



## Promesse d'embauche non-tenue et formation

Par **Bob1924**, le **09/10/2011** à **02:16**

Bonjour,

je viens vers vous sur un forum spécialisé pour vous demander de m'aider et me conseiller dans mes démarches prud'homales.

En effet, j'ai été en formation interne financée/indemnisée par Pôle-Emploi (AFPR) dans une entreprise.

Au bout de quelques semaines, j'ai demandé la rédaction d'une promesse d'embauche me permettant d'appuyer ma demande pour obtenir un logement à proximité de mon lieu de travail. Celle-ci m'a été produite sans problème. Elle est claire, précise et concise et ne comporte pas de clause.

Au terme de cette formation, il m'a été notifié par l'employeur ma non-titularisation au poste énoncé dans la lettre sous prétexte de motifs économiques. Un autre type d'emploi m'a été proposé, que j'ai refusé.

Aujourd'hui, j'ai entamé avec un avocat spécialisé dans le droit du travail et des salariés une procédure au conseil des prud'hommes à l'encontre de cet employeur. En effet, celui-ci n'a pas tenu son engagement et maintien sa position après une LRAR adressée à son encontre. Il reste sur ses positions et évoque maintenant un niveau de compétence insuffisant au terme de la formation.

Dans ce cas pourquoi produire une promesse d'embauche avant la fin de la formation ??

De plus cette formation prévoyait un plan de formation établi au sein de l'entreprise, qui, bien sûr, n'a strictement pas eu lieu.

La conciliation a lieu sous peu et il a fait faire deux attestations (1 d'un employé et 1 d'une conseillère pole-emploi).

Je ne réfute pas ma non-titularisation au terme de la formation, bien que je ne suis pas d'accord avec ça, bref'.

Il menace également de me poursuivre pour "mauvaise foi évidente".

J'ai lu de part et d'autre du net (auquel il faut tout de même faire attention) que dans ces cas-là, cela s'apparente à du licenciement abusif et qu'il se verrait obligé de verser des indemnités de licenciement. J'ai lu également que ce pourrait être nul en cas de causes réelles et sérieuses; qu'est-il entendu par là ? Un manque de compétences au cours promesse d'embauche d'une formation ou au terme de celle-ci ?

Je lis également que sont compris dans les causes réelles et sérieuses les licenciement pour motif économique dès lors que la réorganisation de l'entreprise est impérative pour la sauvegarde de sa compétitivité ou du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient, ainsi que l'inaptitude au travail pour lequel la personne a été embauchée (Soc., 25 février 1985).

Que pourriez-vous me dire de plus sur cette "affaire" ? Que pourriez-vous me conseiller de plus ?

En remerciant d'avance ceux qui sauront m'aiguiller judicieusement.

Par **Paul PERUISSET**, le **09/10/2011** à **07:40**

Bonjour,

Vous avez un avocat, faites-lui confiance. Il est à même de répondre à toutes vos questions.

Cordialement,  
Paul PÉRUISSET

Par **Bob1924**, le **09/10/2011** à **12:00**

Bonjour,

en effet je lui fait confiance, seulement je ne suis pas à proximité et plus il est assez difficile de l'avoir au téléphone...

D'où mes quelques interrogations évoquées ci-dessus.

De plus, quel type ou à qui demander de produire une attestation, et mentionnant quoi, puis-je présenter ?

Par **P.M.**, le **09/10/2011** à **18:09**

Bonjour,

J'aurais tendance à vous faire la même réponse et si un dialogue avec votre avocat n'est pas possible cela est fort gênant et vous pourriez même envisager d'en changer mais apparemment vous n'en êtes pas encore là, sachant qu'en dehors d'un rendez-vous physique, il existe quand même d'autres possibilités de le joindre que le téléphone comme le

courrier postal ou électronique...

Vous poursuivre pour mauvaise foi est une menace sans fondement et encore faudrait-il que le Conseil de Prud'Hommes la reconnaisse...

