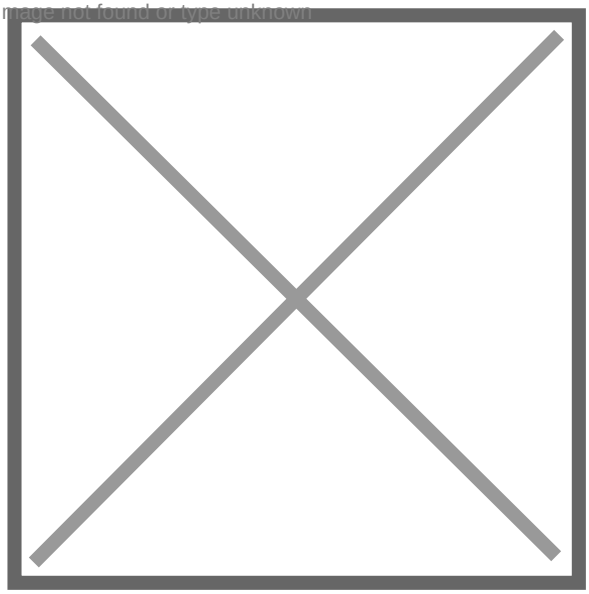
Image not found or type unknown



Promesse d'embauche non-tenue et formation

Par **Bob1924**, le **09/10/2011** à **02:13**

Bonjour,

je viens vers vous sur un forum spécialisé pour vous demander de m'aider et me conseiller dans mes démarches prud’homales.

En effet, j'ai été en formation interne financée/indemnisée par Pôle-Emploi (AFPR) dans une entreprise.

Au bout de quelques semaines, j'ai demandé la rédaction d'une promesse d'embauche me permettant d'appuyer ma demande pour obtenir un logement à proximité de mon lieu de travail. Celle-ci m'a été produite sans problème. Elle est claire, précise et concise et ne comporte pas de clause.

Au terme de cette formation, il m'a été notifié par l'employeur ma non-titularisation au poste énoncé dans la lettre sous prétexte de motifs économiques. Un autre type d'emploi m'a été proposé, que j'ai refusé.

Aujourd'hui, j'ai entamé avec un avocat spécialisé dans le droit du travail et des salariés une procédure au conseil des prud'hommes à l'encontre de cet employeur. En effet, celui-ci n'a pas tenu son engagement et maintien sa position après une LRAR adressée à son encontre. Il reste sur ses positions et évoque maintenant un niveau de compétence insuffisant au terme de la formation.

Dans ce cas pourquoi produire une promesse d'embauche avant la fin de la formation ??

De plus cette formation prévoyait un plan de formation établi au sein de l'entreprise, qui, bien sûr, n'a strictement pas eu lieu.

La conciliation a lieu sous peu et il a fait faire deux attestations (1 d'un employé et 1 d'une conseillère pole-emploi).

Je ne réfute pas ma non-titularisation au terme de la formation, bien que je ne suis pas d'accord avec ça, bref'.

Il menace également de me poursuivre pour "mauvaise foi évidente".

J'ai lu de part et d'autre du net (auquel il faut tout de même faire attention) que dans ces cas-là, cela s'apparente à du licenciement abusif et qu'il se verrait obligé de verser des indemnités de licenciement. J'ai lu également que ce pourrait être nul en cas de causes réelles et sérieuses; qu'est-il entendu par là ? Un manque de compétences au cours promesse d'embauche d'une formation ou au terme de celle-ci ?
Je lis également que sont compris dans les causes réelles et sérieuses les licenciement pour motif économique dès lors que la réorganisation de l’entreprise est impérative pour la sauvegarde de sa compétitivité ou du secteur d’activité du groupe auquel elle appartient, ainsi que l’inaptitude au travail pour lequel la personne a été embauchée (Soc., 25 février 1985).

Que pourriez-vous me dire de plus sur cette "affaire" ? Que pourriez-vous me conseiller de plus ?

En remerciant d'avance ceux qui sauront m'aiguiller judicieusement.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés