

CONDUIRE UN RECRUTEMENT : ÉTAPE 5 SUR 5

Modèle d'offre de contrat de travail

Rédigé comme une offre de contrat de travail, le document à privilégier jusqu'à la réponse du candidat. Les commentaires en retrait, derrière le filet doré, signalent ce qui déplace la qualification juridique : retirez-les avant envoi. Les crochets sont à remplir.

[Société]

[Adresse]

[Ville], le [date]

[Prénom Nom]

[Adresse du candidat]

Objet : Offre de contrat de travail à durée indéterminée

Madame, Monsieur, à la suite de nos entretiens des [dates], nous avons le plaisir de vous proposer un contrat de travail à durée indéterminée au sein de [société], aux conditions suivantes.

« Nous vous proposons », plutôt que « nous vous confirmons votre embauche ». Le vocabulaire de la proposition maintient l'acte dans le régime de l'offre.

Poste : [intitulé], statut [cadre / non-cadre], position [classification], rattaché à [fonction du responsable hiérarchique]. Lieu de travail : [adresse].

Premier des trois éléments déterminants. La classification conditionne les minima conventionnels : l'omettre revient à laisser le point ouvert.

Rémunération : [montant] € bruts annuels sur [nombre] mois, auxquels s'ajoute une part variable de [montant ou pourcentage] déterminée selon [critères].

Deuxième élément déterminant. Un montant, toujours : une fourchette ouvre la négociation et fragilise l'acte.

Date d'entrée en fonction : le [date]. Cette date pourra être ajustée en fonction de la durée effective de votre préavis, dans la limite de [délai].

Troisième élément déterminant. Une date prévisionnelle assortie de sa règle d'ajustement, plutôt qu'un « dès que possible ».

Durée du travail : [forfait jours / heures hebdomadaires]. Période d'essai : [durée][, renouvelable une fois], conformément à la convention collective [nom].

La période d'essai doit être stipulée. L'annoncer ici évite qu'elle soit découverte à la signature, une fois la démission posée.

La présente offre est valable jusqu'au [date]. Passé ce délai, et en l'absence de réponse de votre part, elle deviendra caduque.

La clause qui manque presque toujours. C'est elle qui borne le délai de rétractation, plutôt qu'un juge appréciant après coup ce qu'était un délai raisonnable.

Pour accepter cette offre, nous vous remercions de nous retourner un exemplaire du présent courrier revêtu de votre signature et de la mention « bon pour accord ».

L'acceptation forme le contrat. À partir de cet instant, le régime de l'offre a épuisé ses effets : ce qui suit relève du contrat de travail.

[Prénom Nom], [fonction]

[Signature]

Bon pour accord, le [date] : [Prénom Nom du candidat]

[Signature]

Ce qui ferait basculer ce modèle en promesse unilatérale : remplacer « nous vous proposons » par « nous nous engageons à vous embaucher », et le délai de validité par un délai laissé au candidat pour lever une option. La différence tient à quelques mots, et elle change entièrement les conséquences d'un revirement.

Les mentions qui font tenir l'acte

L'emploi proposé. L'offre comme la promesse exigent un emploi déterminé.

La rémunération. Un montant, plutôt qu'une fourchette ou un renvoi.

La date d'entrée en fonction. À défaut de date certaine : une date prévisionnelle et la règle qui l'ajuste.

Le délai pour répondre. Un délai écrit, ou c'est le juge qui décidera de ce qui était raisonnable.

La période d'essai. Seul ce qui est écrit dans le contrat existe.

Les conditions suspensives, si elles existent. Une condition suspensive doit être objective et vérifiable.

La version à jour de ce document, et l'article qui l'explique : <https://www.entouragerecrutement.com/methode/promesse-d-embauche>

Établi par Entourage Recrutement, cabinet de recrutement Finance et Tech. Il est écrit par un cabinet de recrutement : sur une situation réelle, faites-vous conseiller par un avocat.