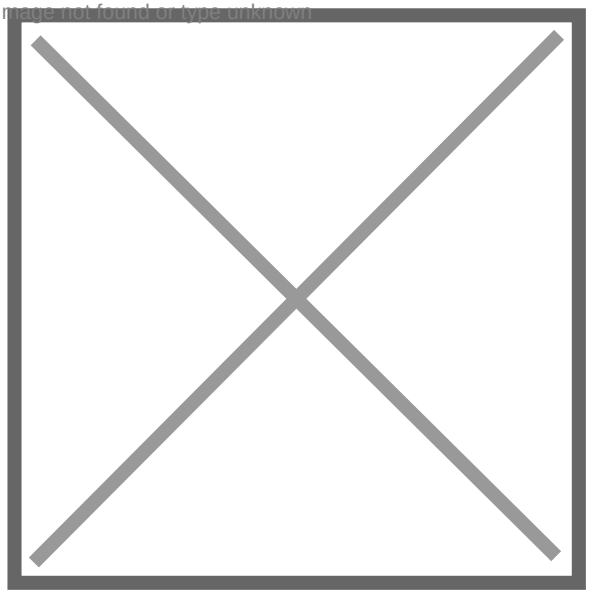
Image not found or type unknown



Mon employeur veut rompre le CDI avant la période d'essai

Par **pokipok**, le **25/09/2015** à **12:39**

Bonjour à tous,

Je suis dans une situation très délicate qui nécessite votre aide précieuse, peut-être même "intéressante" pour les experts ...

Pour ne pas nommer les entreprises, je vais les appeler A, B et C.

En août j'ai commencé un processus de recrutement avec une SSII nommée B pour être consultant chez l'entreprise C. Les entretiens se passent bien et mi-septembre l'entreprise B me fait une proposition.
Malheureusement B m'appelle et me dit qu'elle a dépassé son quota de recrutement pour 2015 et elle me propose de signer un contrat de travail en CDI avec une SSII nommée A.
Je serai donc employé de la SSII A, consultant chez la SSII B, qui me fera consultant pour l'entreprise C. (Note : Au téléphone, on convient qu'à partir de début 2016, je quitterai cette SSII A pour rejoindre la SSII B comme ça aurait du être).
Je leur fait confiance. **Je signe le CDI avec A le 21 septembre pour un début en mi-octobre, avec une période d'essai de 4 mois et 3 mois renouvelable.** Le lendemain, je trouve un appartement dans la région (oui, j'ai déménagé à plus de 700 km de mon ancien lieu pour cela !) et je refuse même une autre proposition d'emploi.
Le surlendemain, **j'apprends que l'entreprise C ne souhaite pas que je travaille comme consultant chez eux car j'ai échoué un recrutement interne chez C en juillet**. Note importante : [fluo]**lors de mon processus de recrutement avec la SSII B j'ai eu un entretien chez le client C ; j'ai volontairement "caché" lors du processus que j'avais échoué en juillet au processus de recrutement interne chez C mais jamais, ni B ni C, ne m'a posé la question**

[/fluo].

Aujourd'hui après un appel de la SSII A, je pressens que la semaine prochaine, ils vont me demander de rompre mon CDI car ils ne seront pas en mesure de me fournir une mission. Ma période d'essai n'a même pas commencé car j'ai signé un début au 12 octobre.

Bilan des courses : j'ai refusé une proposition de travail très intéressante d'une entreprise, j'ai déménagé et j'ai engagé beaucoup d'argent (rappel : j'ai trouvé mon appartement APRES avoir signé mon contrat de travail en CDI) alors que je ne travaillais pas auparavant, je me sens un peu lésé ...

Que pensez-vous de mon cas ? Est-ce que la SSII A peut légalement rompre le contrat de travail avant/après ma période d'essai ? J'aimerais aussi savoir si je peux avoir un dédommagement financier et si oui, lequel et comment ?

Voilà, je vous remercie très chaudement pour toute aide qui me sera je l'espère extrêmement précieuse et pourra me remonter le moral car je dois recommencer à chercher un job dans cette situation très délicate.

