



Promesse de contrat de travail non tenu, employeur embauche qq'un d'autre

Par **Roxy17**, le **02/04/2021** à **16:59**

Bonjour,

Je suis sans emploi depuis plusieurs mois à cause de la Covid.

Un employeur (PME) m'envoie début janvier une promesse de contrat de travail. Il contenait les informations suivante (date de début, lieu de travail, titre du poste, rémunération, convention collective). Le document à été mutuellement signé.

Je reçois un peu plus tard un contrat de travail en bonne et du forme. L'employeur ne signe pas le contrat de travail et m'indique qu'il le signera en ma présence le premier jour de travail dans l'entreprise (convenu pour le 1er Février).

Quelques jours avant de commencer le travail, l'employeur m'informe qu'il craint un 3ième reconfinement et m'annonce verbalement qu'il souhaite repousser la date d'entrée en poste d'un mois et demi (aucun n'écrit de sa part). Le mois et demi s'écoule, l'employeur ne se manifeste pas et je découvre que le poste qui m'était destiné dans l'entreprise a été pourvu. A ce jour, l'employeur ne s'est pas manifesté pour m'informer de ce revirement !.

J'ai été trompé et j'ai subi un préjudice car j'ai arrêté mes recherches d'emploi après la signature de la promesse d'embauche. Puis-je prétendre à une réparation financière pour "licenciement sans cause réel et sérieuse", et si oui à quoi puis je prétendre et comment procéder ?.

PS: salaire 75k€, véhicule de fonction.

D'avance merci.

Par **P.M.**, le **02/04/2021** à **17:04**

Bonjour,

Vous ne pouvez a priori pas prétendre à l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse puisque le contrat de travail n'a pas pris effet mais éventuellement à la réparation du préjudice subi pour la promesse non respectée sachant qu'il vous sera difficile de prouver ce

que l'employeur vous a dit verbalement...

Par **Louxor_91**, le **02/04/2021** à **17:59**

Bonjour,

dans les faits vérifiables; vous avez reçu un contrat de travail à signer en présentiel et... l'employeur ne vous a jamais vu !? Il a pris quelqu'un d'autre.

Par **Roxy17**, le **02/04/2021** à **18:17**

Bonjour, merci.

A quoi sert une promesse de contrat de travail dans ce cas ?

Dans les faits vérifiables :

1) avant l'appel de fin Janvier, l'employeur, **m'a écrit** de ne pas prendre les tickets de train pour le 1er jour car l'entreprise le ferait pour moi. Il était convenu par écrit que l'employeur devait prendre à sa charge tout les frais de déplacements. Je n'ai bien sûr jamais reçu le ticket de train pour le 1er jour.

2) La nomination de l'autre personne à été annoncé par LinkedIn. Visible de tous.

L'employeur qui s'est engagé dans un contrat ne doit il pas m'informer de son changement d'avis par écrit ? Je n'ai pas rompu l'engagement de mon côté et suis toujours au chômage.

Cordialement

Par **P.M.**, le **02/04/2021** à **19:18**

La promesse de contrat de travail sert à être indemnisé du préjudice subi comme déjà indiqué en cas d'engagement non respecté...

Il aurait dû vous informer par écrit mais il ne l'a pas fait et j'ignore quel serait sa défense devant la Conseil de Prud'Hommes si vous l'en saisissiez et s'il prétendrait que c'est vous qui avez renoncé à l'embauche...

Par **Roxy17**, le **03/04/2021** à **15:38**

Bonjour,

Merci pour vos réponses.

Le premier entretien et les tests avec l'entreprise remontent à Aout-Septembre 2020. On m'annonce verbalement que je suis retenu début Décembre. Une promesse de contrat de travail m'est envoyée début Janvier. L'entreprise à donc pris 5 mois entre le 1er entretien et la promesse d'embauche !.

