



Les P'tites INFOS *Juridique*

De l'Union Locale de LILLE

SOMMAIRE

I. Promesse d'embauche **Comprendre sa valeur et ses modalités**



Mars/Avril 2026



Les P'tites INFOS Juridique

I. Promesse d'embauche

Comprendre sa valeur et ses modalités

*À la suite d'un entretien d'embauche, l'employeur peut faire le choix d'engager un candidat. Il doit alors lui notifier sa décision. Avant sa prise de fonction, il peut lui soumettre une proposition d'embauche. Mais attention, cette **promesse d'embauche** ne vaut plus systématiquement contrat de travail, et n'est pas forcément un gage de sécurité pour le futur salarié. En effet, on distingue désormais l'offre de contrat de travail et la **promesse unilatérale de contrat de travail**.*

Qu'est-ce qu'une promesse d'embauche et à quoi sert-elle ?

La **promesse d'embauche** est un acte par lequel, à la suite d'un entretien d'embauche, **un employeur s'engage à recruter un candidat**. Elle ne trouve pas sa définition au sein du Code du travail, mais dans les décisions rendues par le juge.

Auparavant, il y avait promesse d'embauche dès lors que l'employeur précisait l'emploi proposé et la date d'entrée en fonction. Le juge considérait que cette promesse valait alors contrat de travail (1). Cela n'est plus exact aujourd'hui.

Effectivement, depuis un revirement de la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation du 21 septembre 2017, il convient de distinguer (2) :

- l'**offre de contrat de travail** ;
- et la **promesse unilatérale de contrat de travail**.

Si ces deux types d'actes sont des promesses d'embauche, il est important de comprendre ce qui les différencie.

La promesse d'embauche nécessite de répondre à des **critères spécifiques** pour être considérée comme un contrat de travail, contrairement à ce qui se pratiquait par le passé où elle pouvait être automatiquement assimilée à un tel contrat.

Offre de contrat de travail et promesse unilatérale de contrat de travail : quelles différences ?

L'offre de contrat de travail

L'**offre de contrat de travail** est l'acte par lequel l'**employeur propose un engagement** à un candidat : il exprime via ce document, sa volonté d'être lié par un contrat de travail avec le salarié, si ce dernier accepte.

Il fait, au candidat, une proposition d'embauche. Il s'agit d'une **simple offre de contrat**.



La promesse unilatérale de contrat de travail

À l'inverse, la **promesse unilatérale de contrat de travail** est un acte par lequel l'**employeur promet un engagement** au candidat.

Cette promesse vaut **contrat de travail**. L'émission de la promesse engage donc l'employeur et forme le contrat de travail.

Est-ce qu'une promesse d'embauche engage l'employeur et le salarié ?

Quelle est la valeur juridique de la promesse unilatérale ?

La promesse unilatérale de contrat de travail **vaut contrat de travail une fois acceptée par le salarié**, si elle n'a pas été révoquée au préalable par l'employeur à la fin :

- d'un délai raisonnable ;
- ou du délai fixé par l'offre.

Si cette promesse n'est pas tenue par l'employeur, elle est assimilée à un **licenciement injustifié/sans cause réelle et sérieuse** (comme une rupture du contrat de travail).

Quelle est la valeur juridique de l'offre de contrat de travail ?

L'**offre de contrat de travail vaut contrat de travail** une fois acceptée par le salarié, et si elle n'a pas été révoquée par l'employeur au préalable.

La différence fondamentale est que si la révocation intervient irrégulièrement (avant l'expiration d'un délai raisonnable, ou du délai fixé par l'offre), alors **le contrat de travail n'est pas formé**, mais l'employeur peut être sanctionné par l'obligation de verser des dommages et intérêts.

L'existence d'une promesse d'embauche ne fait pas obstacle à ce que le contrat, conclu entre les parties ultérieurement, prévoit une période d'essai pendant laquelle les parties apprécieront si la relation de travail leur convient.

L'offre de contrat de travail et la promesse unilatérale de contrat de travail sont-elles obligatoires ?

L'employeur doit-il obligatoirement faire une promesse d'embauche ?

Contrairement à certaines formalités imposées à l'employeur à l'occasion du recrutement d'un salarié, telles que la déclaration préalable à l'embauche, la promesse d'embauche, n'est **pas obligatoire**.

Ni l'offre, ni la promesse unilatérale de contrat de travail, ne sont un préalable à la signature d'un contrat de travail. L'employeur est libre d'y recourir, ou non.



Quels sont leurs avantages malgré leur caractère non-obligatoire ?

Toutes deux permettent à l'employeur de signaler au candidat recruté les caractéristiques du poste pour lequel il va être engagé, ainsi que sa date d'entrée et de prise de fonction dans l'entreprise.

Elles sont utiles pour les 2 parties :

- **pour l'employeur** : elles lui permettent de formuler son **souhait de nouer une relation de travail avec le candidat** qu'il considère idéal pour le poste. Une fois le délai de révocation passé, elles permettent de s'assurer que la phase de recrutement est effectivement terminée et que le salarié choisi ne manquera pas à son engagement ;
- **pour le salarié** : elles permettent de s'assurer du sérieux de la proposition de l'employeur et que celui-ci ne poursuit pas le recrutement.

