

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/13024/2017-5

CAPH/23/2019

**ARRÊT**

**DE LA COUR DE JUSTICE**

**Chambre des prud'hommes**

**DU 23 JANVIER 2019**

Entre

**Madame A** \_\_\_\_\_, domiciliée \_\_\_\_\_, France, appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 21 août 2018 (JTPH/238/2018), comparant par M<sup>e</sup> Damien MENUT, avocat, Kronbichler & Tourette, boulevard des Philosophes 17, case postale 507, 1211 Genève 4, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

et

**UNIVERSITE DE GENÈVE**, sise rue du Général-Dufour 24, 1211 Genève 4, intimée, comparant en personne.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 23 janvier 2019.

---

### **EN FAIT**

- A. a.** Par jugement du 21 août 2018, le Tribunal des prud'hommes a débouté A\_\_\_\_\_ de toutes ses conclusions en paiement dirigées à l'encontre de La B\_\_\_\_\_ (ch. 2 du dispositif) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 3).

Le Tribunal a retenu qu'aucun contrat de travail n'avait été conclu entre les parties, dans la mesure où plusieurs points essentiels du contrat n'avaient pas été discutés. A\_\_\_\_\_ ne pouvait donc pas prétendre à une indemnité pour licenciement abusif. Par ailleurs, si, durant les négociations précontractuelles, les termes employés par C\_\_\_\_\_, Professeure à la faculté de médecine de la B\_\_\_\_\_, traduisaient sans équivoque sa volonté de collaborer avec A\_\_\_\_\_, l'attention de cette dernière avait été très rapidement attirée sur les démarches à effectuer avant de parvenir à la conclusion d'un contrat de travail, lequel n'avait finalement pas pu être finalisé. Aucune responsabilité précontractuelle ne pouvait ainsi être retenue à l'encontre de La B\_\_\_\_\_. Au demeurant, A\_\_\_\_\_ n'avait pas prouvé avoir subi un dommage.

- b.** Par acte expédié au greffe de la Cour de justice le 24 septembre 2018, A\_\_\_\_\_ appelle de ce jugement, qu'elle a reçu le 23 août 2018, concluant à son annulation et à la condamnation de la B\_\_\_\_\_ à lui payer la somme de 43'185 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 3 février 2017.

Selon elle, un contrat de travail avait été conclu lors de l'entretien téléphonique du 23 décembre 2016. Subsidiairement, C\_\_\_\_\_ aurait engagé la responsabilité précontractuelle de La B\_\_\_\_\_, en lui occasionnant un dommage de 17'992 fr. 67, ce qui correspondait au salaire que celle-ci aurait dû lui payer du 15 janvier au 30 mars 2017.

- c.** Dans sa réponse du 19 octobre 2018, la B\_\_\_\_\_ conclut à la confirmation du jugement.

- d.** Le 12 novembre 2018, A\_\_\_\_\_ a répliqué, persistant dans ses conclusions.

- e.** La B\_\_\_\_\_ n'a pas fait usage de son droit de dupliquer.

- f.** Par courrier du 21 novembre 2018, les parties ont été informées de ce que la cause était gardée à juger.

- B.** Les éléments pertinents suivants ressortent de la procédure :

- a.** La B\_\_\_\_\_ (ci-après : la B\_\_\_\_\_), établissement de droit public doté de la personnalité morale, placé sous la surveillance du Conseil d'Etat, assure un service public dédié à l'enseignement supérieur de base et approfondi, à la

recherche scientifique fondamentale et appliquée et à la formation continue (cf. art. 1 et 2 Loi sur la B\_\_\_\_\_ [LU; C 130]).

**b.a** En novembre 2016, la B\_\_\_\_\_ a publié, sur son site internet, une offre d'emploi afin de pourvoir un poste d'assistant-e administratif-ve 1, avec un taux d'engagement situé entre 60 et 80%.

L'annonce précisait que le poste exigeait un CFC d'employé de commerce ou titre jugé équivalent, que le candidat retenu serait traité, au maximum, en classe 13, que la date d'entrée en fonction était à convenir et que les dossiers de candidature devaient être adressés à C\_\_\_\_\_.

