

Promesse d'embauche

Offre de contrat de travail et promesse unilatérale : deux modèles, une acceptation, et les repères pour ne pas se tromper

À jour au 3 septembre 2026

Ce que contient ce document

- Comment utiliser ce modèle
- Exemples remplis
- Trames vierges
- Repères juridiques et pratiques

Ce modèle est proposé par R.V., logiciel de recrutement français conçu pour les cabinets et les équipes RH — rvrecrutement.fr

Dans R.V., chaque document envoyé à un candidat depuis le pipeline garde sa trace : date d'envoi, version, réponse.

Comment utiliser ce modèle

À qui s'adresse ce modèle

Aux employeurs — responsables RH, dirigeants de PME, cabinets de recrutement qui conseillent leurs clients — qui veulent sécuriser un recrutement avant la signature du contrat. Et aux candidats qui reçoivent une promesse et veulent savoir ce qu'elle vaut réellement avant de démissionner de leur poste.

Le terme « promesse d'embauche » est courant, mais il n'a plus de définition juridique unique. Depuis deux arrêts de la Cour de cassation du 21 septembre 2017, il recouvre deux actes aux effets très différents : l'offre de contrat de travail et la promesse unilatérale de contrat de travail. Ce document fournit un modèle de chacun, un modèle d'acceptation, et les repères pour choisir.

Offre ou promesse : choisir avant d'écrire

	Offre de contrat de travail	Promesse unilatérale de contrat de travail
Ce que c'est	Une proposition d'embauche qui précise l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction, et exprime la volonté d'être lié si le candidat accepte.	Un contrat par lequel l'employeur accorde au candidat le droit d'opter pour la conclusion du contrat de travail, dont l'emploi, la rémunération et la date d'entrée sont déjà fixés.
Si l'employeur se rétracte	Possible librement tant que l'offre n'est pas parvenue au candidat. Ensuite, se rétracter avant la fin du délai de réponse empêche le contrat mais engage la responsabilité de l'employeur (dommages et intérêts).	La révocation pendant le délai laissé au candidat pour opter n'empêche pas la formation du contrat : rompre équivaut à un licenciement sans cause réelle et sérieuse.
Quand la choisir	Vous voulez garder la main jusqu'à l'acceptation : cas le plus courant.	Le candidat a besoin d'une sécurité forte (il démissionne, déménage, refuse une autre offre) et vous êtes certain de votre décision.

Règle simple

Dans le doute, rédigez une offre de contrat de travail avec un délai de réponse explicite. N'utilisez la promesse unilatérale qu'en connaissance de cause : une fois émise, vous ne pouvez plus revenir en arrière sans les conséquences d'un licenciement.

En quatre étapes

1. Choisissez l'acte (offre ou promesse unilatérale) et nommez-le clairement dans l'objet du courrier. Le juge regarde le contenu, pas le titre — mais un titre juste évite les malentendus.
2. Vérifiez les trois éléments essentiels : l'emploi (intitulé et fonctions), la rémunération (brut, périodicité, variable) et la date d'entrée en fonction. Sans l'un des trois, il n'y a ni offre ni promesse au sens de la jurisprudence — seulement une discussion.
3. Ajoutez les mentions utiles (lieu, durée du travail, période d'essai, congés, préavis, éventuelles conditions suspensives) et fixez un délai de réponse daté. Précisez ce que vaut le silence du candidat.
4. Envoyez par écrit — courriel avec demande d'accusé de réception ou lettre recommandée — et conservez l'acceptation signée. Le contrat de travail reprend ensuite exactement ces éléments.

Trois erreurs fréquentes

- Un engagement informel qui vaut engagement. Un courriel de trois lignes qui précise le poste, le salaire et la date d'arrivée peut constituer une offre, voire une promesse. Ce qui compte, c'est le contenu, pas le support.
- Des réserves non écrites. « Sous réserve de la visite médicale », « si le budget est validé », « après retour du client » : une condition qui n'est pas dans le document n'existe pas pour le juge.
- Aucun délai de réponse. Sans délai, l'offre reste valable pendant un « délai raisonnable » apprécié par le juge — et vous ne savez pas quand vous êtes libéré.

