

26 septembre 2018

Cour de cassation

Pourvoi n° 17-18.560

Chambre sociale – Formation restreinte hors RNSM/NA

ECLI:FR:CCASS:2018:SO01305

Texte de la décision

Entête

SOC.

LG

COUR DE CASSATION

Audience publique du 26 septembre 2018

Cassation

Mme FARTHOUAT-DANON, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 1305 F-D

Pourvoi n° A 17-18.560

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

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

Statuant sur le pourvoi formé par la société Savoy international, société par actions simplifiée, dont le siège est [...] ,
contre l'arrêt rendu le 23 mars 2017 par la cour d'appel de Chambéry (chambre sociale), dans le litige l'opposant à M.
Francis X..., domicilié [...] ,
défendeur à la cassation ;

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, en l'audience publique du 10 juillet 2018, où étaient présents : Mme FARTHOUAT-DANON, conseiller doyen
faisant fonction de président, M. Pion, conseiller rapporteur, Mme Gilibert, conseiller, Mme Becker, greffier de chambre ;

Sur le rapport de M. Pion, conseiller, les observations de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de la société Savoy
international, de la SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat de M. X..., et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Moyens

Sur le moyen unique :

Motivation

Vu les articles 1134 du code civil, dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février
2016, et L. 1221-1 du code du travail ;

Exposé du litige

Attendu, selon arrêt attaqué, que M. X... a reçu de la société Savoy International, le 14 mars 2014, une proposition
d'embauche, à compter du mois de septembre 2014, en qualité de directeur marketing et commercial du groupe, avec
une rémunération annuelle brute de 110 000 euros et l'allocation forfaitaire de frais de déplacements, à laquelle était
jointe la fiche "nouveau salarié" ainsi qu'un document dénommé "projet de contrat en CDI" , qui devait être retourné
avant le 28 mars 2014 avec la mention "bon pour accord" ; que, dans un courriel du 28 avril 2014, la société Savoy
International a indiqué à M. X... qu'elle ne donnait pas suite à sa candidature ; que, soutenant que cette proposition valait
contrat de travail, M. X... a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que pour condamner l'employeur au paiement de diverses sommes au titre de la rupture du contrat de travail, l'arrêt retient que les conditions essentielles relatives à l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction étaient définies, que l'offre était précise et complète, caractérisant une promesse d'embauche créatrice de droits ;

Attendu cependant 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,

Motivation

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'il résultait de ses constatations que les pourparlers sur la détermination de la partie variable de la rémunération s'étaient poursuivis de sorte que la proposition ne valait pas contrat de travail, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Dispositif

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 23 mars 2017, entre les parties, par la cour d'appel de Chambéry ; 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 Grenoble ;

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, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-six septembre deux mille dix-huit.

Moyens annexés

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat aux Conseils, pour la société Savoy international

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit qu'il existait, entre M. X... et la société Savoy International, une promesse d'embauche valant contrat de travail, d'AVOIR dit que la rupture s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, et d'AVOIR en conséquence condamné la société à payer les sommes de 27 498 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis et des congés payés afférents et de 25 000 € à titre d'indemnité pour licenciement abusif et irrégularité de procédure ;

AUX MOTIFS propres QUE l'offre d'embauche transmise par courriel le 14 mars 2014 à M. X..., complétée d'un document ayant pour objet « projet de contrat de travail en CDI », lequel était signé par le directeur des ressources humaines de la société Savoy International d'une part, et d'autre part, une fiche intitulée « nouveau salarié », les modalités de remboursement des frais professionnels, une fiche définissant la fonction, contenait les éléments suivants : -le nom du salarié : Francis X..., - le poste proposé : directeur marketing et commercial du groupe Savoy International, -la prise d'effet du contrat: « Septembre 2014 (à confirmer) » - la nature du contrat : contrat à durée indéterminée, -la rémunération : « 110 000 € bruts annuels en fixe (8 462 € brut* 13 à la date du 13/03/2014) + allocations forfaitaires de grands déplacements en métropole selon tableau joint », -le lieu d'entrée des fonctions : établissement Savoy International de Cluses ; que les conditions essentielles de l'engagement de M. X... étaient ainsi définies et que l'offre était précise et complète, caractérisant une promesse d'embauche créatrice de droits ; que la société Savoy International ne peut valablement faire état d'une indétermination de la date de l'entrée en fonction dès lors que le mois et l'année d'embauche étaient précisés ; que la mention du courriel du 14 mars 2014 au titre de la préparation du contrat de travail à compter du retour de la signature de la proposition et de la transmission de la fiche « nouveau salarié » n'est pas de nature à ôter son effet à son contenu, la seule formalisation administrative de l'embauche étant indépendante de l'intention de s'engager ; qu'il en est de même de la mention in fine portée sur le document d'accompagnement sollicitant la confirmation de M. X... d'ici le 28 mars 2014 ; que l'absence de mention des clauses d'un contrat type interne à l'entreprise et portant sur les avantages en nature, la mobilité, les matériels et documents, le secret professionnel ainsi que la demande de M. X... au titre d'un bonus sur objectif est également sans incidence sur la validité de l'offre ; qu'enfin, la société Savoy International ne saurait arguer de la caducité de son engagement unilatéral faute d'acceptation de la promesse par M. X... au 28 mars 2014 ; qu'en effet, alors que les conditions essentielles du contrat avaient été ainsi déterminées, les relations des parties se sont poursuivies postérieurement au titre de la détermination des objectifs pour un bonus ainsi que le révèle le courriel de la société du 2 avril 2014, où celle-ci indique demeurer en attente de la détermination des objectifs par son président; que ce courriel du 2 avril 2014 ne sera pas démenti par les termes de son courriel du 23 avril 2014 ; qu'ainsi, ces deux courriels ne font aucunement référence à une quelconque remise en cause de son engagement et des conséquences d'un défaut d'acceptation ; que de même, dans son dernier courriel daté du 28 avril 2014, la société motivera sa défection à l'offre précise et complète sur laquelle elle s'était engagée uniquement que par ses longue réflexion et importante charge de travail ; que la promesse d'embauche valant contrat de travail, son non-respect constitue un licenciement sans cause réelle et sérieuse ; que la réparation à laquelle peut prétendre le salarié, compte tenu du caractère abusif de la rupture en l'absence de toute procédure régulièrement suivie est déterminée en fonction du préjudice qu'il justifie avoir subi ; qu'il était alors âgé de 57 ans et subissait en même temps un licenciement économique; qu'hors une lettre datée du 28 juillet 2016 portant ouverture de droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi à compter du 11 février 2016, et un certificat médical datée du 22 septembre 2015 faisant état d'un suivi motivé par une décompensation psychique réactionnelle depuis le 11 septembre 2014, il ne verse aucune pièce sur sa situation actuelle ; que c'est donc à juste titre que dans le cadre d'une indemnisation globale du préjudice, le conseil de prud'hommes a évalué à la somme de 25 000 € l'indemnité réparatrice due pour le licenciement abusif et irrégularité de procédure, de même que les montants des indemnités compensatrices de préavis et congés payés afférents;