**b.b** Le poste à pourvoir devait être financé par des fonds publics à hauteur de 30%, le solde étant financé par des fonds provenant de l'extérieur.

**c.** L'autorité d'engagement pour ce type de poste est le rectorat, lequel délègue cette compétence à la division des ressources humaines (art. 209 du règlement sur le personnel de la B\_\_\_\_\_).

Les professeurs rédigent l'annonce, que la responsable des ressources humaines valide, et ils sont ensuite libres d'auditionner les candidats. Le pouvoir de décision revient toutefois exclusivement à la division des ressources humaines.

Les professeurs participent aux entretiens de recrutement dans la mesure où ils sont les mieux placés pour savoir si le candidat correspond au poste notamment en termes de compétences-métiers. S'agissant de la fixation du salaire, ce calcul complexe ne peut être réalisé que par la division des ressources humaines.

**d.** Le 19 novembre 2016, A\_\_\_\_\_, domiciliée à \_\_\_\_\_ (France) et au bénéfice notamment d'un master en administration et gestion des organismes sportifs, a envoyé, par l'intermédiaire de la plateforme internet de la B\_\_\_\_\_, son dossier de candidature.

**e.** Par courriel du 16 décembre 2016, C\_\_\_\_\_ a convoqué A\_\_\_\_\_ pour une entrevue au D\_\_\_\_\_ le jeudi 22 décembre 2016.

**f.a** Le 22 décembre 2016, A\_\_\_\_\_ a été reçue par C\_\_\_\_\_ et trois autres collègues.

**f.b** A cette occasion, les parties présentes n'ont pas discuté de la rémunération qui serait octroyée.

Selon A\_\_\_\_\_, elles auraient néanmoins évoqué un taux d'occupation de 70% et une date d'entrée en fonction courant janvier, ce qui est contesté. La B\_\_\_\_\_ allègue que ses collaborateurs auraient indiqué à la candidate que le poste était à

pouvoir "dès que possible", compte tenu des diverses démarches administratives à entreprendre pour entamer, négocier et finalement aboutir à un engagement.

A cet égard, C\_\_\_\_\_, entendue en tant que témoin, a déclaré qu'elle n'avait alors déterminé ni le taux d'activité précisément, ni la date d'entrée en fonction. La question des jours de travail avait été abordée sans toutefois qu'aucune décision ne soit prise. Un engagement courant janvier était impensable dans la mesure où les premiers contacts avaient eu lieu le 22 décembre 2016 et qu'elle savait, d'expérience, qu'il fallait compter deux à trois mois pour finaliser un contrat.

**g.** Le lendemain, C\_\_\_\_\_ a contacté A\_\_\_\_\_ par téléphone.

Le contenu de cette conversation est litigieux.

D'après la B\_\_\_\_\_, C\_\_\_\_\_ aurait indiqué à A\_\_\_\_\_ qu'elle avait été présélectionnée, mais que rien n'était sûr tant que l'engagement n'était pas confirmé par la division des ressources humaines.

A\_\_\_\_\_ soutient en revanche que C\_\_\_\_\_ lui aurait alors proposé un engagement sans condition pour courant janvier, à une date à convenir, ce qu'elle avait accepté. Elle ne lui avait pas précisé que les aspects administratifs devaient être traités par une tierce personne. La question d'un permis de travail n'avait en particulier pas été évoquée.

C\_\_\_\_\_ a indiqué que quatre professeurs, y compris elle-même, étaient intéressés à la recherche d'une assistante administrative. Après l'audition de quatre ou cinq candidats, A\_\_\_\_\_ était arrivée première d'une décision collégiale. Elle l'avait alors informée téléphoniquement qu'elle avait été sélectionnée et qu'elle serait contactée ultérieurement pour constituer un dossier. Elle ne s'était jamais engagée auprès de A\_\_\_\_\_, ni le 22 décembre 2016, ni le lendemain au téléphone.

