



Annulation promesse d'embauche par l'employeur

Par Visiteur

La situation de la personne concernée est la suivante:

- Etranger qui a fini son Master en 2008
- Obtention d'une promesse d'embauche par une compagnie
- Lancement de la procédure de changement de statut Etudiant à Salarié ET occupation pendant 6 mois du poste en question à temps complet (en raison de 964h/an permis par la loi en tant qu'étudiant)
- A la fin des 6 mois toujours pas de réponse de la DDTE. Donc arrêt du CDD et clôture du compte.
- 3 semaines après, on reçoit un avis favorable de la DDTE, prise rdv pour la visite médicale
- Problème: désistement de l'employeur, Ils ont gelé les embauches à cause de la crise financière actuelle
- Questions :
 - 1- A-t-on droit à des dommages et intérêts pour le désistement. Si oui, à combien on l'évalue? Surtout que le fait que l'employeur aie changé d'avis à la dernière minute, a limité les chances de la personne de trouver un autre poste et régulariser son statut. Du coup, on lui a mis fin à tout avenir en France?
 - 2- N'y-at-il aucun moyen pour prolonger le séjour de cette personne en France pour chercher un autre emploi?
 - 3- Devis moyen de la prise en charge de l'affaire si une action juridique est nécessaire

Merci

Par Visiteur

Bonjour madame,

Obtention d'une promesse d'embauche par une compagnie

Il est primordial de connaître précisément les termes de la promesse d'embauche.

Il faut savoir quel était le délai prévu pour l'embauche?

S'agissait-il d'une promesse d'embauche en CDI?

La promesse prévoyait-elle une raison quelconque qui au justifié le refus de l'embauche?

Cordialement.

Par Visiteur

Il s'agit d'une lettre d'embauche faite le 5 mai 2008. Je vous mets les différents éléments de l'embauche qui pourront vous renseigner:

" Suite à nos différents entretiens nous avons le plaisir de vous confirmer votre embauche au sein de la société XX pour une durée indéterminée à compter du 13 mai 2008 en tant qu'Ingénieur Commercial.

Au sein de la Direction Commerciale France, vous serez attaché hiérarchiquement à la responsable commercial de CLIENT Y.

Votre lieu de travail sera situé au ??

Votre rémunération brute sera de 26000 versé sur 13 mensualités.

Dans le cadre de vos fonctions, vous bénéficierez d'une voiture de fonction dont le type est déterminé par les règles en vigueur au sein de la société.

Votre classification correspondra à un niveau Cadre?

"

Comme vous le constatez, l'occupation du poste n'a même pas été conditionnée par l'obtention de la confirmation positive de la DDTE bien que cela soit nécessaire.

Suite à cette lettre, la personne a occupé le poste en CDD en attendant le changement de statut Etudiant->Salarié et la réponse positive de la DDTE.

Aujourd'hui on a la réponse positive, mais la personne ne peut pas encore obtenir une carte de séjour salarié de la préfecture, car la visite médicale n'est pas encore faite et que la préfecture attendra la redevance à payer par l'employeur comme il est prévu par la loi.

Merci de me dire si vous avez besoin de plus d'informations pour conclure.

Dates principales:

- CDD du 13 mai au 12 Août 2008
- Prolongation CDD au 12 Novembre 2008
- Depuis le 12 novembre : Arrêt du travail en l'attente de la réponse de la DDTE. Fin CDD avec attestation de fin CDD dont la cause est bien précisée : Fin du CDD.
- Réception de l'avis favorable de la DDTE vers le 9 décembre 2008
- Rdv pour la visite médicale prévu pour le 21 janvier 2009

Par Visiteur

Bonjour,

D'après vos propos, je me joins à votre argumentation.

Je pense que l'autorisation de DDTE doit être regardée comme une condition suspensive d'exécution du contrat de travail du salarié.

Dès lors, à partir du moment où l'offre d'embauche n'était pas limitée dans le temps, on peut analyser le refus de la part de l'employeur de conclure effectivement le CDI comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse ouvrant droit à indemnité. L'indemnité est calculée par le juge en tenant compte du préjudice subi par l'employé, préjudice à mon sens aggravé dans la mesure où cela le prive d'une carte de séjour.

S'agissant d'un contentieux délicat, je vous conseille vivement de prendre rendez vous avec un avocat spécialisé en Droit social afin que ce dernier intente un recours si besoin est.

N'y-at-il aucun moyen pour prolonger le séjour de cette personne en France pour chercher un autre emploi?

Malheureusement non. Eventuellement, s'il retrouve immédiatement un autre emploi dans la même branche, il pourra sans doute arranger la situation. Dans le cas contraire, il ne pourra pas obtenir sa carte de séjour salarié.

3- Devis moyen de la prise en charge de l'affaire si une action juridique est nécessaire

Tout dépend de la procédure. Si l'instance s'arrête au niveau de la "négociation" ou s'il faut attendre une décision du tribunal. Dans ce dernier cas, comptez pas moins de 2000 euros.

