



Désistement après signature de CDI

Par werberlebon

Bonjour,
je suis au chômage et j'ai signé un CDI chez un employeur A chez lequel je n'ai pas encore commencé à travailler. Entre temps, j'ai reçu une offre d'embauche plus intéressante chez un employeur B.
Qu'est-ce que je risque à me désister finalement de chez A? Vaut-il mieux les informer de ma décision avant ma prise de fonction, ou que je rompe la période d'essai plus tard?

Par yapasdequoi

Bonjour,
Il sera plus correct de prévenir dès que possible que vous ne donnerez pas suite à ce contrat. De préférence par courrier RAR.

Par werberlebon

Si je fais ça, y a-t-il un risque de poursuite, de demande de dédommagement par exemple?

Par yapasdequoi

Pourquoi donc ?
Puisque vous pouvez aussi dénoncer le contrat dès le 1er jour de la période d'essai ?

Par werberlebon

Je ne sais pas, c'est pour cela que je pose la question. Il me semble que je n'ai pas besoin d'invoquer de raison pour une rupture de période d'essai, je ne sais pas ce qu'il en est pour un désistement avant le début du contrat.

Par yapasdequoi

Pas plus.
Vous écrivez à l'employeur dès que possible afin qu'il ait le temps de trouver un remplaçant.

Par janus2

Bonjour,
Légalement, le contrat signé vous engage. Vous vous êtes engagé à prendre cet emploi. Vous ne pouvez pas vous "désister" sans l'accord de l'employeur. Il faut donc voir avec lui. Il peut refuser, mais ce n'est pas son intérêt...
Au pire, effectivement, si ce contrat comporte une période d'essai, vous pourriez toujours la rompre...

Par CToad

Bonjour

Oui légalement cela vous engage mais légalement aussi vous pourrez rompre la période d'essai et vous savez déjà que vous voulez le faire. Pour cet embauche l'employeur A va engager des dépenses (administratif de votre embauche, préparation de votre arrivée, peut être création de différents comptes informatiques, mutuelle ou autre à votre nom), ce serait courtois de le lui éviter. Peut-être aussi hésitait il entre deux candidats et que l'autre sera encore disponible.

Peut-être qu'arrêter son processus de recrutement lui sera dommageable (retard d'embauche, surcharge etc).
Donc légalement vous devriez attendre la période d'essai pour la rompre, dans les faits vous lui épargnez des tracas en le prévenant au plus tôt. Il ne sera bien sûr pas content puisqu'il croyait son problème résolu mais ce sera mieux maintenant que plus tard.

Cordialement
Ctoad

Par Gabyl

Je serais à votre place, je ne me précipiterais pas..

L'un ou l'autre vos employeurs peut tout autant rompre l'accord au dernier moment parce qu'il a trouvé mieux, moins cher, voir trouver une stratégie de remplacement.. ça s'est déjà vu et dans ce cas la courtoisie, qui au bas mot est une belle chose, n'existe pas d'avantage que dans les affaires en général...

Après même si au final vous êtes celui que l'employeur aura choisi, vous n'êtes évidemment pas le seul qu'il ait vu en recrutement ; il dispose donc de tout un catalogue de suppléants auxquels il n'a simplement pas donné suite sans toutefois les avertir qu'ils pouvaient passer leur chemin.