



Promesse d'embauche et période d'essai : gare aux surprises

publié le **29/06/2014**, vu **7225 fois**, Auteur : [Juris Social](#)

Analyse de l'arrêt rendu par la Chambre sociale de la Cour de Cassation le 12 juin 2014 (pourvoi n°13-14258)

Pour rappel la promesse d'embauche est un « précontrat » lequel est rédigé afin de garantir la réciprocité d'une embauche, notamment lorsque le poste proposé par l'employeur n'existe pas encore ou voire même lorsque le candidat auditionné n'est pas immédiatement disponible (préavis par exemple).

Bien qu'elle ne soit nullement prévue dans le code de travail la promesse d'embauche a une véritable valeur juridique, engageant à la fois le futur salarié mais également le futur employeur, sous réserve de respecter un certain formalisme que la jurisprudence a défini. Notamment une promesse d'embauche peut produire des effets juridiques dès lors qu'elle présente un caractère ferme, précis et inconditionnel. Elle doit contenir la nature de la prestation de travail, la date d'embauche, la durée de l'engagement, la rémunération versée.

Un arrêt a même permis de considérer une promesse d'embauche valable dès lors que la date d'entrée et l'emploi proposé avait au moins été définis (*Cass. Soc. 27 février 2002, n° 00-81.787*).

En conclusion une promesse d'embauche respectant les critères précités vaut contrat de travail (*Cass. Soc. 15 décembre 2010, n° 08-42.951*).

En l'espèce une salariée avait signé une promesse d'embauche par laquelle l'employeur s'engageait à l'employer sous contrat à durée déterminée du 11 avril au 11 octobre en tant que serveuse. Lors de la signature du contrat définitif le premier jour de travail, soit le 11 avril, la salariée découvre mention d'une période d'essai d'une durée de 1 mois. L'employeur procédera à la rupture de cette période d'essai 3 semaines après le début du contrat.

La salariée contestait l'existence même de la période d'essai, arguant entre autres de l'application de l'Article L1221-23 qui prévoit que l'existence d'une période d'essai ne se présume pas et doit être expressément stipulée dans le contrat de travail pour être opposable au salarié. A ses yeux la promesse d'embauche devait nécessairement prévoir dès le départ la possibilité d'une période d'essai.

La Cour de Cassation ne partage pas les moyens évoqués et considère que la signature d'une promesse d'embauche ne fait pas obstacle à ce que le contrat à durée déterminée prévoit finalement une période d'essai alors que celle-ci n'était pas mentionnée dans la promesse d'embauche.

Par ailleurs l'employeur n'est pas lié par une promesse d'embauche si le salarié accepte de signer un contrat moins avantageux que cette promesse. Il faudra que le salarié puisse démontrer l'existence d'un vice du consentement pour priver d'effet le contrat de travail qui s'est valablement

substitué à la promesse d'embauche (*Cass. Soc. 8 novembre 2006, n° 04-45.251*).

Il convient de rappeler qu'à l'inverse si la promesse d'embauche stipulait une période d'essai mais que le contrat final n'en prévoit pas, aucune période d'essai ne peut être valablement opposée au salarié (*Cass. Soc. 13 juin 2012, n° 11-10.645*).