



Horaires différents entre entretien d'embauche et contrat de trav

Par **Acer**, le **08/01/2013** à **19:52**

Bonjour,

Quels sont les éléments à mettre en avant face à un employeur qui indique des horaires de travail différents entre le moment de l'entretien d'embauche et la signature du contrat de travail? il n'y a pas eu de promesse d'embauche écrite mais le dernier entretien vaut-il promesse d'embauche "orale" et donc les éléments qui y ont été donnés sont opposables (même s'il est difficile d'en apporter la preuve...)?

Merci pour la réponse...

Par **janus2fr**, le **08/01/2013** à **20:02**

Bonjour,

Même lorsqu'ils sont notés au contrat, les horaires ne le sont généralement qu'à titre indicatif. Une modification des horaires n'est pas considérée comme modification essentielle du contrat de travail, sauf bien sur, passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit par exemple.

Par **Acer**, le **09/01/2013** à **21:33**

Si je comprends bien, vous assimilez les échanges de l'entretien d'embauche à une promesse d'embauche c'est bien ça?

On est d'accord que les horaires ne sont donnés qu'à titre indicatif dans un contrat de travail et tant qu'il n'est pas apporté la preuve qu'un changement d'horaire entraîne des conséquences importantes dans le vie ou l'organisation familiale du salarié, celui-ci ne peut qu'accepter les modifications mais du coup est-ce la même chose pour une promesse d'embauche? Est ce que le fait qu'il s'agisse d'informations données par le futur employeur sur le poste avant tout engagement mutuel ne permette pas de rejeter la possibilité d'une modification à posteriori? On pourrait l'assimiler au dol ou quelque chose du genre?

En l'espèce a été dit aux salariés lors du recrutement que leurs horaires seraient de 9h à 18h et finalement le 1 er jour de formation et signature de contrat, on les informe que ce sera finalement 18h20. Quelles sont les recours possibles?

Par **P.M.**, le **09/01/2013** à **21:48**

Bonjour,

Vous avez très bien souligné dans votre exposé initial que ce serait essentiellement une question de preuves car de toute façon tant qu'une promesse d'embauche n'est pas concrétisée par écrit en revêtant les formes prévues, elle n'a aucune valeur et l'engagement contractuel n'est réel qu'après sa signature...

Par **Acer**, le **10/01/2013** à **08:21**

Merci pour vos réponses mais si on prend l'hypothèse où les salariés arrivent à apporter un commencement de preuve (ils st quand même 5 ou 6 dans ce cas...), qu'est ce qu'ils peuvent avancer comme arguments juridiques?

S'agissant des horaires de travail est ce qu'ils n'ont le choix que d'accepter sans rien dire ou ne pas signer?

Par **P.M.**, le **10/01/2013** à **08:58**

Bonjour,

Tant qu'un engagement n'est pas conclu, l'employeur est d'autant plus libre de par son pouvoir de direction de changer l'organisation de l'entreprise au niveau des horaires tant qu'il paie après l'embauche le temps de travail effectif et bien sûr le salarié est libre de refuser lui aussi de s'engager...

Par ailleurs, il serait quand même étonnant qu'un horaire prolongé de 20 mn "entraîne des conséquences importantes dans le vie ou l'organisation familiale du salarié" sachant aussi que le dol implique que l'employeur ait sciemment donné de fausses informations mais on ne sait pas trop dans quel but...

Par **Acer**, le **10/01/2013** à **12:19**

Merci pour la réponse, malheureusement on est bien d'accord qu'ils ne peuvent rien faire sauf refuser le poste...