Image not found or type unknown

Décalage promesse embauche

Par **Dhostain**, le **20/07/2021** à **14:09**

Bonjour,

J'ai signé une promesse d'embauche avec mon futur employer pour le 16 Aout 2021.

Afin de pouvoir commencer mon nouveau poste j'ai démissionné avec une date éffective au 31 Juillet.

Les travaux de la boutique n'étant pas terminé (et le seront fin octobre), mon futur employeur m'informe de ne pas pouvoir tenir cette promesse d'embauche et qu'elle seras éffective fin octobre.

Je me retrouve donc dans une situation peu favorable, je ne pourrais pas prétendre au chomage avant plusieurs semaines puisque j'ai démissionné.

Quel recours me sont possible ?

Cet employeur peut-il décaler la date de la promesse d'embauche à sa convenance pour ce motif, et dans ce cours délai ?

Merci pour votre retour.

Par **P.M.**, le **20/07/2021** à **14:41**

Bonjour,

Il faudrait savoir s'il s'agissait d'une offre de contrat de travail précisant le poste proposé, la rémunération et la date d'entrée en fonction qui demandait votre acceptation et que vous l'ayez donnée ou une promesse unilatérale de contrat de travail précisant les mêmes éléments car dans le premier cas si elle n'est pas respectée, vous pourriez obtenir des dommages-intérêts et dans le second cas cela pourrait correspondre à un licenciemenrt sans cause réelle et sérieuse si l'employeur ne trouve pas de solution....

Par **Dhostain**, le **20/07/2021** à **14:53**

L'objet précise simplement promesse d'embauche.

Dans le contenue on retrouve le poste; la date; la durée et la rémunération.

Il a été signé en date du 14/04.

Le décalage des travaux étant lié au covid mon employeur peut il me mettre au chomage partiel en attendant ? ça me semble une solution raisonnable.

Par **P.M.**, le **20/07/2021** à **15:07**

L'activité partielle pour travaux serait effectivement une solution à envisager et l'employeur devrait essayer de faire la démarche...

Par **Dhostain**, le **20/07/2021** à **15:17**

Merci pour votre réponse,

Je vais le contacter pour lui faire cette proposition du chômage partiel, ça me semble un bon compromis.

Par **Dhostain**, le **30/07/2021** à **15:03**

Je reviens vers vous car il y a du changement,

J'ai donc fait la proposion pour faire le chomage partiel, mais celui-ci refuse et nous laisse que trois option :

1. Je signe le contrat à partir de la date du promesse d'embauche, mais je doit partir travailler a PAris pour trois mois (j'habite à poitiers)

2. Je signe pas le contrat et je travail pas pour eux (Quid de la promesse d embauche)

3. J'accepete de signer mon contrat a la date d'ouvertur du magasin en Novembre.

De plus j'ai cru comprendre que mon contrat aurait été déja signé par son avocat, et ça sans mon accord.

L'affaire devient complexe, et je ne sais plus trop quoi faire....

Par **P.M.**, le **30/07/2021** à **15:57**

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Bonjour,

Sans clause de mobilité, l'employeur ne peut pas vous demander d'aller travailler à Paris...

C'est à lui de répondre de ce que vient la promesse d'embauche car elle existe bien...

Le contrat de travail signé par seulement son avocat n'a aucune valeur...

Il faudrait que l'employeur et son avocat répondent aussi à la question de savoir s'ils préfèrent qu ce soit le Conseil de Prud'Hommes qui tranche le litige...

Par **Dhostain**, le **30/07/2021** à **16:03**

J'ai eu accès contrat voici les clauses :

A titre d'information, Madame XXXX exercera ses fonctions au sein du magasin de la Poitiers.
Toutefois, il est expressément convenu entre les parties :
- Que compte tenu du retard dans l'avancement des travaux et du report de l'ouverture du magasin de Poitiers, Madame XXX sera mise à la disposition de la Société YYYY, exploitant le magasin ZZZ situé AVENUE XXX à ROSNY SOUS BOIS (93110) pour y assurer ses missions de vendeuse principale Responsable de magasin à compter du 16 août 2021 et jusqu'à l'ouverture effective du magasin de Poitiers.
Pendant sa période de mise à disposition, Madame XXX restera salariée de la société YYY et continuera d'être placée sous la responsabilité juridique de la direction de celle-ci. Elle veillera cependant à respecter, pendant la durée de son détachement, les règles applicables au sein de la Société ZZZ.
Les frais de nuitées et de déplacements engagés par Madame XXXX pendant sa période de mise à disposition seront pris en charge par la société.
Elle disposera en outre, pendant toute la durée de sa mise à disposition d'une indemnité de sujétion réparant les contraintes liées à cette mise à disposition.
Cette indemnité mensuelle, dont le versement cessera à la fin de sa mise à disposition, est d'un montant brut de 150 euros.

Elle me semble bien écrite mais abusive.

Par **P.M.**, le **30/07/2021** à **16:14**

En tout cas, vous n'êtes pas forcée d'accepter en plus si cela désorganise votre vie

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

personnelle...

A la limite, il fallait que l'employeur prévoit cette éventualité lors de la promesse d'embauche...

Par **Dhostain**, le **30/07/2021** à **18:31**

c'est ça et ce n'était pas prévue,

Mais maintenant on se pause la question des droit au chomage,

Vu qu'elle a démissionné de son ancien poste, le refus de signature du contrat permet-il de pretendre à ses droits sans le délai des trois ou quatre mois ?

Par **P.M.**, le **30/07/2021** à **18:57**

Il faudrait déjà savoir pendant combien de temps vous avez été affiliée à l'assurance chômage sans discontinuité avant la démission...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés