

**Cour de cassation  
Chambre sociale**

**21 septembre 2017**  
n° 16-20.103  
Texte(s) appliqué

**Sommaire :**

**Texte intégral :**

Cour de cassation Chambre sociale 21 septembre 2017 N° 16-20.103

Cassation

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

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 noués 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 ;

Condamne M. X...aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, prononcé et signé par M. Frouin, président et M. Huglo conseiller doyen, en ayant délibéré, conformément à l'article 452 du code de procédure civile, en l'audience publique du vingt et un septembre deux mille dix-sept.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt.

Moyen produit par la SCP Marlange et de La Burgade, avocat aux Conseils, pour l'Union sportive carcassonnaise.

Il est fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR confirmé le jugement entrepris en ce qu'il avait constaté l'existence d'une promesse d'embauche valant contrat de travail conclue entre la SASP Union sportive carcassonnaise et M. Adriu X...et D'AVOIR condamné la SASP Union sportive carcassonnaise à payer à M. Adriu X...la somme de 38.400 euros à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat de travail à durée déterminée à l'initiative de l'employeur ;

AUX MOTIFS QUE il résulte d'un courrier électronique adressé, le 25 mai 2012, par le secrétariat de la société Union sportive carcassonnaise qu'une promesse d'embauche a été transmise à M. Bruno Y..., agent et représentant du joueur de rugby, M. Adriu X...; que le 6 juin 2012, la société Union Sportive Carcassonnaise adressait à M. Y...agent du joueur un courrier électronique rédigé en ces termes : « comme vu avec notre président Frédéric Calamel, nous vous confirmons par la présente que nous ne pouvons pas donner suite aux contacts pris avec les joueurs Doug Z...et Adriu X.... Effectivement nous n'avons pas solutionné les reclassements de nos joueurs Paul A...et Sébastien B...évoluant au même poste, encore sous contrat pour la saison 2012/ 2013 et comptant dans notre masse salariale » ; que le 13 juin 2012, la promesse d'embauche signée par M. X...était retournée au club par l'intermédiaire de l'agent et représentant du joueur ; que par ailleurs, le joueur lui-même faisait parvenir, par courrier, le contrat, le 12 juin 2012, à la société Union sportive carcassonnaise ; que le contrat dont il s'agit qui est intitulé « contrat de travail d'un joueur de rugby professionnel saison 2012/ 2013 » prévoit dans son article premier que le club engage M. X...en qualité de joueur de rugby à compter du 1er juillet 2012 ; qu'il stipule également :- que l'engagement est pour une durée d'une saison sportive 2012/ 2013 avec une option pour une saison supplémentaire,- qu'une rémunération mensuelle brute de 3 200 euros est prévue pour la saison 2012/ 2013 ; que le début d'activité est, selon la convention, fixé au 1er juillet 2012 ; que dans un document annexe dénommé « convention », il est stipulé que le club s'engage à mettre à la disposition du joueur un logement et un véhicule pendant toute la durée du contrat ; que la convention prévoit donc 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 M. X...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 ; qu'en effet la promesse d'embauche engage l'employeur même si le salarié n'a pas manifesté son accord ;

**Composition de la juridiction :** M. Frouin (président), SCP Marlange et de La Burgade, SCP Rocheteau et Uzan-Sarano  
**Décision attaquée :** Cour d'appel Montpellier 2016-06-01 (Cassation)