Avant de commencer

Ce modèle ne remplace pas un conseil juridique

Les repères en fin de document sont donnés à titre d'information générale, sourcés et datés au 3 septembre 2026. Ils ne tiennent pas compte de votre convention collective ni de votre situation particulière : pour un cadre dirigeant, une clause de non-concurrence ou un salarié protégé, faites relire le document avant envoi.

Exemples remplis

Exemple entièrement rempli — à lire avant de compléter la trame

Exemple 1 — Offre de contrat de travail

Entreprise et personnes fictives : Atelier Norden, menuiserie et agencement, 35 salariés, Rennes. Le candidat, Yanis Berthelot, a été retenu pour un poste de chef d'atelier après deux entretiens.

Émetteur	Atelier Norden SAS — 27 rue du Bois-Perrin, 35000 Rennes — représentée par Élise Marchetti, directrice générale — 02 61 91 44 10 — recrutement@atelier-norden.example
Destinataire	Monsieur Yanis Berthelot — 8 allée des Tanneurs, 35510 Cesson-Sévigné — yanis.berthelot@courriel.example
Lieu et date	Rennes, le 15 septembre 2026
Envoi	Courriel avec demande d'accusé de réception, doublé d'une lettre recommandée avec avis de réception
Objet	Offre de contrat de travail — poste de chef d'atelier

Monsieur,

À la suite de nos entretiens des 4 et 11 septembre 2026, nous avons le plaisir de vous proposer de rejoindre Atelier Norden. La présente constitue une offre de contrat de travail, qui deviendra un contrat de travail à durée indéterminée si vous l'acceptez dans le délai indiqué ci-dessous.

Emploi : chef d'atelier, statut agent de maîtrise, rattaché à la direction de production. Vous encadrerez une équipe de neuf menuisiers et serez responsable du planning de fabrication, de la qualité des ouvrages et de la sécurité de l'atelier.

Rémunération : 38 500 € brut annuel, versés sur douze mois, soit 3 208,33 € brut mensuel. S'y ajoute une prime annuelle collective liée aux résultats de l'entreprise, dont le montant a été compris entre 800 € et 1 500 € brut ces trois dernières années.

Date d'entrée en fonction : lundi 2 novembre 2026, à 8 h 30, à l'atelier de Rennes.

Lieu de travail : 27 rue du Bois-Perrin, 35000 Rennes. Durée du travail : 35 heures hebdomadaires, du lundi au vendredi. Période d'essai : trois mois, renouvelable une fois dans les conditions prévues par la convention collective applicable. Congés payés : 25 jours ouvrés par an. Préavis : selon la convention collective applicable. Avantages : titres-restaurant, mutuelle d'entreprise prise en charge à 60 %.

Cette offre est valable jusqu'au vendredi 25 septembre 2026 inclus. Merci de nous retourner l'acceptation ci-jointe, datée et signée, avant cette date. Passé ce délai sans réponse de votre part, l'offre sera caduque.

Votre contrat de travail, reprenant l'ensemble de ces éléments, vous sera remis pour signature au plus tard le jour de votre entrée en fonction. Nous nous réjouissons de vous accueillir et restons à votre disposition pour toute question.

Élise Marchetti, directrice générale — Atelier Norden SAS

Exemple 2 — Promesse unilatérale de contrat de travail

Même entreprise. Cette fois, la candidate retenue, Inès Rakotomalala, doit démissionner d'un CDI et déménager : elle demande un engagement ferme avant de le faire. L'employeur choisit la promesse unilatérale en connaissance de cause.

Émetteur	Atelier Norden SAS — 27 rue du Bois-Perrin, 35000 Rennes — représentée par Élise Marchetti, directrice générale
Destinataire	Madame Inès Rakotomalala — 41 rue Pasteur, 49000 Angers — ines.rakotomalala@courriel.example
Lieu et date	Rennes, le 18 septembre 2026
Objet	Promesse unilatérale de contrat de travail — poste de responsable bureau d'études

Madame,

À l'issue de nos échanges, Atelier Norden SAS s'engage, par la présente promesse unilatérale de contrat de travail, à vous embaucher aux conditions suivantes. Cette promesse vous confère le droit d'opter pour la conclusion du contrat de travail décrit ci-dessous ; seule votre acceptation manque à sa formation.

