Chronique de jurisprudence de droit du travail et de la protection sociale 313j7

Sous la direction de
Pierre Le Cohu
Conseil en droit social,
FIDERE Avocats

L'essentiel

Les arrêts ci-dessous commentés répondent tous à une question qui se situe aux limites des textes face à la diversité des situations existantes. Ainsi, au fil de cette chronique, la jurisprudence apporte des réponses et/ou des précisions aux questions suivantes : peut-on critiquer, voire injurier son employeur sans risquer une sanction ? Une omission dans le texte d'un contrat à durée déterminée suffit-elle à le requalifier en contrat à durée indéterminée ? Qu'en est-il de la promesse d'embauche ? Quels sont les rapports entre une procédure pénale et une procédure disciplinaire portant sur les mêmes faits ? La contrepartie financière d'une clause de non-concurrence peut-elle varier en fonction du mode de rupture du contrat de travail ? Quelle est la finalité de l'intéressement et l'importance de la rédaction de l'accord ? Quelles activités peuvent entrer dans les heures de délégation des représentants du personnel ? Quelle est la loi applicable en matière de sécurité sociale dans l'Union européenne lorsqu'un travailleur exerce son activité dans plusieurs États membres ? Ou encore comment déterminer si un régime de prévoyance institué par l'employeur est obligatoire ou facultatif ?

PLAN

I. TRAVAIL ..... p. 56
A. Contrat de travail ..... p. 56
B. Durée du travail ..... (néant)
C. Rupture du contrat de travail ..... p. 60
D. Salaire et épargne salariale ..... p. 62
E. Discipline et pouvoir d'organisation de l'employeur ..... (néant)
F. Représentation du personnel ..... p. 64
G. Négociation collective ..... (néant)
H. Hygiène, santé, sécurité ..... (néant)
I. Conflit collectif ..... (néant)
J. Contrôle et contentieux ..... (néant)
K. Dispositions propres à certains salariés ..... (néant)
II. PROTECTION SOCIALE ..... p. 64
A. Organisation des caisses ..... (néant)
B. Assujettissement ..... p. 64
C. Cotisations ..... (néant)
D. Assurances sociales ..... (néant)
E. Maladies professionnelles ..... (néant)
F. Risques professionnels ..... (néant)
G. Retraite ..... (néant)
H. Prévoyance ..... p. 66
I. Recours et contentieux ..... (néant)
J. Régimes particuliers ..... (néant)

I. TRAVAIL

A. Contrat de travail

Le sort des promesses d'embauche à l'aune de l'évolution du droit des obligations : quand le droit du travail se heurte au droit commun des contrats 315p2

L'essentiel Alors que jusqu'à présent, la promesse d'embauche précisant l'emploi proposé et la date d'entrée en fonction valait contrat de travail quand bien même le salarié ne l'avait pas acceptée, ce qui impliquait qu'un contrat pouvait se former sans acceptation, la Cour de cassation est revenue sur la valeur juridique de celle-ci en estimant désormais qu'une telle promesse constitue soit une offre de contrat soit une promesse de contrat. La Cour de cassation fonde ce revirement de jurisprudence sur l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 portant réforme du droit des contrats, du régime général et de la preuve des obligations, aux termes de deux arrêts importants rendus le 21 septembre 2017, estampillés PBRI et promis donc à la plus large diffusion.

Cass. soc., 21 sept. 2017, n° 16-20103, Union sportive carcassonnaise c/ M. X, PBRI (cassation CA Montpellier, 1er juin 2016), M. Frouin, prés. ; SCP Marlange et de La Burgade, SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, av. - Cass. soc., 21 sept. 2017,

n° 16-20104, Union sportive carcassonnaise c/ M. X, PBRI (cassation CA Montpellier, 1er juin 2016), M. Frouin, prés. ; SCP Marlange et de La Burgade, SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, av.

Note par
Salira Harir
Avocat au barreau de Paris, associé, Fidere Avocats

En l'espèce, un club de rugby avait fait des propositions d'engagement à deux joueurs professionnels pour les deux saisons à venir, propositions qu'il avait finalement retirées avant que ces derniers ne manifestent leur acceptation.

Les deux joueurs soutenaient que les « promesses » d'embauche, qui précisaient la date d'entrée en fonction et l'emploi proposé, ainsi que la rémunération mensuelle brute applicable, la mise à disposition d'un logement et d'un véhicule, valaient contrat de travail et réclamaient à l'employeur des indemnités pour rupture injustifiée d'un contrat de travail à durée déterminée.

