

Comment obtenir une promesse d'embauche ?



Par Sylvie Laidet 16 juin 2015 | [Réaction](#)

Félicitations ! Vous êtes le candidat retenu pour le poste. Faute d'avoir le contrat de travail en main, vous pouvez demander une promesse d'embauche. Un document qui engage l'employeur à votre égard et vous sécurise.

Une promesse d'embauche, kezako ?

Un document, le plus souvent **un courrier ou un mail**, qui stipule que l'employeur s'engage à vous recruter. **Une promesse d'embauche vaut contrat de travail.** « À partir du moment où est stipulé le type d'emploi occupé, la rémunération et la date d'entrée dans l'entreprise, c'est une promesse d'embauche. Si l'un des trois éléments manque, c'est une simple offre d'emploi. Ce document est favorable au salarié et opposable à l'employeur si ce dernier venait à se rétracter », détaille Me Eric Rocheblave, avocat spécialiste en droit social.

Comment négocier cette promesse ?

Généralement, notamment dans les grands groupes, **l'employeur en prend l'initiative.** Mais s'il venait à oublier ou s'il ne la pratique pas habituellement, **vous êtes fondé à la lui réclamer.** « Cette demande ne doit pas être délicate car il s'agit tout simplement de ce qui a été négocié et convenu entre les deux parties lors des entretiens d'embauche. Une promesse d'embauche acte la bonne foi et la confiance que les deux parties s'accordent avant même la prise de poste. L'employeur refuse ? Attention : ce n'est peut-être pas l'entreprise dont vous rêvez », prévient Hervé Borensztein, directeur associé du cabinet de conseil en stratégie Karistem. Une fois, les négociations abouties, demandez à votre dernier interlocuteur (RH ou futur manager) de coucher noir sur blanc, les termes de votre accord. « Veillez à ce que l'émetteur du document soit bien habilité à prendre ce type d'engagement », ajoute Me Eric Rocheblave.

Devez-vous signer cette promesse d'embauche ?

Cela n'est pas obligatoire mais certaines promesses d'embauche sont subordonnées à l'acceptation du salarié. « Si le document exige un "bon pour accord" sous 15 jours et que vous dépassez ce délai, l'employeur n'est plus engagé vis-à-vis de vous », souligne Me Romain Guichard, avocat spécialiste en droit social. **Avant de signer, assurez-vous de la conformité des informations reprises dans le document** car, en attendant un contrat de travail en bonne et due forme, la promesse d'embauche fait foi. « En cas de modifications de votre part, raturez le passage concerné, paraphes le document et retournez-le à l'employeur qui doit vous le renvoyer en double exemplaire », recommande Hervé Borensztein, également ancien DRH de grands groupes.

Que se passe-t-il en cas de rétractation ?

Sauf contre-indication, **la promesse d'embauche vaut CDI.** Si l'employeur se rétracte vous pouvez donc porter l'affaire devant le conseil de prud'hommes pour rupture abusive du contrat de travail. « Le montant des dommages et intérêts varie en fonction du préjudice subi. Si, fort de cette promesse d'embauche, le candidat a d'ores et déjà engagé des frais de déménagement, si son conjoint a démissionné, etc., le juge appréciera le caractère brutal de la rupture pour fixer le montant », argumente Me Eric Rocheblave. De même si le candidat se dédit, l'employeur peut lui réclamer des dommages et intérêts. « Un candidat sous promesse d'embauche en CDD qui se rétracterait pour un CDI dans un autre établissement, est à mon avis une situation qu'il pourrait plaider devant le conseil de prud'hommes. En revanche, se dédire pour un autre CDD paraît irrecevable », conclut Me Romain Guichard.