Emploi : responsable du bureau d'études, statut cadre, rattachée à la direction générale.

Rémunération : 46 000 € brut annuel sur douze mois. Date d'entrée en fonction : lundi 4 janvier 2027.

Lieu de travail : Rennes. Durée du travail : forfait de 218 jours par an. Période d'essai : quatre mois, renouvelable une fois si la convention collective le permet. Congés payés : 25 jours ouvrés par an, auxquels s'ajoutent les jours de repos liés au forfait.

Vous disposez d'un délai expirant le vendredi 16 octobre 2026 pour nous faire connaître votre décision par écrit. Sans réponse de votre part à cette date, votre silence sera interprété comme un refus et la présente promesse deviendra caduque.

Nous attirons votre attention sur le fait qu'une fois votre acceptation reçue, vous ne pourrez plus vous rétracter librement : un désistement de votre part pourrait donner lieu à des dommages et intérêts si l'entreprise en subissait un préjudice. De notre côté, cette promesse nous engage dès son émission.

Élise Marchetti, directrice générale — Atelier Norden SAS

Exemple 3 — Acceptation du candidat

Émetteur	Yanis Berthelot — 8 allée des Tanneurs, 35510 Cesson-Sévigné
Destinataire	Atelier Norden SAS — à l'attention de Madame Élise Marchetti, directrice générale
Lieu et date	Cesson-Sévigné, le 21 septembre 2026
Objet	Acceptation de votre offre de contrat de travail du 15 septembre 2026

Madame,

J'ai bien reçu votre offre de contrat de travail du 15 septembre 2026 pour le poste de chef d'atelier, et je vous confirme l'accepter dans son intégralité : emploi, rémunération de 38 500 € brut annuel, date d'entrée en fonction au 2 novembre 2026, lieu et durée du travail, période d'essai et avantages tels que décrits.

Je me tiens à votre disposition pour la signature du contrat de travail et les formalités d'embauche. Dans l'attente de vous rejoindre, je vous prie d'agréer, Madame, mes salutations distinguées.

Yanis Berthelot — signature

Trames vierges

Trame vierge à compléter

Trame 1 — Offre de contrat de travail

Émetteur	Dénomination sociale, adresse du siège, nom et fonction du signataire (une personne habilitée à embaucher).
Destinataire	Civilité, prénom, nom, adresse postale et adresse électronique du candidat.
Lieu et date	La date fait courir le délai de réponse : datez toujours.
Mode d'envoi	Courriel avec accusé de réception, ou lettre recommandée avec avis de réception. Conservez la preuve d'envoi et de réception.
Objet	« Offre de contrat de travail — poste de [intitulé] ». Nommez l'acte dans l'objet.
Contexte	Rappelez les entretiens (dates) et le fait que la présente constitue une offre de contrat de travail qui deviendra un contrat si elle est acceptée dans le délai.
Emploi	Intitulé, statut (employé, agent de maîtrise, cadre), rattachement, missions principales en deux ou trois phrases. Premier élément essentiel.
Rémunération	Montant brut, périodicité (mensuel, annuel sur 12 ou 13 mois), variable et son mode de calcul, avantages en nature. Deuxième élément essentiel.
Date d'entrée en fonction	Date précise, heure et lieu de rendez-vous le premier jour. Troisième élément essentiel.
Lieu de travail	Adresse du lieu principal ; mentionnez les déplacements ou le télétravail s'ils sont prévus.
Durée du travail	Heures hebdomadaires, temps partiel, forfait jours pour les cadres autonomes.
Période d'essai	Durée maximale en CDI : 2 mois (ouvriers, employés), 3 mois (agents de maîtrise, techniciens), 4 mois (cadres) — article L1221-19. Renouvellement seulement si la convention collective le prévoit.
Congés et préavis	Renvoyez à la convention collective si vous n'appliquez pas de règle plus favorable.
Conditions suspensives	Uniquement si elles existent, écrites noir sur blanc : obtention d'une autorisation de travail, d'une habilitation, d'un permis indispensable au poste. Une condition non écrite n'existe pas.
Délai de réponse	Une date précise (« jusqu'au [date] inclus ») et le sort du silence : « passé ce délai sans réponse, l'offre sera caduque ».
Suite	Annoncez la remise du contrat de travail reprenant ces éléments, au plus tard le jour de l'entrée en fonction.

