



Responsabilités contractuelle et délictuelle

Par Visiteur

Bonjour

Exposé des faits

Une institution (maître d'ouvrage) a conclu un marché (contrat principal) avec une société pour des prestations (études et surveillance de travaux). L'offre (soumission) de la société, qui fait partie intégrante du contrat principal, mentionne que M., membre du personnel de la société occupe un poste précis dans le cadre de l'exécution du contrat mais ne précise pas que M. est une entreprise indépendante.

La société a sous-traité une partie de ces prestations à M. , supposé indépendant, à travers la conclusion d'un contrat de prestations de service (sous-traité), sans en informer le maître d'ouvrage.

Suite à la rupture du sous-traité par la société, M. entend saisir la juridiction sociale pour solliciter la requalification de son contrat en contrat de travail et le paiement de diverses sommes (salaires, dommages intérêts?)

En effet, M. estime qu'il n'a pas exécuté ses prestations en toute indépendance et qu'un lien de subordination a existé au cours de l'exécution du contrat.

Par ailleurs, la société n'a pas respecté les clauses du contrat principal relatives à la législation du travail et à la sous-traitance qui l'obligent soit à faire appel à un personnel salarié soit à déclarer les sous-traitants au maître d'ouvrage.

Ce manquement, à l'origine des relations conflictuelles, a privé M. des avantages du salariat.

Question

Comment agir en pratique ? M. a-t-il le choix entre :

1- démontrer l'existence d'un lien de subordination, donc d'une relation de travail salariée ceci en sa qualité de cocontractant dans le sous-traité,

ou

2- invoquer, sur le fondement de la responsabilité délictuelle, un manquement contractuel de la société dès lors que ce manquement lui a causé un dommage, ceci en tant que tiers au contrat principal ?

Peut-il faire jouer ces deux possibilités à la fois sans toutefois cumuler les indemnisations ?

Cordialement

Par Visiteur

Cher monsieur,

Comment agir en pratique ? M. a-t-il le choix entre :

1- démontrer l'existence d'un lien de subordination, donc d'une relation de travail salariée ceci en sa qualité de cocontractant dans le sous-traité,

ou

2- invoquer, sur le fondement de la responsabilité délictuelle, un manquement contractuel de la société dès lors que ce manquement lui a causé un dommage, ceci en tant que tiers au contrat principal ?

Peut-il faire jouer ces deux possibilités à la fois sans toutefois cumuler les indemnisations ?

Si je comprends bien, M. reproche à la société la rupture "abusive" de son contrat. Juridiquement, il conteste cette rupture au motif qu'il y aurait un lien de subordination et que dès lors, une procédure de licenciement pour motif personnel ou économique aurait du être mise en place.

J'opterai donc sans hésitation sur votre première proposition.

Quant à votre proposition deux, j'ai du mal à la saisir en l'état. Ce que reproche M. Xavier à la société, c'est un manquement contractuel (rupture abusive du contrat), je ne vois pas vraiment en quoi la faute pourrait relever d'un plan délictuel mais peut-être n'ai je pas tout compris?

Très cordialement.

Par Visiteur

Cher Monsieur,

Je précise qu'il ya deux contrats : un contrat principal et un sous-traité

- La première proposition a trait au sous-traité conclu entre M. Xavier et la société.

- La seconde concerne le contrat (principal) conclu entre la société et l'institution maître d'ouvrage, situation dans laquelle M. r est un tiers. Selon une jurisprudence récente (2006) le tiers à un contrat peut invoquer, sur le fondement de la responsabilité délictuelle, un manquement contractuel dès lors que ce manquement lui a causé un dommage. Le manquement que M. X reproche dans ce cas à la société est le non respect par celle-ci de ses obligations contractuelles dans le cadre du contrat principal.

Est-ce un peu plus clair?

Cordialement

Par Visiteur

Cher monsieur,

Le manquement que M. X reproche dans ce cas à la société est le non respect par celle-ci de ses obligations contractuelles dans le cadre du contrat principal.

Vous n'aviez pas précisé dans votre premier message que que M. X reprochait au maitre d'uvre un manquement à ses obligations contractuelles, mais seulement qu'il demandait la requalification.

