



OBJECTIF

Phase finale d'un recrutement, la promesse d'embauche permet de formaliser votre volonté de recruter le candidat retenu.

DANS QUEL CAS ?

Non systématique, La promesse d'embauche intervient si le candidat est toujours en poste dans une autre entreprise ou ne peut pas signer immédiatement son nouveau contrat de travail. Elle fait ainsi gage de la volonté de l'employeur à embaucher son futur salarié et sécurise le candidat.

Attention toutefois, une promesse d'embauche ne vaut plus systématiquement contrat de travail depuis le 21 septembre 2017 (arrêt n° 2063, arrêt n° 2064).

Elle peut prendre deux formes qui auront des valeurs juridiques différentes concernant le contrat de travail.

OFFRE DE CONTRAT DE TRAVAIL

L'acte par lequel un employeur propose un engagement à un candidat et exprime sa volonté d'être lié en cas d'acceptation constitue une offre de contrat de travail. Il s'agit d'une simple offre de contrat.

PROMESSE UNILATÉRALE DE CONTRAT DE TRAVAIL

L'acte par lequel un employeur promet un engagement à un candidat constitue une promesse unilatérale de contrat de travail. Elle vaut contrat de travail.

Libre au candidat d'accepter ou de refuser dans le délai fixé par l'employeur. S'il se rétracte après avoir accepté, il peut toutefois être tenu de verser des dommages et intérêts.

De la même manière, l'employeur peut retirer son offre ou sa promesse unilatérale de contrat de travail pendant le délai laissé au candidat pour accepter. S'il se rétracte passé ce délai, il pourra aussi être amené à verser des dommages et intérêts.



Une offre de contrat de travail ne vaut pas contrat de travail. Dans le cadre juridique, même si l'employeur se rétracte, il n'est pas tenu de former un contrat de travail.



Le non-respect d'une promesse unilatérale de contrat par l'employeur est assimilé à un licenciement injustifié (sans cause réelle et sérieuse). Dans ce cas, le candidat peut saisir le conseil de prud'hommes compétent pour obtenir le versement de dommages et intérêts.