De toute façon après si peu d'ancienneté si elle est inférieure à un an, légalement il n'y a aucune indemnité de licenciement et vraisemblablement pas non plus de prévu à la Convention Collective applicable même si l'employeur pourrait-être condamné pour le non-respect de la procédure de licenciement à vous indemniser le préavis ou plutôt pour un engagement d'embauche non respecté en fonction du préjudice...

Mais après l'audience de conciliation, si elle n'aboutit pas, votre avocat vous transmettra vraisemblablement ses conclusions pour approbation avant celle de Jugement et vous en saurez vraisemblablement plus déjà à ce moment-là...

Par **Bob1924**, le **09/10/2011** à **18:44**

Bonjour,

c'est seulement temporaire, je suis en déplacement et nos horaires ne sont pas synchro, voilà tout.

Concernant l'ancienneté, en effet, je suis entré dans l'entreprise dans le cadre de la formation qui durait quelques mois, mais il est vrai que je n'ai pas fait parti de leurs effectifs puisque je dépendais de pôle-emploi.

A quoi pourrais-je prétendre pour le non-respect de cette promesse d'embauche grâce à laquelle j'ai pu obtenir un prêt financier ?

Quand aux "causes réelles et sérieuses", cela pourrait rendre valable la non-tenue de l'engagement dans le cas présent ?

Merci à vous d'avoir pris le temps de me répondre

Par **P.M.**, le **09/10/2011** à **19:19**

Il faudrait savoir aussi si en fait l'employeur a essayé de vous rendre service en vous rédigeant cette promesse d'embauche pour vous permettre d'obtenir un prêt ou qu'il puisse le prétendre...

Il s'agirait avant tout, à mon sens, d'un engagement non tenu où la cause réelle et sérieuse n'intervient pas réellement et d'ailleurs l'employeur a changé apparemment de version...

Quant à chiffrer votre demande d'indemnisation du préjudice, je vous laisse le soin de la fixer avec l'avocat et ce sera à l'appréciation du Conseil de Prud'Hommes en fonction des éléments proposés sachant quand même qu'il est moins important que par exemple si vous aviez démissionné pour cette embauche mais il n'est pas question pour moi de préjuger de sa décision...

Par **Bob1924**, le **09/10/2011** à **19:46**

Oui il a voulu rendre service, mais le fait est là, c'est que j'ai en ma possession ce document l'engageant et que les causes qu'il a évoqué devant moi et celles qu'il évoque maintenant (qui

sont différentes d'ailleurs) sont précisément celles qui rendent possible ce qui s'apparente à un licenciement sans devoir d'indemnisation.

J'aimerais simplement compléter ma défense et mes arguments à exposer, afin qu'ils soient suffisamment importants pour ne pas me faire passer pour un simple intéressé et perdre...

Par **P.M.**, le **09/10/2011** à **21:22**

Il ne s'agit encore une fois pas d'un licenciement puisqu'il aurait fallu que le contrat ait commencé d'être exécuté et c'est à mon avis l'erreur que fait l'employeur en voulant justifier une rupture d'une supposée période d'essai en prétendant que c'est pour un motif de compétence professionnelle...

De toute façon, vous n'aurez à préparer votre "défense" alors que c'est vous qui attaquez et à argumenter réellement que lors de l'audience de Jugement mais il faudra bien que vous assumiez votre véritable démarche et démontrerez le préjudice subi en vous attendant à ce que l'on vous demande éventuellement l'utilisation que vous avez fait du prêt...

Mais je pense que nous débordons pratiquement du rôle d'un forum en approfondissant le dossier sans savoir ce qu'il y a dedans...

Par **Bob1924**, le **09/10/2011** à **22:39**

Selon plusieurs sources du net qui semblent sérieuses et également informées, une promesse d'embauche si claire vaut contrat de travail, qu'il soit commencé ou non. De même si j'en crois certains cas, la jurisprudence il n'y a même pas à justifier d'une période d'essai puisque ledit contrat n'a même pas commencé...

De plus, la période d'essai est considérée comme abusive si non fondée sur les capacités professionnelles du salarié. Or ici pas de période d'essai établie ni considérée...