Je ne comprends toujours pas ce que M. Xr reproche au maitre d'uvre en dehors du fait d'avoir rompu de manière abusive le contrat de sous-traitance.

S'il reproche à la société d'avoir manqué à ses obligations contractuelles envers le sous-traitant, je ne vois alors pas en quoi cela lui cause un préjudice.

D'autant que s'il obtient la requalification du contrat en contrat de travail, alors de facto, la société n'aura "plus" manqué à ses obligations contractuelles envers le maitre d'ouvrage puisque M. r sera considéré comme un salarié.

Selon une jurisprudence récente (2006) le tiers à un contrat peut invoquer, sur le fondement de la responsabilité délictuelle, un manquement contractuel dès lors que ce manquement lui a causé un dommage.

Jurisprudence qui je le rappelle souvent, n'est qu'une bête application de l'article 1382 du Code civil.

Très cordialement.

Par Visiteur

Selon les clauses du contrat principal, la société (maître d'œuvre) est tenue de recruter un personnel salarié ou alors de déclarer ses sous-traitants. M. r figure dans l'offre de la société (donc dans le contrat principal) comme membre du personnel de cette société et non comme une entreprise indépendante distincte de la société. En ne respectant pas les clauses sus-mentionnées (non recrutement de M. Xavier comme salarié, non déclaration comme sous-traitant) la société cause un préjudice à M. r en le privant notamment des avantages du salariat. L'intérêt d'invoquer ce moyen, est d'avoir un argument supplémentaire ou une solution alternative au problème de M. X.

Par Visiteur

Cher monsieur,

Selon les clauses du contrat principal, la société (maître d'œuvre) est tenue de recruter un personnel salarié ou alors de déclarer ses sous-traitants. M. r figure dans l'offre de la société (donc dans le contrat principal) comme membre du personnel de cette société et non comme une entreprise indépendante distincte de la société. En ne respectant pas les clauses sus-mentionnées (non recrutement de M. r comme salarié, non déclaration comme sous-traitant) la société cause un préjudice à M. r en le privant notamment des avantages du salariat.

Je ne rejoins pas votre argument.

La violation de la clause du contrat principal crée véritablement un préjudice au maître d'ouvrage. Elle ne crée nullement préjudice à monsieur. En effet, la clause figurant dans le contrat principal n'est juridiquement pas une promesse de porte fort, c'est à dire que le maître d'œuvre ne s'est jamais engagé à recruter monsieur Xavier "en personne". Elle s'est simplement engagée à ne pas sous-traiter l'affaire.

En conséquence, en admettant que le maître d'œuvre ait bien respecté son contrat, rien ne permet d'assurer que c'est bien monsieur Xavier et non tarte-pion qui aurait été recruté pour effectuer l'ouvrage commandé.

En conséquence, cette argumentation n'est pas recevable faute de certitude du lien de causalité entre la faute contractuelle commise par le maître d'œuvre dans sa relation avec le maître d'ouvrage et le préjudice résultant de la rupture abusive du contrat dont souffre monsieur.

vous pouvez toujours essayer, cela fera un argument de plus à votre corde, mais les probabilités pour ce que cela passe sont très minimes.

Très cordialement.

Par Visiteur

M. a été retenu sur la base de son CV. Si un autre individu avait été présenté au maître d'ouvrage après la signature du contrat principal pour le poste occupé par de M. , le maître d'ouvrage aurait certainement marqué sa dsapprobation ou demander des explications.

Par Visiteur

Cher monsieur,

M. a été retenu sur la base de son CV. Si un autre individu avait été présenté au maître d'ouvrage après la signature du contrat principal pour le poste occupé par de M., le maître d'ouvrage aurait certainement marqué sa dsapprobation ou demander des explications.

OK mais l'argumentation demeure: Ce contrat principal ne cause aucun préjudice à monsieur Xavier, en cause à effet, avec la faute du maître d'ouvrage.

Très cordialement.

Par Visiteur

Merci pour tous ces éclaircissements.

Cordialement