Exemple :

À la suite d'un entretien qui s'est déroulé avec succès, M. Martin, employeur, souhaite s'assurer que le candidat soit tenu au courant de sa volonté de travailler avec lui. Il sait que le postulant doit passer plusieurs autres entretiens d'embauche dans les jours à venir, et craint qu'il ne soit tenté d'accepter rapidement un autre poste si ceux-ci se passent bien. Pour éviter de laisser passer cette perle rare, il décide de lui faire parvenir une promesse d'embauche, afin de l'inciter au plus vite à se projeter au sein de l'entreprise.

Quelles formes peuvent prendre l'offre de contrat de travail et la promesse unilatérale ?

Aucun formalisme n'est requis, ni pour une promesse unilatérale, ni pour l'offre de contrat de travail.

La promesse d'embauche orale

Dans la mesure où aucune condition de forme n'est imposée, une promesse d'embauche peut, en théorie, **être verbale** (à l'oral). Néanmoins, cela est, en pratique, peu recommandé. En effet, dans ce cas, la preuve de la proposition d'embauche sera difficile à apporter (pour l'employeur comme pour le salarié).

Exemple :

Tel est le cas lorsque le salarié déclare avoir reçu une promesse d'embauche par téléphone à la suite d'un entretien. Si l'employeur se rétracte, il sera difficile de prouver que cette promesse a bien eu lieu.





La promesse d'embauche écrite (courrier, email, etc.)

Pour ces raisons, et pour **plus de sécurité juridique**, l'offre de contrat de travail, ou la promesse unilatérale, peuvent **faire l'objet d'un écrit**. Un simple courrier électronique suffit, mais l'employeur peut aussi les formuler par un courrier classique envoyé au domicile du salarié ou remis en main propre.

Dans tous les cas, pour être valables, il est nécessaire que l'employeur puisse être identifié comme étant l'**auteur** de ces documents.

Que doit contenir une promesse d'embauche ?

Un contenu identique pour l'offre de contrat de travail et la promesse unilatérale

Aussi bien l'offre de contrat de travail que la promesse unilatérale doivent contenir les éléments essentiels suivants :

- l'**identité** et les **coordonnées** des parties ;
- la **définition du poste** proposé au candidat ;
- la **date d'entrée** et de prise de fonction ;
- existence et durée, le cas échéant, de la **période d'essai** ;
- la **rémunération** ;
- le **lieu de travail**.

Plus il y aura d'éléments essentiels au contrat de travail, plus l'intention de s'engager de l'employeur sera caractérisée (congrés payés, délai préavis de rupture contrat de travail, etc.). En tout état de cause, les éléments qui figurent sur la promesse d'embauche **devront être repris dans le contrat de travail** signé ultérieurement par les parties.

Lorsque la promesse ne précise ni rémunération, ni date d'embauche, elle ne constitue ni une offre de contrat de travail, ni une promesse unilatérale de contrat de travail (3). Le juge considère en effet qu'en l'absence de telles mentions, il est impossible de déduire de position ferme de l'employeur.

Un contenu précis

La **rédaction** d'une promesse d'embauche doit être **précise**. En fonction de la manière dont elle est rédigée et des éléments qu'elle contient, elle n'aura pas la même valeur juridique (valant soit simplement offre de contrat de travail, soit promesse unilatérale de contrat de travail).

Il est important que le document reflète la **réelle intention de l'employeur** pour ne pas qu'il se trouve engagé sans l'avoir désiré (souhaite-t-il embaucher le candidat ? Veut-t-il seulement l'informer de précisions concernant le poste sans lui promettre une embauche ? etc.).



Même si la promesse d'embauche vaut contrat de travail, elle ne le remplace pas. Il est nécessaire de respecter les obligations en la matière, comme pour la rédaction d'un contrat à durée déterminée (CDD) et ses mentions obligatoires, ou d'un CDI à temps partiel. En revanche, les informations inscrites dans la promesse conservent toute leur importance .

Le salarié peut-il réclamer une promesse d'embauche après son entretien ?

Demander une promesse d'embauche

Lorsque le **contrat de travail ne peut pas être signé immédiatement à l'issue du processus de recrutement**, le candidat a la possibilité de **demander à son recruteur de lui faire parvenir une promesse unilatérale de contrat de travail**, ou tout du moins, une offre de contrat pour pouvoir présenter sa lettre de démission sereinement auprès de son employeur actuel.

Si la promesse est faite oralement, le salarié peut demander une confirmation écrite de celle-ci afin de s'assurer que l'employeur s'engage réellement et de pouvoir le prouver en cas de litige.

Quel type de promesse d'embauche demander ?

Juridiquement, et du point de vue du salarié, il peut être plus intéressant pour lui d'obtenir une promesse unilatérale qui aura davantage de valeur qu'une offre et constitue une **garantie d'embauche**.

En effet, **l'offre de contrat de travail et la promesse unilatérale de contrat de travail** sont deux documents bien distincts **qui n'ont ni la même valeur**, ni les mêmes conséquences lorsque l'une ou l'autre des parties, décide de revenir sur sa décision.

