



LA VALEUR DE LA PROMESSE D'EMBAUCHE

Actualité législative publié le **05/02/2016**, vu **3664 fois**, Auteur : [Maître ARBEZ-NICOLAS](#)

A l'inverse d'une simple offre d'emploi (qui n'oblige pas les parties), la promesse d'embauche est créatrice d'obligations et de droits.

Si l'employeur effectue une simple proposition d'emploi, il peut se rétracter. Lorsque l'employeur formule une promesse d'embauche, il lui sera plus difficile de se désengager.

Quelles sont les caractéristiques de la promesse d'embauche ?

Lorsque la promesse ne mentionne ni l'emploi, ni la rémunération, ni la date d'embauche, ni le temps de travail, nous sommes en présence d'une simple offre d'emploi, laquelle n'engage pas l'employeur (Cass. Soc. 12 Juillet 2006 n°79-47938).

L'offre d'emploi qui est précise, ferme, indique les éléments essentiels du contrat, et est adressée au candidat, constitue quant à elle une promesse d'embauche.

Cependant, la Jurisprudence n'exige pas que la promesse d'embauche contienne toutes les clauses essentielles du contrat.

Ainsi, pour la Haute Juridiction constitue une promesse d'embauche :

- L'écrit qui précise l'emploi proposé et la date d'entrée en fonction (Cass. Soc. 15 décembre 2010 n°08-42.951).
- Une lettre certifiant l'embauche et précisant la rémunération (Cass. Soc. 24 mars 2010 n°08-40920)
- Une lettre proposant un poste de gardien, sous la condition de l'obtention d'un marché, et précisant la rémunération et la date d'entrée en fonction (la qualification et le poste proposé faisaient défaut). (Cass. Soc. 13 mai 2003 n°01-42.729).

La promesse d'embauche peut prendre différentes formes

La promesse peut être orale ou écrite. Il peut s'agir d'une lettre, d'une attestation. Mais également d'un courriel, d'un fax, dès lors que l'employeur est identifié comme l'auteur. (Cass. Soc. 14 Janvier 2004 n°01-45894, 16 mai 2007 n°06-40665).

La promesse d'embauche vaut contrat de travail

Une promesse d'embauche valablement constituée vaut contrat de travail. En principe, l'employeur ne peut donc pas se rétracter.

Si l'employeur décide finalement de ne pas donner suite à la promesse d'embauche, il doit

normalement respecter la procédure de licenciement et invoquer un motif légitime de rupture.

La Cour de Cassation a pu décider que promesse d'embauche peut engager l'employeur même si le salarié n'a pas manifesté son accord.

Ainsi, une lettre contenant la confirmation d'une proposition d'emploi n'appelant pas de confirmation de la part de la candidate, fait ressortir qu'un contrat de travail a été formé. (Cass. Soc. 4 décembre 2001 n°99-43.324).

Sanction de la rétractation par l'employeur sans motif légitime

En cas de rétractation de l'employeur sans motif légitime, la rupture s'analyse en un licenciement abusif. (Cass. Soc. 2 février 1999 n°95-45331).

Cette analyse vaut également pour les CDD.

Cette rupture ouvre alors droit pour le salarié à des dommages et intérêts, dont le montant dépend des circonstances de fait. (Cass. Soc. 13 mai 2003 n°01-42068).

Le salarié peut également prétendre à une indemnité de préavis (Cass. Soc. 15 décembre 2010 n°08-42951).

L'employeur ne peut pas se prévaloir d'une rupture de la période d'essai éventuellement prévue dans la promesse d'embauche pour justifier sa rétractation. En effet, l'exécution du contrat n'ayant pas débuté, la rupture de la période d'essai est nécessairement abusive (l'employeur n'ayant pu tester les compétences du salarié). (Cass. Soc. 15 décembre 2010 n°08-42.951).

Il est à préciser que si la promesse d'embauche ne prévoit pas de période d'essai, rien ne s'oppose à ce que cette dernière soit prévue dans le contrat de travail. Dans ce cas, le contrat de travail prévaut sur la promesse d'embauche (Cour de cass. 12 juin 2014 n°13.14-258).

Pour la Jurisprudence, ne constitue pas un motif légitime suffisant de rétractation :

- la sécurité des travailleurs après avoir été informé tardivement du fait que le candidat avait dans le passé, commis des actes de violence à l'égard de salariés de l'entreprise (Cass. Soc. 20 novembre 2013 n°12-23864).
- L'insuffisance de connaissance de la personne recrutée (CA Paris 20 juin 1985 n°89-30783).

Rétractation par le salarié

De la même manière, le candidat qui accepte une promesse d'embauche s'engage vis-à-vis de son futur employeur. Si au dernier moment, il décide finalement de ne pas prendre son poste, l'employeur peut donc engager une action judiciaire à son encontre. Le salarié peut être tenu de verser des dommages et intérêts, mais également dans certaines conditions, une indemnité compensatrice de préavis (Cour cass. 29 mars 1995 n°91-44.288 – 15 décembre 2010 n°08-42951).