

Condamnation du futur salarié pour violation d'une promesse d'embauche

Xavier Aumeran

Doctorant, chargé d'enseignement Université Jean Moulin Lyon 3

18-02-2014

Un concessionnaire automobile exploitant cinq centres de distribution souhaite recruter un directeur à la tête de ses concessions. Il met en œuvre une procédure de recrutement et choisit le directeur d'une autre concession de la même marque. Ce dernier accepte la proposition d'embauche qui lui est faite. Celle-ci prévoit une prise des fonctions trois mois plus tard. Mais subitement, le futur directeur se rétracte de façon implicite en ne répondant plus aux sollicitations de son futur employeur et en ne se présentant pas à son nouveau poste à la date prévue. Après avoir constaté la cessation de la relation de travail, qui n'avait en réalité jamais débutée, la concession sollicite le versement de dommages et intérêts devant le conseil des prud'hommes.

Ce dernier condamne le salarié à verser 500 euros de dommages et intérêts « pour rupture abusive du contrat de travail ». Insatisfait de cette décision, le concessionnaire interjette appel de la décision devant la cour d'appel de Lyon. Celle-ci est donc amenée à préciser la portée du non-respect, par le candidat recruté, d'une promesse d'embauche qu'il a pourtant acceptée. À cette fin, le raisonnement est en deux temps : les magistrats lyonnais caractérisent en premier lieu l'existence d'une promesse synallagmatique de conclure un contrat de travail (I), puis ils précisent la portée de sa violation par le salarié (II).

I/ L'existence d'une promesse d'embauche acceptée par les parties

Afin d'être caractérisée, la promesse d'embauche « doit en principe contenir tous les éléments qui préfigurent le contrat principal » (N. Hauser Costa, « La promesse d'embauche », *RJS*, 5/97, p. 331). La Cour de cassation a ainsi indiqué que la lettre précisant le salaire, la nature de l'emploi, les conditions de travail et la date de prise de fonction constituait une promesse d'embauche (Cass. soc., 15 déc. 2010, n° 08-42.951). Mais l'existence de l'ensemble de ces éléments de manière cumulative n'est pas exigée par la Haute juridiction. Elle considère en effet que l'écrit mentionnant seulement « l'emploi proposé et la date d'entrée en fonction », sans que la rémunération ne soit précisée, constitue une « promesse d'embauche ferme » (Cass. soc., 30 mars 2005, n° 03-40.901).

En l'occurrence, la proposition faite au salarié précisait le contenu des fonctions confiées, la rémunération, la date de prise du poste et la durée de la période d'essai. C'est donc très logiquement que la cour d'appel considère la promesse d'embauche établie. Elle retient en outre que l'imprécision de certaines « dispositions accessoires au contrat de travail », tels que les « besoins en formation du

salarié » et les « possibilités de carrière au sein de l'entreprise », n'enlève pas à la proposition son caractère de promesse unilatérale.

Dans ces conditions, la lettre d'embauche émise par le concessionnaire manifeste sa volonté de contracter et ne nécessite plus que l'acceptation du candidat pour acquérir un caractère synallagmatique. En l'espèce, le directeur a exprimé sa volonté de contracter en acceptant la proposition par l'apposition de « sa signature précédée de la mention "Bon pour accord" ».

Or, à notre sens, la promesse devient ici une promesse synallagmatique de conclure le contrat de travail et non un contrat de travail. En effet, la prestation de travail subordonnée, élément essentiel et constitutif du contrat de travail, n'ayant pas commencé à être exécutée, le contrat ne peut pas être considéré comme conclu. La position traditionnellement suivie par la Cour de cassation (et également suivie, en l'occurrence, par la cour d'appel de Lyon) est différente : ces deux juridictions considèrent que le contrat de travail est formé dès la rencontre des volontés.

Mais en tout état de cause, qu'il s'agisse d'une promesse synallagmatique de contracter, ou d'un contrat de travail déjà formé mais non exécuté, les juges d'appel précisent les conséquences de la violation de son obligation par le candidat.

II/ La violation de la promesse d'embauche par le futur salarié

Les décisions relatives à la rétractation de l'employeur avant l'entrée en fonction du salarié sont nombreuses. L'employeur se trouve, dans ce cas, condamné au versement de dommages et intérêts. La situation présente ici l'originalité qu'il s'agit d'une violation de la promesse de contracter par le futur salarié.

Si elle est rare, la situation n'est pas pour autant nouvelle en jurisprudence. Dans un arrêt du 29 mars 1995, la chambre sociale de la Cour de cassation a précisé, à propos d'une situation similaire à la présente espèce, que la promesse d'embauche acceptée par le candidat constituait un contrat qui « était [...], dès sa signature, créateur d'obligations ». Dès lors, sa violation par le salarié préalablement à son entrée en fonction, constituait « une faute contractuelle justifiant le versement de dommages et intérêts » (Cass. soc., 29 mars 1995, n° 91-44.288).

En l'occurrence, le raisonnement suivi par les juges est similaire. Ils considèrent qu'« en refusant d'exécuter la promesse d'embauche qu'il avait formellement acceptée [...] l'intimé a méconnu ses obligations contractuelles engageant ainsi sa responsabilité envers l'employeur ». Le principe d'une réparation du préjudice subi par ce dernier est donc bien établi.

Afin de l'évaluer, trois éléments sont pris en considération. Le premier est relatif à la perturbation importante de l'activité de la société, celle-ci se retrouvant face à l'absence du cadre dirigeant recruté. Le deuxième concerne le « comportement irresponsable du salarié » qui, outre le non-respect de

son obligation, « s'est rendu injoignable par tous moyens de communication » et « s'est retranché dans un mutisme total et encore par lui inexpliqué ». Dans ce cadre, la mise en œuvre d'un dispositif de recrutement particulier et l'intervention d'un cabinet spécialisé ont très probablement été intégrés dans l'évaluation du préjudice. Enfin, le dernier élément est quant à lui relatif à « l'importance des fonctions » du salarié et à leur « caractère stratégique ».

Compte tenu de ce préjudice évalué dans ces trois composantes, la cour d'appel alourdit très fortement la condamnation prononcée par le conseil de prud'hommes en première instance : le candidat ayant fait défection est condamné à verser 10 000 euros de dommages et intérêts à la société lésée.

Arrêt commenté :

CA Lyon, chambre sociale B, 10 octobre 2013, n° 12/03727