Image not found or type unknown

Promesse d'embauche : l'employeur peut-il se rétracter ?

Conseils pratiques publié le **29/10/2020**, vu **17089 fois**, Auteur : Maître N. FOUQUE-AUGIER

La promesse d'embauche ne lie pas nécessairement l'employeur. Il pourra se rétracter en fonction de la rédaction de ladite promesse. Vigilance donc quand on change d'emploi !

Dans la conjoncture économique actuelle, des employeurs peuvent hésiter à recruter, ou revenir sur leur projet d'embauche : peuvent-ils annuler une promesse d'embauche ?

Attention à ne pas confondre :

- la promesse orale, la discussion lors d'un entretien d'embauche,
- la promesse d'embauche écrite.

L'engagement oral

Pour la première, l'incertitude est de mise. A la suite d'un entretien d'embauche concluant, l'employeur fait part au salarié de son accord de principe.

Mais les modalités pratiques de la relation de travail ne sont pas arrêtées, en tout cas pas par écrit.

Cet accord oral contraint-il l'employeur pour l'avenir ?

La question de la preuve de cet accord se pose. A défaut de contrat signé par l'employeur, de promesse écrite remise au salarié, ou même d'un mail de confirmation précis, l'employeur pourra nier avoir donner son accord au salarié.

Ou il pourra tenter de modifier unilatéralement les conditions d'emploi discutées lors du ou des entretien(s) à l'embauche.

Les salariés finalement non recrutés pourront se retrouver en situation très précaire. Tel sera le cas du salarié qui croyait qu'il serait embauché (suite à la promesse orale donnée par l'employeur) et qui avait donc démissionné de son précédent emploi. Au terme de son préavis, qui devrait correspondre avec sa date d'embauche dans la nouvelle société, ce salarié se retrouve tout à coup sans emploi, et sans le bénéfice des ARE du chômage puisqu'il a démissionné.

Pourra-t-il forcer l'employeur à exécuter sa promesse d'embauche ?

Il pourra essayer de soutenir qu'une promesse d'embauche avait été donnée, et qu'il subit un préjudice financier et professionnel très grave du fait de la rétractation tardive du nouvel employeur. Mais il se verra opposer l'absence de tout engagement écrit de la part dudit employeur. Il est à craindre qu'il n'obtienne ni la mise en œuvre forcée de la promesse d'embauche orale, ni l'indemnisation de son préjudice (Cass. soc. 17 mai 1979, n°78-40497).

La prudence recommande de demander au futur employeur de rédiger une promesse d'embauche écrite à l'issue de l'entretien de recrutement fructueux. Ainsi le salarié limite les risques en démissionnant de son travail actuel.

Attention, le document écrit qui ne serait pas suffisamment précis sur la volonté de l'employeur d'engager le salarié s'apparenterait à une offre orale. En conséquence il ne contraindrait pas la société à procéder finalement à l'embauche.

La promesse d'embauche écrite

Le document n'a pas à revêtir de forme en particulier. Mais il doit mentionner au moins les mentions suivantes :

- le nom de la société,
- le nom du salarié,
- la date de début de contrat envisagé,
- sa forme,
- le poste pourvu,
- la durée et le lieu de travail,
- la rémunération (fixe et variable).

Les éléments essentiels du contrat doivent être déterminés.

Cette promesse d'embauche est un véritable contrat, qui attend simplement le consentement de son bénéficiaire, le salarié.

L'employeur ne peut pas s'en délier unilatéralement et revenir sur cette promesse. Même s'il tente de se rétracter, le salarié pourra exiger que le contrat soit finalement conclu (Cass. soc. 21 septembre 2017, n°16-20103).

Mais attention en pratique, cette démarche contraindrait tout de même le salarié à intenter une action en justice.

*

Cet article est non exhaustif. Si vous bénéficiez d'une promesse d'embauche mais que vous craignez qu'elle soit remise en cause, contactez le cabinet FOUQUE-AUGIER qui pourra vous assister et faire une analyse personnalisée de votre situation.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés