



## Promesse d'embauche : valeur juridique si non-signée ?

-----  
Par Lollie

Bonjour,

En désespoir de cause, parce que mes recherches demeurent ambiguës dans les résultats qu'elles produisent et parce que je n'y connais strictement rien en droit du travail, je me tourne vers les forums qui ont l'air sérieux et spécialisés...

Je cherche un CDD pour l'année scolaire 2025-2026. Suite à un entretien d'embauche ce matin, mon (éventuel) futur employeur - le chef d'établissement d'un lycée public - a pris contact avec moi par téléphone pour me proposer un poste à temps plein, dont je ne pourrai signer le CDD correspondant qu'à la rentrée de septembre. Ambiguë, j'ai dit à l'oral que j'étais intéressée (pas que je VOULAIS ce poste). Il m'a ensuite fait parvenir par mail une "promesse d'embauche". Celle-ci comporte : mon nom et prénom, la date de début d'exercice, l'intitulé du poste (pas ses missions, même si en soit elles sont connues puisque le poste est générique dans l'éducation nationale), le lieu d'exercice de celui-ci. Elle ne stipule pas de rémunération, même si je la connais pour l'avoir demandée en entretien (l'information est donc orale, bien que pour ce poste, puisqu'il est générique dans l'éducation nationale, ce soit une connaissance tacite pour qui a fait deux minutes de recherches sur les sites officiels de l'éducation nationale et des académies). Je précise qu'à l'écrit comme à l'oral, on ne m'a jamais demandé de signer ce document, et donc encore moins donné de délai pour le faire. Je me demande donc plusieurs choses :

1) En l'absence de rémunération indiquée sur le document écrit de la promesse d'embauche, bien que l'information m'ait été donnée dans le contexte de l'entretien préalable à mon recrutement et à cette promesse et qu'elle soit fixée par l'éducation nationale, cette promesse d'embauche a-t-elle une valeur juridique ?

2) Si de mon côté je ne la signe pas, même si j'atteste par retour de mail avoir reçu le document sans jamais mentionner que je "l'accepte" (je ne l'ai pas encore fait), est-il possible si finalement je ne signe pas mon CDD en septembre parce que j'ai trouvé mieux, d'être tout à fait libre vis-à-vis de cet employeur sans qu'il ne puisse rien attendre sur le plan légal contre moi (je suis en galère financière, ce n'est pas pour me retrouver avec un procès et des frais d'avocats) ? Est-ce que je risque quelque chose à cause d'une réponse à ce mail où j'attesterais simplement la bonne réception du document ?

3) J'ai lu qu'en l'absence de délai fixé par l'employeur, la promesse d'embauche était caduque sous 5 jours ("délai raisonnable") après réception si je ne la signalais pas. Ainsi, même si elle avait une valeur juridique, si elle n'est pas signée, cela annule-t-il ladite valeur juridique ? Je veux m'assurer qu'on ne pourra en aucun cas la retourner contre moi si je décidais effectivement de ne pas signer mon contrat en septembre. Ma peur réside effectivement dans le fait que, comme c'est un CDD, la période d'essai n'est pas obligatoire - autrement dit, signer cette promesse d'embauche aurait potentiellement un vrai impact d'engagement de ma part et pourrait m'empêcher de quitter un poste que je ne supporte pas, et ce, dès le début, sans le garde-fou de la période d'essai.

Dans l'attente de votre réponse, je vais désespérer cette nuit en rêvassant à mes entretiens de demain. Merci à vous si vous prenez le temps de me lire et de m'éclairer (pitié, je suis pommée, c'est la première fois que je suis confrontée à ce genre de documents, et aussi la première fois que j'hésite autant à accepter un poste qui, il me faut le dire, est surtout une nécessité financière le temps pour moi de présenter les concours de l'enseignement).

-----  
Par janus2

Bonjour,

Tant que le candidat salarié n'accepte pas expressément la promesse d'embauche, il n'est pas engagé. Seul l'employeur est engagé par la promesse d'embauche qu'il fait (et encore, il peut parfois s'en dégager, mais c'est une autre histoire).