



Renoncer à un contrat avant la prise de poste

Par **timati**, le **06/02/2011** à **17:24**

Bonjour,

Je dois prochainement signer un contrat de travail en CDI. Il se trouve que cette signature va précéder des quelques jours la réponse d'un recruteur d'une autre entreprise.

Je ne peux pas décaler cette signature en raison des délais imposés par la société pour la mise en place de mon dossier en vue d'une formation interne.

Le second poste pour lequel je n'ai pas encore eu de réponse m'intéresse plus mais bien entendu l'embauche n'étant pas certaine je ne veux pas prendre le risque de refuser le premier contrat et de risquer de me retrouver sans aucun des deux boulots.

Ma question est la suivante: après signature d'un contrat et avant même la prise du poste, suis-je légalement autorisée à y renoncer et de quelle manière?

Merci de vos réponses.

Cordialement

Par **P.M.**, le **06/02/2011** à **18:05**

Bonjour,

Vous pourriez y renoncer par lettre recommandée avec AR mais si l'employeur vous inscrit à une formation, il risque de subir un préjudice dont il pourrait vous demander réparation...

Par **Cornil**, le **06/02/2011** à **22:05**

Bonsoir timati

De toute façon, formation prévue (d'ailleurs qualifiée d'interne!) ou pas , je suppose qu'il ya une période d'essai, selon laquelle tu peux mettre fin au contrat de travail signé dès le premier jour de celui-ci, sans aucune pénalité pour toi!

Donc, l'autre proposition n'étant apparemment pas d'urgence absolue immédiate, tu ne risques à mon avis pas grand'chose à signer ce CDI.

Bon courage et bonne chance.

Par **P.M.**, le **06/02/2011** à **22:12**

Je rappelle qu'un contrat de travail doit être exécuté de bonne foi et que l'histoire ne dit pas si le salarié se ferait embaucher par le second recruteur avant le début du contrat qu'il aurait signé...

Mais bien entendu on ne vient que pour remplir des lignes...

Par **Cornil**, le **07/02/2011** à **22:36**

[citation]Je rappelle qu'un contrat de travail doit être exécuté de bonne foi et que l'histoire ne dit pas si le salarié se ferait embaucher par le second recruteur avant le début du contrat qu'il aurait signé...

Mais bien entendu on ne vient que pour remplir des lignes...[/citation]

Réponse purement agressive qui n'apporte rien au sujet, car il s'agit pour l'instant de la signature du contrat, et d'une éventualité d'embauche ultérieure, sur laquelle "timati" décidera!

Par **timati**, le **08/02/2011** à **10:59**

Bonjour à tous et merci de vos réponses!

Effectivement le fait que des frais puissent être engagés me ferait réfléchir à deux fois avant de dénoncer mon contrat. Mais je ne pense pas que ce soit le cas ici étant donné qu'il s'agit d'une formation en interne et que tant qu'elle n'est pas commencée l'entreprise ne dépense rien. Par la suite effectivement ce sera le cas puisqu'il y aura forcément des frais de transports et d'hébergement.

Je ne connais pas la date d'embauche pour le deuxième poste, je ne sais donc pas si elle risque d'intervenir avant ou après la première d'où mes questions. Il est clair que si j'ai une réponse positive avec signature de contrat auprès de la deuxième entreprise avant la date d'embauche effective de la première cela posera moins de problème mais je n'ai aucune idée sur le sujet....

Cornil, je prend bonne note de la possibilité de démissionner dès le début du contrat mais qu'en est-il si ledit contrat n'a pas démarré? Je dois signer vers le 15 février pour une embauche prévu au 14 mars.

Merci encore de vos réponses et bonne journée!

