



La promesse d'embauche du salarié

publié le **10/09/2008**, vu **6733 fois**, Auteur : [Experatoo](#)

Par transposition des règles civilistes relatives à la formation des contrats, l'offre d'embauche est une manifestation unilatérale de volonté, qui consiste pour l'employeur à émettre, à l'attention de tout candidat intéressé (autrement dit du public) ou à l'attention d'une personne déterminée (nommément désignée et donc identifiée), une proposition de conclure un contrat de travail, à des conditions déterminées ou du moins déterminables.

Validité d'une promesse d'embauche

Pour être pleinement valable, l'offre d'embauche doit être sérieuse et donc réfléchie, ce qui n'est pas le cas d'une offre fantaisiste ou de celle faite par simple plaisanterie. Ensuite, l'offre d'embauche doit être ferme, en ce sens que la volonté de pourvoir un emploi doit être définitivement arrêtée par son auteur. Enfin, dans la mesure où l'offre d'embauche est destinée à donner naissance à un contrat de travail à la seule condition d'être acceptée, elle doit être suffisamment précise pour qu'une acceptation pure et simple par son destinataire (sous la forme d'un simple « oui ») suffise à former valablement ce contrat.

L'inexécution ou la rétractation de la promesse d'embauche

Selon la jurisprudence, l'inexécution ou la rétractation hâtive d'une promesse d'embauche par l'employeur n'est pas, en soi, abusive, lorsqu'elle est justifiée par un motif légitime, qui peut, semble-t-il, aussi bien concerner la personne du bénéficiaire de la promesse que celle de l'employeur. Dans ce cas, le destinataire de la promesse ne saurait être fondé à réclamer à l'employeur concerné des dommages et intérêts, sauf à démontrer que celui-ci a, par ailleurs, observé, à son égard, un comportement blâmable.

En revanche, lorsqu'elle n'est pas justifiée par un motif légitime, l'inexécution ou la rétractation hâtive de la promesse d'embauche par l'employeur est abusive. Dans ce cas, la jurisprudence considère que, dans la mesure où la promesse d'embauche constitue un « véritable contrat de travail », le destinataire de cette promesse est fondé à faire qualifier la rupture de cette promesse de licenciement abusif et à réclamer, par voie de conséquence, à l'employeur qui ne l'a pas respectée, les indemnités de préavis et de licenciement