



La promesse d'embauche : un cadre strict

La promesse d'embauche, acte préparatoire par lequel l'employeur s'engage à embaucher un candidat, ne peut être systématiquement assimilée à un contrat de travail.

La Jurisprudence a précisé ses contours.

Le principe de la promesse valant contrat a été, d'abord, consacré (Cass. Soc. 15 décembre 2010, n° 08-42.951) :

« Constitue une promesse d'embauche valant contrat de travail l'écrit qui précise l'emploi proposé et la date d'entrée en fonction ».

Or, ce principe a connu une atténuation (Cass. Soc. 21 septembre 2017, n° 16-20.103 et n° 16-20.104).

Il convient de distinguer :

- l'offre de contrat de travail,
- la promesse unilatérale de contrat de travail.

En clair :

- l'offre par laquelle 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, qui peut être librement rétractée tant qu'elle n'est pas parvenue à son destinataire.

En revanche, la promesse unilatérale de contrat de travail est 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 et que, la révocation de la promesse pendant le temps laissé au bénéficiaire pour opter n'empêche pas la formation du contrat de travail promis.

En substance :

- l'offre de contrat de travail s'analyse comme une simple offre de contrat de travail conformément aux articles 1114 et s. du Code civil,
- la promesse unilatérale de contrat de travail est un acte par lequel l'employeur promet un engagement au candidat :
 - vaut contrat de travail,
 - formé dès l'émission de la promesse (art. 1124 et s du Code civ).

Dans les deux cas, l'acte doit contenir:

- la définition du poste,
- la date de prise des fonctions,
- la rémunération,
- le lieu de travail.

L'absence de ces mentions prive toute qualification d'offre de contrat ou de promesse unilatérale (Cass. Soc ; 28 novembre 2018, n°17-20.782).

La rétraction de l'offre est plus souple que la promesse unilatérale :

- l'offre de contrat peut être rétractée librement par l'employeur tant qu'elle n'est pas parvenue au salarié,
- la révocation de la promesse unilatérale pendant le délai laissé au salarié n'empêche pas la formation du contrat de travail promis.

La rupture par l'employeur s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. Soc. 15 décembre 2010 n° 08-42.951).

Enfin, le salarié peut décliner l'offre de contrat ou la promesse; il est possible d'assortir la promesse d'embauche d'une condition suspensive.

Ex. l'embauche assujettie à l'obtention d'un diplôme (Cass. soc., 9 juin 2017, n° 16-14019).