Promesse d'embauche non signée, valeur??

Par Visiteur

Bonjour,

quelle est la valeur d'une promesse d'embauche non signée (document décrivant la description du poste, le salaire, les horaires, ...) ?

Un employeur m'en a fait une, puis s'est oralement rétracté sans m'en informer spontanément alors qu'il devait me faire part d'une seconde avec salaire plus élevé. C'est après 3 semaines de téléphones et de mails qu'il a fait passé l'information par sa secrétaire.

Par Visiteur

Bonjour Monsieur,

Si votre promesse d'embauche était suffisamment détaillée, celle ci vaut embauche. Autrement dit si votre employeur ne respecte pas son engagement il est en faute. Il n'est pas nécessaire que l'accord ait fait l'objet d'un écrit.
De ce fait vous pouvez saisir le conseil des prud'hommes pour demander des dommages et intérêts.

Je reste à votre entière disposition.

Cordialement

Par Visiteur

Bonsoir Monsieur,

je vous remercie de votre réponse. Afin que vous ayez toutes les informations, je vous colle ci-dessous le document reçu par mail de la société en question.

Je m'excuse d'avance pour la longueur du message si cela n'a pas d'intérêt particulier, je veux simplement m'assurer de retranscrire le contexte.

J'ai donc reçu une proposition du responsable de l'entreprise concernée qui devait correspondre à un salaire mensuel sur 12 mois de 2200? net, hors il y apparait 2500? brut (environ 200 euros d'écart). J'ai donc re-contacté le dirigeant par téléphone le lendemain, il m'a indiqué qu'il y avait effectivement une erreur.
Je lui ai fait part également de mon souhait d'un salaire plus élevé de 2400? net, ce qu'il a accepté immédiatement en me disant qu'il me refaisait une proposition. De plus, l'objet de cette communication était de bien s'entendre sur les évolutions à quelques mois (12-24mois au pire) de ce poste qui devait déboucher sur des responsabilités plus importantes que ce qui figure sur la proposition (responsable de son bureau d'étude de 4-5 personnes), et c'est à cette condition que j'accepterais ce poste. Nous étions bien en parfait accord à la date du 3 juin. Je précise quand même que le 1er juin nous nous sommes rencontré, et il tenait à m'embaucher le plus rapidement possible.

Depuis, j'ai tenté de le contacter plusieurs fois par semaine sur son portable en laissant par deux fois des messages, ainsi qu'une fois ou deux par mail. Je n'ai réussi à l'avoir que deux fois, les vendredi 5 et 12 juin. La première fois il m'a annoncé avoir des problèmes de comptabilité, la visite d'un commissaire aux comptes, etc ce qui l'empêchait de faire une simulation de salaire (document demandé pour éviter les problèmes de conversion de salaire brut/net), soit. Il devait m'envoyer la proposition le soir même.
Le vendredi suivant, très occupé également, ce que je peux comprendre bien que je commençais à avoir certains doute tout de même, malgré tout il me dit "je vous fait ça cet après-midi et je vous appelle ce soir. A tout à l'heure".
Je n'ai pas eut d'appel, je me suis efforcé de ne pas appeler dans la semaine qui a suivi (semaine dernière), et aujourd'hui en contactant le standard de l'entreprise la secrétaire lui informant que je souhaitais lui parler me fait passer le message suivant "vous êtes trop cher". En lui demandant des explications ou si l'on pouvait en discuter (j'aurais

accepté le poste à moins étant donné l'importance qu'il avait pour moi sur le plan personnel) elle me répond "il ne veut plus travailler avec vous". J'étais assez surpris, il était occupé et ne pouvais me parler, et la discussion a donc été assez brève. Je tente de l'appeler sur son portable juste après sans succès, je lui ai donc envoyé un mail lui indiquant ma surprise et mon mécontentement face à son attitude.

Si la promesse d'embauche ci-dessous est valable (bien que non signée de sa main), qu'est-ce qui peut être fait et comment dois-je m'y prendre auprès des Prud'hommes. Qu'est-ce que cela implique ?

Comprenez bien que si cette personne avait eut un minimum de considération et m'avait prévenu de sa décision même après avoir reçu la promesse d'embauche plutôt que me tenir un discours inverse pendant 3 semaines, je ne vous aurais pas contacté, et je ne cherche pas à être dédommagé financièrement, mais peut-être simplement à l'ennuyer symboliquement avec une procédure.

