

QUESTIONS / REPONSES

SYNTHESE :

Une promesse de contrat de travail (appelée dans le langage courant « promesse d'embauche ») a **la même valeur qu'un contrat de travail dument signé.**

Celle-ci ne doit pas forcément être écrite, mais il sera bien évidemment compliqué pour le plaignant d'apporter la preuve d'un échange oral.

C'est pourquoi il est préférable d'avoir en sa possession un écrit (mail, SMS...).

Cette « *promesse d'embauche* » doit comporter les dates de travail et la fonction du salarié ; elle devrait également comporter la rémunération bien que le fait d'avoir déjà travaillé pour le même employeur et au même poste pourrait rendre cette information facultative.

Le cas de force majeure lié à l'épidémie de Covid19 que pourraient être tenté d'invoquer certains employeurs pour rompre le contrat de travail (ou la promesse d'embauche) pourrait être jugé non recevable, notamment car la force majeure suppose qu'il n'y a pas d'autre alternative à la rupture ; or le dispositif d'activité partielle mis en place par le gouvernement est justement une alternative spécifiquement mise en place dans le cadre du Covid19.

En conclusion, un contrat même non signé car portant sur une période à venir doit être honoré, et le cas de force majeure n'est pas forcément recevable dans le cadre de l'épidémie de Covid19.

La mesure de chômage partiel mise en place par le gouvernement semble donc être la meilleure des alternatives.

❖ Mon employeur peut-il se prévaloir de la crise sanitaire actuelle et de l'annulation de l'évènement pour lequel j'ai été engagé pour justifier la rupture de notre engagement ?

Nous manquons pour l'heure de recul pour affirmer que l'épidémie liée au COVID 19 constitue un évènement de force majeure. La doctrine n'est d'ailleurs par unanime sur la question.

Pour autant, il nous semble peu probable que la force majeure, mentionnée à l'article 1243-4 du code du travail, soit retenue par les Juges pour caractériser la situation sanitaire actuelle, et permettre à votre employeur d'échapper à ses obligations.

La force majeure suppose en effet la réunion des éléments cumulatifs suivants : irrésistibilité, imprévisibilité et extériorité.

Jérémie Assous

AVOCAT A LA COUR

Ces critères sont appréciés sévèrement par les juridictions sociales de sorte que la jurisprudence existante en matière de maladie et d'épidémies tend à refuser d'assimiler de tels événements à des cas de force majeure.

A titre d'exemple, la Cour d'appel de NANCY avait estimé que l'épidémie de Dengue qui avait sévi en Martinique en 2007 n'était pas constitutive d'un cas de force majeure dans la mesure où elle « *n'avait pas un caractère imprévisible en raison du caractère endémo-épidémique de cette maladie dans cette région* » (CA Nancy, 1ère chambre, 22 novembre 2010, n°09/00003).

L'imprévisibilité ne sera pas nécessairement caractérisée s'agissant des contrats conclus peu de temps avant le confinement. L'attention de vos employeurs peut être attirée sur le fait que dès le 30 janvier 2020, l'OMS avait alerté sur la gravité de la situation.

L'irrésistibilité est également discutable au regard des aides apportées par le gouvernement d'une part et au caractère temporaire de la crise d'autre part.

❖ Quelles sont les conséquences concrètes de la rupture de mon CDDU si la crise actuelle n'est pas assimilée à un cas de force majeure?

Conformément à l'article L.1243-4 du code du travail, si la crise actuelle n'est pas assimilée à un cas de force majeure, la rupture anticipée du CDDU à l'initiative de l'employeur ouvre droit à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations que le salarié aurait dû percevoir jusqu'au terme du contrat.

❖ Et si la crise devait être assimilée à un cas de force majeure ?

Dans cette hypothèse, il resterait possible de se prévaloir de l'article L.1243-4 alinéa 2 du code du travail qui prévoit que :

« Toutefois, lorsque le contrat de travail est rompu avant l'échéance du terme en raison d'un sinistre relevant d'un cas de force majeure, le salarié a également droit à une indemnité compensatrice dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat. Cette indemnité est à la charge de l'employeur ».

Si la crise ou ses effets peut être assimilée à un sinistre, la rupture du CDDU ou d'une promesse valant CDDU ouvre droit à une indemnité équivalente aux salariés qui auraient dû être perçus jusqu'au terme du contrat outre l'indemnité compensatrice de congés payés.

Si la crise ou ses effets ne devait pas être assimilée à un sinistre, la rupture du CDDU serait considérée comme légale et le salarié ne pourrait prétendre à aucune indemnité autre que celle compensant ses congés payés.

❖ Comment reconnaître une promesse de contrat de travail ?

Juridiquement, la promesse unilatérale de contrat de travail est le contrat par lequel une partie, l'employeur, accorde à l'autre, le salarié, 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 salarié.

Jérémie Assous

AVOCAT A LA COUR

La révocation de la promesse pendant le temps laissé au salarié pour opter n'empêche pas la formation du contrat de travail.

La promesse unilatérale de contrat de travail peut résulter d'un échange oral. L'écrit est uniquement conseillé pour des questions de preuve.

L'existence d'un engagement unilatéral de contrat de travail peut être reconnue même si, par exemple, la rémunération n'est pas spécifiée par écrit.

La difficulté pour le salarié sera de rapporter la preuve que la rémunération était convenue entre les parties.

Par exemple, en cas d'échanges de SMS entre deux tournages rapprochés, ou dans l'hypothèse de collaborations régulières pour un salaire journalier donné, il semble que la preuve de la fixation de la rémunération pourra être rapportée par un faisceau d'indices, apprécié au cas par cas.

❖ Quelle est la différence entre une offre de contrat de travail et promesse unilatérale de contrat de travail ?

Une offre de contrat de travail est un acte par lequel un employeur propose un engagement en précisant l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction.

Cet acte exprime la volonté de son auteur d'être lié en cas d'acceptation.

Cette offre peut être rétractée si elle n'est pas parvenue à son destinataire, avant expiration du délai fixé par son auteur ou à défaut à l'issue d'un délai raisonnable.

En cas de rétractation, le contrat de travail n'est pas conclu. La responsabilité extracontractuelle de l'employeur peut être engagée.

Il est dans les faits délicat de distinguer une promesse unilatérale de contrat de travail d'une offre de contrat.

Il faudra se rapporter au cas par cas aux écrits en présence et scruter les termes employés par les producteurs.

Alors que l'offre de contrat de travail exprimera la simple volonté de conclure un contrat de travail, la promesse de contrat de travail devra être caractérisée dès lors qu'un engagement de l'employeur à conclure un tel contrat est lisible.

En présence d'une offre non-expressément acceptée par le salarié, aucun contrat de travail ne vaut. Le bénéficiaire de l'offre ne pourra donc légitimement se prévaloir des droits résultants du contrat envisagée.

En revanche, dans le cas où l'offre de contrat de travail a été acceptée ou bien qu'une promesse unilatérale de contrat de travail est caractérisée, les droits du salariés sont opérants.