Bulletin Social des étudiants du Master IIPGRDS

(Prévention et Gestion des Risques en Droit Social)

JANVIER 2016

Bulletin N°12

SOMMAIRE

Article n°1 : ***Les risques liés à la DPAE.....2***

Article n°2 : ***Loi Macron : l'instauration d'un « congé révision ».....3***

Article n°3 : ***Le quota de stagiaires en entreprise – Décret n° 2015-1359 du 26 octobre 2015.....4***

Article n°4 : ***La discrimination à l'embauche chez les femmes de plus de 45 ans et l'efficacité relative des dispositifs de lutte.....5***

Article n°5 : ***La promesse d'embauche : quels effets sur la relation entre le futur salarié et l'employeur ?.....6***

Master Prévention et Gestion des Risques en Droit Social : Un modèle qui mérite d'être salué

L'une des grandes ambitions portée par Monsieur François Hénot, Directeur du Master 2 Prévention et Gestion des Risques Sociaux, a été d'en ouvrir les portes ainsi que de donner une chance à différents profils, et non pas seulement aux étudiants de droit ayant eu un parcours classique. Dès lors, nous échangeons avec des étudiants et étudiant(e)s issus de droit social, de droit des affaires, d'un parcours plus « RH », ainsi qu'avec des personnes redevenues étudiantes l'espace de quelques mois et qui nous font part de leurs expériences par exemple en tant que secrétaire national syndical.

Riche de sa diversité et de la qualité de ses enseignements, ce qui fait à mon sens la force de ce Master, est, qu'il nous permet de confronter nos connaissances au regard des logiques pro-employeurs, ou pro-salariés, ainsi que des vérités syndicales « de terrain ». De même, le but premier des enseignants de ce Master ; qui sont, pour la plupart des professionnels ; est de sortir de ce côté théorique afin de se rapprocher le plus possible d'une réalité « pratique », en nous demandant, sans cesse, d'axer nos réflexions sur des logiques de prévention, d'anticipation des risques et également de réfléchir aux conséquences pratiques que peuvent entrainer nos prises de position.

Monsieur François Hénot a eu pour deuxième grande ambition de renforcer « la professionnalisation » de ce Master avec la possibilité de le suivre en alternance. Un certain nombre d'étudiants naviguent alors entre les cours de la Fac et le monde de l'entreprise, leur permettant ainsi de se familiariser à ce nouvel environnement et d'accumuler l'expérience nécessaire pour obtenir un emploi.

UNIVERSITÉ de Picardie Jules Verne

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335-3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II, et sous leur responsabilité.

Les risques liés à la DPAE

Quelles que soient la durée et la nature du contrat de travail envisagé, l'employeur ne peut embaucher de manière effective un salarié sans avoir procédé au préalable à une déclaration nominative auprès des organismes de protection sociale désignés à cet effet (Urssaf ou MSA pour les salariés agricoles). Sans quoi il encourt diverses sanctions, notamment pénales et administratives pour dissimulation d'emploi salarié. Sans compter les sanctions relevant de la procédure à suivre.

En effet dans l'ère du « tout numérique », la loi de financement de la sécurité sociale pour 2014 avait posé le principe de la dématérialisation de la DPAE. Le décret 2014-628 du 17 juin 2014, en avait alors confirmé l'abaissement du seuil. Ainsi, depuis le 1er octobre 2014, les employeurs qui relèvent du régime général de sécurité sociale et qui ont procédé à plus de 50 DPAE au cours de l'année civile précédente devront obligatoirement procéder à une déclaration par voie électronique l'année suivante (art.D1221-18 du C.trav). Quant aux employeurs dont les salariés relèvent du régime agricole le seuil est d'au moins 50 DPAE depuis le 1er janvier 2015. Le manquement au respect de cette obligation entrainera une pénalité financière de 0,5% du plafond mensuel de la sécurité sociale par salarié: soit 15,85 € en 2015 (art.D1221-19 C.trav).