AUX MOTIFS adoptés QUE le document transmis le 14 mars par Savoy International est un projet de contrat qui reprend tous les éléments d'un contrat de travail ; que les discussions qui ont suivies du 19 mars au 24 avril 2014 montrent que les termes du contrat ne sont pas finalisés sur la rémunération, en particulier sur la mise en place d'une partie variable selon les objectifs ; qu'ainsi le 24 avril 2014, M. X... admet que ce document n'est pas le contrat de travail puisqu'il écrit: « Ce que je vous propose pour le bonus est de le mentionner sur le contrat et nous verrons cela plus tard » ; qu'en conséquence, il n'y a pas de contrat de travail entre Savoy et M. X... ; que sur l'existence d'une promesse d'embauche, le 25 septembre 2013, Mme Z... envoie à M. X... la définition de fonction pour validation ou modification ; que M. X... répond le jour même avec quelques remarques ; que le 25 février 2014, M. A..., envoie un mail à M. X... intitulé « définition de fonction » dans lequel il écrit: « J'ai défini la mission que je souhaite vous confier, vous serez sous Savoy international » ;que M. X... accepte le jour même la définition de poste ; que le 4 mars M. A... demande la date de naissance de M. X... pour « étudier si il y a des conditions d'embauche particulières » ; qu'un rendez-vous a lieu le 11 mars 2014 ; qu'à la suite de ce rendez-vous, le DRH envoie le mail du 14 mars 2014 intitulé « proposition d'embauche à M. X... » accompagné du projet de contrat détaillé accompagné d'une fiche « nouveau salarié » ; que le DRH recherche « une confirmation de l'intérêt de M. X... pour les conditions de réalisation du contrat de travail. » ; que ce document reprend la fonction convenue entre M. A... et M. X..., les objectifs à atteindre, le lieu de travail, sa durée, la rémunération (coefficient et montant) et la période prise de fonction: septembre 2014 (à confirmer) ; que M. X... était en procédure de

licenciement économique et qu'il pouvait donc être disponible plus tôt (ce qu'il propose le 15 avril 2014 après réception de sa lettre de licenciement), qu'il n'habitait pas la région ; que d'autre part, le DRH attend de M. X... qu'il retourne la fiche « nouveau salarié » qui permettra de préparer le contrat de travail définitif ; qu'enfin, le DRH s'engage en signant le document « projet de contrat de travail » sur les propositions d'exécution du contrat de travail faites à M. X... ; qu'en conséquence, on est en présence d'une offre d'emploi précise, complète et adressée à une personne désignée, qui finalise l'état des pourparlers, soit d'une promesse d'embauche ; que la société Savoy prend l'initiative de la rupture dans son mail du 28 avril 2014 ; qu'elle n'évoque aucunement une non-réponse de M. X..., ni un désaccord sur la partie variable de la rémunération alors que les discussions sont en cours et que l'entreprise ne répond pas aux demandes de M. X... sur le sujet ; que la rupture est donc bien du fait de Savoy alors que M. X... était toujours en relation avec elle ;

ALORS QUE la proposition d'embauche n'engage pas l'employeur si elle appelle une confirmation du consentement de son destinataire sur les éléments essentiels du contrat de travail qui y sont mentionnés ; qu'il est constant, en l'espèce, que la proposition adressée le 14 mars 2014 à M. X..., qui lui demandait de confirmer son intérêt en retournant le document signé avec « bon pour accord » avant le 28 mars, prévoyait une rémunération annuelle fixe de 110 000 € bruts, soit 8 462 € sur 13 mois, et une allocation forfaitaire de grands déplacements dégressive, sans mentionner de rémunération variable ; que M. X... a manifesté, dans sa réponse du 19 mars, son désaccord sur ces conditions de salaire en réclamant, en sus, une partie variable ou bonus et que c'est la raison pour laquelle les négociations se sont poursuivies ; qu'en décidant cependant que la société était engagée par une promesse valant contrat de travail, la cour d'appel a violé les articles L. 1234-1 et L. 1235-5 du code du travail, ensemble l'article 1134 du code civil dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016.

Décision attaquée

Cour d'appel de chambéry
23 mars 2017 (n°16/01176)

Textes appliqués

Articles 1134 du code civil, dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016, et L. 1221-1 du code du travail.

Les dates clés

- Cour de cassation Chambre sociale 26-09-2018
- Cour d'appel de Chambéry 23-03-2017