En effet, en dépit de la rétractation de l'employeur, les deux joueurs acceptaient les contrats initialement proposés et en envoyaient un exemplaire signé au club. N'ayant pas obtenu leur exécution auprès de ce dernier, ils saisissaient alors les juges afin d'obtenir le paiement des indemnités dues au titre de la rupture de leur CDD, en soutenant que la promesse d'embauche valait contrat de travail.

Par deux jugements du 17 septembre 2013, le conseil de prud'hommes de Carcassonne constate l'existence de promesses d'embauche valant contrats de travail mais déboute les joueurs de leur demande d'indemnisation, les promesses ayant été, selon lui, rompues de la part du club pour motif légitime.

Des appels sont interjetés. La cour d'appel de Montpellier, par deux arrêts en date du 1er juin 2016, confirme les jugements susvisés quant à l'existence des promesses d'embauche valant contrats de travail, mais les réforme quant à l'indemnisation. Elle condamne ainsi l'employeur au paiement d'une somme à titre de rupture abusive du contrat de travail en relevant que le contrat précisant l'emploi proposé, la rémunération ainsi que la date d'entrée en fonction constituait bien « une promesse d'embauche valant contrat de travail », et que dès lors, il importait peu que le club de rugby ait finalement renoncé à engager les joueurs, même antérieurement à la signature du contrat par ceux-ci puisque la promesse d'embauche engageait l'employeur, bien que les salariés n'aient pas encore manifesté leur accord.

Le club de rugby se pourvoit alors en cassation, motif pris que les documents transmis aux joueurs et à l'agent auraient dû être analysés en offres (que l'offrant pouvait rétracter) et non pas en promesses d'embauche (que le promettant ne pouvait rétracter puisqu'elles valent contrat de travail).

En d'autres termes, la question qui était posée à la Cour de cassation était de déterminer si un document précisant l'emploi proposé, la rémunération et la date de début d'activité doit être qualifié de promesse d'embauche que l'employeur ne peut rétracter puisqu'elle vaut contrat de travail.

Opérant un revirement de jurisprudence (Cass. soc., 7 nov. 2007, n° 06-42439), la chambre sociale, au double visa des articles 1134 du Code civil « dans sa rédaction applicable en la cause » (c'est-à-dire dans ses dispositions antérieures à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016) et de l'article L. 1221-1 du Code du travail, est venue répondre à cette question par la négative. La notion de promesse d'embauche est abandonnée et il convient désormais de distinguer les offres de contrat de travail et les promesses unilatérales de contrat de travail. Pour la chambre sociale, en effet, « 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 ».

La chambre sociale indique avoir 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.

Il ne s'agit pourtant pas de la seule explication puisque de l'aveu même de la Cour de cassation, dans une note explicative accompagnant les arrêts, c'est sa propre jurisprudence qui créait d'immenses difficultés pratiques. Elle indique ainsi que « l'application rigoureuse de la jurisprudence de la chambre sociale pouvait avoir pour effet d'assécher les possibilités de négociations pré-contractuelles, car un employeur qui s'avance trop risque de se voir opposer la conclusion d'un contrat de travail, alors même que ce sont les précisions sur les dates d'entrée en fonction, l'emploi proposé ou la rémunération qui permettent aux parties de se déterminer et au salarié de conclure ou de préférer un autre employeur dont les offres lui paraîtraient plus avantageuses. En cas de négociations parallèles, le salarié peut être destinataire de plusieurs propositions répondant à la définition posée par l'arrêt du 15 décembre 2010. De plus, il y a un risque d'effet d'aubaine non négligeable, le salarié pouvant réclamer des indemnités de rupture sur le seul fondement de la promesse d'embauche, alors même qu'il n'avait pas l'intention de s'engager ou qu'il préférait une autre proposition ».

La Cour de cassation, en statuant au visa de l'article L. 1221-1 du Code du travail selon lequel « le contrat de travail est soumis aux règles de droit commun », consacre un retour en force du droit commun dans la formation du contrat de travail, déniant ainsi tout particularisme à celui-ci, ce qui laisse présager de l'exclusion de toute adaptation des règles de droit commun aux situations propres au droit du travail.