Pour ceux qui ne sont pas soumis à cette obligation et qui procèdent par l'envoi du formulaire Cerfa 14738*01, il est fortement conseillé d'exécuter cette déclaration par voie électronique car depuis le 7 février 2015 l'URSSAF ne délivre plus d'accusés de réception. Or à défaut de DPAE, l'employeur est passible, d'une amende administrative, égale à 300 fois le taux horaire du minimum garanti : soit 1056€ au 1er janvier 2015 (Code du travail, art. L. 1221-11) ainsi que d'une amende de 5e classe (1.500 euros) pour défaut de déclaration. En outre, si l'omission est intentionnelle, le risque est d'être condamné pour travail dissimulé par dissimulation de travail salarié (art. L. 8221-5). Ce qui expose à de nombreuses sanctions, en particulier une amende pouvant aller jusqu'à 45.000 euros et 3 ans d'emprisonnement.

Le travail dissimulé par dissimulation d'emploi est caractérisé par la non-réalisation de la DPAE (Code du travail art. L8221-5-1°). Cette omission peut être considérée comme une fraude sociale car tout comme cette dernière la dissimulation d'emploi consacre un rôle central au caractère intentionnel, lequel justifie la mobilisation du droit pénal en la matière. Pourtant la chambre criminelle semble se reposer sur l'adage « nemo censetur ignorare legem. » puisqu' il ressort très clairement des arrêts de la chambre criminelle qu'il n'appartient pas aux juges du fond d'apprécier le caractère volontaire de l'inexécution reprochée à l'employeur ni le fait que ce dernier ait agi « en connaissance de cause ».

Par conséquent il déduit des seuls faits le caractère intentionnel de l'employeur. C'est dans ce cadre que la chambre criminelle a déterminé comme un travail dissimulé, le fait de ne pas avoir procédé à la DPAE (Cass. crim.27 sept. 2005, n° 04-85.558; Cass. crim.12 mai 2009, n° 08-87.418 ; Cass. crim.29 sept 2009, n° 08-82.691), ou par leur retard systématique, après l'embauche : après la période d'essai (Cass.crim.20 janv. 2015, n°14-80.532). Aux vues des différentes jurisprudences il semble y avoir une véritable présomption de culpabilité pesant sur l'employeur qui agirait toujours « en connaissance de cause ». Mais cette théorie pourrait porter atteinte au principe des délits et des peines.
En cette matière, la Chambre criminelle et la Chambre sociale n'ont pas la même exigence. La chambre sociale a jusqu'à aujourd'hui pris position pour l'employeur ignorant, en rappelant régulièrement que l'élément intentionnel ne pouvait pas se déduire de la simple constatation de l'élément matériel. Elle laisse ce critère indispensable à l'appréciation souveraine des juges du fond.

Elle rejette toute demande fondée sur le travail dissimulé pour absence de DPAE si le comportement délibéré de l'employeur n'est pas démontré (Cass.soc.6 oct. 2015, n°14-17.698, 2ème moyen de cassation). Et si toutefois elle l'admet ce n'est que dans le cas d'un faisceau d'indices, une accumulation de faits rapportant la mauvaise foi de l'employeur. Tel était le cas dans un arrêt rendu le 6 mai 2015 (n° 14-11.503), la chambre sociale déduisit le caractère intentionnel du défaut de DPAE cumulé à l'absence de bulletin de salaire pour la même période.
Par contre, la chambre sociale retient la responsabilité de l'employeur lorsque le fondement n'est pas celui de l'article L8221-5-1°. Ainsi le 4 novembre 2015, la chambre sociale retient le fondement de l'article 1382 pour faire droit à la demande de dommages-intérêts pour manquement de la société à ses obligations au titre des formalités d'embauche.

Si la chambre sociale s'attache à cette notion floue et pratiquement improuvable qu'est l'intention, c'est sans doute dans l'optique de concilier les intérêts de l'employeur surmené par les diverses déclarations qu'il a l'obligation d'effectuer avec ceux du salarié qui bénéficie d'une sécurité légale très importante.

Force est de constater que les pratiques tendent à faciliter la vie des employeurs, puisqu'à compter de janvier 2016 toutes les entreprises devront adopter la Déclaration Sociale Nominative qui depuis février 2015, remplace la Déclaration Unifiée de Cotisations Sociales, ainsi que le Bordereau Récapitulatif des Cotisations et qui devra alors se substituer à toutes autres déclarations sociales exception faite de la DPAE.

