

Social
22 janvier 2025

FORMULER UNE INTENTION D'EMBAUCHE ÇA NE S'IMPROVISE PAS !

Lorsqu'un employeur souhaite embaucher un nouveau collaborateur, il peut formaliser cette intention avant de conclure un contrat de travail. Il peut pour cela rédiger un document. Ce dernier, en fonction de sa rédaction, peut constituer une offre de contrat ou une promesse unilatérale de contrat de travail, qui, bien que paraissant similaires, entraînent des conséquences juridiques et pratiques distinctes.

- **Intention d'embaucher et offre de contrat : une possibilité de se rétracter**

L'offre de contrat est une proposition détaillant notamment l'emploi, la rémunération, et l'éventuelle date d'entrée en fonction. Elle manifeste votre volonté **d'être lié en cas d'acceptation par le candidat.**

Vous avez la possibilité de fixer un délai pour l'acceptation de l'offre au-delà duquel elle sera considérée comme caduque.

Si vous n'honorez pas l'offre acceptée ou si vous la rétractez après réception par le candidat, vous empêchez la conclusion d'un contrat de travail mais vous vous exposez au paiement de dommages-intérêts visant à réparer le préjudice subi par le salarié.

- **Intention d'embaucher et promesse unilatérale de contrat de travail : une offre ferme et définitive**

La promesse d'embauche également appelée promesse unilatérale du contrat de travail porte sur les éléments essentiels du contrat, tels que la description du poste, la rémunération, la date d'embauche, etc. La promesse unilatérale de contrat de travail est constituée par un engagement ferme de son auteur, il ne manque plus que le consentement de l'autre partie pour que le contrat soit formé.

Aussi, une promesse unilatérale de contrat de travail vous engage : une fois formulée vous êtes tenu d'embaucher le salarié aux conditions définies. Si vous avez laissé au candidat un délai de réflexion pour y répondre, ce dernier n'est qu'à l'usage exclusif du candidat. Même si vous vous rétractez au cours de délai, le contrat de travail est conclu si le candidat l'accepte.

La rupture à votre initiative, de la promesse unilatérale de contrat de travail acceptée par le candidat s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, vous exposant au versement à minima d'une indemnité compensatrice de préavis et de congés payés afférents ainsi qu'à une indemnité au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Pour vos prochains recrutements et afin d'éviter toute difficulté, n'hésitez pas à solliciter votre expert-comptable qui saura vous conseiller pour formuler en bonne et due forme votre intention de recrutement.