C'est vrai, ce n'est pas une "défense" que j'ai à préparer, mais au vu des éléments apportés, ils me décrédibilisent totalement et sont mesquins puisqu'il oriente l'affaire sur un autre sujet, qui est proche mais indirectement. De plus il m'est notifié dans la réponse que la promesse d'embauche ne présageait en rien la réussite de la formation, cela veut donc dire qu'il n'y avait pas de lien si je comprend bien la tournure, non ?!

Oui, je comprend bien que le forum ne serve pas à prendre de parti, mais je suis déjà soulagé de voir que des personnes telles que vous sont à mêmes de répondre à des interrogations comme les miennes sur des sujets particuliers...

Par **P.M.**, le **09/10/2011** à **22:55**

Même si une promesse d'embauche non respectée s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ce n'en est pas un à proprement parlé, il faut cependant par ailleurs distinguer proposition d'emploi et promesse d'embauche...

Encore une fois, sans disposer du dossier, personnellement, je ne me prononcerai pas plus avant sinon, cela ne servirait à rien qu'un Jugement du Conseil de Prud'Hommes soit précédé d'un débat contradictoire...

Je vous propose cependant l'[Arrêt 08-42951 de la Cour de Cassation](#)

Par **Bob1924**, le **09/10/2011** à **23:06**

Oui, j'ai lu également qu'il faut faire la distinction, mais là c'est belle et bien une promesse, et non une proposition dixit mon avocat...

Par contre, le Jugement contradictoire avant le CdP, pourriez-vous m'en dire plus ? il semblerait que je sache pas à quoi cela correspond..

Pour l'arrêt présenté, je l'avait déjà vu et plusieurs sources en relatent les faits

Par **P.M.**, le **09/10/2011** à **23:13**

C'est le principe même d'un Jugement que chaque partie, avant qu'il ne soit rendu, présente lors de l'audience ses demandes pièces à l'appui et expose ses arguments le plus souvent par la rédaction de conclusions mais l'avocat devrait vous expliquer tout cela même lors de l'audience de conciliation s'il compte y venir...

Par **Bob1924**, le **09/10/2011** à **23:22**

Ah oui, d'accord, je comprend un peu mieux. Oui, il vient à l'audience de conciliation.

Par **Bob1924**, le **11/10/2011** à **12:28**

Bonjour,

je reposte à nouveau car j'ai lu plus en détails l'arrêt de la cours de cassation dont vous avez posté le lien. Il s'avère que la situation est assez ressemblante, mis à part le contentieux portant sur les délais postaux de leur affaire et le fait que j'étais déjà en formation au sein de l'entreprise (AFPR, pôle-emploi rémunère l'entreprise et me verse mes indemnités chômage en tant que salaire (80% du smic)).

Cependant la personne ayant saisi les prud'hommes se voit donner raison

Donc je réitère ma demande, avec quoi, quels documents ou "témoignages" puis-je appuyer ma contestation de non-embauche et prouver les torts qui m'ont été faits ?

De même, pourquoi se pourrait-il que raison soit donnée à l'employeur ?

Comment et quoi négocier, s'il y a possibilité, lors de la conciliation ?

pmtdforum, puis-je poster sur le forum dans votre signature pour avoir d'autres avis et réponses ?

Merci d'avance

Par **P.M.**, le **11/10/2011 à 14:05**

Bonjour,

C'est bien pourquoi je vous ai proposé cette Jurisprudence de la Cour de Cassation qui a un rapport direct avec votre affaire que vous me disiez déjà connaître...

Vous avez un avocat et il devrait s'occuper de la constitution de votre dossier mais je présume qu'il contient déjà la promesse d'embauche et les courriers que vous a envoyé semble-t-il après l'employeur pour justifier d'après lui le non-respect de son engagement...

Il se pourrait qu'il soit donné raison à l'employeur parce que le Conseil de Prud'Hommes en aurait jugé ainsi en fonction, comme indiqué précédemment, des éléments contradictoires qui lui seront proposés et de la tenue de l'audience...

J'ignore ce que vous êtes prêt à négocier et ce que l'employeur est prêt à vous proposer et un forum ne peut se transformer en consultation juridique...

Vous avez la possibilité de poster où vous voulez...