Pour l'employeur — nom, fonction, signature	Reçu le (à compléter par le candidat)

Trame 2 — Promesse unilatérale de contrat de travail

Reprenez les rubriques de la trame 1 (émetteur, destinataire, date, objet, emploi, rémunération, date d'entrée, lieu, durée du travail, période d'essai, congés, préavis, conditions suspensives), puis remplacez le contexte, le délai et la suite par les formulations ci-dessous.

Objet	« Promesse unilatérale de contrat de travail — poste de [intitulé] ».
Engagement	« [Entreprise] s'engage, par la présente promesse unilatérale de contrat de travail, à vous embaucher aux conditions suivantes. Cette promesse vous confère le droit d'opter pour la conclusion du contrat de travail décrit ci-dessous ; seule votre acceptation, à défaut d'opposition, le [date] pour nous faire connaître votre décision par écrit. Sans réponse à cette date, votre silence sera interprété comme un refus et la présente promesse deviendra caduque. »
Délai d'option	Rappelez qu'après acceptation il ne peut plus se rétracter librement, et que l'employeur est engagé dès l'émission de la promesse.
Information du candidat	
Pour l'employeur — nom, fonction, signature	Reçu le (à compléter par le candidat)

Trame 3 — Acceptation par le candidat

Émetteur	Prénom, nom, adresse du candidat.
Destinataire	Entreprise, à l'attention du signataire de l'offre ou de la promesse.
Lieu et date	Doit être antérieure ou égale à la date limite de réponse.
Objet	« Acceptation de votre offre de contrat de travail du [date] » ou « Levée d'option — promesse unilatérale du [date] ».
Acceptation	Acceptez « dans son intégralité » et rappelez les trois éléments essentiels (emploi, rémunération, date d'entrée). Toute réserve ou modification transforme l'acceptation en contre-proposition.
Suite	Disponibilité pour la signature du contrat et les formalités (pièces d'identité, RIB, visite d'information et de prévention).

Le candidat — nom, signature

Check-list avant envoi

- L'acte est nommé dans l'objet (offre ou promesse unilatérale) et le corps du texte est cohérent avec ce choix.
- Les trois éléments essentiels sont présents et précis : emploi, rémunération, date d'entrée en fonction.
- Le délai de réponse est daté et le sort du silence est écrit.
- Les conditions suspensives, s'il y en a, sont écrites.
- Le signataire a le pouvoir d'embaucher.
- L'envoi laisse une preuve de réception ; l'acceptation sera conservée avec le contrat.
- Le contrat de travail reprendra exactement ces éléments — pas moins.

Repères juridiques et pratiques

Ce que dit la Cour de cassation depuis 2017

Par deux arrêts du 21 septembre 2017 (n° 16-20.103 et 16-20.104), la chambre sociale de la Cour de cassation a abandonné la notion unique de « promesse d'embauche » et distingué deux actes. L'offre de contrat de travail est « l'acte par lequel un employeur propose un engagement précisant l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction et exprime la volonté de son auteur d'être lié en cas d'acceptation ». La promesse unilatérale de contrat de travail est « le contrat par lequel une partie, le promettant, accorde à l'autre, le bénéficiaire, le droit d'opter pour la conclusion d'un contrat de travail, dont l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction sont déterminés, et pour la formation duquel ne manque que le consentement du bénéficiaire ».