**h.a** Le 31 décembre 2016, A\_\_\_\_\_ a annoncé à une amie qu'elle allait commencer un nouveau travail en janvier 2017.

**h.b** Le 3 janvier 2017, elle a refusé de partir en vacances à Marseille, précisant qu'elle allait débiter un nouvel emploi.

**h.c** Le 6 janvier 2017, elle a écrit à son époux qu'elle avait désinscrit son enfant de la cantine pour le vendredi suivant, de sorte que si elle n'avait alors pas commencé son nouveau travail, ils auraient pu partir en week-end dès le jeudi soir.

**h.d** Le mardi 10 janvier 2017, elle a dit à sa mère trépigner en raison du fait qu'elle n'avait pas reçu de nouvelles de la B\_\_\_\_\_ et qu'elle devait donner sa réponse pour le "contrat crèche" avant le jeudi suivant.

**i.** Le 10 janvier 2017, C\_\_\_\_\_ a écrit à A\_\_\_\_\_ un courriel dont la teneur est la suivante :

*"Bonjour A\_\_\_\_\_,*

*Je reviens vers vous pour les démarches concernant votre contrat. En effet, il faut faire une demande de permis etc. et on espère arriver à vous engager dès le 1<sup>er</sup> mars, si rien ne bloque.*

*Pourriez-vous d'ores et déjà demander à tous vos anciens employeurs une attestation de travail qui mentionne votre fonction exacte et les dates exactes d'engagement. Vous pouvez je crois aussi mentionner si vous êtes restée à la maison pendant qq (sic) mois pour vous occuper de vos enfants en bas âge. Ceci est nécessaire pour que les RH estiment les annuités auxquelles vous avez droit.*

*Et surtout je vous souhaite une excellente nouvelle année!!! et me réjouis de vous avoir bientôt parmi nous!!*

C\_\_\_\_\_ "

**j.a** Le même jour, A\_\_\_\_\_ a répondu être impatiente de rejoindre la B\_\_\_\_\_ et s'est engagée à envoyer les documents requis rapidement. Elle a demandé si C\_\_\_\_\_ avait obtenu davantage de détails sur l'organisation du poste, soit notamment le temps de travail ainsi que les jours de travail.

**j.b** A\_\_\_\_\_ a également envoyé un message à sa mère et à son époux leur annonçant un début de contrat au 1<sup>er</sup> mars 2017. Elle était surprise et déçue de cette nouvelle dans la mesure où elle était prête à débiter de suite.

**k.** Par courriel du 11 janvier 2017, A\_\_\_\_\_ a transmis les documents requis, demandé le nom de la personne à contacter à la division des ressources humaines pour lui poser des questions sur la couverture d'assurance-maladie et indiqué être prête à commencer dès que possible "*si les formalités [allaient] plus vite que prévu*".

**l.** C\_\_\_\_\_ a répondu le même jour avoir transmis les documents à la personne en charge des engagements au sein de la B\_\_\_\_\_, qui la contacterait rapidement.

**m.** Par courriel du 23 janvier 2017, A\_\_\_\_\_ a demandé à C\_\_\_\_\_ si elle devait s'inquiéter du fait qu'elle n'avait pas encore été contactée par la division des ressources humaines de la B\_\_\_\_\_.

**n.** Deux heures plus tard, C\_\_\_\_\_ a répondu que son engagement dépendait de l'obtention d'un permis de travail, étant précisé que l'obtention d'un permis de travail pour ce type de poste était difficile. C\_\_\_\_\_ a également précisé que le dossier était actuellement bloqué par la division des ressources humaines. Elle a

ajouté qu'il n'était pas certain que la situation puisse se débloquer. Elle a toutefois assuré tout mettre en œuvre pour y parvenir et être très soucieuse et désolée de cette situation incertaine.

**o.** En réponse à ce courriel, A\_\_\_\_\_ a remercié C\_\_\_\_\_ pour ses efforts et a indiqué avoir, dans l'intervalle, décliné plusieurs autres propositions. Elle a réaffirmé sa volonté de travailler pour la B\_\_\_\_\_.