ELIANE PAAUWEN

Loi Macron : l'instauration d'un « congé révision »

La loi n° 2015-990 du 6 Août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques dite « Loi Macron » prévoit différentes mesures en matière d'emploi et de formation, nous nous focaliserons sur l'une d'elles passée quelque peu inaperçue et qui concerne des étudiants : celle prévoyant la création d'un congé pour examen pour les étudiants salariés.

Il semble important de revenir, avant toute chose, sur les raisons qui ont amené à la création de ce congé spécifique. En effet, le constat est toujours le même au fil des années : les étudiants sont obligés de faire des « petits boulots » pour payer leurs études. Ces mêmes « jobs étudiants » qui le plus souvent se font en soirée, voire la nuit ou le week-end. Comme on le sait les étudiants ont énormément de mal à concilier travail et études, au détriment de ces dernières.

C'est dans ce contexte et dans l'objectif de remédier à ce problème qu'a vu le jour ce congé pour examen à destination des étudiants salariés.

Avant-gardiste le syndicat étudiant la FAGE (Fédération des Associations Générales Étudiantes) avait déjà proposé, il y a un an, la création d'un tel dispositif. Ces derniers l'avaient appelé « congé révision » et estimaient comme primordial le fait que les étudiants puissent faire valoir, face à leur employeur, un droit à préparer leurs examens et à terme un « droit » à la réussite.

Cette idée a été reprise à l'occasion du dépôt de l'amendement 627 au Sénat. Ce dernier porté et défendu par Madame Dominique Gillot Sénatrice PS du Val-d'Oise, visait à créer un droit nouveau pour les étudiants salariés.

Les dispositions de cet amendement qui ont été adoptées par le Sénat et donc ajoutées au texte de loi permettront aux étudiant(e)s salarié(e)s de faire valoir leur droit légitime à préparer leurs examens.

Malheureusement, la disposition n'a pas été adoptée comme telle, et, a subit la censure du Sénat en sa disposition la plus importante : la rémunération de ce nouveau congé pour examen.

En effet, ce nouveau congé mis en place par la « Loi Macron », en ce qu'il a été adopté, dispose que : « Pour la préparation directe d'un examen, un étudiant justifiant d'une inscription valide et en cours au sein d'un établissement préparant l'obtention d'un diplôme d'enseignement supérieur a droit à un congé supplémentaire **non rémunéré** de cinq jours ouvrables par tranche de 60 jours ouvrables travaillés prévus par son contrat de travail.

Ce congé est pris dans le mois qui précède les examens. Il s'ajoute au congé payé prévu à l'article L. 3141-1 du Code du travail et, s'il y a lieu, au congé annuel pour les salariés de moins de 21 ans prévu à l'article L. 3164-9 du même code ».

Bien évidemment, la création de ce nouveau congé est un droit qui constitue une avancée réelle qui bénéficiera à grand nombre d'étudiants. Le problème est que, malheureusement, encore une fois, la disposition a été modifiée en séance en sa partie la plus importante, et que comme elle le prévoyait initialement, le maintien du salaire pendant ces 5 jours de congé a été supprimé.

On peut craindre alors légitimement que la création de ce nouveau congé n'est que peu d'effets, les étudiants salariés étant toujours dans la même situation à savoir : devoir faire un choix entre conserver leur emploi et réussir leurs examens.

Le résultat est connu d'avance. Les étudiants qui ont déjà du mal à boucler leurs fins de mois avec ces « jobs étudiants », renonceront probablement à faire valoir ce droit dans la mesure où ces derniers seront obligés de renoncer à 5 jours de salaire.

On imagine donc que le combat continue pour la FAGE avec comme objectif d'obtenir que ces 5 jours de congé pour examen soient rémunérés. Comme c'est d'ailleurs le cas pour les apprentis depuis 2009 avec la Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, qui a instauré un congé similaire donnant droit au maintien de la rémunération (article L. 6222-35 du Code du travail).

Demi échec pour les uns, demi succès pour les autres, on imagine aisément que la prochaine étape pour le syndicat étudiant en question, ainsi que pour Madame la Sénateur du Val d'Oise Dominique Gillot, sera d'obtenir que ce « congé révision » soit rémunéré. Cette dernière a d'ors et déjà assuré que « le sujet de la rémunération serait discuté à nouveau à l'Assemblée Nationale et en commission mixte paritaire ».

