



QU'EST-CE QU'UNE PROMESSE D'EMBAUCHE ?

COMMENT DÉFINIR LA PROMESSE D'EMBAUCHE ?

Depuis une jurisprudence de la Cour de cassation du 21 septembre 2017, il faut dorénavant distinguer entre l'offre de contrat de travail et la promesse de contrat de travail.

→ L'offre de contrat est un acte par lequel un employeur propose un engagement précisant l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en poste, et par lequel il exprime sa volonté d'être lié en cas d'acceptation par le candidat. Cette offre doit préciser l'emploi, la date d'entrée en fonction, la rémunération et le lieu de travail. Il s'agit d'une simple offre de contrat.

→ La promesse unilatérale de contrat de travail est l'acte par lequel un employeur promet un engagement à un candidat. La promesse doit préciser l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction, et le lieu de travail. Cette promesse vaut contrat de travail.

QUELLE FORME PREND-ELLE ?

L'offre de contrat ou la promesse de contrat de travail peuvent être orales. Cependant, il

est préférable, pour des raisons de preuves, que la promesse soit écrite. Dans le cas d'une promesse de contrat de travail faite par écrit, les juges considèrent cette promesse comme une offre ferme et définitive.

L'EMPLOYEUR PEUT-IL SE RÉTRACTER ?

→ Oui, si la proposition d'embauche ne précise pas l'un des éléments identifiés comme essentiels, c'est-à-dire l'emploi proposé, la rémunération et date d'embauche. Elle ne peut pas être considérée comme une offre de contrat ni une promesse de contrat au sens de la jurisprudence. De ce fait, la rétractation de l'employeur est alors possible sans que celui-ci n'ait à verser d'indemnisation au salarié.

→ Oui, si la proposition est une offre de contrat et qu'elle n'est pas encore parvenue à son destinataire. En effet, l'employeur n'est pas engagé tant que le salarié ne l'a pas acceptée. En revanche, s'il a fixé un délai de réflexion au salarié, l'employeur ne peut pas se rétracter avant l'expiration de celui-ci ou, à défaut de délai fixé par l'employeur, à l'issue d'un délai raisonnable. Faute de quoi, l'employeur engage sa responsabilité

extracontractuelle et encourt le risque de devoir verser des dommages-intérêts au salarié.

→ Non, si la proposition est une promesse de contrat. Elle engage l'employeur dès lors qu'elle a été émise. La jurisprudence antérieure aux arrêts du 21 septembre 2017 devrait continuer à s'appliquer. Celle-ci considèrerait qu'en cas de rétractation de la promesse d'embauche sans motif légitime, la rupture par l'employeur s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, ouvrant droit au profit du salarié à des indemnités au titre de la rupture abusive et à une indemnité compensatrice de préavis.

LE SALARIÉ PEUT-IL SE RÉTRACTER ?

Il ressort de la jurisprudence que le salarié qui a accepté formellement un poste ne peut pas se rétracter au dernier moment. Le juge considère alors que le salarié est responsable de la rupture du contrat et doit, en conséquence, verser à l'employeur une indemnité compensatrice de préavis et des dommages-intérêts pour engagement non tenu.

Franck Boissart