Vous pourrez demander le remboursement de ces frais à l'adversaire sur le fondement des articles 695 et 700 du Code de procédure civile.

Bien cordialement.

Par Visiteur

Je vous remercie pour vos réponses.

Je ne sais pas si vous êtes aptes à me conseiller si oui ou non cette personne devra aller en justice pour l'affaire.(si cela vaut le coup)

Je n'ai aucune idée des indemnités que la personne pourra recevoir, mais ça m'étonnerai que ça soit plus que 2 ou 3 mois de salaire, êtes-vous d'accord?

Pensez-vous qu'il y aie un risque de perdre cette affaire?

Finalement je rajoute quelque précisions/questions:

L'employeur peut très bien utiliser la crise économique comme raison de licenciement. D'ailleurs c'est presque vrai car ils ont gelé les embauches comme ont fait la plupart des compagnies. Je vous précise que la compagnie est dans le domaine de l'automobile, extrêmement touché par la crise.

Ne pensez-vous donc pas que le juge pourrait prendre cela en considération? Pourriez-vous me dire quels sont nos

droits si c'est un licenciement économique?

Bien à vous

Par Visiteur

Bonjour,

Je ne sais pas si vous êtes aptes à me conseiller si oui ou non cette personne devra aller en justice pour l'affaire.(si cela vaut le coup)

Apte je le suis, mais je renonce généralement à donner des conseils sur internet de part le fait que je n'ai pas le dossier sous les yeux, je ne sais pas non plus comment va se comporter l'adversaire etc.

Un conseil est un acte important pour ce qu'il implique chez celui qui est "conseillé".

Je n'ai aucune idée des indemnités que la personne pourra recevoir, mais ça m'étonnerai que ça soit plus que 2 ou 3 mois de salaire, êtes-vous d'accord?

Tout à fait d'accord. Pour un salarié doté d'une certaine ancienneté, l'indemnité est de 6 mois de salaire. Donc, dans la mesure où son CDI a cessé dès le départ si je puis dire, son indemnité sera nécessairement inférieure à 6 mois de salaire.

Pensez-vous qu'il y aie un risque de perdre cette affaire?

Il y a toujours un risque. C'est le propre de l'aléa judiciaire. Cela étant, de mon point de vue, vous avez toutes les chances de votre côté.

L'employeur peut très bien utiliser la crise économique comme raison de licenciement. D'ailleurs c'est presque vrai car ils ont gelé les embauches comme ont fait la plupart des compagnies. Je vous précise que la compagnie est dans le domaine de l'automobile, extrêmement touché par la crise.

Ne pensez-vous donc pas que le juge pourrait prendre cela en considération? Pourriez-vous me dire quels sont nos droits si c'est un licenciement économique?

L'argument est louable et pertinent. MAIS le juge ne peut pas conclure à un licenciement économique dans votre affaire. En effet, quand bien même le refus d'embaucher finalement votre ami est justifié "par la crise" et s'analyserait de ce fait en un licenciement économique, la procédure de licenciement n'a pas été respecté ce qui a pour effet de rendre nul le licenciement.

La conséquence de la nullité du licenciement est notemment, le versement des dommages et intérêts mentionnés plus haut.

Si l'employeur voulait réaliser un licenciement économique, il aurait dû finaliser le contrat de votre ami, et puis, le convoquer à l'entretien préalable de licenciement etc.

Bien cordialement.

Par Visiteur

Mon ami essaie de joindre son responsable une dernière fois avant de contacter un avocat pour voir s'il y a moyen d'arranger les choses; son responsable devait recontacter les ressources humaines et insister sur la réembauche. Depuis lundi, mon ami n'a pas de réponse de son responsable(qui attend probablement le dernier mot des RH).

On aimerait bien attendre encore un peu en cas où le responsable pourrait convaincre/forcer les ressources humaines de continuer le processus de l'embauche de mon ami, mais je voulais savoir le suivant:

Si pendant cette période, la DRH envoie une lettre de licenciement en respectant le processus de licenciement normal, cela pourrait couler notre affaire? En d'autres termes, est-ce qu'on aurait plus rien à reprocher à l'employeur puisque le licenciement serait fait dans les règles?

Merci
Cordialement

Par Visiteur

Bonjour,

Si pendant cette période, la DRH envoie une lettre de licenciement en respectant le processus de licenciement normal, cela pourrait couler notre affaire? En d'autres termes, est-ce qu'on aurait plus rien à reprocher à l'employeur puisque le licenciement serait fait dans les règles?

Non, pas de soucis pour vous. Il est trop tard pour respecter la procédure de licenciement puisque votre ami a déjà subi le préjudice incriminé: Il a déjà reçu une décision lui notifiant son refus de l'embaucher sans autre motif que le contexte de crise.

Bien cordialement.

Par Visiteur

Même si la notification a été faite oralement (par téléphone)???

Par Visiteur

En principe, oui à moins que l'employeur ne parvienne à prouver le contraire.

De toute façon, si l'employeur convoque votre ami à un entretien de licenciement en respectant scrupuleusement la procédure, allez tout de suite chez l'avocat.

Bien cordialement.