La différence est dans la rétractation. L'offre « peut être librement rétractée tant qu'elle n'est pas parvenue à son destinataire » ; ensuite, sa rétractation « avant l'expiration du délai fixé par son auteur ou, à défaut, l'issue d'un délai raisonnable, fait obstacle à la conclusion du contrat de travail et engage la responsabilité extra-contractuelle de son auteur ». Pour la promesse unilatérale, « la révocation de la promesse pendant le temps laissé au bénéficiaire pour opter n'empêche pas la formation du contrat de travail promis » : le contrat existe, et sa rupture s'analyse en licenciement sans cause réelle et sérieuse. Cette solution reprend l'article 1124 du Code civil issu de la réforme du droit des contrats de 2016.

	Offre de contrat de travail	Promesse unilatérale	Contrat de travail
Nature	Proposition ferme	Contrat donnant un droit d'option	Contrat
Contenu minimal	Emploi, rémunération, date d'entrée en fonction	Emploi, rémunération, date d'entrée en fonction	Tous les éléments du contrat
Rétractation de l'employeur	Libre avant réception ; ensuite dommages et intérêts si rétractation avant la fin du délai	Inefficace pendant le délai d'option : rupture = licenciement sans cause réelle et sérieuse	Licenciement, avec motif et procédure
Rétractation du candidat	Libre tant qu'il n'a pas accepté	Libre tant qu'il n'a pas levé l'option	Démission (préavis)
Après acceptation	Contrat formé	Contrat formé	—

Les trois éléments essentiels, et les mentions utiles

Sans accord sur l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction, il n'y a ni offre ni promesse au sens de la jurisprudence : tant que l'un de ces éléments est encore en discussion, les parties sont en négociation. Les autres mentions ne sont pas des conditions de qualification, mais elles évitent les litiges et préparent le contrat.

- Identité des parties et pouvoir du signataire.
- Lieu de travail et, le cas échéant, mobilité ou télétravail.
- Durée du travail (heures hebdomadaires, temps partiel, forfait jours).
- Période d'essai : durée maximale en CDI de deux mois pour les ouvriers et employés, trois mois pour les agents de maîtrise et techniciens, quatre mois pour les cadres (article L1221-19 du Code du travail) ; renouvellement possible seulement si un accord de branche étendu le prévoit.
- Congés payés et préavis, par renvoi à la convention collective.
- Conditions suspensives écrites (autorisation de travail, habilitation, permis exigé par le poste).
- Délai de réponse et sort du silence.
- Forme attendue de l'acceptation (courrier daté et signé, courriel).

Délai de réponse et silence du candidat

Fixez toujours une date limite. À défaut, l'offre reste valable pendant un « délai raisonnable » que le juge apprécie au cas par cas — vous ne savez donc pas quand vous êtes libéré. Précisez aussi ce que vaut le silence : dans le modèle officiel du Code du travail numérique, « sans réponse de votre part d'ici le [terme du délai], votre silence sera interprété comme un refus ». Un délai de dix à quinze jours est courant ; adaptez-le au préavis que le candidat devra donner à son employeur actuel.

Promesse non tenue : ce que risque l'employeur

Après une offre de contrat de travail, une rétractation intervenue avant la fin du délai de réponse engage la responsabilité extracontractuelle de l'employeur : le candidat peut obtenir des dommages et intérêts à hauteur du préjudice prouvé (perte d'un emploi quitté, frais engagés, période sans revenu).

Après une promesse unilatérale acceptée — ou révoquée pendant le délai d'option — le contrat de travail est formé : y mettre fin sans cause réelle et sérieuse expose l'employeur aux indemnités d'un licenciement injustifié, encadrées par le barème de l'article L1235-3 du Code du travail (pour une ancienneté inférieure à un an dans une entreprise d'au moins onze salariés, jusqu'à un mois de salaire brut), auxquelles peuvent s'ajouter l'indemnité compensatrice de préavis et d'éventuels dommages et intérêts distincts. Le candidat peut saisir le conseil de prud'hommes.

Attention

Un courriel qui dit « nous vous confirmons votre embauche au poste de X, à Y € brut, à compter du Z » peut être qualifié de promesse unilatérale s'il exprime un engagement ferme et laisse au candidat le choix d'accepter. Relisez vos écrits informels comme si un juge les lisait.

