

rupture abusive de pourparlers en vu d'un contrat de travail

Par **PetitOursTriste**, le **28/06/2009** à **22:05**

bonsoir,
voilà lorsqu'une partie (en l'occurrence le futur employeur possible) à une négociation ayant pour objet la conclusion éventuelle d'un contrat de travail, rompt les pourparlers: le tribunal compétent est-il le conseil des prud'hommes alors même que la relation de travail par hypothèse n'a pas encore existé?
merci

Par **Camille**, le **29/06/2009** à **10:44**

Bonjour,
A titre perso, jamais entendu parler de rupture abusive des pourparlers en matière de contrat de travail. Après tout, pourquoi pas, mais la preuve de l'abus ne va sûrement pas être facile à démontrer.
Ce motif n'étant pas tiré du code du travail, peu probable que le CPH soit concerné.

Par **Lorella**, le **29/06/2009** à **10:56**

Bonjour

Vous allez loin PetitOursTriste profile not found or type unknown

Chaque partie est libre d'accepter ou de refuser la proposition de l'autre.
L'employeur fait une offre, le candidat peut faire une contreproposition, mais l'employeur n'est pas obligé d'accepter.

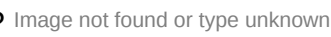
Par **d4im**, le **30/06/2009** à **02:40**

Moi je trouve la question intéressante !

Bien qu'en pratique, cela risque d'être rare, ça appelle une certaine réflexion...

Mais je dirais le TI, il y a une personne lésée, elle n'a pas le statut de salarié, et fonderait sa

demande sur la responsabilité délictuelle en dehors de tout contrat : la perte de chance
:D

non ? 

Par **jeeecy**, le **30/06/2009** à **08:12**

je trouve également la problématique très intéressante

mais à mon avis avant de pouvoir caractériser cet abus, il faut se lever tôt...

En effet il ne faut pas oublier que si le droit du travail est un droit particulièrement indépendant, il n'en demeure pas moins fondé sur le droit des contrats

dès lors à mon sens la rupture abusive des pourparlers s'applique

après se pose évidemment la question de caractériser l'abus

et là il s'agit d'une question de preuve et de fait

à mon sens, l'abus serait caractérisé si le futur employeur a pu laisser croire à son futur salarié qu'il l'embaucherait, mais il ne s'agirait pas seulement d'avoir un maximum d'entretien, il s'agirait également de ne pas avoir connaissance que d'autres personnes sont susceptibles d'obtenir le poste, et surtout de faire miroiter l'obtention du poste

bref si d'un point de vue juridique la rupture abusive des pourparlers est possible, en pratique, l'abus ne sera quasiment jamais caractérisé....

Par **Camille**, le **30/06/2009** à **10:33**

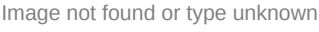
Bonjour,
Bien d'accord.

En tout cas, ça ne peut pas être invoqué pour une simple lettre évasive ("vous ne correspondez pas entièrement au profil recherché") après une lettre de candidature, voire un premier entretien.

Par contre, on pourrait l'imaginer pour un poste à responsabilités, avec de multiples entretiens et tests, étalés sur plusieurs semaines ou mois - y compris la "psychologue-voyante-tireuse de cartes-conseillère personnelle en coaching du PDG" -, et où on vous laisserait clairement entendre à plusieurs reprises que "c'est pratiquement dans la poche, reste plus que quelques formalités", tout juste si on ne vous présente pas déjà à des collaborateurs comme le "futur titulaire du poste", le tout suivi d'une lettre laconique du genre "Ben, non, ça ne va pas du tout du tout. Vous ne faites pas l'affaire. Un autre candidat vous a été préféré".

Par **d4im**, le **30/06/2009** à **10:44**

Par contre, si l'employeur avait formulé une offre (au sens civiliste), cela pourrait s'analyser en une promesse d'embauche. Or promesse d'embauche => contrat de travail => conseil de

prud'hommes ! 

Par **PetitOursTriste**, le **30/06/2009** à **20:02**

coucou les amis

en fait dans mon hypothèse la rupture abusive des pourparlers était acquise
je vous explique

des pourparlers (là ce n'était pas une offre car il manquait le caractère de " fermeté ", je passe sur le détail des faits) avaient duré 3 mois avec de nombreux entretiens, visites, et même une demande de réaliser une commande pour le magasin dans lequel il était susceptible d'être embaucher ce qui laisser augurer (à mon sens) du succès des pourparlers

dans mon projet j'ai fait un parallèle avec le droit commun en disant que la rupture est abusive à raison des circonstances et engage la resp civile délictuelle de l'auteur sur 1382..
et pour la compétence juridictionnelle j'en ai parlé à mon avocate elle a aussi écarté la compétence des prud'hommes car la relation de travail n'existe pas encore (et dans un arrêt analogue où si le contrat avait été conclu alors une juridiction spéciale aurait été compétente, la Cour de cass avait conclu en la compétence des juridictions de droit commun finalement au motif que le lien contractuel n'existe pas)

Par **d4im**, le **01/07/2009** à **00:42**

Ch'uis aussi fort que les Hauts magistrats !!!!

:arrow:

Bon ok 