



## Rétractation de promesse d'embauche / periode d`essai

Par **dmr**, le **03/11/2019** à **16:19**

Bonjour, je voudrais savoir si je pourrais annuler une promesse d'[Embauche](#) d'une entreprise A, faite à orale, déjà accepté pour moi aussi oralement, à commencer le 18 novembre (moins de 15 jours).

Les points du [contrat](#) ont été également déjà discutés (des questions faites par moi par e-mail pour compléter l'entretien d'embauche). Le RH de l'entreprise m'a demandé par e-mail les documents à envoyer pour la formalisation du contrat (pas encore signé).

La date (18 nov) a été fixé par le client du projet, et je serai embauché par une SSII. Cependant, je suis dans une étape finale de recrutement avec une autre entreprise B, plus intéressante, à commencer fin novembre (mais pas encore de résultat favorable pour ma réussite).

La première question est la suivante: est-ce-que j'aurai des sanctions lors d'un désistement avant la signature du contrat? La deuxième est si l'entreprise B me donne un OK favorable pour l'embauche, après la signature du contrat avec l'entreprise A, est-ce-que il serait possible le résilier avant la date de début du travail, ou c'est mieux attendre la résiliation pendant la période d'essai? Je me sens complètement perdue. Merci d'avance.

Par **Visiteur**, le **03/11/2019** à **16:36**

Ainsi que dit sur l'autre forum, je pense que vous pouvez le faire par LR/AR, et comme il y a

une période d'essai, vous pourriez procéder à une rupture immédiate dès la prise de poste (préavis 24H).

Par **Lag0**, le **04/11/2019** à **06:44**

[quote]

est-ce-que j'aurai des sanctions lors d'un désistement avant la signature du contrat?

[/quote]

Bonjour,

Dans la mesure où vous dites que tout s'est fait à l'oral, il n'y a donc pas de promesse d'embauche dans les règles. Seule la signature du contrat ou la prise de poste pourrait alors vous engager.

Il ne peut donc pas être question de "sanction" si, après réflexion, vous refusez ce poste.

Par **morobar**, le **04/11/2019** à **07:28**

Bjr,

Certes, mais après signature du contrat il faut être attentif à la rupture de la période d'essai.

Ce ne serait pas le premier à subir les affres d'une rupture abusive, même si c'est souvent l'employeur qui est concerné.

[quote]

comme il y a une période d'essai, vous pourriez procéder à une rupture immédiate dès la prise de poste (préavis 24H).

[/quote]

Ici la rupture serait manifestement abusive et ouvrirait à coup sûr un angle pour l'attribution de D.I.

Quant on connaît les frais de recherche pour un cadre on fait attention.

Par **Lag0**, le **04/11/2019** à **08:16**

[quote]

Certes, mais après signature du contrat il faut être attentif à la rupture de la période d'essai.

[/quote]

Si j'ai bien compris, DMR ne souhaite pas prendre ce poste et donc pas signer de contrat.

C'est en ce sens que j'ai répondu. Je ne vois pas l'intérêt de signer un contrat tout en ayant déjà prévu de rompre la période d'essai.

Par **morobar**, le **04/11/2019** à **08:50**

Pas du tout.

Notre contributeur envisage les 2 options, afin de courir 2 lièvres à la fois:

a)

[quote]

est-ce-que j'aurai des sanctions lors d'un désistement avant la signature du contrat?

[/quote]

b)

[quote]

après la signature du contrat avec l'entreprise A,

[/quote]

J'indique simplement que l'exécution du contrat de mauvaise, fois, prouvé par une rupture abusive de période d'essai, peut générer des D.I.