



La promesse d'embauche ne vaut plus embauche ?

publié le 13/01/2018, vu 3527 fois, Auteur : [Maître ARBEZ-NICOLAS](#)

Alors que la Cour de Cassation avait dégagé un principe selon lequel une promesse d'embauche valait contrat de travail dès lors qu'elle en précisait les éléments essentiels, celle-ci a opéré un revirement de jurisprudence dans le cadre de deux arrêts marquants du 21 septembre 2017 n°16-20103 et 16-20104.

Avant les arrêts du 21 septembre 2017, la Cour de Cassation considérait que l'écrit par lequel l'employeur précisait l'emploi proposé, la date d'entrée et le salaire, constituait une promesse d'embauche valant contrat de travail.

Aussi, l'employeur ne pouvait pas se rétracter et la rupture de la promesse d'embauche s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse. (Voir notamment en ce sens Arrêt Cour de Cass. Soc. 19/11/2014 n°13-19483).

L'employeur s'exposait dans ce cas à devoir verser au salarié des indemnités pour rupture abusive.

Désormais, il y-a lieu de distinguer l'offre d'embauche et la promesse unilatérale du contrat de travail.

La Cour de Cassation fonde son revirement sur le droit des obligations, tel qu'il résulte de l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 et adopte une position dans la lignée de celle retenue par la Chambre civile.

L'offre de contrat de travail est l'acte par lequel l'employeur propose un engagement précisant l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction, et exprime la volonté de son auteur d'être liée en cas d'acceptation.

L'offre peut être librement rétractée par l'employeur tant qu'elle n'est pas parvenue à son destinataire.

La rétraction avant l'expiration du délai fixé par son auteur ou, à défaut, à l'issue d'un délai raisonnable, fait obstacle à la conclusion d'un contrat de travail.

En d'autres termes, l'employeur pourra se rétracter et revenir sur son offre tant que le candidat à l'embauche n'aura pas donné son accord ou avant qu'il ne l'ait reçue.

Le contrat de travail ne sera pas formé.

Toutefois, la responsabilité extra-contractuelle de l'employeur pourra être recherchée. Autrement dit, l'employeur pourra être condamné à verser des dommages intérêts si le candidat est en mesure d'apporter la preuve d'un préjudice.

En revanche, **la promesse unilatérale de contrat de travail** est l'acte par lequel l'employeur accorde au candidat le droit d'opter pour la conclusion du contrat de travail, dont l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction sont déterminés.

L'employeur ne peut révoquer la promesse pendant le délai laissé au bénéficiaire pour opter pour la conclusion du contrat de travail.

Dans ce cas, la promesse d'embauche vaut contrat de travail. Il ne manque plus que le consentement du bénéficiaire pour finaliser la conclusion du contrat de travail.

Cette règle correspond à celle posée par l'article 1224 du Code civil issu de l'ordonnance du 10 Février 2016

Marie-Laure ARBEZ-NICOLAS

Avocat