

LA PROMESSE D'EMBAUCHE

La procédure de recrutement d'un salarié commence par un entretien à l'issue duquel, l'employeur peut s'engager par écrit à l'embaucher. Cet engagement est appelé la promesse d'embauche. Elle est l'acte par lequel, l'employeur s'engage envers un candidat, si ce dernier l'accepte, à conclure avec lui un contrat de travail qui formalise la relation de travail. Cette promesse d'embauche est créatrice de droits et de devoirs.

Quelle est la valeur juridique d'une promesse d'embauche ?

La promesse d'embauche avait la valeur d'un contrat de travail. Ainsi valait un contrat de travail, « l'écrit qui précise l'emploi proposé et la date d'entrée en fonction »¹. La rupture d'un tel engagement devait alors « s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse »². Mais, depuis la réforme du droit des contrats en 2016³, les règles applicables à la promesse d'embauche ont profondément changé. Ce changement de régime a été entériné par un revirement de jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de cassation dans deux arrêts⁴ rendus le 21 septembre 2017.

Désormais, il faut faire la différence entre une offre de contrat de travail et la promesse unilatérale de contrat de travail.



➤ L'offre de contrat de travail

Il s'agit de l'acte par lequel l'employeur s'engage par un écrit précisant l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction et exprime sa volonté de conclure le contrat de travail si le candidat l'accepte.

Dans ce cas, l'employeur qui change d'avis et qui ne souhaite plus honorer son engagement avant l'expiration du délai accordé au candidat ou à défaut dans un délai raisonnable et avant que le salarié ait répondu, empêche la conclusion du contrat de travail.

Le candidat peut tout de même engager la responsabilité de l'employeur pour faute et obtenir des dommages et intérêts, s'il prouve qu'il a subi des préjudices.

➤ La promesse unilatérale de contrat de travail

Il s'agit de l'acte par lequel l'employeur accorde au candidat le droit d'accepter la conclusion d'un contrat de travail, dont l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction sont déterminés. Autrement dit, seule l'acceptation du candidat fait défaut pour que le contrat de travail soit conclu.

Dans ce cas, le changement d'avis de l'employeur ne souhaitant plus conclure le contrat de travail, pendant le délai accordé au candidat, n'aura aucun effet sur la formation de la relation de travail. Par conséquent, le contrat de travail est conclu du fait de l'acceptation du candidat quand bien même l'employeur avait manifesté son souhait de ne plus s'engager.

À retenir

Pour que la promesse unilatérale ait la valeur d'un contrat de travail, deux conditions doivent être réunies :

- Elle doit préciser l'emploi proposé, la rémunération et la date d'entrée en fonction.
- Elle doit mentionner le droit pour le candidat d'accepter la conclusion du contrat en lui laissant un délai de réponse.

Ainsi, la rupture d'une promesse unilatérale de contrat de travail équivaut à un licenciement sans cause réelle et sérieuse sauf si cette rupture est justifiée par l'employeur. Le salarié pourrait alors prétendre à une indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse évaluée en fonction du préjudice subi.

¹ Cass. soc. 15 décembre 2010, n° 08-42.951 - ² Cass. soc. 15 décembre 2010, n° 08-42.951 - ³ Ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 - ⁴ Cass. soc. 21 septembre 2017, n° 16-20.103 et n° 16-20.104