

La promesse d'embauche

Description

La promesse d'embauche permet à l'employeur de sécuriser le recrutement d'un candidat en attendant l'établissement du contrat de travail.

Le Code du travail ne prévoit pas de conditions de forme spécifiques pour l'établissement de la promesse d'embauche. Toutefois, la proposition d'[embauche du salarié](#) doit respecter certaines conditions.

[Modèle de promesse d'embauche](#)

Qu'est-ce qu'une promesse d'embauche ?

La promesse d'embauche est un document dans lequel l'**employeur établit une proposition d'emploi** à un candidat.

Lorsque le candidat accepte la proposition, l'employeur est **tenu de se conformer à son engagement** de recruter ce dernier.

L'employeur peut rédiger une proposition d'embauche pour recruter un salarié qui travaille dans une autre entreprise ou pour remplacer un salarié en cours de procédure de [licenciement pour faute grave](#).

À noter : La promesse d'embauche n'est pas une étape obligatoire lorsqu'un candidat est retenu à l'issue des entretiens. Le candidat sélectionné ne peut donc pas l'exiger de l'employeur.

Par ailleurs, il est important de faire la différence entre offre de contrat de travail et promesse unilatérale de contrat de travail.

Quelle est sa valeur juridique ?

La valeur juridique de la promesse d'embauche dépend de sa nature. En effet, il est nécessaire de distinguer l'offre de contrat de la promesse unilatérale de contrat.

Alors que l'offre de contrat est un acte par lequel l'employeur propose au salarié un engagement à travailler dans l'entreprise, la **promesse unilatérale de contrat de travail constitue un contrat** par lequel l'employeur s'engage à embaucher le candidat qui accepte le contrat.

Ainsi, les **obligations et l'engagement des parties diffèrent** selon la forme de la promesse d'embauche :

- L'employeur n'est pas engagé par l'offre de contrat dès lors que le candidat n'a pas accepté cette offre ;
- En revanche, la promesse unilatérale de contrat engage l'employeur puisque celle-ci vaut contrat de travail.

Bon à savoir : Lorsque la proposition de l'employeur est acceptée et signée par le salarié, elle vaut contrat et engage les deux parties, qu'elle qu'en soit la forme.

Comment rédiger une promesse d'embauche ?

La loi ne prévoit **pas de règles particulières concernant la forme** de la rédaction de la promesse d'embauche.

Ainsi, l'établissement d'une offre de contrat de travail ou d'une promesse unilatérale de contrat de travail peut prendre plusieurs formes :

- acte écrit ;
- lettre ;
- courrier électronique ;
- fax.

Toutefois, l'employeur doit veiller à ce que la **promesse d'embauche soit claire et précise**. Le document doit notamment s'adresser à une personne bien déterminée.

Zoom : LegalPlace met à votre disposition un [modèle de promesse d'embauche](#). Celui-ci contient toutes les mentions obligatoires nécessaires et s'adapte facilement à votre situation grâce à un questionnaire personnalisé à remplir en ligne.

En outre, que ce soit une offre de contrat de travail ou une promesse unilatérale de contrat de travail, le document doit contenir les informations relatives :

- au poste ;
- à la rémunération ;

- au lieu de travail ;
- à la date d'entrée dans l'entreprise.

Par ailleurs, l'employeur **peut fixer un délai d'acceptation** de la promesse d'embauche. La détermination d'un délai n'est pas obligatoire mais cela permet au salarié de **bénéficier d'un temps de réflexion raisonnable**.

Bon à savoir : L'acte de proposition d'embauche peut inclure des conditions suspensives. Cela implique que sans la production des événements prévus, l'engagement ne tient pas.

Sous quelles conditions la promesse d'embauche peut-elle être rétractée ?

Les parties peuvent convenir d'un commun accord de la modification de la promesse d'embauche. Par ailleurs, l'employeur et le salarié peuvent se rétracter dans certaines conditions.

Modification de la promesse d'embauche

L'employeur et le salarié peuvent **modifier d'un commun accord** les éléments de la promesse d'embauche. Les parties peuvent également modifier les éléments du [contrat de travail](#) définitif par rapport à la promesse d'embauche initiale.

Toutefois, une partie **ne peut pas imposer à l'autre la modification d'un élément** de la promesse d'embauche.

En effet, lorsque le candidat n'accepte pas les conditions de la proposition de l'employeur, il peut librement la refuser.

Rétractation de l'employeur

Les conditions de rétractation de l'employeur ne sont pas les mêmes selon qu'il s'agit d'une offre de contrat de travail ou d'une promesse unilatérale de travail.

En effet, s'agissant de l'offre de contrat, l'employeur peut retirer son offre dans les cas suivants :

- sans condition lorsque le candidat n'a pas encore reçu l'offre ;
- si l'employeur a fixé un délai de réponse, il peut retirer son offre à l'expiration du

délai ou à défaut, à l'issue d'un délai raisonnable.

Dans tous les cas, la **rétractation de l'offre de contrat** par l'employeur empêche la formation d'un contrat de travail.

En revanche, concernant la **promesse unilatérale de contrat de travail**, la rétractation de l'employeur pendant le délai imparti au candidat n'empêche pas la formation du contrat de travail.

Par ailleurs, selon la jurisprudence de la Cour de cassation ([Cass. soc. 18-12-2013 n° 12-19.577](#)), la rupture de la promesse pendant le délai accordé au salarié peut être assimilée à un [licenciement sans cause réelle et sérieuse](#).

De plus, en cas de rupture abusive de la promesse d'embauche, l'employeur peut être condamné à **verser des dommages et intérêts** au candidat qui a subi un préjudice.

Rétractation du candidat

Le candidat peut **librement accepter ou refuser la proposition de l'employeur**, qu'il s'agisse d'une offre de contrat de travail ou d'une promesse unilatérale de contrat de travail.

L'employeur peut fixer un délai de réponse au salarié. A défaut, on estime que le candidat dispose d'un délai raisonnable pour donner une réponse à l'employeur.

En revanche, lorsque le candidat accepte l'offre ou la promesse unilatérale, **il ne peut plus se rétracter**. En effet, le candidat qui ne respecte pas son engagement peut être condamné à verser des dommages et intérêts à l'employeur.

FAQ

Peut-on faire une promesse d'embauche en CDD ?

Oui, la promesse d'embauche est autant valable pour un contrat à durée déterminée (CDD) que pour un contrat à durée indéterminée (CDI). De plus, la Cour de cassation a admis que le formalisme exigé pour les CDD ne s'impose pas lors de la rédaction d'une promesse d'embauche en CDD. Les dispositions de l'article L1242-12 du Code du travail ne s'appliquent donc pas à une promesse d'embauche.

Quelle est la durée de validité d'une promesse d'embauche ?

La loi ne prévoit pas de délai de validité d'une promesse d'embauche. C'est donc à l'employeur de prévoir ce délai. Toutefois, le délai imposé doit être raisonnable, c'est-à-dire suffisamment long pour permettre au candidat de prendre une décision. En l'absence de réponse du candidat dans le délai imparti, la promesse devient caduque.

La promesse d'embauche peut-elle être verbale ?

Il n'existe pas de règle interdisant la promesse d'embauche verbale. En effet, il n'y a aucun formalisme requis. Néanmoins, il est fortement recommandé d'opter pour une promesse écrite. Cette solution permet d'apporter la preuve de l'existence de cet acte. L'écrit est bien plus sécurisant pour les parties.