**p.** Dans le courant du mois de janvier 2017, A\_\_\_\_\_ a refusé un entretien d'embauche proposé par E\_\_\_\_\_ en vue d'un poste d'assistante administrative au motif qu'elle avait trouvé un emploi.

**q.** Par courriel du 3 février 2017, La B\_\_\_\_\_, sous la plume de C\_\_\_\_\_, a informé A\_\_\_\_\_ que sa candidature n'avait finalement pas été retenue par la division des ressources humaines de la B\_\_\_\_\_. La politique d'engagement de l'Etat de Genève s'était très fortement durcie, donnant priorité aux personnes résidentes sur sol genevois ou provenant d'autres cantons.

**r.** C\_\_\_\_\_ a déclaré avoir reçu le même jour un appel téléphonique extrêmement agressif du mari de A\_\_\_\_\_ lui demandant de parler à son épouse, qui était effondrée. Elle avait appelé volontiers cette dernière, avec laquelle elle avait eu une longue conversation au terme de laquelle la situation s'était pacifiée.

A\_\_\_\_\_ soutient que, durant cet entretien téléphonique, C\_\_\_\_\_ aurait évoqué son licenciement, ce que C\_\_\_\_\_ a contesté lors de son audition par le Tribunal.

**s.** C\_\_\_\_\_ a par la suite fait suivre le dossier de A\_\_\_\_\_ à ses connaissances et ce, afin de favoriser ses recherches d'emploi. Le 7 février 2017, elle a également rédigé, à la demande de A\_\_\_\_\_, une lettre de soutien en faveur de celle-ci, précisant que, bien qu'ayant été sélectionnée pour le poste, l'engagement de A\_\_\_\_\_ n'avait pas pu être "honoré", et ce pour des raisons administratives. *"Cette démarche infructueuse non seulement [les privait] d'une collaboratrice idéale mais a[vait] forcé Mme A\_\_\_\_\_ à décliner plusieurs autres offres équivalentes dans l'entre-temps, sans compter le stress engendré par l'attente de plusieurs semaines."*

Selon C\_\_\_\_\_, elle avait indiqué, sur la seule base des explications de A\_\_\_\_\_, que cette dernière avait décliné d'autres offres de travail.

A\_\_\_\_\_ a à cet égard admis, devant le Tribunal, qu'elle n'avait refusé aucune offre d'emploi.

**t.** Par courrier du 24 février 2017, A\_\_\_\_\_ a, par l'intermédiaire de son conseil, formé opposition au congé qu'elle indique s'être vu signifier. Celui-ci était abusif car fondé sur un motif discriminatoire, soit sa nationalité.

---

u. A\_\_\_\_\_ a trouvé un emploi le 30 mars 2017. Elle a déclaré n'avoir, dans l'intervalle, perçu aucune indemnité de l'assurance-chômage.

v. Le 9 juin 2017, elle a saisi l'autorité de conciliation du Tribunal des prud'hommes d'une requête dirigée contre la B\_\_\_\_\_ tendant au versement d'une somme de 43'185 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 3 février 2017 à titre d'indemnité pour congé abusif, subsidiairement de 20'000 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 3 février 2017 à titre de dommage et intérêts dus en raison d'une responsabilité précontractuelle.

w. Après s'être fait délivrer une autorisation de procéder en date du 11 juillet 2017, A\_\_\_\_\_ a introduit cette même demande en paiement le 12 octobre 2017 auprès du Tribunal des prud'hommes.

