



La promesse d'embauche ne vaut plus forcément contrat de travail

Fiche pratique publié le 30/10/2017, vu 991 fois, Auteur : Assistant-juridique.fr

Dans la continuité de l'Ordonnance du 10 février 2016 portant réforme du droit des obligations, la chambre sociale de la Cour de cassation a opéré un revirement de jurisprudence dans deux arrêts du 21 septembre 2017.

La promesse d'embauche ne vaut désormais plus forcément contrat de travail (Cass. Soc, 21 septembre 2017, n°16-20103 et n°16-20104).

En effet, la Cour de cassation distingue ainsi l'offre de contrat de travail et la promesse unilatérale de contrat de travail.

La Cour de cassation considère que l'acte par lequel un 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 lié en cas d'acceptation, constitue une offre de contrat de travail.

En revanche, le contrat par lequel une partie, le promettant, accorde à l'autre, le bénéficiaire, le droit d'opter pour la conclusion d'un contrat de travail, dont l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction sont déterminés et pour la formation duquel ne manque que le consentement du bénéficiaire, constitue une promesse unilatérale de contrat de travail.

Jusqu'à maintenant, en présence d'une promesse d'embauche, ni l'employeur, ni le candidat retenu, ne pouvait se rétracter, sauf à justifier d'un motif légitime.

Ainsi, le non-respect par l'employeur d'une promesse d'embauche était assimilé à un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le salarié pouvait alors obtenir réparation devant le Conseil de prud'hommes.

De même, le salarié qui avait accepté la proposition de l'employeur et qui ne respectait pas son engagement pouvait également être condamné à lui verser des dommages et intérêts.

Avec le revirement de jurisprudence opéré par la Cour de cassation, là encore les effets ne sont pas les mêmes pour les parties selon que l'on est en présence d'une offre de contrat de travail ou d'une promesse unilatérale de contrat de travail.

L'employeur qui proposera une offre de contrat de travail à un candidat, pourra se rétracter librement tant que l'offre ne sera pas parvenue au candidat à l'embauche.

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

La rétractation engagera par la responsabilité extra-contractuelle de l'employeur.

En revanche, si l'employeur a fait une promesse unilatérale de contrat de travail à un candidat, la révocation d'une telle promesse pendant le temps laissé au bénéficiaire pour opter pour la conclusion d'un contrat de travail dont l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction sont déterminés, et pour la formation duquel ne manque que le consentement du bénéficiaire, n'empêche pas la formation du contrat de travail promis.

Ainsi, en présence d'une promesse unilatérale de contrat de travail, il importe peu que l'employeur renonce finalement à engager le candidat à l'embauche, même antérieurement à la signature du contrat par ce dernier, puisque la promesse d'embauche engage l'employeur et ceci, même si le candidat à l'embauche n'a pas encore manifesté son accord.

Concrètement, seule la promesse unilatérale de contrat de travail constitue désormais une promesse d'embauche ayant valeur de contrat de travail.

L'offre de contrat de travail étant quant à elle librement révocable par l'employeur et n'offrant pas au salarié la possibilité d'opter pour la conclusion du contrat, elle ne constitue pas une promesse d'embauche.

Par conséquent, si un potentiel futur employeur vous propose une offre de contrat de travail, ne vous précipitez pas et mesurez les conséquences de vos actes avant de donner votre démission à votre actuel employeur.

Si votre potentiel futur employeur venait en effet à rétracter son offre de contrat de travail, vous risqueriez de vous retrouver non seulement sans emploi mais également sans revenus. Lorsque vous démissionnez vous ne pouvez bénéficier des allocations chômage, sauf motif de démission légitime.

[La promesse d'embauche, un avant-contrat de travail](#)

nouveau.png

Image not found or type unknown

Articles sur le même sujet :

- [Modifier un contrat de travail](#)
- [Renouveler ou prolonger une période d'essai](#)
- [Rompre une période d'essai](#)
- [Sanctionner un salarié](#)
- [Licencier un salarié pour faute](#)
- [Donner sa démission](#)
- [Se défendre devant les prud'hommes](#)

- [La promesse d'embauche](#)
- [Promesse d'embauche et proposition d'emploi](#)
- [Contrat de travail : obligatoire ou pas ?](#)
- [Rédaction du contrat de travail : règles](#)
- [Période d'essai : dans quels cas ?](#)
- [Durée de la période d'essai](#)
- [Rupture de la période d'essai : formalités](#)

- Comment rompre une période d'essai ?
- La rupture d'une période d'essai nécessite-t-elle de respecter un préavis ?
- Renouvellement de la période d'essai : possible ou pas ?