

#3 – LA FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

I. Régime de l'opération de recrutement

- L'employeur est soumis à 4 obligations :

Une obligation de **transparence**, **art. L1221-8 du CT**

→ Le candidat doit être informée des méthodes utilisées / collecte d'informations.

→ Information préalable du CSE sur les méthodes, **L2312-38**

Une obligation de **pertinence** des méthodes de techniques et d'évaluation, **art. L1221-8 al 3 du CT**

Une obligation de **finalité**, **art. L1221-6 du CT**

→ Il doit exister un lien direct et nécessaire entre les informations demandées et l'emploi concerné.

Une obligation de **non-discrimination**, **L1132-1 du CT**

Interdiction pour l'employeur de demander des informations relatives à :
L'état de santé, antécédents judiciaires, religion du candidat, appartenance du salarié à un syndicat.

⇒ Apport du RGPD

II. La promesse d'embauche

Avant contrat :

- Pourparlers
- Offre
- Promesse unilatérale

- **Art. 1124 du Code civil** : Une partie le promettant, accorde au bénéficiaire le droit d'opter pour un contrat, dont les éléments essentiels sont déterminés et pour la formation duquel, il ne manque que le consentement.
- **Ordonnance du 10 février 2016** : Révocation de la promesse unilatérale du contrat pendant le temps dédié au bénéficiaire d'opter. Cette révocation n'empêche plus la formation du contrat promis.
- Possibilité également d'émettre une offre (acte par lequel une personne va proposer un engagement comprenant les éléments essentiels du contrat envisagé), exprime la volonté d'être lié en cas d'acceptation.
→ C'est un acte unilatéral
- Possibilité également d'entrer en pourparlers



▪ Évolution jurisprudentielle :

- **Soc. 15 décembre 2010** : Définition très large de la notion de promesse d'embauche.
La promesse constitue une promesse d'embauche valant contrat de travail, l'écrit qui précise l'emploi occupé et la date d'entrée en fonction.
- **Soc. 21 septembre 2017** : Revirement de la définition de promesse.
C'est le contrat par lequel une partie, le promettant accorde à l'autre, le droit d'opter pour la conclusion d'un contrat de travail (emploi, rémunération et date d'entrée en fonction).

- ⇒ Identifier l'accord des parties, un droit d'opter et retrouver l'emploi, rémunération et date d'entrée en fonction.

III. La formation du contrat de travail

○ Conditions de fond

▪ **Art. L1221-1 du CT**

- Contenu licite et certain
- Capacité à contracter
- Consentement des parties
 - Erreur
 - Violence
 - Dol
 - L'employeur peut invoquer le dol du salarié avec les manœuvres mis en œuvre du salarié (exemple : diplôme, **Soc. 17 septembre 1995**).
 - Attention, ne vaut pas pour l'état de santé (**Ch. Soc. 21 septembre 2005**).
 - Manœuvres déterminantes
 - Erreur excusable (l'employeur doit avoir au préalable se renseigner)

○ Conditions de forme

- Principe : Consensualisme (le contrat de travail est soumise aux règles du droit commun)
- Nuance :
 - Contrats de travail dérogatoire
 - Déclaration préalable à l'embauche
 - Information du salarié lors de l'embauche
 - Visite d'information et de prévention
 - Mentions écrites
 - ⇒ Cas où le texte serait écrit dans une langue étrangère