Merci d'avance et bonne soirée.
M JOUFFROY

Promesse d'embauche reçue par mail (.pdf) le 2 juin :

xxxxx, le 02/06/09
Proposition d'une offre d'emploi d'Automaticien
M.JOUFFROY,
Comme convenu, je vous confirme par écrit ce que je vous ai annoncé lors de notre entretien.
1- Le type de contrat de travail : CDI
2- La rémunération brute pour 39h / semaine : 2 500.00 ? avec heures supplémentaires
éventuelles payées suivant convention collective
3- Convention Collective : Bâtiment ? Classification : ETAM
4- Le poste proposé consiste à travailler sur les programmes automates
de marque Siemens principalement, Rockwell et Schneider accessoirement.
En complément à cette partie, les commandes de process sont à créer
à partir de superviseurs Intouc'h, RC View Studio, WinCC Flexible...
Les prestations attendues de la part de l'automaticien, débutent par la rédaction éventuelle d'une analyse fonctionnelle, la définition des trames pour le choix du matériel nécessaire, la programmation API et Superviseur, les qualifications Installation et Opérationnelles, les sauvegardes des données suivant les directives du client final.
Les installations consistent, la plupart du temps, en des travaux sur des lignes de production soit existantes que l'on nous demande de mettre à niveau en terme d'automatisme et d'instrumentation, soit nouvelles qu'il faut entièrement équiper.
Les principaux clients de l'entreprise sont en secteurs Agro-Alimentaire et Cosmétique où des mesures sanitaires doivent être respectées de manière très stricte.
L'aspect sécurité du travail est également prépondérant chez ces clients.
De plus, il arrive couramment que des dépannages sur des machines ou lignes existantes soient à effectuer par le technicien.
En règle générale, il y a un contact direct et régulier entre les clients et les techniciens de l'entreprise. Il est donc indispensable de déployer des efforts conséquents
pour maintenir voire renforcer ces liens. Cette action entre dans le cadre des prérogatives du technicien.
5- Moyens Techniques et Divers : Au titre de ce poste, un PC portable est fourni par l'entreprise, avec tous les logiciels et les connexions internet nécessaires à l'accomplissement des tâches dévolues.
En terme de communication, un téléphone portable - SFR - est également mis à disposition du technicien.
Dans le cadre des déplacements à effectuer pour des raisons professionnelles, un véhicule de l'entreprise sera utilisé.
6- Avantages divers: Compte tenu des lieux d'intervention, le repas de midi est généralement pris en charge par l'entreprise. Celui-ci peut se dérouler soit sur le site dans le restaurant d'usine, soit dans un restaurant classique à proximité du site.
Etant donné l'éloignement Beaulieu - Objat, un arrangement provisoire peut-être défini en terme d'utilisation d'un véhicule de l'entreprise, au minimum entre Objat et Brive, par exemple.

Par Visiteur

Bonjour Monsieur,

Le document que votre employeur vous a fourni ressemble parfaitement à une promesse d'embauche et vaut de ce fait contrat de travail (quand bien même vous ne l'auriez pas signée). Le refus de la part de votre employeur de vous engager, constitue un licenciement abusif.
De ce fait vous pouvez saisir le conseil des prud'hommes en adressant votre lettre au greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion du contrat de travail afin de poursuivre contre employeur et obtenir des dommages

et intérêts.

Bien cordialement

ps: je suis une femme

Par Visiteur

Bonjour Madame (ou Mlle vous ne m'avez pas précisé),

veuillez excusez mon manque de clairvoyance !!

Je vous remercie pour ces informations, je vais me renseigner auprès des prud'hommes des suites envisageables.

Je vous souhaite une bonne journée

Cordialement

Par Visiteur

Cher Monsieur,

Ne vous inquiétez pas la confusion est souvent de commise.
Bon courage pour la suite de vos démarches et j'espère que vous obtiendrez gain de cause.
Merci de nous avoir accordé votre confiance.

Bien cordialement

Par Visiteur

Monsieur,

Pour répondre à vos questions.
La démarche est simple vous devez adresser votre demande au greffe du conseil des prud'hommes comme je vous l'ai indiqué.
Les issues possibles: soit le conseil admet qu'il y avait bien contrat de travail et dans ce cas licenciement abusif et de ce fait condamne votre employeur au versement de dommages et intérêts, soit considère que tel n'est pas le cas.
Si vous n'êtes pas satisfait du jugement vous pourrez faire appel.

Cordialement