



Lettre de proposition d'emploi sans période d'essai

Par **frenchutcher**, le **30/01/2013** à **20:12**

Bonjour,

Je voudrais votre avis sur un point.

Une entreprise m'a fait une proposition d'embauche. J'ai reçu une lettre officielle signée avec mention du poste (cadre), du salaire, des avantages liés à la fonction.

Dans cette lettre officielle n'était pas fait mention de période d'essai.

J'ai envoyé ma lettre de démission suite à cette lettre officielle.

J'ai immédiatement prévenu la société que j'acceptais leur proposition d'emploi, d'abord par téléphone puis par mail et courrier.

Puis on m'envoie un brouillon du contrat CDI que je suis supposé signer.

Et là je découvre mention d'une période d'essai. Je me fais un peu avoir sur le coup là car je quitte un poste où j'étais un CDI, donc je m'attendais à avoir une certaine sûreté en changeant d'emploi. Ainsi la non présence de période d'essai ne me semblait pas invraisemblable.

Question: sont ils dans leur droit et deuxièmement, que me conseillez vous ?

1) Refuser de signer et aller direct consulter les instances juridiques ?

2) Signer le contrat , aller dans la boîte en question et ne faire appel aux instances juridiques qu'en cas de problème de rupture de période d'essai par l'employeur. Avec l'idée de faire jouer le fait que dans la proposition d'embauche il n'y avait pas mention de période d'essai.

Je précise que je suis sous convention collective de la métallurgie et il est écrit la chose suivante:

"Avenant IDCC 650. La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles doivent figurer expressément dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail. "

Je suis chaud pour la solution 2) mais j'ai peur qu'après on puisse me reprocher d'avoir signé et donc implicitement accepté le contrat CDI avec période d'essai en disant que le contrat CDI prime sur la lettre de proposition d'embauche, certe antérieure.

D'un autre côté, refuser cash de signer (solution 1)) me semble un peu trop brut.

Merci par avance pour votre opinion.

Cordialement,

Par **DSO**, le **30/01/2013 à 20:56**

Bonjour,

Vous n'avez pas le choix. Si vous refusez de signer, vous vous retrouvez sans travail et sans possibilité d'être pris en charge par le Pôle emploi.

C'est le contrat de travail qui fait foi. L'employeur est donc parfaitement dans son droit.

Enfin, il ne faut JAMAIS démissionner sans avoir signé au préalable le nouveau contrat de travail.

Cordialement,
DSO

Par **frenchutcher**, le **31/01/2013 à 19:03**

Bonjour,

Votre réponse m'a surpris car on m'a toujours dit que le principe usuel lorsqu'on changeait d'entreprise était de signer une promesse d'embauche en attendant de finir son préavis car il était interdit de signer son nouveau contrat de travail tant que le premier était toujours valide.

En gros il est interdit d'avoir deux contrats de travail se superposant.

Est-ce que je me trompe ?

Merci d'avance pour vos lumières.

Cordialement

Par **DSO**, le **31/01/2013** à **19:35**

Bonjour,

Je ne vous ai pas dit que vous pouviez signer 2 contrats qui se superposent.

Non seulement vous pouvez signer un nouveau contrat qui prend effet APRES la fin du 1er contrat, mais vous devez le faire pour ne prendre aucun risque de vous retrouver sans emploi, et sans indemnités de chômage.

Cordialement,
DSO

Par **frenchutcher**, le **01/02/2013** à **14:14**

Bonjour,

Dans en gros vous m'auriez conseillé d'attendre de recevoir le contrat d'embauche (et pas de me satisfaire de la promesse d'embauche), et peut être faire un chantage à mon employeur en disant que je ne signerai pas un contrat avec période d'essai vu que ma promesse d'embauche n'en avait pas ?

A faire la prochaine fois ? Chance de succès ?

Autre question: pensez vous qu'auprès des instances juridiques ça fasse une différence d'avoir démissionné après avoir reçu ma proposition d'embauche (sans avoir donc connaissance de la dite période d'essai) ou pensez vous que ça ne fasse aucune différence (si j'avais démissionné après avoir reçu + signé le contrat final).

Je demande pour le cas où je devrais ultérieurement essayer de réclamer quelque chose au cas où j'aurai une rupture de période d'essai.

Par **DSO**, le **01/02/2013** à **16:27**

Bonjour,

1- La promesse d'embauche n'est pas aussi complet qu'un contrat de travail. Vous ne pouvez pas vous soustraire à la période d'essai, même si elle n'est pas indiquée dans la promesse.

2- La "démission" ne peut se faire qu'après la fin de la période d'essai. Durant la période d'essai, vous "mettez fin" à la période d'essai. Avant la période d'essai, vous renoncez à votre

promesse d'embauche.

3- Si vous mettez fin à votre période d'essai, vous n'aurez pas le droit aux prestations du Pôle emploi. Si c'est l'employeur qui y met fin, vous serez pris en charge.

Cordialement,
DSO