

Adresser une offre ou une promesse d'embauche à un candidat

L'offre ou la promesse d'embauche peut être utilisée en amont de la procédure de recrutement lorsque les parties n'ont pas encore déterminé toutes les conditions de la collaboration de travail. Il ne s'agit nullement d'une obligation, mais en pratique, elle peut se révéler nécessaire pour permettre la poursuite des négociations ou rassurer un candidat qui doit démissionner du poste qu'il occupe avant de prendre de nouveaux engagements.

Sommaire

- Définition
- Contenu
- Portée de l'offre
- Portée de la promesse
- Compétence des juridictions

• Définition •

L'offre ou la promesse d'embauche est constituée par une proposition d'emploi, adressée à une personne désignée et comportant des éléments suffisamment précis pour définir le poste proposé, comme les fonctions, la rémunération et la durée du travail, et éventuellement le lieu de travail et la date d'entrée en fonction. Elle se distingue de l'offre d'emploi, qui n'est pas communiquée à une personne désignée. Elle ne doit pas non plus être confondue avec de simples pourparlers qui ne présentent pas d'engagement formel.

• Contenu •

L'offre ou la promesse d'embauche doit être suffisamment précise pour éviter que des points essentiels de la relation de travail nécessitent d'être encore discutés au moment de la conclusion du contrat. Elle doit comporter a minima : la dénomination du poste, la durée du contrat (en particulier si le contrat est temporaire), la mention d'une période d'essai (le cas échéant), la durée du travail (surtout si le contrat est à mi-temps), la rémunération, et éventuellement le lieu de travail et la date d'entrée en fonction. Il est également prudent de mentionner une date limite pour l'acceptation du candidat.

• Portée de l'offre •

En formulant une offre, l'employeur exprime sa volonté de n'être lié qu'en cas d'acceptation. Il peut donc se rétracter librement avant que sa proposition soit parvenue à son destinataire et après le délai qu'il a fixé pour son acceptation ou, à défaut, à l'issue d'un délai raisonnable. Dans tous les cas, la rétractation de l'offre avant l'acceptation fait obstacle à la conclusion du contrat de travail. Le candidat malheureux ne pourra qu'engager la responsabilité extracontractuelle de l'employeur si celui-ci a commis une faute lui causant un préjudice.

• Portée de la promesse •

A la différence de l'offre, la promesse unilatérale engage pleinement l'employeur qui ne peut plus se rétracter avant le terme du délai d'acceptation. Une rétractation anticipée n'empêchera pas la conclusion du contrat de travail et l'employeur pourra se voir condamner pour rupture abusive (Cass. soc. 21.09.2017 n° 16-20.103).

• Compétence des juridictions •

Le litige né de la non-exécution d'une offre ou d'une promesse d'embauche relève de la compétence du Conseil des prud'hommes.