Image not found or type unknown

# Rupture d'une proposition d'embauche

Par **Amine ISMAIL**, le **19/12/2016** à **15:08**

Bonjour,

Le 28 Novembre dernier j'ai postulé pour une offre d'emploi. Le 30 Novembre j'ai passé l'entretient d'embauche. Le 6 Décembre j'ai eu un appel téléphonique de la part de la personne qui m'a fait passer l'entretien m'annonçant que ma candidature a été retenue et que j'allai recevoir par émail une proposition d'embauche. En effet le 7 décembre je reçoit un émail avec une lettre de proposition d'embauche (avec date de début, type et durée de contrat, lieu de travail, salaire, poste, nombre d'heure...) signé par le directeur régional de l'entreprise. J'ai de suite confirmé par téléphone et par émail l'acceptation de la proposition.
Le 19 décembre, alors que j'attendais de recevoir mon contrat de travail, je reçoit un émail m'annonçant que le poste n'est plus à pourvoir et qu'il ne vont pas donner suite à ma demande!

Est ce que l'entreprise à le droit de faire des propositions d'embauche et de ne pas les tenir?
Est ce que vous me conseillez de tentez une action devant le prud'hommes?

Merci

Par **P.M.**, le **19/12/2016** à **15:49**

Bonjour,
Il semblerait que la proposition puisse être reconnue comme une promesse d'embauche et donc l'employeur ne respecte pas son engagement ce qui vous permettrait de demander une condamnation a des dommages-intérêts en saisissant le Conseil de Prud'Hommes...
Je vous conseillerais de vous rapprocher d'un défenseur syndical (liste disponible normalement sur le site de la DIRECCTE de la Région) ou d'un avocat spécialiste pour au moins envisager une négociation avant la saisine éventuelle...

Par **miyako**, le **19/12/2016** à **19:02**

bonjour,
Avant de dire aux gens d'aller aux CPH,il faudrait savoir le contenu exacte de la correspondance échangées. Après on verra!
Un avocat çà coûte combien??? pour gagné combien??

je rappelle que les CPH ne sont pas des casinos où l'on joue à la roulette russe.
Amicalement vôtre.
suji KENZO

Par **P.M.**, le **19/12/2016** à **19:27**

Personne n'a dit d'aller directement au CPH puisque j'ai suggéré une négociation...
Pour qui sait lire nous connaissons le contenu de la correspondance :
[citation]avec date de début, type et durée de contrat, lieu de travail, salaire, poste, nombre d'heures...[/citation]
En plus, par précaution, j'ai conseillé aussi de consulter avant et pas forcément un avocat même si ses honoraires pourraient être pris en charge par une garantie protection juridique ou le droit à l'Aide Juridictionnelle...
D'autre part, une indemnité au titre de l'art. 700 du Code de Procédure Civile peut être obtenue...
Si l'incompétent qui ne sait pas ce qu'est une promesse d'embauche pouvait faire preuve de la même prudence dans ses réponses, cela se saurait...
Autre information sans rapport : la roulette russe ne se joue pas dans les casinos...

Par **miyako**, le **21/12/2016** à **13:23**

Bonjour,
je le répète le CPH ,c'est pas un casino ou tous les salariés gagnent à tous les coups.En plus l'article 700 n'est pas destiné à couvrir les frais d'avocat ,contrairement à ce que prétendent bien des juristes;en général il ne couvre pas du tout ,loin de là.Quand à l'Aide Juridictionnelle ,il ne faut vraiment rien gagner pour l'obtenir à 100% et en plus ,c'est très long(il n'y a pas d'argent dans les caisses de l'Etat)
La promesse d'embauche ,ce n'est pas si simple que vous semblez le suggérer.
nous n'en connaissons pas le contenu.Donc prudence ,avant de se lancer dans des aventures judiciaires où l'on connait quand çà commence ,mais dont on ignore la date de la fin.Les frais d'avocat risquent de coûter beaucoup plus cher que ce que l'on peut espérer obtenir.
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **21/12/2016** à **16:01**

Bonjour,
Personne ne compare le Conseil de Prud'Hommes avec un casino mais il faudrait vous qui vous mettez en marge des juristes à quoi servirait l'art. 700 du Code de Procédure Civile s'il n'est pas destiné à couvrir notamment une partie des frais d'avocat...
Ce n'est pas parce que l'Aide Juridictionnelle serait soi-disant longue à obtenir alors que l'on y a droit qu'il ne faut pas la demander, d'autre part vous occultez comme à votre habitude une garantie protection juridique éventuelle et la possibilité de se rapprocher d'un défenseur

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

syndical...
Si vous ne savez pas lire, c'est malheureux pour répondre sur un forum juridique car je ne crois pas qu'en écrivant : "Il semblerait que la proposition puisse être reconnue comme une promesse d'embauche et donc l'employeur ne respecte pas son engagement ce qui vous permettrait de demander une condamnation a des dommages-intérêts en saisissant le Conseil de Prud'Hommes..." ce soit suggérer que c'est très simple à définir...
Il faudrait que vous donniez votre position par rapport au site officiel que j'ai cité et indiquer s'il se trompe :
[citation]L'engagement de l'employeur constitue une promesse d'embauche lorsqu'il précise les éléments suivants :

- l'emploi proposé au candidat retenu (définition du poste),
- la date d'entrée en fonction envisagée.
La promesse d'embauche peut également, à titre facultatif, préciser d'autres éléments tels que la rémunération proposée et le lieu de travail.

En l'absence de toutes ces mentions, l'offre n'est pas considérée comme une promesse d'embauche, mais comme une simple offre d'emploi, qui n'engage pas l'entreprise en cas de rétractation.

En cas de doute, il revient au juge de préciser si l'engagement de l'employeur constitue une promesse d'embauche ou une offre d'emploi.[/citation]
[citation]La promesse d'embauche peut être écrite (par lettre, fax ou courrier électronique, notamment) ou exprimée à l'oral.

À noter :
la rédaction d'une promesse d'embauche écrite est préférable, celle-ci pouvant constituer une preuve en cas de litige.[/citation]
[citation]La promesse d'embauche vaut contrat de travail, même si le salarié n'a pas commencé à travailler.

Comme toute convention, elle peut être révoquée d'un commun accord des deux parties ou peut être soumise à condition (obtention d'un diplôme, ouverture d'un magasin ou obtention d'un marché par l'entreprise par exemple), si elle prévoit une clause de rétractation.

En conséquence, le non-respect d'une promesse d'embauche par l'employeur est assimilé à un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

**Dans ce cas, le candidat peut saisir le conseil de prud'hommes compétent pour obtenir le versement de dommages et intérêts et d'une indemnité de préavis.**[/citation]
On peut constater d'ailleurs que votre seul but n'est pas d'essayer d'aider l'intéressé en lui en demandant davantage sur le contenu de la correspondance échangée ou autres éléments pour l'aider mais de critiquer ma réponse...
Mais donc si vous pensez, que le salarié doit renoncer d'office à tout recours, peu importe s'il ait subi un préjudice et qu'il doit dire : "Merci ex-patron" et c'est tout, sans même essayer de négocier, il faudrait le dire plus clairement et plus généralement si parce que l'on ne gagne pas à tous les coups devant le Conseil de Prud'Hommes, c'est inutile d'y avoir recours que donc il faudrait les fermer...

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés