



• **La responsabilité de l'employeur peut-elle être engagée en raison d'une promesse d'embauche non tenue ?**

OUI car la rupture d'une promesse d'embauche est fautive.

• **Toute proposition d'embauche vaut-elle promesse d'embauche ?**

NON. La promesse d'embauche consiste non seulement en une intention ferme mais également en un engagement précis (CE, 26 juin 1989, n° 55630 ; CE, 16 octobre 1992, n° 95152).

Pour pouvoir être qualifiée de promesse, la proposition doit comporter la durée du contrat, les fonctions en cause, la rémunération et la date d'entrée en fonction (CAA Versailles, 3 octobre 2019, n° 18VE01109 et CAA Marseille, 25 avril 2014, n° 12MA03455).

• **Une promesse de renouvellement de contrat non tenue est-elle fautive ?**

OUI. En principe, l'agent contractuel n'a aucun droit au renouvellement de son engagement, dont l'échéance justifie, à elle seule, le non renouvellement ; cependant, le fait que l'autorité territoriale indique à l'agent, après avoir recueilli son accord, qu'elle va lui faire parvenir un nouveau contrat constitue une promesse d'engagement dont le non-respect est de nature à engager la responsabilité de la collectivité, qui peut alors être condamnée à réparer le préjudice causé (CAA Versailles, 10 novembre 2005, n° 04VE00895).

• **La collectivité qui s'est rétractée peut-elle être contrainte à respecter sa promesse ?**

NON. Le principe de libre administration des collectivités territoriales s'y oppose.

• **La collectivité qui s'est rétractée peut-elle être condamnée à indemniser l'agent ?**

OUI, au titre du préjudice moral, le plus souvent.

Le juge accorde une indemnité dès lors qu'il admet l'existence d'un préjudice moral, fût-il de faible importance.

A titre d'exemple, le préjudice moral lié à une promesse d'embauche non tenue a pu être évalué à 5 000 € (CAA Versailles, 3 octobre 2019, n° 18VE01109).

• **La responsabilité de l'employeur qui ne tient pas sa promesse peut-elle être atténuée ?**

OUI. A été retenue la responsabilité d'un établissement public à l'égard d'une personne à qui il avait fait une promesse d'embauche qui l'avait conduite à abandonner l'emploi qu'elle occupait auparavant, pour finalement renoncer à l'embaucher. Mais cette personne avait rompu son CDD sans prendre en compte le risque que l'administration ne soit pas en mesure de respecter son engagement ; cette imprudence avait conduit à exonérer partiellement l'administration de sa faute (CE, 2 octobre 2002, n° 233883).

• **La promesse d'embauche est-elle nécessairement écrite ?**

NON. Si elle est suffisamment précise et ferme, une promesse d'embauche peut engager l'employeur, peu importe qu'elle soit orale ou écrite.

Bien entendu, en cas de litige il convient pour celui ou celle qui se prévaut de la rupture de la promesse d'apporter la preuve de l'existence de celle-ci ainsi que de son contenu, et cette preuve est évidemment plus difficile à établir si la promesse n'a fait l'objet d'aucun écrit.