rétractée tant qu'elle n'a pas été acceptée par le candidat. La rétractation fait obstacle à la conclusion du contrat

- la promesse unilatérale de contrat de travail vaut contrat de travail. La formation du contrat est établie, il ne manque que le consentement du bénéficiaire. La rétractation n'empêche pas la formation du contrat de travail promis

Par **marianne76**, le **07/02/2018** à **10:27**

Bonjour

Tout d'abord d'agissant de la méthodologie

1° Ne pas mettre dans votre titre cour de cassation ou chambre sociale, l'exercice est le commentaire d'un arrêt de la cour de cassation on le sait, donc c'est redondant

2° Evitez les fautes dans les titres ex votre IIA Une volonté de la chambre sociale de combler un retard. Cela pique les yeux

Pour le reste vous devez mettre en avant dans votre titre l'apport de cet arrêt

Donc Lorella a raison il faut mettre en avant le revirement (sachant qu'il y a un autre arrêt en 2017 qui va dans ce sens aussi)

Par ailleurs il ne s'agit pas de combler un retard, la chambre sociale change d'orientation à la lumière de réforme du droit des obligations puisqu'elle fait un copié collé des nouveaux articles du code civil

IIB bateau

vous avez une note sur ces arrêts de 2017 sur le site de la cour de cassation que je vous conseille vivement de lire

https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/

Par **vongola**, le **07/02/2018** à **11:23**

Bonjour, tout d'abord merci pour vos retours, je prend note de vos remarques. C'est pourquoi je vais retravailler mon plan et revenir vers vous d'ici peu, merci et bonne journée.

Par **vongola**, le **08/02/2018** à **18:18**

Bonjour à tous, j'ai repensé mon plan qui je l'espère prend compte de vos remarques
IA une définition prétorienne de l'offre
IB de la promesse d'embauche à la promesse unilatérale
IIA un réexamen de la jurisprudence à la lumière du droit positif
IIB une distinction importantes lors des pourparlers
Voilà

Par **marianne76**, le **08/02/2018** à **19:00**

Bonjour
Vos titres correspondent à ceux d'une dissertation pas à ceux d'un commentaire

Par **Lorella**, le **08/02/2018** à **19:09**

Je n'en ai pas fait depuis longtemps.

Voici une fiche méthode trouvée sur le net

<https://www.lepetitjuriste.fr/conseils-et-orientation/methodologies/la-fiche-methode-du-commentaire-darret/>

Par **marianne76**, le **08/02/2018** à **19:51**

Re bonjour
Je vous avais indiqué que vos titres devaient mettre en avant la solution dégagée par la cour de cassation
Rien qu'à la lecture des titres on doit comprendre ce qu'a dit la cour de cassation ce qui permet d'ailleurs de voir si vous l'avez compris cet arrêt

Par **vongola**, le **08/02/2018** à **20:11**

I Une intention cohérente : la distinction entre l'offre et la demande unilatérale

IA Une opportunité de redéfinir l'offre par rapport au droit positif

IB Une opportunité de redéfinir la promesse unilatérale valant contrat de travail(un peu long peut être)

II Une décision discutable : un réexamen de la jurisprudence au regard du droit positif

IA Une décision adoptée à l'aune de l'ordonnance

IIB Une décision apportant de la clarté lors des pourparlers

C'est vrai que j'ai du mal avec les commentaires à choisir j'ai toujours pris les dissertations.
Mais sinon sur les idées vous pensez que j'ai bien cerné l'arrêt ?