



Changement de date pour promesse d'embauche

Par Ju_Lien, le 20/04/2016 à 20:19

Bonjour,

Je suis DP dans mon entreprise, et un de mes collègues se trouve dans la situation suivante :

Son CDD de 10 mois s'est terminé mi-décembre 2015. La direction a exprimé la volonté de continuer avec lui en CDI, mais ce collègue avait planifié de longue date de faire un voyage début 2016.

Une promesse d'embauche écrite pour un CDI a donc été signée avec comme date de départ le Lundi 25 Avril 2016.

Rentré récemment de son voyage, ce collègue est repassé nous voir, et la direction a exprimé la volonté de reculer la date d'embauche au Lundi 2 Mai 2016, soit une semaine plus tard que prévu, en raison d'une baisse de production passagère.

Le problème est qu'il n'y a eu aucune trace écrite, que ce soit une nouvelle promesse d'embauche avec la nouvelle date ou un contrat de travail en règle stipulant qu'il commence le 2 Mai.

Dans la pratique, nous ne voyons pas cela comme une manœuvre de la direction, mais dans la théorie, quels sont les risques?

- La direction peut-elle rendre caduque l'embauche sous prétexte que le salarié ne se présente pas au travail à la date indiquée sur la promesse d'embauche initiale?
- Est-ce que l'entreprise peut lui réclamer des indemnités?
- Vaut-il mieux dans le doute demander une trace écrite ou se présenter au travail à la date initialement prévue?
- Une dernière question : comme il y a eu une pause entretemps, est-ce que ce nouveau CDI demande de respecter une période d'essai, ou est-ce que l'ancien CDD couvre cette période?

Merci à vous pour toute indication.

Bonne soirée,

Par **P.M.**, le **20/04/2016** à **22:05**

Bonjour,

En tout cas, il serait préférable que le salarié exige un écrit comme quoi son embauche effective est repoussée au 2 mai 2016...

A priori, comme l'employeur a pu tester récemment les compétences professionnelles du salarié qui connaît aussi l'entreprise, si c'est pour le même poste, il n'y a pas lieu de prévoir une nouvelle période d'essai

Par **Ju_Lien**, le **21/04/2016** à **17:10**

Bonjour,

merci pour votre réponse.

Cela semble préférable en effet.

Après quelques recherches effectuées, j'en retiens qu'un employé ne se présentant pas à la date établie dans la promesse d'embauche peut se retrouver à verser des dommages et intérêts à l'employeur:

<http://droit-finances.commentcamarche.net/faq/101-promesse-d-embauche-non-respectee-que-faire>

Bien que le scénario semble peu probable ici, je vais en avertir mon collègue.

Concernant la période d'essai, justement je ne sais pas quoi penser.

D'une part, en effet, avec un CDD de 10 mois, la direction a eu tout le temps de voir ce que vaut le travail de mon collègue.

Mais d'un autre côté, comme il y a une interruption de presque 4 mois entre le CDD et le CDI, j'ignore s'il y a une limite de temps pour laquelle l'article L1243-11 s'applique.

J'ai trouvé ceci, mais à aucun moment je n'ai de précision sur est-ce que les CDD et CDI doivent s'enchaîner à la suite ou s'il peut y avoir une coupure entre :

<http://www.juritravail.com/Actualite/droit-obligation/ld/203031>

Autre hypothèse, sachant que la promesse d'embauche a été signée en fin de CDD, et qu'elle peut faire office de contrat, est-ce qu'on peut considérer ça comme une continuité directe?

Merci,

Par **P.M.**, le **21/04/2016** à **18:40**

Bonjour,

Il y a aussi l'[Arrêt 10-28286 de la Cour de Cassation](#) :

[citation] la salariée avait, pendant une durée de quatorze jours au cours des mois de mai et juin 2006, exercé le même emploi d'employée de service auprès du même employeur qui avait donc déjà pu apprécier ses capacités professionnelles, ce dont il résultait que cette

durée devait être déduite de la période d'essai prévue dans le nouveau contrat[/citation]

Certes, l'embauche est séparée de quelques jours du terme des CDD mais je suis presque sûr d'avoir lu une Jurisprudence analogue que je n'arrive pas à retrouver avec un délai beaucoup plus long...

D'autre part, il n'y a pas de période d'essai même si la promesse d'embauche en prévoit une et qu'elle n'est pas reprise dans le contrat de travail...