La rupture de la promesse d'embauche

Description

Une [promesse d'embauche](#) peut être rompue pour diverses raisons. La rupture peut intervenir à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

Une telle promesse d'embauche intervient dans le cas où le [contrat de travail \(CDI ou CDD\)](#) n'est pas immédiatement signé. Elle permet à l'employeur et au futur salarié de s'engager à travailler ensemble au moment de la signature du contrat de travail.

[Modèle de promesse d'embauche](#)

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

Préalablement à la conclusion d'un contrat de travail, l'employeur peut proposer au candidat une promesse d'embauche. Cette promesse peut prendre la forme d'une offre de contrat de travail ou d'une promesse unilatérale de contrat de travail.

La définition de la promesse d'embauche

Une promesse d'embauche est un **document pré-contractuel** rédigé par l'employeur. En revanche, établir un tel document n'est pas une obligation dans le processus de recrutement.

De ce fait, il s'agit d'une offre d'emploi ferme et définitive adressée par l'employeur à un candidat, pour un poste défini. Par exemple, l'employeur peut fournir une promesse d'embauche pour [un travailleur sans-papier](#) ou pour embaucher un [salarié étranger européen](#).

Toutefois, il existe plusieurs formes de promesse d'embauche dont la portée diffère selon le type de promesse.

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.

Les formes de promesses d'embauche

Depuis les arrêts du 21 septembre 2017 ([Cass. Soc. 21 septembre 2017, n°16-20.103 & n°16-20.104](#)), la promesse d'embauche ne vaut plus automatiquement contrat de travail.

Ainsi, on distingue aujourd'hui 2 formes possibles de promesses d'embauche :

- L'offre de contrat de travail est une proposition d'engagement précisant l'emploi, la rémunération, la date d'entrée en fonction et exprime la volonté d'être lié en cas d'acceptation pendant le délai de réflexion ou à l'écoulement de celui-ci ;
- La promesse unilatérale de contrat de travail qui elle est un contrat. Il s'agit donc d'un véritable engagement grâce auquel l'employeur accorde au bénéficiaire le droit d'opter ou non pour la conclusion du contrat de travail. Il ne manque plus que le consentement du bénéficiaire de la promesse pour que le contrat soit conclu.

De plus, si la promesse est soumise à une condition (comme l'obtention d'un diplôme), on parle alors de **promesse d'embauche conditionnelle**.

Le contenu d'une promesse d'embauche

La promesse d'embauche est formulée à l'**écrit** (par lettre, fax ou courrier électronique).

Elle doit **obligatoirement** contenir les mentions suivantes :

- L'emploi proposé ;
- La rémunération pour le poste ;
- La date d'entrée en fonction du salarié ;
- Le lieu de travail.

Les employeurs peuvent également choisir d'y insérer des mentions facultatives, comme un délai de réponse, une clause de garantie d'emploi, etc.

Bon à savoir : une promesse qui ne fait pas état de ces mentions obligatoires constitue une simple offre d'emploi et n'engage pas fermement l'employeur ([Cass. Soc. 12 juillet 2006, n°04-47.938](#)).

Quelles sont les conséquences de la rupture d'une promesse d'embauche à l'initiative de l'employeur?

La rupture d'une promesse d'embauche à l'initiative de l'employeur emporte différents effets selon que cette promesse soit une offre de contrat de travail ou une promesse unilatérale de contrat de travail.

La rupture d'une offre de contrat de travail

Face à une offre de contrat de travail, une fois émise l'employeur peut se **rétracter librement** s'il est dans une des situations suivantes:

- L'offre n'est pas encore parvenue à son destinataire ;
- Le délai de réflexion accordé au bénéficiaire (s'il est prévu) est écoulé ;
- Il n'a reçu aucune réponse de la part du bénéficiaire, et un délai dit "raisonnable" s'est écoulé avant qu'il ne se rétracte.

Toutefois, si l'employeur se rétracte de **manière irrégulière**, c'est-à-dire en dehors des cas mentionnés ci-dessus, et notamment **pendant le délai de réflexion** laissé au salarié, cela fait obstacle à la conclusion du contrat de travail et engage la responsabilité **extra-contractuelle** de l'employeur.

De ce fait, il peut être condamné à indemniser le candidat en lui versant des **dommages-intérêts** si ce dernier rapporte la preuve de son préjudice causé par le retrait de l'offre.

