

Condition suspensive et embauche définitive

Annabelle TURC

Docteur en Droit, Chargée d'enseignement Lyon 3

23-7-2015

La différence entre la conclusion d'un contrat de travail et d'une promesse d'embauche est nette lorsqu'il est question pour l'employeur de mettre fin à son engagement. Dans le premier cas, lorsque l'employeur conclut un contrat de travail à durée déterminée, les seuls motifs de rupture possibles sont strictement encadrés par le Code du travail. En revanche, dans le deuxième cas, la promesse d'embauche assortie d'une clause suspensive, prévoyant une embauche définitive à une date arrêtée, permet à l'employeur de se délier de son obligation, si la condition n'est pas exécutée.

En l'espèce, le salarié d'une association de hockey sur glace a conclu un contrat de travail à durée déterminée le 4 juillet 2012, avec un commencement d'exécution au 1^{er} août 2012 et un terme prévu le 31 mai 2013. Une clause suspensive stipule que « l'embauche deviendra définitive sous réserve pour l'entraîneur de justifier d'être titulaire des qualifications exigées par la législation française en matière d'encadrement sportif contre rémunération et après résultat de la visite médicale d'embauche déclarant J-B. C. apte ». Le contrat est rompu le 31 juillet 2012.

Le conseil de prud'hommes de Lyon ayant jugé la rupture du contrat anticipée abusive, l'affaire est portée devant la cour d'appel de Lyon, saisie par l'association de hockey contestant le jugement du CPH.

Les juges de la cour d'appel qualifient cet acte juridique de promesse d'embauche avec condition suspensive. Il lui accorde toute légitimité, dans la mesure où elle est conforme tant aux dispositions de la convention collective du sport, qu'aux dispositions du Code du sport.

Le droit des obligations prime donc sur le droit du travail puisque le litige ne repose pas sur une éventuelle rupture abusive car anticipée du CDD, mais sur la non-réalisation de la condition suspensive prévue dans la promesse d'embauche.

Pour mémoire, la promesse d'embauche est un avant-contrat de travail par lequel l'employeur s'engage à conclure un contrat, dont certains éléments essentiels sont déjà fixés. Cet engagement peut être assorti d'une condition, conformément à l'article 1176 du Code civil qui dispose en cas de non réalisation de celle-ci : « lorsqu'une obligation est contractée sous la condition qu'un événement arrivera dans un temps fixe, cette condition est censée défaillir lorsque le temps est expiré sans que l'événement soit arrivé ».

Bacaly n° 7 - janvier-juin 2015

La question qui se pose est donc de savoir si la non-réalisation d'une condition suspensive prévue au contrat, qui n'a pas reçu de commencement d'exécution, constitue un motif légitime de rupture, justifiant la rétractation ?

La réponse est positive, les juges confirmant ainsi la jurisprudence antérieure. Il peut être mis fin à la promesse d'embauche, puisqu'à la date du 31 juillet 2012, jour de la rupture, elle n'avait pas reçu commencement d'exécution, (la date prévue étant celle du 1^{er} août 2012).

Bien qu'un entraîneur puisse être embauché avant l'obtention de son diplôme, il n'en demeure pas moins que les juges vérifient si sa formation est en cours. En effet, ils font en l'espèce une stricte application des dispositions générales susvisées : le salarié ne remplit pas la condition d'exercice de la profession, l'employeur peut donc se rétracter.

Il faut noter que bien que le salarié invoque s'être inscrit en formation, non seulement postérieurement à son embauche, mais également postérieurement à la rupture du contrat, les juges statuent qu'à la date de la rupture de la promesse d'embauche, la condition suspensive, liée à la nécessité pour l'entraîneur de justifier être titulaire des qualifications exigées par la législation française en matière d'encadrement sportif, n'était pas accomplie.

Egalement, rappelons que dès lors que la promesse ou le contrat a reçu commencement d'exécution, il n'est plus possible pour l'employeur de se rétracter, sauf accord des parties, inaptitude, faute grave ou force majeure en application de l'article L 1234-1 du Code du travail, qui est d'ordre public et auquel ni la convention collective, ni le contrat de travail ne peuvent déroger. L'intérêt de la condition suspensive est ainsi évident car elle permet de libérer l'employeur de ses obligations à l'égard du salarié, en cas de non-accomplissement de ladite condition. Elle fait ainsi obstacle à l'application d'une jurisprudence constante selon laquelle « dès lors qu'un contrat à durée déterminée a été conclu, sa rupture à l'initiative de l'employeur, en dehors des cas mentionnés à l'article L. 1243-1, ouvre droit pour le salarié à des dommages-intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat », peu important que l'exécution du contrat ait ou non commencé. L'insertion d'une condition suspensive confère une latitude à l'employeur avant commencement de l'exécution.

La cour d'appel déboute le salarié.

Arrêt Commenté :

CA Lyon, 7 janvier 2015, n° 14/01153, JurisData n° 2015-000162