



PROMESSE D'EMBAUCHE

UN AVANT-CONTRAT DE TRAVAIL

Très utile lorsque s'écoule un laps de temps avant la signature du contrat de travail, la promesse d'embauche a une réelle valeur juridique à condition de respecter un certain formalisme.

Faute de définition précise dans le code du travail, la jurisprudence a modelé les contours de la promesse d'embauche. Ce pré-contrat de travail n'est pas indispensable dans chaque procédure de recrutement. Il est en revanche très utile lorsque la future recrue ou bien le poste à pourvoir, ne sont pas immédiatement disponibles.

La promesse d'embauche constitue alors une sorte d'assurance réciproque que le moment venu, le contrat de travail sera signé.

Inutile de rechercher une quelconque définition dans le code du travail : il ne connaît pas la promesse d'embauche. Celle-ci est donc régie par le droit commun des conventions tel que fixé par le Code Civil.

QUAND FAIRE UNE PROMESSE D'EMBAUCHE ?

La promesse d'embauche est justifiée lorsqu'à la fin des pourparlers d'embauche, le contrat de travail ne peut pas être immédiatement signé.

Ce décalage dans le temps peut être du fait de l'employeur comme du salarié : l'embauche peut être effectuée en vue du remplacement d'une personne qui est encore en poste et qu'il faut préalablement licencier. A l'inverse, le futur salarié peut avoir un préavis à effectuer dans l'entreprise qu'il quitte avant de signer son nouveau contrat.

La promesse d'embauche peut également être conditionnelle, c'est-à-dire que l'embauche définitive peut être suspendue à la réalisation d'une condition comme l'obtention d'un diplôme par le futur salarié ou bien l'ouverture d'un nouvel établissement par l'entreprise. Dans le cas où la condition ne se réaliserait pas, la promesse d'embauche deviendrait caduque.



LA VALEUR DE LA PROMESSE D'EMBAUCHE

La promesse d'embauche est un engagement réciproque, cela veut dire que l'employeur et le salarié peuvent désormais compter l'un sur l'autre.

L'existence de la promesse est opposable à l'employeur comme au futur salarié. Si l'un des deux ne respecte pas son engagement, l'autre peut demander réparation pour préjudice et obtenir des dommages et intérêts pour rupture de contrat, même si les parties n'avaient pas réellement commencé à travailler ensemble.

A partir du moment où il y a une promesse d'embauche, le contrat de travail est considéré comme étant "formé". S'il y a rupture de la promesse, cela équivaut à un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

PEUT-ON SE PASSER DE CONTRAT LORSQU'ON A UNE PROMESSE D'EMBAUCHE ?

La promesse d'embauche ne peut suffire, ce n'est qu'un bon avant contrat. Un contrat de travail écrit est nécessaire.

QUELLE FORME ADOPTER POUR QUE LA PROMESSE SOIT VALIDE ?

Théoriquement, la promesse d'embauche peut-être écrite ou orale. Dans la pratique, un écrit aura évidemment plus de poids en cas de litige.

Il faut donc être prudent et ne pas faire l'économie des formalités..

Si une simple promesse orale a parfois été reconnue comme valable par les tribunaux, il est alors nécessaire d'apporter des preuves, des témoignages... Un exercice aléatoire.

Il est plus que conseillé d'établir un écrit, le salarié pouvant l'exiger de son futur employeur.

Autre mise en garde, à l'ère du numérique, un e-mail est un minimum, mais n'est pas toujours suffisant... surtout lorsque la promesse lie un salarié à une entreprise multinationale.

QUI RÉDIGE LA PROMESSE D'EMBAUCHE ?

Seul l'employeur ou une personne de l'entreprise habilitée à signer un contrat de travail peut signer une promesse d'embauche. Pour un poste donné il ne peut signer qu'une seule promesse d'embauche.



QUELLES MENTIONS DOIVENT FIGURER SUR LA PROMESSE D'EMBAUCHE ?

Aucune formalité spécifique n'est prévue. Cependant, la rédaction d'une promesse d'embauche sous-entend que l'employeur et le salarié se sont mis d'accord sur les principaux critères du futur contrat de travail.

Par conséquent, pour être valide, la promesse d'embauche **doit comporter au moins 3 mentions** :

- La fonction qu'occupera le salarié,
- le montant de la rémunération qu'il recevra en échange de son travail,
- la durée du travail (les horaires).

Le lieu du travail peut également être inscrit sur la promesse. Il ne s'agit cependant pas d'une mention obligatoire car ce lieu peut changer pendant l'exécution du contrat et des clauses de mobilité pourront le modifier.

Au moment de signer le contrat de travail, les mentions portées sur la promesse d'embauche feront foi et en cas de changement injustifié – notamment dans l'intitulé du poste ou la rémunération – le salarié pourra demander des dommages et intérêt pour rupture de la promesse du fait de l'employeur.

LE SALARIÉ DOIT-IL SIGNER LA PROMESSE D'EMBAUCHE ?

Il est recommandé au salarié qui reçoit une promesse d'embauche de la signer et de la retourner à l'employeur.

Cette signature confirme qu'il y a eu accord sur les 3 éléments :

- Rémunération,
- Poste,
- horaires.

On l'aura compris, conclure une promesse d'embauche est un acte générateur d'obligations réelles.

En cas de non respect, les risques encourus par l'entreprise seront d'autant plus importants que son bénéficiaire aura, en considération de l'engagement du promettant, mis fin à une situation professionnelle et/ou pris les dispositions nécessaires pour intégrer l'entreprise (changement de domicile par exemple).