Par **timati**, le **08/02/2011** à **11:00**

ps: je souhaite justement agir honnêtement, c'est bien pour cela que je me renseigne!! ;-)

Par **P.M.**, le **08/02/2011** à **13:53**

Bonjour,

C'est bien comme cela que je l'avais compris, d'où ma réponse initiale qui me paraissait mesurée et vous apportait l'ensemble des paramètres pour que vous puissiez choisir votre attitude en connaissance de cause, sachant que lorsque l'on parle de formation interne, cela peut quand même parfois engendrer des frais s'il y a par exemple une intervention ultérieure... Franchement, je pense qu'il est beaucoup mieux de prévenir l'employeur avec qui vous auriez signé un contrat de travail, dès que vous sauriez que vous ne poursuivrez pas ce projet...

Par **timati**, le **08/02/2011** à **15:48**

J'ai le choix aujourd'hui entre un emploi de commerciale terrain et un emploi en agence avec des salaires équivalents.

J'ai à la maison deux enfants de 3 ans et 3 mois.

A votre avis, lequel de ces deux emplois est le plus adapté à ma situation familiale?

Donc étant donné que c'est la première entreprise qui me propose ce poste de commerciale et la deuxième le poste sédentaire, je ne veux pas prendre le risque de passer à côté d'un contrat qui arrangera quand même amplement ma vie privée pour les années à venir!

Je ne peux donc pas laisser passer une opportunité pareille pour des considérations de timing et d'éventuels frais de formation qui à mon avis n'existeront pas tant que je n'aurai pas franchi les portes de l'hôtel!

Par **P.M.**, le **08/02/2011** à **16:50**

Vous faites le choix que voulez mais je présume que si vous êtes venu sur un forum poser une interrogation c'est que vous vouliez que l'on vous informe le plus complètement possible des risques que vous courez en fonction de votre décision...

Par **timati**, le **08/02/2011** à **20:18**

Tout à fait!

Et à priori si j'ai bien tout suivi j'ai légalement le droit de rompre mon contrat quand je le souhaite tant que je suis en période d'essai.

Reste à voir (si j'ai bien compris) le coté immoral, ou pas, de la chose...

Par **P.M.**, le **08/02/2011** à **23:01**

Vous pouvez effectivement rompre la période d'essai en respectant un délai de prévenance de 24 heures lorsqu'elle a duré moins de 8 jours et de 48 heures au-delà, précision importante...

Par **Cornil**, le **09/02/2011** à **00:09**

Timati

Excuse-moi de ne pas t'avoir répondu plus tôt, mais moi je n'ai pas la possibilité de rester 24h sur 24 devant mon PC.

Et de plus, quand j'ai des réponses de PM, toujours agressives et insultantes, cet échange n'échappant pas à cette règle, je me limite à une réponse par jour.

J'ai bien noté que contrairement à ce qui a été dit, mes indications sur la période d'essai et l'absence de frais engagés (formation en interne) t'avaient intéressé.

Je ne vois pas où serait l'aspect "immoral" de rompre ton contrat de commerciale en période d'essai alors qu'on te propose un nouveau contrat qui correspond mieux à tes obligations familiales.

On en revient donc, malgré toutes les interventions agressives à mon égard, à ma suggestion initiale de signer ce contrat de commerciale, et d'attendre de "voir venir" pour l'autre.

bon courage et bonne chance.

Par **P.M.**, le **09/02/2011** à **00:19**

C'est trop minable pour que je réponde mais au moins il aurait fallu aller jusqu'au bout de l'information pour indiquer qu'un délai de prévenance devait être respecté...

Mais il préfère raconter sa vie sans oublier des attaques personnelles à mon encontre, lui qui est pourtant si occupé...

Par **Cornil**, le **09/02/2011** à **23:34**

Hallucinant!

On n'a pas indiqué la solution de rupture en période d'essai, on critique le fait que je l'ai mentionnée, mais maintenant, on revendique de l'avoir suggérée!

En mentionnant des contraintes fausses, car à mon humble avis, les délais de prévenance indiqués ne concernent que **l'employeur!** CtL1221-25.
Sur les ritournelles agressives, bien sûr je ne réponds pas.

