



Distinction entre l'offre de contrat et la promesse unilatérale de contrat de travail

Actualité législative publié le 21/03/2018, vu 1848 fois, Auteur : [Droit social Rh](#)

La Chambre Sociale de la Cour de Cassation semble mettre fin à la notion de "promesse d'embauche" dans un arrêt du 21 septembre 2017 (Cass., Soc., 21 septembre 2017, n°16-20.103) en consacrant les notions d'offre de contrat de travail et de promesse unilatérale de contrat de travail.

La Chambre Sociale de la Cour de Cassation semble mettre fin à la notion de "promesse d'embauche" dans un arrêt du 21 septembre 2017 (Cass., Soc., 21 septembre 2017, n°16-20.103) en consacrant les notions d'"offre de contrat de travail" et de "promesse unilatérale de contrat de travail".

La promesse d'embauche était traditionnellement considérée comme l'offre ferme et précise d'un employeur de recruter une personne déterminée. Ainsi, selon une jurisprudence bien établie constitue une promesse d'embauche l'engagement pris par un employeur d'embaucher une personne déterminée à une date précise (Cass., Soc., 12 avril 1995; n°91-44.249, inédit) et ce, même parfois en l'absence de précision sur la rémunération (Cass., Soc., 27 février 2002; n°00-41.787).

L'arrêt rendu le 21 septembre 2017 semble mettre fin à cette notion et consacre une distinction pure et simple entre les notions d'offre de contrat de travail et de promesse unilatérale de contrat de travail.