

La promesse d'embauche

Description

La promesse d'embauche, comme son nom l'indique, est un engagement pris par l'employeur pour embaucher un candidat. Cette promesse a un double avantage. Pour l'employeur, c'est un moyen de [sécuriser l'embauche du candidat](#) pendant la préparation de son contrat de travail. Du côté du candidat, cette promesse peut signifier la fin de sa recherche d'emploi.

[Modèle de promesse d'embauche](#)

Qu'est-ce que la promesse d'embauche ?

La promesse d'embauche est un document par lequel l'**employeur formule une offre d'emploi à un candidat**.

La Cour de cassation a introduit une nouvelle distinction entre une **offre de contrat de travail** et une **promesse unilatérale de contrat de travail**.

Cette distinction est cruciale, notamment en cas de retrait de l'offre par votre futur employeur.

Il n'y a plus de "**promesse d'embauche**" en tant que telle.

Elle a été remplacée par deux concepts distincts :

- L'offre de contrat de travail
- La promesse unilatérale de contrat.

Quelle est la différence entre l'offre de contrat de travail et la promesse unilatérale de contrat ?

L'offre de contrat de travail et la promesse unilatérale de contrat, bien qu'elles ne soient pas explicitement définies par la loi, sont régies par la jurisprudence.

L'offre de contrat de travail est une **proposition d'embauche simple** émise par l'**employeur**.

En tant que candidat, vous avez la liberté de la refuser, et de même, l'employeur a la possibilité de la retirer.

La **promesse unilatérale de contrat de travail** est l'engagement par lequel l'employeur donne à un candidat la possibilité de conclure un [contrat de travail](#).

Pour que le contrat de travail soit établi, il ne manque que l'accord du bénéficiaire. L'employeur ne peut plus se rétracter de son intention d'embaucher le candidat, même si ce dernier n'a pas encore signé le contrat. A ce titre, l'employeur est donc engagé.

A noter: En pratique, seule la promesse unilatérale de contrat de travail est considérée comme une promesse d'embauche.

La différence entre ces deux actes repose donc sur les conséquences en cas de retrait de l'offre pendant la période laissée au candidat afin de se décider.

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.

Quelles sont les conditions de l'offre et de la promesse d'embauche?

Pour parler de promesse d'embauche, il faut remplir un certain nombre de conditions.

Faisons le point sur celles-ci dans ce chapitre.

Conditions de l'offre de contrat de travail

Pour être valable l'offre doit préciser les éléments suivants :

- Identité et adresse des parties ;
- Fonction et qualification professionnelle ;
- Lieu de travail ;
- Durée du travail ;
- Rémunération (salaire et primes) ;
- Congés payés ;

- Durée de la période d'essai ;
- Délais de préavis en cas de rupture du contrat ;
- Éventuellement [clause de non-concurrence](#) ou de mobilité.

Conditions de la promesse unilatérale de contrat

Pour être valable, la promesse unilatérale d'embauche doit quant à elle comporter les éléments suivants :

- Identité et adresse des parties ;
- Fonction et qualification professionnelle ;
- Lieu de travail ;
- Durée du travail ;
- Rémunération (salaire et primes) ;
- Congés payés ;
- Durée de la période d'essai ;
- Délais de préavis en cas de rupture du contrat ;
- Éventuellement clause de non-concurrence ou [de mobilité](#) ;
- Ainsi qu'un délai de réflexion pour le candidat.

Bon à savoir : si la promesse n'indique pas le délai de réflexion, il sera convenu que le candidat devra répondre dans un délai raisonnable de 15 jours en général.

Étant donné que le contenu des deux actes est identique, **il appartiendra aux juges de vérifier** qu'il s'agisse bien d'une promesse unilatérale de contrat et non simple offre de contrat de travail.

Quels sont les cas d'application de la promesse unilatérale de contrat ?

Une telle promesse peut être faite pour divers types de contrats, tels que

- Un [contrat à durée indéterminée \(CDI\)](#) ;
- Un [contrat à durée déterminée \(CDD\)](#),
- Un contrat de professionnalisation ;
- Un contrat d'apprentissage.

Il est aussi envisageable de faire une **promesse d'embauche à un candidat étranger** pour l'aider à régulariser sa situation.

Pour ce faire, vous devrez remplir un **formulaire Cerfa n° 15186*03 de promesse d'embauche**, nommé "demande d'autorisation de travail pour conclure un contrat de travail avec un salarié étranger".

Quelle est la valeur juridique de la promesse unilatérale de contrat et de la promesse de contrat de travail ?

La valeur de la promesse d'embauche diffère selon qu'il s'agit d'une offre de contrat de travail ou d'une promesse unilatérale de contrat de travail.

Valeur d'une promesse unilatérale de contrat de travail

À partir de l'instant où l'employeur envoie une **promesse unilatérale de contrat de travail, le candidat est considéré comme un salarié**, sous réserve qu'il accepte l'offre pendant le délai de réflexion qui lui a été accordé.

Ainsi, si l'employeur retire l'offre pendant ce délai, il y a un **licenciement sans cause réelle et sérieuse**.

Valeur d'une offre de contrat de travail

Il s'agit ici d'une simple **offre de contrat de travail**.

Ainsi, l'employeur peut **librement retirer son offre** pendant le délai imparti et avant l'acceptation de l'offre par le candidat.

Quelles sont les conséquences engendrées par la rupture ?

Les conséquences concernent tant le candidat que l'employeur. Elles diffèrent également selon qu'il s'agisse d'une promesse unilatérale de contrat ou d'une offre de contrat de travail.

En cas de promesse unilatérale de contrat

Du côté de l'employeur, le retrait de la **promesse unilatérale de contrat** pendant la période laissée au candidat afin d'accepter l'offre est [un licenciement sans cause réelle et sérieuse](#) si le contrat envisagé était un CDI.

Elle sera considérée comme une [rupture abusive](#) s'il s'agissait d'un **CDD** en plus, des éventuels **dommages et intérêts**.

Du côté du salarié, s'il accepte l'offre et ne respecte pas son engagement par la suite, il pourra être **condamné à verser des dommages et intérêts**.

En cas d' offre de contrat de travail

En ce qui concerne l'employeur :

- Il peut librement retirer son offre pendant la période de réflexion, en cas de retrait, il sera condamné à payer des dommages et intérêts ;
- Si l'offre est acceptée par le candidat, le retrait s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse s'il s'agissait d'un CDI ou d'une rupture abusive s'il s'agissait d'un CDD.

Pour ce qui est du salarié :

- Il peut librement décider d'accepter ou de refuser l'offre de contrat de travail ;
- Une fois l'offre acceptée, le candidat ne peut plus se retirer sous peine d'être condamné à verser des dommages et intérêts à son 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.