La conclusion du contrat de travail avait eu lieu le 23 décembre 2016. Le 10 janvier 2017, C\_\_\_\_\_ avait repris contact avec elle afin de lui demander de réunir les documents nécessaires à son engagement, soit notamment les documents pour obtenir un permis de travail dans la mesure où elle était de nationalité française. Les documents devaient également permettre à La B\_\_\_\_\_ d'estimer les annuités. Le 3 février 2017, C\_\_\_\_\_ l'avait informée que la B\_\_\_\_\_ n'avait pas réussi à obtenir de permis de travail. Par la suite, elles avaient évoqué téléphoniquement son licenciement. C\_\_\_\_\_ avait rédigé une lettre de recommandation à son attention, dans laquelle elle regrettait que son engagement n'avait pas pu être "honoré", reconnaissant ainsi explicitement qu'un engagement avait bel et bien été conclu. Dès lors qu'elle avait été licenciée en raison de sa nationalité, elle avait droit à une indemnité pour congé abusif correspondant à six mois de salaire.

Subsidiairement, il y avait lieu de retenir une responsabilité précontractuelle, la B\_\_\_\_\_ ayant adopté une attitude peu conforme avec la bonne foi. Celle-ci l'avait en effet reçue alors qu'elle savait, ab initio, qu'elle ne pourrait pas l'engager. Elle l'avait fait patienter en lui promettant un poste des mois durant pour finalement l'éconduire, lui causant ainsi un dommage. Il y avait ainsi lieu de la replacer dans la situation qui aurait été la sienne si le contrat avait été honoré.

x. Dans sa réponse du 24 novembre 2017, la B\_\_\_\_\_ a conclu au déboutement de A\_\_\_\_\_.

Aucun contrat de travail n'avait été conclu. C\_\_\_\_\_ n'avait pas annoncé à A\_\_\_\_\_ qu'elle serait engagée. Elle lui avait simplement expliqué qu'elle avait été présélectionnée et avait rapidement précisé que des démarches, qui n'étaient pas de son ressort, devaient être entreprises. Cela était corroboré par le message électronique que C\_\_\_\_\_ lui avait adressé le 10 janvier 2017 et dans lequel elle avait précisé "*on espère arriver à vous engager dès le 1er mars*". C\_\_\_\_\_ avait clairement attiré son attention sur la nécessité d'obtenir un permis de travail, ce

que A\_\_\_\_\_ n'ignorait pas. Par ailleurs, plusieurs éléments essentiels du contrat n'avaient pas fait l'objet de discussions. Enfin, l'intéressée n'avait pas prouvé avoir subi un quelconque dommage.

La B\_\_\_\_\_ a également précisé qu'un professeur ne pouvait ni engager, ni licencier l'un de ses collaborateurs. Il avait uniquement la possibilité de formuler des propositions.

y. Lors de l'audience de débats principaux, A\_\_\_\_\_ a expliqué avoir la conviction que les personnes l'ayant reçues le 22 décembre 2016 avaient le pouvoir de l'engager. Elle ignorait que cette compétence relevait exclusivement de la division des ressources humaines de La B\_\_\_\_\_. Elle n'avait jamais eu le moindre doute sur la concrétisation des négociations entamées avec La B\_\_\_\_\_. Ainsi, elle avait annoncé son engagement à ses proches ainsi qu'à sa famille.

La représentante de la B\_\_\_\_\_, F\_\_\_\_\_, responsable des ressources humaines pour la faculté de médecine, a expliqué qu'elle validait tant les engagements que les licenciements. S'agissant de A\_\_\_\_\_, elle ne disposait d'aucun permis de travail et était surqualifiée pour le poste.

z. Lors de son audition, C\_\_\_\_\_ a indiqué être employée de la B\_\_\_\_\_ depuis 2003, être professeure depuis 2006 et avoir été récemment nommée professeure ordinaire. Elle connaissait parfaitement les prérogatives qu'ont les professeurs pour engager des collaborateurs. Elle participait à au moins cinq ou six recrutements par an depuis de nombreuses années. Le témoin a précisé avoir rencontré les représentantes de la B\_\_\_\_\_ quelques semaines avant son audition et qu'à cette occasion, ces dernières l'avait tenue au courant de ce qui s'était passé lors de la première audience devant le Tribunal.

### **EN DROIT**

1. **1.1** L'appel, écrit et motivé, formé dans les trente jours, est recevable contre les décisions finales de première instance, lorsque la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 308, 311 CPC).