C'est un professionnel de l'entreprise qui rédige, émet le contrat de travail, et effectue toutes les démarches administratives (type déclaration URSSAF ect..), pas l'employé. Si j'avais renoncé à l'embauche, l'employeur aurait du en prendre acte par écrit, pour se protéger de ce genre de situation. Hors il n'en est rien.

L'absence d'écrits après la demande de différer la date d'entrée en poste, à bénéficié à l'employeur qui s'est ainsi acheté du temps supplémentaire pour trouver quelqu'un de plus expérimenté, qui habite moins loin que moi (moins demandant ?). A mon avis, on m'a gardé au chaud depuis Décembre juste au cas ou. Dans les faits vérifiables, je peux prouver que mon enfant était fin Janvier inscrit à l'école à destination pour la prochaine rentrée et que j'étais en recherche active de logement sur place avant fin Janvier.

Par **P.M.**, le **03/04/2021** à **18:15**

Bonjour,

On pourrait vous rétorquer que de votre côté vous auriez dû en prendre acte par écrit, pour vous protéger de ce genre de situation. Or il n'en est rien...

Comme vous dites l'absence d'écrit a profité à l'employeur et peut encore lui profiter...

C'est tout simplement pour vous dire qu'un procès n'est jamais gagné d'avance et qu'il ne faut pas se tromper dans les demandes...

Par **Roxy17**, le **01/06/2021** à **14:30**

Bonjour,

Pour conclure cette affaire, je vais percevoir une indemnité transactionnelle (sans avoir perçu d'indemnité de licenciement, puisque je n'ai jamais travaillé pour l'entreprise) en réparation du préjudice matériel et morale. Il n'y a aucune clause de non concurrence.

Bien qu'il s'agisse d'une indemnité, la partie adverse va la soumettre à cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu à hauteur de 50% et 100% pour la CSG et CRDS. Par ailleurs, elle applique un taux par défaut (sans le mentionner) au titre du prélèvement à la source.

Selon ce que j'ai lu, les indemnités correspondant à des dommages et intérêts ne sont pas

soumises à cotisations sociales. Vais-je devoir déclarer cette indemnité aux impôts l'an prochain si l'employeur la soumet aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu ?.

Si oui, vais je payer des impôts sur le montant résultant (cela dépendra t'il de la différence entre mon taux d'imposition actuel et le taux par défaut utilisée par la partie adverse ?).

Merci pour votre aide.

Par **P.M.**, le **01/06/2021** à **15:44**

Bonjour,

Donc, c'est bien ce que je vous avais indiqué, l'indemnité est censée réparer le préjudice subi et il n'est pas question de licenciement sans cause réelle et sérieuse...

S'agissant de dommages-intérêts, je ne comprends pas que l'employeur la soumette à l'impôt sur le revenu et retienne le prélèvement à la source mais s'il fait ainsi, il faudrait bien que vous en fassiez de votre côté la déclaration à l'impôt sur le revenu avec éventuellement une régularisation du taux...

Par **Roxy17**, le **01/06/2021** à **16:24**

Bonjour,

Merci pour votre retour. En effet, vous aviez raison.

En procédant de cette manière, cela revient-il à dire que l'employeur ne considère pas ces dommages et intérêts comme étant réellement des dommages et intérêts ?. Ceci n'aurait pas de sens car je n'ai jamais perçu de salaire de sa part.

Si l'employeur soumet l'indemnité à l'IR et au prélèvement à la source, cela sera considéré comme un salaire par Pôle Emploi (ce qui risque d'interrompre mon indemnisation car je n'ai pas retrouvé de poste) ce que je ne souhaite vraiment pas.

Quels arguments dois-je mettre en avant pour qu'il ne soumette pas cette indemnité à l'IR et au prélèvement à la source ?. Puis je faire référence à un texte des impôts?

D'avance merci

Par **P.M.**, le **01/06/2021** à **16:55**

Il faudrait que l'employeur se renseigne auprès de son expert-comptable et/ou du centre des impôts mais une telle indemnité pour dommages-intérêts n'est normalement pas imposable...

Vous pourriez le faire de votre côté...