

Quelle est la valeur juridique d'une lettre d'embauche?

Par **fayevalentine**, le **10/10/2007** à **18:34**

Bonjour,

je ne trouve rien sur la valeur juridique de la lettre d'embauche, sous entendu de la promesse d'embauche.

Quelqu'un aurait-il un idée?

Je voudrais savoir si elle a une valeur contractuelle, voire si elle prévaut sur celle du contrat.

En effet, mon frère Arnaud a tout lâché pour un premier emploi à Annecy, avec une simple lettre d'embauche lui promettant un statut assez levé et maintenant que sa période est terminée, son patron lui renouvelle l'essai et lui propose un contrat avec un statut de simple technicien, contrat qu'il n'a pas signé et il n'a toujours pas reçu son bulletin de paie...

MERCI

Par **Camille**, le **11/10/2007** à **10:03**

Bonjour,

On trouve quand même pas mal de choses.

Une lettre d'embauche sans restriction (donc sans réserves) engage unilatéralement celui qui l'a écrite sur son contenu.

Une période d'essai n'a pour seul objet que de vérifier (ou d'infirmer) l'aptitude de l'embauché au poste convenu, pas de déterminer le poste lui-même. Donc, les deux seules issues sont, soit l'interruption de la période d'essai, soit la confirmation dans le poste prévu, à l'issue de la période (même solution en cas de renouvellement de la période d'essai qui ne change rien dans sa nature).

Rien n'empêche, au cours de la période d'essai, un employeur de dire "apparemment, vous ne convenez pas pour le poste envisagé, mais on aurait autre chose à vous proposer". Mais, il ne peut le faire unilatéralement.

Par **fayevalentine**, le **16/10/2007** à **11:20**

merci Camille pour votre réponse;

la promesse d'embauche a bel et bien une valeur contractuelle (mais elle ne saurait primer sur le contrat).

J'ai conseillé à mon frère de "rester sage" jusqu'à la fin de son essai; une fois la période

d'essai passée il enverra une lettre recommandée avec AR à son employeur en lui faisant savoir qu'il n'est pas d'accord avec les termes de son contrat;
en cas de licenciement, il pourra toujours opposer devant le juge sa promesse d'embauche (il n'occupe pas les memes fonctions, une clause d'objectifs a été insérée dans son contrat...), le fait que son contrat a été anti daté, que la période d'essai a été renouvelée sans que cette possibilité ait été prévue dans un contrat et qu'il n'a pas été en mesure de prendre connaissance de la convention collective applicable dans son entreprise...