Il est cependant important que chaque partie se forge sa propre opinion de ce qu'elle désire, selon la situation.

Le salarié est-il obligé d'accepter l'offre de contrat de travail ou la promesse unilatérale ?

Qu'il s'agisse d'une offre de contrat de travail ou d'une promesse unilatérale de contrat de travail, le candidat a le **choix** entre :

- **accepter l'offre** de contrat de travail ou la promesse unilatérale faite par l'entreprise dans le **délai fixé** par celui-ci ;
- **refuser l'offre** de contrat de travail ou la promesse unilatérale **avant l'expiration du délai fixé par l'entreprise** : dans ce cas-là, son refus empêche la formation du contrat de travail.



Est-ce que l'employeur peut annuler une promesse d'embauche ? Quels sont les recours du salarié en ce cas ?

Il s'agit ici de l'une des principales différences entre l'offre de contrat et la promesse unilatérale.

Les effets d'une rétraction ne sont pas les mêmes.

Annuler une offre de contrat de travail : la possible condamnation à des dommages et intérêts

L'employeur peut se **rétracter librement** de l'**offre de contrat de travail**, tant que celle-ci n'est pas parvenue au salarié.

En effet, l'employeur n'est pas engagé tant que le salarié ne l'a pas acceptée.

Cependant, lorsque l'employeur a fixé un **délai de réflexion** au salarié et qu'il **révoque l'offre de contrat avant l'expiration de ce délai**, la formation du contrat n'est plus possible.

L'employeur peut alors être condamné à **verser des dommages et intérêts** au salarié, si ce dernier démontre qu'il a **subi un préjudice** du fait de la non-formation du contrat.

Exemple :

Il a présenté sa démission à son employeur actuel.

À retenir :

tant que l'offre de contrat de travail n'a pas été reçue par le salarié, l'employeur a la possibilité de la retirer, car il n'est pas juridiquement lié avant que le candidat n'ait donné son accord. Si l'employeur se rétracte alors que le salarié est encore en période de considération de l'offre, il peut se voir imposer le paiement de dommages et intérêts.



Annuler une promesse unilatérale : les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse

En revanche, la **révocation de la promesse unilatérale de contrat**, pendant le délai laissé au salarié pour l'accepter ou non, a 2 conséquences :

- la révocation n'empêche pas la formation du contrat de travail promis ;
- la révocation produit les effets d'un licenciement injustifié (2).

Dès lors, le salarié est en droit de saisir le conseil de prud'hommes du fait du non-respect de la promesse afin d'obtenir le versement de **dommages et intérêts au titre de la rupture abusive**, ainsi qu'une **indemnité compensatrice de préavis**.

Le candidat à l'embauche ne dispose pas d'une ancienneté, il n'a donc pas droit à l'indemnité légale de licenciement, sauf si un accord a été établi dans la promesse d'embauche pour reconnaître l'ancienneté de l'emploi précédent du candidat au poste (4).

Le salarié peut-il rompre une promesse d'embauche après l'avoir acceptée ?

Le salarié qui se rétracte après avoir accepté l'offre de contrat ou la promesse unilatérale peut être **condamné à verser des dommages et intérêts à l'employeur** (5).

Il n'existe aucun délai légal de rétractation, sauf si les parties en prévoient un.

Quelles sont les modalités de rupture d'une promesse d'embauche par le salarié ?

De la même manière qu'il n'existe **aucun formalisme particulier** pour établir une offre de contrat de travail ou une promesse unilatérale de contrat, il n'y a aucune règle précise concernant la manière dont le salarié peut revenir sur sa décision.

Il peut faire part de sa volonté de se rétracter à l'employeur, par voie orale, par écrit ou encore par mail.

Il est donc nécessaire, pour chaque partie, de bien réfléchir au projet de travailler ensemble avant d'émettre, ou d'accepter, une offre ou une promesse d'embauche.

Comprendre le mode d'emploi de la promesse d'embauche

La promesse d'embauche : **Mode d'emploi** !



Depuis 2017 : **2 types d'actes qui sont des promesses d'embauche :**

Offre de contrat
de travail

Promesse
unilatérale de
contrat de travail



Non obligatoire !



Bon à savoir

- Aucun formalisme n'est requis
- Ces informations ne doivent pas forcément y figurer
- Les éléments doivent être repris dans le contrat de travail



Attention

Selon le juge, une promesse sans rémunération ni date d'embauche n'est ni une offre de contrat, ni une promesse unilatérale de contrat.

Quelles valeurs juridiques ?

Offre de contrat
de travail

Vaut contrat de travail

- si accepté
- si l'employeur ne se rétracte pas **avant**.

Promesse
unilatérale

Vaut contrat de travail

- si accepté

Que contiennent ces documents ?



Définition du poste



Date d'entrée et de prise
de fonction



Rémunération



Lieu de travail





254 boulevard de l'Usine – CS 90022 - 59045 LILLE CEDEX

03.20.85.10.85

Email : lille.ulfo@wanadoo.fr

www.ul-fo-lille.com