En l'espèce, les dernières conclusions de première instance sont supérieures à 10'000 fr. de sorte que la voie de l'appel est ouverte. Interjeté auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), dans le délai utile de 30 jours et selon la forme prescrite par la loi, l'appel est recevable (art. 142 al. 3 et 311 CPC).

**1.2** La Chambre de céans revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC).

2. Compte tenu du siège de l'intimée, c'est à raison que le Tribunal a admis la compétence des tribunaux genevois pour connaître du litige et l'application du

---

droit suisse (art. 19 ch. 1 CL et 121 al. 1 LDIP). Les parties ne le contestent d'ailleurs pas.

La compétence des juridictions des Prud'hommes n'est, elle non plus, à juste titre, pas remise en cause, le poste litigieux étant financé à hauteur de 70% par des fonds provenant de l'extérieur (art. 210 al. 1 Règlement sur le personnel de la B\_\_\_\_\_).

3. L'appelante fait grief au Tribunal d'avoir écarté l'existence d'un accord sur la conclusion d'un contrat de travail, alors que la volonté concordante des parties avait été prouvée. Dès le 23 décembre 2016, elle avait envoyé de nombreux messages à ses proches annonçant son engagement, renoncé à d'autres entretiens de recrutement, ainsi qu'à des vacances, et pris des dispositions pour la garde de ses enfants. Les termes utilisés par C\_\_\_\_\_ dans son email du 10 janvier 2017 et dans sa lettre de soutien démontraient, quant à eux, la volonté de celle-ci de l'embaucher sans conditions.

**3.1.1** Selon l'art. 319 CO, par le contrat individuel de travail, le travailleur s'engage, pour une durée déterminée ou indéterminée, à travailler au service de l'employeur et celui-ci à payer un salaire fixé d'après le temps ou le travail fourni (al. 1). Est aussi réputé contrat individuel de travail le contrat par lequel un travailleur s'engage à travailler régulièrement au service de l'employeur par heures, demi-journées ou journées (travail à temps partiel) (al. 2).

Sauf disposition contraire de la loi, le contrat individuel de travail n'est soumis à aucune forme spéciale (art. 320 al. 1 CO).

**3.1.2** Le contrat est parfait lorsque les parties ont, réciproquement et d'une manière concordante, manifesté leur volonté (art. 1 al. 1 CO). Cette manifestation peut être expresse ou tacite (art. 1 al. 2 CO).

Si les parties se sont mises d'accord sur tous les points essentiels, le contrat est réputé conclu, alors même que des points secondaires ont été réservés (art. 2 al. 1 CO).

S'agissant d'un contrat de travail, l'accord de volonté devrait porter sur tous les points essentiels du contrat, en particulier sur les prestations réciproques principales que sont la détermination de la prestation de travail et du salaire (WYLER, in Commentaire du contrat de travail, 2013, p. 26). Il suffit que les parties soient expressément ou tacitement tombées d'accord sur le fait que le travailleur exercera, contre rémunération, une certaine activité au service de l'employeur; il n'est pas nécessaire que les prestations soient déterminées avec précision, pour autant qu'elles soient déterminables (TERCIER/BIERI/CARRON, Les contrats spéciaux, 5<sup>ème</sup> éd. 2016, n. 2759).

Pour apprécier la forme et les clauses d'un contrat, il y a lieu de rechercher la réelle et commune intention des parties, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations inexactes dont elles ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de la convention (art. 18 al. 1 CO).

**3.2** En l'espèce, l'appelante a été reçue le 22 décembre 2016 par quatre professeurs de l'intimée en vue de se porter candidate pour un poste d'assistante administrative. Le lendemain, elle a été recontactée par téléphone par la professeure en charge de recevoir les candidatures, laquelle avait également assisté à l'entretien. Les termes utilisés par cette dernière pour lui annoncer que son dossier avait été retenu dans le cadre de la sélection effectuée avec ses collègues ne sont pas connus.

