



Promesse d'embauche

Par MelissaJ

Bonjour à tous,

Pour vous donner le contexte, je suis gérante d'une petite société et j'ai souhaité embaucher un manager pour mon équipe.

La jeune femme en question a quitté son emploi afin de venir travailler avec nous et nous a donc demandé une promesse d'embauche qu'on lui a envoyé pour un CDI.

En attendant la fin du préavis de son ancien poste, nous l'avons fait travailler en CDD 1 ou 2 journées par semaines.

Cependant, je pense qu'elle n'est pas du tout faite pour ce poste pour plusieurs raisons (elle ne s'entend pas avec les autres employés, elle offre des produits à ses amis qui viennent la voir au travail, elle ne fait que donner des ordres plutôt qu'accompagner l'équipe etc...).

Nous ne pouvons vraiment pas l'embaucher en CDI.

Mais il y a toujours cette promesse d'embauche?

Nous avons remarqué après coup que nous n'avions pas indiqué le type de contrat et la rémunération sur celle-ci, mais aussi que la date de début de contrat n'a pas pu être respectée de son côté (début de contrat prévu le 12 juin mais préavis jusqu'au 30 donc début réel du contrat le 01 juillet), est-ce que vous pensez que ça serait suffisant pour rendre cette promesse d'embauche caduque ?

Nous voulons absolument éviter d'avoir des problèmes avec cette histoire.

Dans le cas où la promesse d'embauche est toujours valable, est-ce que vous pensez à une manière dont on pourrait régler cette situation ?

Je vous remercie d'avance pour vos réponses

Par janus2

Bonjour,

C'est bien à ça que sert la période d'essai, à juger si le salarié convient au poste...

Par Joulien

Bonjour

Ne vous embêtez pas à revenir sur votre promesse d'embauche qui pourrait découler sur de potentielles poursuites. Faites la démarrer et mettez fin à sa période d'essai dès le lendemain

Cordialement

Par morobar

Bonjour,

Faites la démarrer et mettez fin à sa période d'essai dès le lendemain

Excellent conseil pour se voir condamné en CPH pour rupture abusive de période d'essai.

==

Rupture prématurée : la rupture du contrat de travail pendant la période d'essai sans qu'un temps normal ait été laissé au salarié pour faire la preuve de ses compétences est abusive et ouvre droit à réparation pour le préjudice subi du fait de l'attitude fautive de l'employeur (CA Paris, 11 décembre 2008, n° 07-2548) par exemple.

==

source:

[url=https://www.village-justice.com/articles/periode-essai-rupture-abusive-pendant,12664.html]https://www.village-justice.com/articles/periode-essai-rupture-abusive-pendant,12664.html[/url]