MATHIEU PERON

Le quota des stagiaires en entreprise – Décret n° 2015-1359 du 26 octobre 2015

Nombreux sont les élèves et étudiants, qui au cours d'une année scolaire, sont amenés à effectuer un stage en entreprise. La législation sur cette pratique a d'abord été inexistante et floue pour finir par se préciser au fil du temps.

La première tentative d'encadrement des stages s'est opérée par la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006, pour l'égalité des chances. Celle-ci a tenté d'encadrer les abus dans l'utilisation des stagiaires. A été ensuite promulguée la loi n°2014-788 du 10 juillet 2014 se rapportant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires. Le droit applicable en la matière étant quasiment inexistant ; cette loi a vocation à réduire la précarité de la situation de chaque stagiaire en entreprise et à rappeler le but de cette pratique fortement intégrée dans les différents cursus, qui est de conduire à l'emploi tout en répondant à des impératifs pédagogiques.

La loi n°2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche définit le stage comme « une période temporaire de mise en situation en milieu professionnel, au cours de laquelle l'étudiant acquiert des compétences professionnelles qui mettent en œuvre les acquis de sa formation en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'une certification ».

Les abus en la matière semblaient être récurrents ; en effet certaines entreprises utilisaient les stages en substitution d'emplois, pour effectuer des tâches permanentes dévolues aux salariés.
L'encadrement de ces abus s'est notamment opéré par l'instauration d'un quota maximum de stagiaires dans les entreprises, quota dont la fixation a été renvoyée, par la loi du 10 juillet 2014, à un décret du Conseil d'Etat. Ce plafond a été fixé par le décret n° 2015-1359 du 26 octobre 2015 relatif à l'encadrement du recours aux stagiaires par les organismes d'accueil, entré en vigueur le 29 octobre 2015.

Désormais le Code de l'éducation, dans son article R. 124-20, dispose que le nombre de stagiaires dont la convention de stage est en cours pendant une même semaine civile dans l'organisme d'accueil, ne peut excéder 15% de l'effectif pour les organismes d'accueil dont l'effectif est supérieur ou égal à 20, et 3 stagiaires pour les organismes dont l'effectif est inférieur à 20.

Cette initiative peut être saluée du point de vue du suivi, notamment pédagogique, des stagiaires dans l'organisme d'accueil. En effet le décret impose également qu'une même personne ne peut être désignée en qualité de tuteur dans plus de trois conventions de stage en cours d'exécution, ce qui paraît cohérent au vu de la précédente disposition.

De plus il était légitime de se demander comment ce suivi était effectué dans ce que l'on nommait autrefois les « boîtes à stagiaires », entreprises avec autant voire plus de stagiaires que de salariés.

Le nombre exact de stagiaires dans les entreprises sera également connu par leur inscription obligatoire dans le registre du personnel.

Néanmoins l'instauration de ce quota pourrait être un frein imposé aux potentiels candidats stagiaires. En effet, ce n'est pas un secret, la recherche de stage n'est pas chose facile, ce quota pourrait amener à une concurrence encore plus forte entre les candidats du fait d'une pénurie de places plus rapide et encore plus accentuée. Ce tremplin qu'est le stage, pourrait alors devenir plus inaccessible qu'il ne l'est actuellement, une crainte pour tout étudiant.

Nous remarquons que la législation concernant l'encadrement des stagiaires non existante dans un premier temps, est devenue du fait des abus et au nom de la protection des intéressés, fortement stricte au détriment peut-être des premiers concernés...

Il convient alors d'effectuer un suivi de l'évolution de la situation de ces derniers et de l'impact qu'aura notamment cette disposition qui fait débat, pour en tirer une réelle conclusion.

ANDIE RANDRIANANDRAINA

La discrimination à l'embauche chez les femmes de plus de 45 ans et l'efficacité relative des dispositifs de lutte

Lors d'un séminaire datant du 10 septembre 2015, l'association Force Femme a dévoilé les résultats d'une enquête portant sur les freins à l'emploi des femmes de plus de 45 ans. Cette enquête révèle que les stéréotypes et les préjugés des recruteurs à l'encontre de ces femmes sont bien présents, entraînant ainsi une discrimination à l'embauche.

