



## Promesse d'embauche non respectée

Par **Creso**, le **18/04/2020 à 08:10**

Bonjour,

J'ai démissionné de mon poste actuel suite à l'obtention d'un nouveau poste devant débiter le 20/04/2020 .

Après la signature d'une lettre d'engagement et l'envoi de mes documents nécessaires à la rédaction de mon contrat à ce jour soit 2 jours avant ma prise de poste (en sachant qu'on est le 18/04 samedi) je n'ai toujours aucune nouvelle de l'entreprise.

Malgré mes nombreuses relances par mail et téléphone, celle-ci reste muette.

Je ne sais pas quoi faire dois je poursuivre une hypothétique collaboration avec cette entreprise ?

Dois je lancer une action au prud'homme ? Et dans ce cas est-il préférable de faire appel à un avocat ?

Cette situation me laisse dans un grand désespoir, car aillant démissionnée de mon ancien poste je me retrouverai donc sans aucun revenu.

Par **miyako**, le **18/04/2020 à 15:59**

bonjour,

est ce une entreprise fermée cause épidémie actuelle?

amicalement votre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **18/04/2020** à **16:09**

Bonjour,

Il faudrait savoir ce que vous appelez une lettre d'engagement, de qui elle émane et de quand elle date...

En fonction de votre réponse, on pourrait se référer à [ce dossier](#)...

Par **Creso**, le **18/04/2020** à **17:26**

Bonjour

Miyako et merci tout d'abord pour votre réponse.

Les locaux sont actuellement fermés mais des salariés sont en télétravail ou en chômage partiel. Mais malheureusement je n'ai pas plus de détails.

Par **Creso**, le **18/04/2020** à **17:36**

Bonjour P.m

Tout comme à Miyako, merci pour ta réponse.

La lettre que j'ai reçu date de début mars, quasiment une bonne semaine avant la période de confinement.

Elle a été émise par la direction des ressources humaines.

Je n'ai pas assez de connaissances juridiques pour distinguer la différence entre les deux notions.

Mais l'intitulé du poste, la rémunération, durée du contrat, durée de la période d'essai date de prise de poste ...voilà grosso modo les éléments qui y figurent.

Pour "le moment" l'entreprise ne c'est pas encore retiré de son engagement, mais ne m'a simplement donné aucune nouvelles sur la suite à venir.

Par **Visiteur**, le **18/04/2020** à **17:50**

Bonjour,

Vous pourrez lire dans le lien ci-dessous, que la promesse d'embauche est un véritable contrat.

Pour être juridiquement opposable, la promesse d'embauche comprend tous les éléments essentiels au futur contrat : l'intitulé du poste, la mission, la date de prise de poste, la rémunération, l'aménagement des horaires,...

Par **P.M.**, le **18/04/2020** à **18:13**

Il convient donc de distinguer suivant la dernière Jurisprudence :

- **L'offre de contrat de travail :**

[quote]

L'acte par lequel un employeur propose un engagement à un candidat et exprime sa volonté d'être lié en cas d'acceptation constitue une offre de contrat de travail. Il s'agit d'une simple offre de contrat.

L'engagement de l'employeur doit préciser les éléments suivants :

Emploi proposé au candidat retenu (définition du poste)

Date d'entrée en fonction envisagée

Rémunération

Lieu de travail.

L'offre de contrat de travail peut être écrite, faite par lettre, fax ou courrier électronique, notamment.

Le candidat peut accepter l'offre de contrat de travail dans le délai fixé par l'employeur.

Le candidat peut librement refuser l'offre de contrat de travail, avant l'expiration du délai fixé par l'employeur.

L'employeur peut retirer son offre de contrat de travail pendant le délai laissé au candidat pour accepter l'offre.

Toutefois, l'employeur peut être condamné à verser des [dommages et intérêts](#) au candidat.

[/quote]

- **La promesse unilatérale de contrat de travail :**

[quote]

L'acte par lequel un employeur promet un engagement à un candidat constitue une promesse unilatérale de contrat de travail. **Elle vaut contrat de travail.**

L'engagement de l'employeur doit préciser les éléments suivants :

Emploi proposé au candidat retenu (définition du poste)

Date d'entrée en fonction envisagée

Rémunération

Lieu de travail.

La promesse unilatérale de contrat de travail peut être écrite, faite par lettre, fax ou courrier électronique, notamment.

Le candidat peut accepter la promesse unilatérale de contrat de travail dans le délai fixé par l'employeur.

Le candidat peut librement refuser la promesse unilatérale de contrat de travail, avant l'expiration du délai fixé par l'employeur.

L'employeur peut retirer sa promesse unilatérale de contrat de travail pendant le délai laissé au candidat pour l'accepter.

Toutefois, le non-respect d'une promesse unilatérale de contrat par l'employeur est assimilé à un licenciement injustifié (sans cause réelle et sérieuse). Dans ce cas, le candidat peut [saisir le conseil de prud'hommes \(CPH\)](#) compétent pour obtenir le versement de [dommages et intérêts](#).

[/quote]

A priori, l'employeur s'est engagé alors que l'épidémie / pandémie avait déjà débuté, il ne peut même pas prétexter des circonstances exceptionnelles pour revenir dessus...

Je vous conseillerais d'envoyer une lettre recommandée avec AR à l'employeur pour vous étonner de son silence et qu'il ne vous ait pas envoyé une attestation pour vous rendre à l'entreprise ou des instructions pour le télétravail...

Par **Creso**, le **18/04/2020** à **18:23**

Merci pour ce conseil !

C'est ce que je pensais faire aussi dans l'hypothèse où j'ai toujours pas de nouvelle après la date effective de la prise de poste.

Par **Visiteur**, le **18/04/2020** à **19:04**

Si cela peut vous aider, c'est l'essentiel pour nous, qui sommes ici pour répondre aux préoccupations de nos visiteurs.

Par **P.M.**, le **18/04/2020** à **19:29**

[quote]

Merci pour ce conseil !

C'est ce que je pensais faire aussi dans l'hypothèse où j'ai toujours pas de nouvelle après la date effective de la prise de poste.

[/quote]

Je suis personnellement flatté d'avoir pu vous aider...

Merci à vous...