Dernière mise à jour le 07 décembre 2023

Comment rédiger une promesse d'embauche ?

La promesse d'embauche constitue un engagement de l'employeur au recrutement d'un candidat à une offre d'emploi. Elle doit être rédigée avec précision. Découvrez son contenu et sa valeur juridique.

Sommaire

- La promesse d'embauche est-elle obligatoire ?
- Quel doit être le contenu de la promesse d'embauche ?
- Quelle est la valeur juridique d'une promesse d'embauche ?

Vous allez embaucher un nouveau salarié. Quelles sont les règles à respecter pour rédiger sa promesse d'embauche ?

La promesse d'embauche est-elle obligatoire ?

Non, mais elle est souvent demandée par le futur salarié, notamment s'il démissionne de son emploi pour intégrer votre entreprise.

Quel doit être le contenu de la promesse d'embauche ?

Le code du travail ne précise pas de mentions obligatoires pour la promesse d'embauche.

En pratique, la promesse d'embauche mentionne :

- Le type de contrat de travail : CDI, CDD, contrat de professionnalisation, etc... ;
- La durée du contrat s'il s'agit d'un CDD ;
- La date d'embauche ;
- Le poste ;
- Le statut : ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise, cadre, etc... ;
- La rémunération ;
- La durée de travail ;
- La convention collective applicable ;
- La période d'essai ;
- Le lieu de travail ;
- Une mention demandant au futur salarié de vous retourner la promesse d'embauche datée et signée avec la mention manuscrite « bon pour accord ».

La jurisprudence considère que la lettre qui ne mentionne ni l'emploi, ni la rémunération, ni la date d'embauche, ni le temps de travail, ne constitue pas une promesse d'embauche et n'engage pas l'employeur **(Cass. Soc., 12/07/06, n°79-47.938).**

En revanche, la promesse d'embauche signée par les deux parties, comportant la mention de l'emploi proposé, de la date d'entrée et de la rémunération, constitue un contrat de travail écrit. En cas de contestation de l'employeur, celui-ci doit rapporter la preuve de son caractère fictif **(Cass. Soc., 07/07/16, n° 14-26.613).**

De même, constitue une promesse d'embauche :

- La lettre certifiant l'embauche et précisant la rémunération **(Cass. Soc., 24/03/10, n° 08-40.920)** ;

- La lettre qui précise l'emploi proposé et la date d'entrée en fonction **(Cass. Soc., 15/12/10, n° 08-42.951)**.

> A noter : Il est possible d'assortir la promesse d'embauche d'une condition suspensive subordonnant l'embauche à sa réalisation (exemple : l'obtention d'un diplôme spécifique) **(Cass. soc. 09/06/17, n° 16-14.019)**.

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

Une promesse d'embauche vaut contrat de travail, même si le salarié n'a pas clairement manifesté son accord **(Cass Soc., 15/12/10, n° 08-42.95)**.

L'employeur ne pourra donc plus se rétracter, sauf à engager une procédure de licenciement en invoquant un motif légitime.

A défaut, il pourra être condamné à verser des dommages et intérêts au salarié en fonction du préjudice subi, ainsi qu'une indemnité de préavis.

Néanmoins, la Cour de Cassation a opéré un revirement de jurisprudence en considérant que la promesse d'embauche ne vaut plus forcément contrat de travail.

Elle distingue en effet l'offre de contrat de travail et la promesse unilatérale de contrat de travail :

- 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. L'employeur qui propose une offre de contrat de travail à un candidat, peut se rétracter librement tant que l'offre n'est pas parvenue au candidat à l'embauche.
- En revanche, le contrat par lequel l'employeur accorde au salarié 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 salarié, constitue une promesse unilatérale de contrat de travail. La révocation d'une telle promesse pendant le temps laissé au salarié pour opter pour la conclusion d'un contrat de travail n'empêche pas la formation du contrat de travail promis.

Ainsi, en présence d'une promesse unilatérale de contrat de travail, 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 une promesse d'embauche ayant valeur de contrat de travail. (**Cass. soc., 21/09/17, n° 16-20.103 et 16-20.104**).

> Dès lors que les pourparlers sur la détermination de la partie variable de la rémunération se poursuivent postérieurement à l'envoi du document, les juges considèrent que les termes du contrat ne sont pas totalement finalisés sur la partie rémunération et que la proposition ne vaut donc pas contrat de travail. (**Cass. soc., 26/09/18, n° 17-18.560 ; cass. soc., 13/04/22, n° 20-22.454**).

https://www.legisocial.fr/procedures-rh/recruter-regles-rapidement.html »
https://www.legisocial.fr/procedures-rh/rediger-contrat-travail.html »