

Une promesse d'embauche engage l'employeur

Une promesse d'embauche engage son auteur !

. Lorsqu'un employeur envoie à un candidat une proposition d'embauche mentionnant notamment **l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction** en lui accordant le droit d'opter pour la conclusion du contrat de travail, il formule une **promesse de contrat de travail** qui l'engage.



L'employeur ne peut pas se rétracter

. L'employeur ne peut pas rétracter sa promesse d'embauche pendant le délai qu'il a accordé au candidat pour se prononcer.
. Même si l'employeur écrit au candidat qu'il se rétracte avant que ce dernier n'accepte la promesse d'embauche, le contrat de travail est **valablement formé si le candidat l'accepte** pendant le délai laissé initialement par l'employeur (article 1124 du code civil, Cass. Soc. 21 septembre 2017 n°16-20.103).

Malgré l'absence de signature formelle du contrat de travail ...

. Une entreprise adresse une proposition de contrat de travail à un conducteur de bus.
. Celui-ci répond par un email qu'il accepte cette proposition, mais le contrat n'est finalement jamais signé, ni exécuté.
. Le salarié saisit le conseil de prud'hommes pour voir reconnaître l'existence d'un contrat de travail et, faute de s'être vu fournir du travail et une rémunération, la résiliation judiciaire de ce contrat assortie d'une indemnisation au titre de cette rupture.



... la simple acceptation par email vaut conclusion du contrat

[Cass. Soc. 17 janvier 2024 n°21-25.029](#)

. **La Cour de Cassation confirme qu'un simple email vaut acceptation** d'une promesse d'embauche et entraîne la conclusion d'un contrat de travail, **même si aucun contrat de travail écrit n'a été co-signé par l'entreprise et le candidat à l'embauche.**

. La Cour valide la condamnation de l'entreprise à verser au candidat des rappels de salaires, les congés payés afférents et une indemnité de licenciement.

Finaliser les négociations avant toute proposition

. L'employeur a intérêt à n'émettre une proposition précise que lorsque tous les éléments du contrat de travail ont été négociés.



limiter le recours aux promesses d'embauche

. Il est prudent de réserver les promesses d'embauche aux seuls cas où l'employeur n'est pas en mesure de proposer directement un contrat de travail écrit complet.

. Il est préférable d'éviter, autant que possible, d'adresser une promesse d'embauche trop en amont de la date d'entrée en fonction.

Être précis dans la rédaction de la proposition

. Lorsqu'il est prêt à émettre une proposition d'embauche, l'employeur doit être prudent dans la rédaction, par exemple en indiquant un salaire précis et non une fourchette de rémunération.



Mentionner un délai de réponse court

. **La proposition doit contenir un délai de réponse court, au terme duquel elle devient caduque.**