

Que vaut une promesse d'embauche ?

LES ECHOS - 27/01/11 Marie Hautefort

Tout dépend du degré de précision de la proposition, mais si celle-ci est bien précise à propos du poste à pourvoir, du salaire offert, des conditions de travail et de la date de prise de fonctions, alors elle équivaut à un contrat de travail, c'est ce que vient de décider la Cour de cassation (Cass. soc., 15 déc. 2010).

À lire les faits, on se dit que justice a été rendue. Jean-François démissionne un 6 juillet de la société où il travaillait depuis dix ans. Le 19, il rencontre un responsable dans un groupe qui veut le recruter. Il reçoit, par courrier, le 1^{er} août, une offre d'embauche pour un emploi en Guadeloupe. Tout y est, le lieu de travail, la qualification et le statut de l'emploi, la date d'embauche, le montant du salaire, soit tous les éléments essentiels du contrat de travail. Le 4 août, il renvoie cette proposition signée. Il y croit tellement qu'avant d'envoyer son acceptation, il a fait faire un devis pour son déménagement. On comprend donc sa colère quand, quelques jours après, il reçoit une lettre l'informant que, finalement, la direction du groupe ne donne pas suite à son offre.

Devant les prud'hommes, l'employeur avance un argument fondé sur le bon sens : le contrat de travail comportait une période d'essai qui aurait pu être rompue dès le premier jour de travail. Ayant la faculté de mettre fin à l'expérience dès le début du contrat, à plus forte raison devait-il le pouvoir avant que le contrat n'ait commencé.

Sans surprise, la Cour de cassation balaie l'argument et condamne l'employeur à payer un préavis et des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Ce qui est intéressant dans l'arrêt, ce n'est pas tant la solution - cela fait déjà quarante ans que la haute juridiction sanctionne les employeurs qui ne respectent pas leurs promesses d'embauche (Cass. soc., 17 mars 1971) - que la raison de la condamnation. La Cour le dit aujourd'hui clairement : une promesse d'embauche vaut contrat de travail.

Elle met ainsi fin à un certain flottement chez les juges, à propos de la manière d'évaluer l'indemnité due au salarié : ils savent désormais que les règles à appliquer sont celles du licenciement sans cause réelle et sérieuse.●