



Promesse d'embauche

Ai-je le droit de rompre une promesse d'embauche ?

Lorsque le candidat sélectionné occupe un emploi dans une autre entreprise, il est fréquent qu'il demande à son futur employeur une promesse d'embauche, c'est-à-dire un document écrit sur lequel sont précisées certaines des conditions d'exécution du contrat de travail.

Si la promesse d'embauche ne constitue pas stricto sensu un contrat de travail, elle crée néanmoins des liens juridiques entre l'entreprise et le candidat.

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.

Constitue une promesse d'embauche une offre ferme et précise portant sur les éléments essentiels du contrat :

- ✓ nature du contrat de travail ;
- ✓ rémunération ;
- ✓ qualification ;
- ✓ date d'entrée en fonction.

Toutefois, même en l'absence de précisions sur la rémunération, un document écrit précisant l'emploi proposé et la date d'entrée en fonction constitue une promesse d'embauche ferme qui engage la société.

La date d'entrée en fonction semble donc être un élément nécessaire pour caractériser une promesse d'embauche engageant l'employeur.

La promesse d'embauche peut être écrite (lettre, fax ou e-mail) ou orale (par téléphone, par exemple).

Attention, une lettre de proposition d'emploi qui ne mentionne ni l'emploi occupé, ni la rémunération, ni la date d'embauche, ni le temps de travail constitue une simple offre d'emploi et non une promesse d'embauche. La rétractation d'un employeur après avoir émis une lettre de proposition d'emploi n'ouvre pas droit pour le salarié à des dommages et intérêts.

Oui, une promesse d'embauche peut être rompue, mais cela n'est pas sans conséquence.

S'il n'y a pas de motif légitime pour rompre la promesse d'embauche, cette rupture sera considérée comme un licenciement. La situation est différente si la promesse d'embauche contient une clause de rétractation ou est soumise à condition.

Une rupture abusive cause un préjudice au candidat, préjudice qui devra être réparé par le versement de dommages et intérêts.

Il aura également droit à une indemnité de préavis et une indemnité compensatrice de congés payés.

Il peut même y avoir indemnité de licenciement, notamment dans le cas où il y aurait reprise d'ancienneté et absence de période d'essai.

Si un salarié se rétracte au dernier moment en ne se présentant pas dans l'entreprise alors qu'il avait accepté un poste, il peut être tenu au versement de dommages et intérêts au profit de son nouvel employeur pour engagement non tenu.