[smile36]

Par **alterego**, le **25/09/2015** à **19:40**

Bonjour,

L'employeur peut, sauf abus, rompre librement la période d'essai sous réserve du respect d'un délai de prévenance.

Cordialement

Par **moisse**, le **25/09/2015** à **19:50**

Bonsoir,
[citation]sous réserve du respect d'un délai de prévenance.
[/citation]
Délai nul pendant les 8 premiers jours.
Mais surtout:
[citation] j'ai volontairement "caché" lors du processus que j'avais échoué en juillet au processus de recrutement interne chez C mais jamais, ni B ni C, ne m'a posé la question[/citation]
Il s'agit d'une information essentielle, vous avez donc signé un contrat en toute mauvaise foi.
Je pense même, à titre personnel, que vous avez été fort imprudent d'engager tant de dépenses, organisé un déménagement, tout cela en espérant bénéficier de votre turpitude.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **pokipok**, le **25/09/2015** à **20:28**

Ma turpitude vient du fait que je souhaitais réellement travailler chez eux. Être consultant pour une entreprise et travailler en interne, ça n'est pas la même chose.

Si d'autres personnes ont des avis neutres, je suis toujours preneur !

Par **alterego**, le **25/09/2015** à **21:35**

C'est bien ce que nous avions compris mais hélas vous vous êtes fait prendre.

Neutres nous le sommes. Vous avez fauté et vous êtes fait prendre... Les faits sont là, nous n'y sommes pour rien.

En mentant sur vos compétences, vous avez ignoré les règles de comportement et de vie en société.

Par **pokipok**, le **26/09/2015** à **15:47**

Je ne pense pas que ce soit une "faute" car je ne pensais pas que cela pouvait bloquer ma candidature.

D'ailleurs, la proposition que j'ai refusée était également consultant pour l'entreprise C. L'entreprise m'avait dit que même en ayant échoué au recrutement interne, j'aurais pu travaillé comme consultant pour C avec eux. Selon moi, c'était aussi le travail de B de vérifier cela avant de me faire signer le contrat.

De plus, il y a un point certainement important que j'ai oublié de mentionner : [fluo]
le poste pour lequel j'ai candidaté comme consultant chez C est totalement différent de celui pour lequel j'avais appliqué en recrutement interne chez C[/fluo].

Ainsi d'un point de vue légal, la question est : un candidat doit-il obligatoirement faire part d'un échec à un recrutement interne par le passé, si il candidate à un poste complètement différent ? Si la loi ne l'oblige pas à le faire, alors j'étais et je suis dans mon droit le plus total.

Pour vous rassurer, je suis tout de même en bonne entente avec A et B. Ceux-ci vont tout faire pour me trouver une autre mission car ils veulent vraiment que nous travaillions ensemble, et moi également bien sûr.

Merci encore pour vos participations alterego et moisse

Par **alterego**, le **26/09/2015** à **17:07**

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Bonjour,

Le surlendemain, j'apprends que l'entreprise C ne souhaite pas que je travaille comme consultant chez eux car j'ai échoué un recrutement interne chez C en juillet.

Si je ne m'abuse c'est **C**, *"qui vous connaît"*, qui ne souhaite pas concrétiser l'embauche.

Vous aviez déjà postulé, interne ou externe qu'importe, votre candidature était déjà dans un fichier récent de la société alors, en ce cas, en quoi la liberté de choix d'un employeur constituerait-elle une faute ?

Vous êtes persuadé du contraire, libre à vous de tenter donner la suite que vous entendez. Autant on comprend un employeur, autant on comprend le salarié dont la candidature n'a pas été retenue.

Cordialement

Par **pokipok**, le **26/09/2015** à **18:06**

Effectivement, libre à C de refuser(*) ma candidature. Je n'ai jamais dit qu'elle a commis une faute.