L'article L1131-1 du Code du travail définit la discrimination comme le fait d'écarter une personne d'une procédure de recrutement en raison notamment de son sexe ou encore de son âge.

Voilà déjà un certain temps qu'une lutte a vu le jour afin d'éradiquer l'inégalité de traitement entre les hommes et les femmes dans le monde du travail. Cependant, dans ce cas précis, cette dernière se combine au problème de l'âge des femmes. Celles-ci se voient alors refuser l'accès à l'emploi, pour deux des vingt critères de discriminations sanctionnés par la loi. En effet, le taux d'emploi des femmes est de 67% (contre 76% pour les hommes) et ajoutant à cela une chance de retour à l'emploi des « séniors » deux fois plus faible que pour les autres, les femmes sont ainsi les « premières victimes du chômage et de l'emploi précaire » comme a pu l'affirmer, Madame Myriam EL Khomri, Ministre du travail. Cette dernière a d'ailleurs appelé à la mobilisation collective.

Parmi les mesures qui ont été prises, le gouvernement souhaite mettre en œuvre une campagne de « testing » pour permettre aux entreprises de prendre conscience des discriminations ou encore pour proposer des outils adaptés (notamment au niveau du recrutement avec la mise en place d'un plan d'action).

La question est de savoir si cette énième initiative pour faire reculer la discrimination à l'embauche des femmes va véritablement porter ses fruits. En effet, plusieurs mesures existent déjà pour lutter contre ce fléau comme le CV anonyme. Ce dernier, privé de toutes les données personnelles du candidat (tels que son identité, son âge, son adresse etc.) devait permettre aux employeurs de se concentrer uniquement sur l'expérience des postulants, évitant ainsi de priver l'entreprise d'une personne compétence sous prétexte que celle-ci soit une femme. Ce dispositif a été déclaré comme étant un échec. Il semble donc qu'un doute puisse subsister sur la mise en place d'un « testing » pour la cessation des discriminations à l'embauche chez les femmes de plus de 45 ans (bien qu'il s'agisse d'un outil différent de celui du CV anonyme).

Le « testing » est un moyen de se rendre compte, plus rapidement, de l'existence d'une discrimination. Le but est d'envoyer à l'employeur un CV similaire à celui du candidat, néanmoins, il différera d'une caractéristique que l'on soupçonne de donner lieu à discrimination (comme le genre ou l'âge par exemple). Par ce biais, l'idée est que si l'employeur ne retient pas la candidature du véritable demandeur, la discrimination pourra alors être bel et bien relevée.

Cependant, au-delà des interrogations quant à son réel impact sur le comportement futur de l'employeur, le « testing » reste un outil incertain car, à lui seul, il ne se suffira pas pour révéler une réelle discrimination. En effet, même si l'employeur n'embauche pas une femme, cela ne signifie pas pour autant qu'elle est victime d'une discrimination (peut-être n'aura-t-elle pas les compétences requises pour le poste par exemple). Dans un domaine aussi complexe la vigilance est donc de rigueur.

Par ailleurs, l'Etat a établi d'autres outils pour faciliter l'embauche des séniors comme, par exemple, les contrats aidés (contrat de génération, de professionnalisation etc.). Dans les conditions fixées par le décret n° 2011-524 du 16 mai 2011, les employeurs peuvent bénéficier d'une aide de l'État pour l'embauche d'un demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation. Avec toutes ces mesures, il paraîtrait logique que les inégalités entre jeunes et séniors reculent significativement or, depuis 2008, le nombre de demandeurs d'emploi séniors n'a cessé d'augmenter plus rapidement que pour les autres tranches d'âge.

Il s'avère donc que même si les initiatives de l'Etat sont sans aucun doute louables, les dispositifs de lutte contre la discrimination ne semblent pas avoir les résultats escomptés. Ainsi, peut-être serait-il bon que les employeurs prennent véritablement conscience des avantages liés à l'embauche d'un sénior (avoir un salarié dont l'expérience permettrait de mettre ses compétences à profit plus rapidement mais aussi une efficacité et un apport non négligeable pour l'entreprise) ce qui pourrait alors entraîner une évolution durable des mentalités dans ce domaine.

LAURA WIART

La promesse d'embauche : quels effets sur la relation entre le futur salarié et l'employeur ?

La promesse d'embauche n'ayant pas de définition dans le code du travail, sa valeur est donc définie par la jurisprudence.
Celle-ci peut intervenir à la suite de la phase de recrutement, lorsque le choix du candidat au poste est fixé. En cela, elle se distingue de l'offre d'emploi, ouverte à tous et moins précise. En effet, cette dernière ne communique pas à une personne précise et n'engage pas l'employeur envers celle-ci. La frontière entre l'offre d'emploi et la promesse d'embauche, qui vaudra contrat de travail est donc mince, mais réelle. Il est donc nécessaire de la détecter et de la respecter pour éviter tout risque : une promesse d'embauche vaut contrat de travail lorsqu'elle est suffisamment précise, par exemple quant au salaire, la nature de l'emploi, les conditions de travail, la date de prise de fonction.

En outre, il est de jurisprudence constante qu'une promesse d'embauche, dés lors qu'elle comporte la date d'entrée en fonction et le poste occupé, devient assez précise et est considérée valable. Ainsi, comme l'indique le moyen annexé à l'arrêt de cassation n°14-19068 : «Constitue une promesse d'embauche valant contrat de travail l'écrit qui précise l'emploi proposé et la date d'entrée en fonction, que la rupture de cet engagement s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.» (Cass. soc. 25 nov. 2015, n° 14-19068).

Dans un arrêt du 4 novembre 2015, la chambre sociale de la cour de cassation a de nouveau été confrontée à une utilisation controversée de la promesse d'embauche. En l'espèce, l'employeur promettant avait confirmé par lettre vouloir embaucher le futur salarié en tant que cadre mais n'avait pas honoré cet engagement. Le salarié avait donc bénéficié des indemnités afférant à un licenciement sans cause réelle et sérieuse, notamment l'indemnité de préavis.

La cour de cassation a jugé que cette indemnité de préavis restait due bien que le salarié n'avait pas encore pris ses fonctions : un contrat de travail avait été formé entre les parties et le fait que «le contrat ait été rompu avant tout commencement d'exécution n'exclut pas que le salarié puisse prétendre au paiement d'une indemnité compensatrice de préavis.» (Cass. soc. 4 nov. 2015, n° 14-14546).

La promesse d'embauche est une protection pour le salarié : aubaine pour le futur embauché lorsqu'il doit quitter le présent employeur pour le promettant à l'issue de son préavis, elle lui permet de mettre fin à son présent contrat de manière plus sécurisée voire de négocier un préavis moins long. Elle lie le candidat retenu à l'employeur tel un contrat de travail. Ainsi, en cas de rétractation de ce dernier, celui-ci pourra être tenu de payer des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, dont le montant sera calculé à hauteur du préjudice causé, ainsi qu'une indemnité de préavis. En effet, même si le travail effectif n'a pas commencé, une indemnité de préavis est due. L'employeur ne pourra donc pas, à titre d'exemple, évoquer une rupture de la période d'essai comme motif de rupture tant que la prestation effective de travail n'a pas débuté.

Dans une autre mesure, elle assure aussi une certaine protection à l'employeur : le salarié est également lié à l'employeur par cet accord. Ainsi si ce salarié se désiste, il encourt également certains risques et devra payer des dommages et intérêts à l'employeur auprès duquel il s'est rétracté (par exemple, l'équivalent du coût de son recrutement).

Elle constitue une sorte de prémisse de contrat de travail : elle lie les deux parties par un consentement supposant qu'ils se sont mis chacun d'accord sur les termes qu'elle comporte. Cependant, le contrat de travail conclu ultérieurement prévaut une fois communément signé : il peut prévoir, en outre, une période d'essai et autres clauses spécifiques que ce qui était prévu dans la promesse d'embauche. Ainsi, dés lors que les parties signent le contrat de travail ultérieur, cet accord « remplace » la promesse d'embauche, que l'on peut considérer comme conclue « en attendant » le contrat de travail, et chacune des parties ne sera plus en mesure de se prévaloir de la promesse d'embauche. Mais si l'employeur modifie dans le contrat de travail un élément, comme la rémunération, prévu dans la promesse d'embauche au moment de la signature de celui-ci, la faute pourra lui être imputable. Ce dernier doit donc être complet et rédigé en bonne et due forme.

OCEANE EMERY