La rupture d'une promesse unilatérale de contrat de travail

D'une part, la révocation d'une promesse unilatérale de contrat par l'employeur pendant le temps laissé au bénéficiaire pour opter n'empêche pas la formation du contrat de travail promis.

D'autre part, la rupture injustifiée d'une telle promesse d'embauche par l'employeur, s'analyse en un [licenciement sans cause réelle et sérieuse \(Cass. Soc. 18 décembre 2013; n°12-19.577\)](#).

De plus, si le contrat promis est un **CDI**, l'employeur risque de devoir indemniser le salarié en lui versant une **indemnité compensatrice de préavis** au prorata de son

ancienneté et/ou des dommages-intérêts en cas de rupture abusive s'il a subi un préjudice.

Si le contrat envisagé est un **CDD**, alors le montant des dommages-intérêts doit au minimum correspondre aux rémunérations versées au candidat jusqu'au terme du contrat.

A noter : le salarié doit saisir le Conseil de prud'hommes compétent pour obtenir le versement des dommages-intérêts. Dans ce cas, il est préférable de disposer d'une promesse d'embauche écrite.

Le cas particulier de la rupture d'une promesse d'embauche conditionnelle

Un promesse d'embauche soumise à la réalisation de certaines conditions (examen, obtention d'un diplôme, ouverture d'une nouvelle structure), implique que ces dernières soient **expressément mentionnées par écrit** dans la promesse.

Si la condition n'est pas remplie à l'expiration du délai mentionné ou d'un délai raisonnable, la promesse devient **caduque**.

Dans ce cas, l'employeur n'est pas tenu d'indemniser le candidat.

Attention : une condition insérée dans une promesse d'embauche ne doit pas constituer une [discrimination à l'embauche](#). Si la situation remplit [les critères](#) d'une telle discrimination, il existe [des recours](#) pour les candidats qui en sont victimes.

Quelles sont les conséquences de la rupture d'une promesse d'embauche à l'initiative du salarié?

Le salarié qui accepte une promesse d'embauche est engagé envers son employeur.

Cependant, à l'instar de l'employeur, un salarié peut revenir sur son engagement. En pratique, cette situation est relativement rare.

En cas de rupture abusive d'une promesse de contrat de travail par le salarié, l'employeur peut prétendre à des **dommages-intérêts** en fonction du préjudice subi par la renonciation ([Cass. Soc. 29 mars 1995, n°91-44.288](#)).

Devant les tribunaux, **3 éléments** sont pris en compte pour évaluer le préjudice subi

par l'employeur et l'indemniser :

1. L'importance de la perturbation des activités de l'entreprise eu égard à l'absence du salarié recruté ;
2. Le coût du dispositif de recrutement notamment en cas de intervention d'un cabinet spécialisé ;
3. La spécialité et l'importance des fonctions du poste du salarié.

Quels sont les recours possibles en cas de litige?

En cas de litige entre l'employeur et le salarié relatif à une promesse d'embauche comportant toutes les mentions obligatoires, l'instance compétente pour en connaître est le **Conseil de Prud'hommes**.

Si ce dernier estime que le licenciement est injustifié, il peut proposer la **réintégration** du salarié dans l'entreprise en conservant ses avantages. En cas de refus, le juge octroie une **indemnité** en réparation du préjudice subi au titre de la rupture de son contrat de travail.

Si le litige porte sur des mentions manquantes de la promesse d'embauche, il doit être porté devant le **tribunal judiciaire**.

FAQ

Quelle est la différence entre une offre de contrat de travail et une promesse de contrat de travail?

Une offre de contrat de travail est un acte par lequel l'employeur propose un engagement pour un poste à un candidat. Une promesse de contrat de travail est d'ores et déjà un contrat par lequel l'employeur offre au bénéficiaire le droit d'opter pour le contrat de travail définitif.

L'employeur peut-il se rétracter après une promesse d'embauche?

En cas de promesse d'embauche (offre ou promesse de contrat de travail),

l'employeur peut se rétracter. Selon les situations, cette rétractation peut être abusive et entraîner des conséquences plus ou moins importantes.

Combien de temps dure une promesse d'embauche?

Le délai accordé au candidat pour opter doit être raisonnable et suffisamment long. Au-delà du délai fixé ou d'un délai raisonnable, la promesse ou l'offre devient caduque.