Le candidat qui se rétracte

Tant qu'il n'a pas accepté, le candidat est libre. Une fois l'offre acceptée ou l'option levée, le contrat est formé : un désistement s'analyse en rupture du contrat et peut donner lieu à des dommages et intérêts si l'employeur prouve un préjudice (poste resté vacant, nouveau recrutement engagé). En pratique, la plupart des employeurs préfèrent acter la rupture d'un commun accord — mais rien ne les y oblige.

Écrit, courriel, signature

Aucune forme n'est imposée : la promesse « peut être écrite, faite par lettre ou courrier électronique » (service-public.fr). Un engagement oral est possible en droit mais quasiment impossible à prouver ; un écrit protège les deux parties. Le courriel est un écrit : avec une demande d'accusé de réception, il suffit dans la plupart des cas. Doublez-le d'une lettre recommandée quand le candidat démissionne d'un emploi sur la foi de votre document.

Pour le candidat : que faire à réception

Repère candidat

Vérifiez que les trois éléments essentiels sont écrits : emploi, rémunération, date d'entrée en fonction. Identifiez l'acte : une offre peut être retirée avant votre acceptation (avec dommages et intérêts si le délai n'était pas écoulé) ; une promesse unilatérale engage l'employeur dès son émission. Répondez par écrit dans le délai, en acceptant sans réserve. Ne démissionnez qu'après avoir reçu l'accusé de réception de votre acceptation — et conservez tous les échanges.

Sources vérifiées

Affirmation	Source	Vérifiée le
Distinction entre offre de contrat de travail et promesse unilatérale de contrat de travail ; définitions et régime de la rétractation	Cass. soc., 21 septembre 2017, n° 16-20.103 (publié au bulletin) — et n° 16-20.104 du même jour (Légifrance) — https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000035616989/	3 septembre 2026
La révocation de la promesse unilatérale pendant le temps laissé au bénéficiaire pour opter n'empêche pas la formation du contrat promis	Code civil, art. 1124 (Légifrance) — https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000032040818	3 septembre 2026
Le non-respect d'une promesse unilatérale par l'employeur est assimilé à un licenciement injustifié ; le candidat qui se rétracte après acceptation peut être condamné à des dommages et intérêts ; la promesse peut être écrite, par lettre ou courrier électronique	service-public.fr — Offre de contrat de travail et promesse d'embauche unilatérale (fiche F10403) — https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F10403	3 septembre 2026
Formulation du délai de réponse et du silence valant refus ; structure d'une promesse d'embauche (poste, contrat, lieu, date d'entrée, rémunération, délai)	Code du travail numérique — Modèle de document : Promesse d'embauche — https://code.travail.gouv.fr/modeles-de-courriers/promesse-de-mbauche	3 septembre 2026

Affirmation	Source	Vérifiée le
La promesse d'embauche peut prendre deux formes : offre de contrat de travail ou promesse unilatérale de contrat, non définies par la loi mais encadrées par la jurisprudence	Code du travail numérique — Rédiger une offre ou une promesse de contrat de travail (mise à jour 12 mars 2026) — https://code.travail.gouv.fr/fiche-service-public/rediger-une-offre-ou-une-promesse-de-contrat-de-travail	3 septembre 2026
Durées maximales de la période d'essai en CDI : 2 mois (ouvriers, employés), 3 mois (agents de maîtrise, techniciens), 4 mois (cadres)	Code du travail, art. L1221-19 (Code du travail numérique) — https://code.travail.gouv.fr/code-du-travail/l1221-19	3 septembre 2026
Indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse encadrée par un barème selon l'ancienneté et la taille de l'entreprise	Code du travail, art. L1235-3 (Code du travail numérique) — https://code.travail.gouv.fr/code-du-travail/l1235-3	3 septembre 2026
Le renouvellement de la période d'essai n'est possible qu'une fois, si un accord de branche étendu le prévoit (durée maximale renouvellement compris : 4, 6 ou 8 mois)	Code du travail, art. L1221-21 (Code du travail numérique) — https://code.travail.gouv.fr/code-du-travail/l1221-21	3 septembre 2026