



Demande de renseignements

Par Mano8945

Je souhaite avoir une information, sur une situation qui m'interroge.

J'ai envoyé une candidature, celle-ci reçu avec une date. Et quelques jours, je reçois une information que celle-ci n'était plus d'actualité et mon entretien annulé. Les raisons changements interne, quelques jours qui suivent la même annonce revient en ligne.

que penser de cette situation?

Cordialement.

Par Henriri

Hello !

Finalement votre candidature n'a pas été retenue (peut-être que d'autres candidats se sont manifestés vous supplantant ?). L'entreprise a donné une explication (bonne ou mauvaise). Ne cherchez pas à en savoir plus, c'est inutile.

A+

Par Isadore

Bonjour,

que penser de cette situation?

Ben visiblement que cette entreprise a des soucis d'organisation et qu'elle n'est finalement plus intéressée par votre candidature.

Vous n'avez aucun lien juridique avec cette entreprise, et donc aucun de vous ne doit rien à l'autre sur le plan légal.

Par Mano8945

Bonjour,

Je vous remercie pour vos réponses, Ne pas chercher, à vrai dire oui, je ne cherche jamais, mais là cela m'interroge. J'ai oublié de dire qu'un motif a été donné, celui de modification interne. Après renseignement, aucune modification.

Mais aucun candidat depuis, même post, même annonce. Acceptation puis annulation sur la base de fondement faux (document à l'appui)

Merci.

Par yapasdequoi

Bonjour,

L'employeur est libre de faire ce qu'il veut avec ses annonces : Les annuler, les modifier, les remettre, etc, vous n'avez aucun recours, sauf à prouver que votre candidature a été écarté pour discrimination.

Par Mano8945

Je vous remercie Yapasdequoi, tout ce qui a été dit, je le sais, mais, discrimination, je n'irai pas jusque-là. Ce que je sais est écrit.

La justification qui est fausse avec un document qui le prouve.

Pour le reste, je suis d'accord avec ce qui est dit.

Cordialement.

Par yapasdequoi

La justification peut être juste ou fausse, il n'y a pas plus de recours.
A votre place je chercherais un autre employeur, celui-ci manque d'organisation ou regorge de mauvaise foi.

Par Mano8945

Merci pour vos réponses, même si je me fiche de cette situation. Mais on gagne à tout connaître et cela peut servir à d'autres. Je ne pense pas que cela soit légal, mais c'est une autre histoire.

Merci encore.

Par yapasdequoi

La mauvaise foi n'est pas illégale.
Et les justifications données pour rejeter une candidature ou retirer une offre d'emploi sont au libre choix de l'entreprise (à condition de ne pas être discriminatoires ... mais les employeurs sont bien informés)

Par Mano8945

Tout à fait d'accord avec vous yapasdequoi, cependant, là, c'est un mensonge. Après, je ne dirai pas discrimination sans preuve. D'autant qu'il est question d'autre chose. J'ajoute que c'est un représentant syndical en plus ;)

Par yapasdequoi

Une offre d'emploi pour un représentant syndical ? Bizarre...

Par Mano8945

Le recruteur est représentant syndical des personnels ?!

Par yapasdequoi

Et ceci le rend suspect de discrimination ? Bof...

Par Henriri

Hello !

Mano vous pensez que votre entretien annulé dans ces conditions n'est pas légal. Mais en réalité cette entreprise n'a enfreint aucune disposition réglementaire. Et elle n'avait même aucun motif à prétexter pour l'annulation.

Vous indiquez maintenant que le recruteur est représentant syndical des personnels. Vous devriez préciser votre objection latente, mais je n'ai jamais croisé une entreprise dans laquelle un représentant syndical procéderait à des recrutements en tant que représentant syndical ! En tout cas un membre du Sce RH a tout à fait le droit d'être désigné représentant syndical par son syndicat (mais c'est très rare...).

