



Promesse d'embauche non tenue - Apprentissage

Par Djimou

Bonjour,

Une entreprise m'a transmis une promesse d'embauche par e-mail pour un contrat d'apprentissage, en précisant la date de début, le tuteur, le salaire, le poste ainsi que divers avantages.
J'ai accepté leur proposition 14 minutes plus tard par e-mail.

Environ deux semaines après, ils m'ont informé qu'ils souhaitaient annuler cette alternance, sans fournir de raison valable.

Sachant que je n'ai jamais signé le contrat et que je n'ai pas commencé à travailler, que puis-je faire dans cette situation ?

Puis-je prétendre à des indemnités ? Si oui, de quel ordre, sachant que j'ai subi une perte de chance et un préjudice moral ?

Par kang74

Bonjour

On parle d'une entreprise public ou privée ?

Si privée la promesse d'embauche d'un contrat d'apprentissage doit contenir :

- L'identité de l'employeur et du futur salarié
- L'intitulé du poste et la qualification visée
- La date de début du contrat
- Le niveau de rémunération minimale
- Les principales conditions d'exécution du travail (horaires, lieu, etc.).

Il doit aussi donner un délai pendant laquelle la promesse d'embauche est valable .

Attention à l'intitulé du document : si c'est une offre de contrat, ce n'est pas une promesse d'embauche .

Le choix des mots peut donc limiter le caractère opposable de ce qu'on pense être un engagement ferme .

Par de là, je vous conseille de faire étudier vos documents à la maison de la justice et du droit avant de saisir le conseil des prud'hommes .

On ne met pas le terme " préjudice" moral à toutes les sauces .

En justice il ne faut pas dire mais prouver .

Dans le cadre d'un apprentissage je dirais que si déjà vous avez un mois en salaire en indemnités, ce serait bien ...

Par Maxime30

Bonjour,

Si [url=https://just-business.fr/2023/01/13/promesse-dembauche-par-mail/]l'e-mail constitue une promesse d'embauche[/url] ferme et précise (poste, date de début, salaire, lieu/horaires, tuteur/contrat d'apprentissage) et que vous l'avez acceptée par écrit, l'employeur qui se rétracte ensuite engage en principe sa responsabilité (rupture fautive d'une promesse).

Vous pouvez demander des dommages-intérêts (frais engagés, perte de chance d'occuper le poste / rater d'autres offres, préjudice moral). En pratique, les montants sont souvent quelques semaines à quelques mois de salaire ; la réintégration est rare.

Conservez tous les e-mails, proposez une solution amiable (indemnité transactionnelle), sinon mise en demeure puis prud'hommes. Vérifiez aussi si leur mail n'était pas une simple offre conditionnée (ex : inscription CFA/OPCO). Dans ce cas, la défense de l'employeur est plus facile. Un passage Maison de la justice et du droit / syndicat / avocat vous aidera

à calibrer la demande.