Par **P.M.**, le **09/02/2011** à **23:45**

Bonjour,

Ce qui est hallucinant c'est son incompétence car il prétend que les dispositions de [l'art. L1221-26 du Code du Travail](#) n'existent pas comme je les ai exactement reproduites :
[citation]Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de quarante-huit heures. Ce délai est ramené à vingt-quatre heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours. [/citation]
On peut se demander ce qu'il fait sur un forum juridique en Droit du travail si ce n'est de faire de la désinformation et de nier l'évidence...

Par **Cornil**, le **10/02/2011** à **23:55**

Au temps pour moi, je me suis planté sur ce nouveau dispositif introduisant un délai de prévenance pour rupture en période d'essai par le salarié.
Ceci dit, que PMuse donc de ses pouvoirs pour m'exclure de ce fait de ce forum, je ne répondrai pas à son "excommunication" par simple message.
Et sur le fond, pour l'internaute, un délai de 24h pour rompre sa période d'essai ne change à mon avis strictement rien.

Par **P.M.**, le **11/02/2011** à **00:06**

Bonjour,

Moi, je n'exclus ou tente de n'exclure personne d'aucun forum mais je pense que l'on est en droit de s'interroger quand est face à de telles lacunes sur des dispositions qui remontent maintenant à plusieurs mois...
Ce que ça change, c'est qu'après avoir dit à l'intéressé que de rompre la période d'essai au bout d'un jour, sans aucune conséquence, il pourrait se voir réclamer le délai de prévenance non respecté...
En tout cas cela ne valait pas la peine de contredire mon information exacte car lorsque l'on ne sait pas on s'abstient même de donner un humble avis ...
Mais toujours "Au temps pour moi" comme il dit en regardant la météo...

Par **Cornil**, le **11/02/2011** à **23:02**

[citation]Ce que ça change, c'est qu'après avoir dit à l'intéressé que de rompre la période d'essai au bout d'un jour, sans aucune conséquence, il pourrait se voir réclamer le délai de prévenance non respecté...

[/citation]

- 1) Au bout d'un jour = +- 24h, si rupture immédiate dès la prise de poste.
- 2) cela ne change pas vraiment le problème de fond!
- 3) je n'ai nullement contredit l'information initiale de PM, bien que je la trouvais un peu menaçante pour le salarié, mais ai donné une autre piste, non suggérée

Par **P.M.**, le **11/02/2011** à **23:10**

Bonjour,

En tout cas cela change la donne sur le fond et sur la forme et c'est une fausse information et même de la désinformation quand on contredit que l'intéressé doit respecter un délai de prévenance qui serait réservé à l'employeur...

L'autre piste était donc incomplète et finissait par être erronée...

Par **Cornil**, le **12/02/2011** à **22:06**

Terminé pour moi cet échange, y ayant dit tout ce qui y avait à dire.

Par **P.M.**, le **12/02/2011** à **22:23**

Bonjour,

Qu'il indique qu'il a dit ce qu'il pouvait dire ce serait normal, mais "tout ce qu'il y avait à dire" est démesuré à la hauteur du personnage dans ses prétentions...

Par **Cornil**, le **13/02/2011** à **23:40**

BASTA!

Par **pascalette40**, le **08/12/2012** à **22:00**

Bonjour, mon fils de 17 ans est parti travailler en province suite à un recrutement téléphonique pour un poste de Commis de cuisine, le poste initialement prévu au téléphone ne correspond pas à son attente, il a commencé depuis 2j sans contrat de travail (motif invoqué les bureaux sont fermés le W.E) L'employeur doit lui faire un CDI avec 3 mois d'essais. Mais mon fils ne souhaite pas poursuivre et partir avant 8J. Doit-il démissionner et respecter un préavis ? en sachant que si il démissionne il aura des problèmes d'indemnités avec Pole Emploi. Remerciements d'avance

Par **daniebaba**, le **19/07/2016** à **20:28**

bonjour , moi j'ai signé un c d i est employeur j 'ai pas fait mon essai que l'employeur apres signature renonce a me faire travailler

Par **Visiteur**, le **19/07/2016** à **22:14**

Bonsoir, je vous conseille de contacter l'inspection du travail.