

Dernière mise à jour le 24 février 2021

Quand un échange de mails vaut contrat de travail

Un échange de mails entre une entreprise et un candidat à un poste (dans cette affaire, un club de rugby et un entraîneur), peut caractériser une offre de contrat de travail, et par voie de conséquence l'existence d'une réelle relation contractuelle.

Sommaire

- Contexte de l'affaire
- L'offre de contrat de travail
- Promesse unilatérale de contrat de travail

Contexte de l'affaire

La présente affaire concerne un sportif professionnel considérant avoir, en suite d'un échange de courriels du 26 février 2016, été engagé en qualité d'entraîneur principal d'une équipe de rugby.

Il saisit la juridiction prud'homale afin d'obtenir notamment la condamnation de cette société à lui payer une indemnité forfaitaire de rupture anticipée abusive de son contrat de travail à durée déterminée.

La cour d'appel d'Agen, par arrêt du 15 mai 2018, lui donne raison, mais l'employeur décide de se pourvoir en cassation.

La Cour de cassation confirme l'arrêt de la cour d'appel, indiquant que :

- Un **échange de mails** entre une entreprise et un candidat à un poste (dans cette affaire, un club de rugby et un entraîneur) ;
- Peut caractériser une offre de contrat de travail, et par voie de conséquence l'existence d'une réelle **relation contractuelle**.

Extrait de l'arrêt :

Réponse de la Cour

4. 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.

5. 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.

6. La cour d'appel, après avoir relevé que le courriel de M. R... du 26 février 2016 à 15h04 précisait l'emploi, la rémunération et la période d'engagement envisagée, et donc la date d'entrée en fonction de l'intéressé, ce dont il résultait qu'il constituait une offre de contrat de travail, a constaté que cette offre avait été acceptée par un courriel du représentant de M. X... du 26 février à 17h48. Elle en a exactement déduit que depuis l'acceptation de cette offre, les parties étaient liées par un contrat de travail à durée déterminée que le club employeur ne pouvait

ultérieurement remettre en cause.
7. Le moyen n'est donc pas fondé.
PAR CES MOTIFS, la Cour :
REJETTE le pourvoi ;

Cour de cassation du 23 septembre 2020, pourvoi n°18-22188

Dans le présent arrêt, la Cour de cassation rappelle la position qui était la sienne au travers de 2 arrêts de 2017, distinguant à cette occasion :

1. L'offre de contrat de travail
2. Et la promesse unilatérale de contrat de travail

L'offre de contrat de travail

Ainsi que l'indique la Cour de cassation dans l'arrêt du 21/09/2017, constitue une offre 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.

Cette offre de contrat de travail :

- Peut être **librement rétractée** tant qu'elle n'est pas parvenue à son destinataire ;
- Et 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.

Promesse unilatérale de contrat de travail

Autre précision apportée par la Cour de cassation dans son arrêt du 21/09/2017, constitue une promesse unilatérale de contrat de travail :

- 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.

En d'autres termes, nous pouvons en conclure que seule la « **promesse unilatérale de contrat de travail** » constitue désormais une promesse d'embauche valant contrat de travail.

Elle engage ainsi l'employeur, y compris lorsque le salarié n'a pas encore manifesté son accord, et ne peut donner lieu à rétractation sans encourir les conséquences d'une promesse d'embauche non tenue.

Cour de cassation chambre sociale Audience publique du jeudi 21 septembre 2017
N° de pourvoi: 16-20103 Publié au bulletin

Cour de cassation chambre sociale Audience publique du jeudi 21 septembre 2017
N° de pourvoi: 16-20104 Publié au bulletin