A+

Par Mano8945

yapasdequoi, je ne pense pas que cela soit de la discrimination, mais lorsque vous êtes syndicat en pratique, vous ne mentez pas pour ce genre de choses. Il suffisait de dire non et on passe à autre chose. La raison, je ne la connais pas, mais quelque chose de pas nette.

Par Mano8945

Bonjour Henriri;

je n'ai pas dit que cette personne avait recruté en tant que syndicat, mais qu'en plus d'être en position de recruter, elle avait ce rôle. Je ne conteste pas ce que vous dites, la précision est la suivante pour des raisons que j'ignore, cette personne a fait ce qu'elle a fait, mais raconte une autre histoire en IRP aux autres. À vrai dire, ce n'est pas ma petite personne le problème, je pense, mais un problème interne. Car elle dit officiellement qu'il n'y a personne à la postulation alors que c'est faux (il y a sans doute d'autres personnes qui ont postulé).

Après sur la légalité, je ne sais pas si ce genre de mensonge est bien légal, surtout dans le secteur en question. Leur charte indique l'inverse sur le principe et leur valeur.

Voilà pour les précisions.

Par Mano8945

Le 19 avril 2012, la Cour de Justice de L'Union Européenne a confirmé l'absence d'obligation de la part du recruteur de motiver le refus de l'embauche.

Cependant, dans les cas où un contentieux émerge, un refus répété de donner une telle justification laisse suspecter le fondement discriminatoire de la décision de l'entreprise. Cette dernière a donc tout intérêt à expliquer les raisons qui l'ont menée à ne pas retenir le candidat.

Pour preuve, la Cour de Cassation a retenu, le 15 décembre 2011, la responsabilité d'une entreprise qui n'avait pas justifié sa décision prise à l'issue de l'entretien. Cette dernière fut condamnée à verser 10 000? de dommages-intérêts pour discrimination.

Voilà qui prouve que la loi Française protège les candidats contre d'éventuels abus et discriminations de la part de l'employeur. De quoi rassurer face au stress que représentent les processus de recrutement mis en place par les entreprises !

Par Henriri

(suite)

Mano manifestement vous disposez de bien plus d'infos sur la situation que celles dont vous faites part ici pour l'apprécier. Vous pensez pouvoir juger de la mauvaise organisation de cette entreprise, et du mensonge interne de son recruteur... ok.

Mais évoquer qu'en 2011 une Cour de Cassation a retenu la responsabilité d'une entreprise qui n'avait pas justifié sa décision prise à l'issue de l'entretien et enchaîner directement sur sa condamnation à dommages-intérêts pour discrimination n'induit ni qu'une entreprise soit systématiquement obligée de justifier ses refus de candidatures, ni surtout que ces refus soient alors forcément discriminatoires...

A+

Par Mano8945

Henriri,

oui clairement ce recruteur a menti (comme indiqué au début), mais je ne suis pas la raison ni la cause de tout ça. Je ne sais pas la vraie réponse. Si ce n'est être mal honnête, sur un plan moral, on peut recruter, mentir, avoir une charte et afficher des valeurs syndicales.

Après, c'est juste que cela m'interrogeait vraiment à ce moment.

Par kang74

Bonjour

Je ne vois aucun problème .

Des changements internes cela peut aussi définir quelque type de personne on veut pour tel type de poste, cela ne veut pas dire qu'il n'y a plus de besoin .

Syndicat, ou pas, il a les mêmes droits que tous les employeurs de France et de Navarre, en choisissant le profil qu'il souhaite et, la façon dont est géré le syndicat, avec des changements assez réguliers à sa direction.

Enfin le mensonge n'est pas un délit et cela ne remet pas en cause la qualité d'une entreprise.

Par Mano8945

Bonjour Kang74,

je partage votre avis, mais pour ma part ce n'est pas le sujet. Car il n'y a eu aucune modification interne?! et Si ce que vous dites était vrai, il n'aurait pas fait un copier/coller de l'annonce...(en IRP, c'est annoncé, aucune candidature)

Cela ne remet pas en cause la qualité de l'entreprise??, c'est la meilleure celle-là?! Kang74 ok si vous voulez...