Au contraire, je dis que B aurait du vérifier cela avec C avant de me faire signer le contrat de travail.
Si cela est vrai, alors B (a fortiori A avec qui j'ai réellement signé) ne peut me forcer à rompre mon CDI qui n'a même pas débuté.

(*) au passage le refus de ma candidature chez C ne vient pas du management direct que j'aurais eu (qui au contraire à pousser pour me recruter), mais d'un pouvoir plus lointain (et plus obscur).

Par **alterego**, le **26/09/2015** à **18:16**

Je ne vais pas tout relire.
Avez-vous signé une promesse d'embauche ? Merci.

Par **moisse**, le **26/09/2015** à **18:35**

Bonsoir,
Nous comprenons bien votre déception.
[citation]au passage le refus de ma candidature chez C ne vient pas du management direct que j'aurais eu (qui au contraire à pousser pour me recruter), [/citation]
Je n'en crois malheureusement pas un mot.
Non pas de vos propos, mais de ceux qui vous incitent à croire cela.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Je suis trop ancien dans les grandes compagnies pour ne pas connaitre le jeu de la patate chaude et du bottage en touche.
[citation] je dis que B aurait du vérifier cela avec C[/citation]
Il n'est pas venu à l'esprit de cet employeur que vous puissiez dissimuler être persona non grata chez le client.

Par **pokipok**, le **26/09/2015** à **18:38**

Pour répondre à alterego :
Alors oui, le gérant de la société A et moi-même avons signé ensemble le contrat de travail qui constitue bien, il me semble, une promesse d'embauche puisqu'il est bien précisé
* la date d'entrée en fonction (mi octobre)
* la rémunération
* la nature du poste (consultant, sans préciser le client B)

Par **pokipok**, le **26/09/2015** à **18:49**

Pour répondre à moisse :

J'affirme ce que je dis car c'est le manager qui m'avait invité à venir sur place pour assister à une journée importante. De toute façon ce n'est pas nécessaire de parler de cela. Le fait est qu'aujourd'hui C a refusé (peu importe qui chez C) un ordre de mission pour B ; que B a certainement (ou non) signé un ordre de mission pour A ; que j'ai signé une promesse d'embauche chez A.

[citation]
[citation]
je dis que B aurait du vérifier cela avec C
[/citation]
Il n'est pas venu à l'esprit de cet employeur que vous puissiez dissimuler être persona non grata chez le client.
[/citation]
Personne ne peut dire que j'étais une persona non grata chez le client C tout simplement car entre le processus de recrutement interne et celui chez B :
1. les services/départements sont différents
2. le poste est totalement différent également
La preuve : j'ai réussi le recrutement pour le deuxième poste dans un département complètement différent.

En plus de cela, pensez-vous que le fait que j'ai signé une promesse d'embauche avec A pour être consultant chez B "masque" toutes les relations avec C ?

Par **moisse**, le **26/09/2015** à **19:36**

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Je vous ai donné mon point de vue.
Toute cette histoire est né de la dissimulation volontaire opérée par vos soins, votre bonne foi étant alors mise en cause.
Mais je comprends bien votre point de vue, et quelque part je ne puis qu'approuver, car j'ai toujours considéré ce système de mission comme longeant le marchandage constitutif d'un délit.

Par **alterego**, le **26/09/2015** à **20:40**

Il est très facile pour l'employeur de mettre fin à la période d'essai de votre CDI.

C n'est lié par aucun contrat de travail avec vous.

Il ne souhaite pas vous avoir à son service ce dont il n'a pas à se justifier, B a dépassé son quota et A n'a pas d'autre emploi ou mission à vous proposer.

Il a un moyen simple de rompre le CDI, particulièrement si ces trois SSII ont des liens entre elles, ce que je pense. Il sait le faire, il ne lui en coûtera, au plus, qu'une journée de salaire.

N'oubliez pas non plus ce que vous avez surligné dans votre question initiale, ce dont il risquerait de faire ses choux gras.

Vous défendre c'est votre droit. Préalablement réfléchissez à l'intérêt que vous avez à le faire.

Cordialement

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés