La formation du contrat. L'échange des consentements.

Par **Arsenique**, le **26/10/2005** à **21:27**

Un ptit cas pratique pour la forme ? Image not found or type unknown

[quote:2pytttd1q]M. Dupont publie une annonce dans un journal le 30 septembre 2002. Le texte est le suivant :

"Recherche secrétaire bilingue anglais/allemand ayant des compétences en matière de comptabilité. Travail 35h/semaine, rémunération 1500 euros brut. Situation : Marseille. Pour toute réponse, s'adresser à M. Dupont, 30 rue de Lille, 13001, Marseille".

M. Armand, bilingue anglais/allemand et secrétaire comptable de formation, répond à l'annonce et précise qu'il accepte le poste offert par M. Dupont aux conditions de l'annonce. Il est alors convoqué à un entretien. Par la suite, on l'informe que sa candidature n'a pas été retenue.

Il vous demande quels sont les moyens juridiques dont il dispose pour contraindre M. Dupont à exécuter le contrat qu'il estime conclu.[/quote:2pytttd1q]

Bon... [b:2pytttd1q]Article 1108 C.civ[/b:2pytttd1q]. sur la formation des contrats. Il faut :

- consentement
- capacité
- objet
- cause licite

Pour qu'il y ait contrat, il faut une [b:2pytttd1q]offre et une acceptation[/b:2pytttd1q], ce sont deux éléments indispensables.

L'offre est une manifestation de volonté unilatérale par laquelle l'offrant fait connaître son intention de contracter, avec les conditions essentielles du contrat. [b:2pytttd1q]Si l'offre est acceptée, le contrat est conclu[/b:2pytttd1q].

L'[b:2pytttd1q]offre[/b:2pytttd1q] doit être [b:2pytttd1q]précise[/b:2pytttd1q] (éléments essentiels signalés), [b:2pytttd1q]ferme[/b:2pytttd1q] et [b:2pytttd1q]non équivoque[/b:2pytttd1q].

[b:2pytttd1q]Si un de ces critères n'est pas respecté[/b:2pytttd1q], alors nous n'avons pas affaire à un contrat mais à une [b:2pytttd1q]invitation à entrer en pourparlers[/b:2pytttd1q], qui est une simple offre de négociations.

[color=blue:2pytttd1q]Donc en l'espèce :

Il y a bien une offre et une acceptation. Il y aurait donc conclusion du contrat puisque l'offre est acceptée.

Cependant, même si l'offre est précise, il ne me semble pas qu'elle soit non équivoque. En effet, M. Dupont n'a jamais affirmé qu'il embaucherait la personne qui accepterait son offre. Ce genre d'annonces entraîne forcément un entretien au préalable. Donc c'est une invitation à entrer en pourparlers.

Et par conséquent, les pourparlers peuvent être rompus puisque les parties ne sont pas

encore liées par un contrat.

Donc, M. Armand n'a aucun moyens juridiques pour contraindre M. Dupont à exécuter le contrat.

Mais d'un autre côté (oui oui je sais, je suis compliquée -_-), on ne sait pas ce qu'il s'est dit lors de l'entretien !

Peut-être que M. Dupont a affirmé à M. Armand qu'il l'embaucherait.

Et là, ça change tout

:cry:

:cry:

Je peux avoir un tout petit coup de pouce s'il vous plaît

:/color]

Par **Morsula**, le **26/10/2005** à **21:51**

[color=indigo:bv22maut]Ouah ! o__O' J'me demande si j'vais aller en droit en lisant ça...

:))

Mais non j'lol ! C'est vrai que le sujet est un peu vague sur certains points... dites moi... ils le font souvent les bougres qui pondent ces sujets ?[/color:bv22maut][[/color]

Par **Arsenique**, le **26/10/2005** à **22:46**

Bon bon bon, j'ai encore réfléchi (tous mes neurones n'ont pas grillé, youpi).

En fait, il y a des arguments pour dire que le contrat a été conclu, et d'autres pour dire que

non

Il y a un [b:26andh2]engagement unilatéral [/b:26andh2]car l'[b:26andh2]offre[/b:26andh2] est [b:26andh2]précise[/b:26andh2] puisqu'il y a le prix (le salaire). Donc M. Dupont s'est engagé à donner l'emploi à une personne correspondant aux conditions.

Mais c'est un [b:26andh2]contrat [i:26andh2]intuitu persone [/i:26andh2][b:26andh2]donc l'employeur peut revenir sur son offre.

