**CAS PRATIQUE DROIT SOCIAL**

M. JOB est à la recherche d’un emploi de comptable depuis quelques mois. Au mois de mai, il prend connaissance d’une annonce parue dans la presse locale. Il répond à l’offre, transmet son CV et une lettre de motivation, puis reçoit rapidement une convocation de la société pour un entretien d’embauche.

Le 26 juin au matin, il est introduit dans les locaux de l’entreprise, puis soumis à un questionnaire de nature à pouvoir examiner sa personnalité et ses motivations.

L’après midi, il répond aux nombreuses questions du DRH à l’occasion de l’entretien individuel au cours duquel il doit expliquer son parcours professionnel, ses loisirs et sa situation matrimoniale.

- 1 : Les procédés de sélection et les questions posées à M. JOB vous paraissent-ils licites ?

M. JOB est assez satisfait de son entretien d’embauche et il reçoit un courrier le 5 juillet précisant le choix de sa candidature pour le poste à pourvoir dans l’entreprise, la date de prise de fonction (le 1 août) et la rémunération. Aucune clause de rétractation ne vient ternir cette promesse d’embauche. Il confirme donc avoir reçu le document et la satisfaction d’avoir été retenu pour le poste.

Mais, un nouveau courrier en date de 25 juillet l’informe avec regret de l’impossibilité de donner une suite favorable à l’embauche prévue.

- 2 : M. JOB peut il obtenir une indemnisation en raison du renoncement de l’employeur à sa promesse d’embauche ?