Ensuite, l'[b:26andh2]offre[/b:26andh2] est [b:26andh2]ferme[/b:26andh2] car on a une recherche précise de l'employeur qui veut s'engager avec l'employé correspondant aux conditions.

L'[b:26andh2]offre[/b:26andh2] est également [b:26andh2]précise[/b:26andh2] car elle

prévoit les éléments essentiels du contrat. Et l'offre est non équivoque.
Donc il y a une offre. Et une acceptation puisque M. Dupont accepte aux conditions de l'annonce. (oui je sais, je répète un peu ce que j'ai dit dans le 1er post mais c'est pour récapituler).
Donc le contrat est formé, et il a obligation d'engager M. Armand.

Arguments contre :

L'offre n'est pas ferme car le "pour toute réponse" de l'annonce laisse sous entendre que l'offrant se réserve le droit de revenir sur son offre et donc que c'est une invitation à entrer en pourparlers.
Le contrat de travail est un contrat conclu en considération de la personne de l'employé donc l'offrant a toujours la possibilité de revenir sur son offre si le salarié ne correspond pas à ses attentes.

Donc en fait, si M. Armand voulait demander également des dommages-intérêts, il ne pourra pas, parce qu'il ne peut pas invoquer la responsabilité délictuelle de M. Dupont (puisque'il n'y a pas de contrat).

Par **Olivier**, le **26/10/2005** à **23:51**

Je trouve que tu te compliques bien la vie... Mais c'est un peu plus compliqué que ça en l'espèce...

En gros ici l'acceptation des conditions proposées dans le courrier de M Armand entraîne en fait un renversement de l'offre. L'acceptant offre son travail, et c'est à M Dupont d'accepter la proposition (contrat intuitu personae). Or ici, il n'y a pas acceptation de l'embauche pas M Dupont, dans la mesure où il y a simplement eu un entretien. Donc il y a eu pourparlers.

Problème juridique 1) : les pourparlers sont-ils formels ou informels ? En l'espèce on est en présence de pourparlers informels puisqu'aucun contrat relatif à la tenue des pourparlers n'a été conclu

donc problème juridique 2) : les pourparlers ont-ils été menés de bonne foi et n'ont-ils pas été rompus abusivement ? A mon sens il n'y a pas de soucis ici non plus, dans la mesure où M Armand a été convoqué et a eu un entretien. De plus la rupture des pourparlers n'a rien d'abusif et de vexatoire, M Dupont a simplement trouvé quelqu'un qui faisait mieux l'affaire... (si on devait payer des dommages et intérêts à chaque fois qu'on envoie un courrier à un candidat à l'embauche pour lui dire qu'il n'est pas retenu, les entreprises n'auraient plus un

sou... Image not found or type unknown

Quant au fondement éventuel, c'est bien la responsabilité délictuelle, et le seul fondement que je pense valable serait que la lettre pourrait avoir un contenu injurieux ou vexatoire (à supposer puisque l'énoncé ne nous en dit que peu...)

Par **Arsenique**, le **27/10/2005** à **09:07**

Les pourparlers formels = pourparlers contractuels ?
oops:

Les pourparlers informels = non contractuels ? Image not found or type unknown

Je préfère poser la question, on ne sait jamais, même si j'en suis quasiment sûre...

Et j'ai une autre question, est-ce que ça va si je mets comme problème juridique :

[quote:1pdddtzh]La rupture brutale des pourparlers est-elle une attitude fautive susceptible d'engager la responsabilité civile de son auteur ?[/quote:1pdddtzh]

Ce qui répond à ce que tu m'as écrit en fait :

[quote:1pdddtzh]La rupture brutale n'est pas en elle-même fautive, elle ne le devient que si elle s'accompagne de circonstances particulières, c'est-à-dire qu'il y a rupture abusive ou rupture de mauvaise foi, ou s'il y a rupture avec l'intention de nuire.[/quote:1pdddtzh].

Ce qui n'est donc pas le cas en l'espèce, et par conséquent, M. Armand ne peut rien faire contre M. Dupont (sauf si l'on suppose une lettre de réponse insultante ou autre, comme tu me l'as dit).

Is it right ?

Par **Olivier**, le **27/10/2005** à **09:30**

alors pour les pourparlers formels et informels oui c'est bien ça.

Sinon pour le reste je suis entièrement d'accord avec ton analyse

Par **elfe**, le **24/10/2006** à **21:43**

et si le but à la base était de mauvaise foi, mais qu'il a rompu les pourparlers car il n'avait pas eu ce qu'il voulait comme information.

L'autre personne peut elle demander réparations?