Certes, le comportement de l'appelante, qui a par la suite agi auprès de ses proches comme si elle avait été engagée, et le ton employé par ladite professeure dans son courriel du 10 janvier 2017 – "*me réjouis de vous avoir bientôt parmi nous!!*" – et sa lettre de soutien du 7 février 2017 – "*Cette démarche infructueuse [...] [les privait] d'une collaboratrice idéale*" - laissent transparaître une volonté manifeste de cette dernière de collaborer avec l'appelante. Toutefois, il n'en demeure pas moins que les parties n'avaient alors pas encore défini, outre la rémunération de l'employée, le taux d'activité que celle-ci exercerait et la date d'entrée en fonction. Aucun élément au dossier ne permet en effet de retenir la thèse de l'appelante, selon laquelle elles avaient convenu le 23 décembre 2016 un taux d'activité de 70% et un début d'activité courant janvier 2017. Dans son courriel du 10 janvier 2017, l'appelante demandait d'ailleurs à C\_\_\_\_\_ si elle avait eu davantage de précision sur le temps de travail prévu, ce qui vient infirmer la conclusion d'un accord à ce sujet. Il paraît par ailleurs peu crédible que C\_\_\_\_\_ ait pu lui indiquer une date d'entrée en fonction aussi soudaine que celle alléguée, compte tenu des démarches administratives à effectuer au sein de l'intimée en vue d'un engagement et des vacances de fin d'année.

Or, ces éléments constituent des points essentiels du contrat, vu qu'ils déterminent les obligations principales des parties, soit la prestation de travail et le salaire dû en contrepartie. La date de début de contrat n'était notamment pas indifférente à l'appelante, qui s'attendait à pouvoir commencer immédiatement le travail proposé. Cette dernière a en effet exprimé sa déception à ses proches lorsqu'elle a appris, le 10 janvier 2017, que son engagement ne serait probablement pas possible avant le mois de mars 2017. Rien ne permet de retenir qu'elle n'aurait pas renoncé au poste si le début du contrat avait été reporté à une date ultérieure ou si un taux d'activité autre que 70% lui avait été proposé.

Les parties ne s'étant pas entendues sur les éléments essentiels du contrat, ce dernier n'a pas été conclu. C'est par conséquent à juste titre que l'appelante a été

---

déboutée de ses conclusions en paiement d'une indemnité pour licenciement abusif.

4. L'appelante se prévaut d'une responsabilité précontractuelle de l'intimée, C\_\_\_\_\_ ayant créé des attentes chez elle, alors que son dossier de candidature était voué à l'échec compte tenu de ses surqualifications pour le poste et de sa domiciliation à l'étranger. Elle allègue un dommage de 17'992 fr. 67, correspondant au salaire qu'elle aurait perçu auprès de l'intimée du 15 janvier au 30 mars 2017 si le contrat de travail avait été honoré.

**4.1** Le fait que l'appelante n'ait pas formellement pris des conclusions subsidiaires en 17'992 fr. 67 n'est pas déterminant, dans la mesure où ces dernières résultent clairement de la motivation de l'appel, qu'elles se fondent sur des faits déjà allégués et que l'appelante a formé en tout état de cause, à titre principal, des conclusions en paiement supérieures à cette somme.

**4.2** La responsabilité résultant d'une culpa in contrahendo repose sur l'idée que, pendant les pourparlers, les parties doivent agir selon les règles de la bonne foi. L'ouverture des pourparlers crée déjà une relation juridique entre interlocuteurs et leur impose des devoirs réciproques. Ainsi, chaque partie est tenue de négocier sérieusement, conformément à ses véritables intentions; il lui appartient en outre de renseigner l'autre, dans une certaine mesure, sur les circonstances propres à influencer sa décision de conclure le contrat, ou de le conclure à des conditions déterminées (ATF 121 III 350 consid. 6c; 116 II 695 consid. 3; 105 II 75 consid. 2a et les arrêts cités).

Si chaque partie a, en principe, le droit de rompre les pourparlers sans être obligée d'en donner les raisons, une culpa in contrahendo sera toutefois retenue, dans certaines circonstances spéciales, si la partie qui rompt les négociations a violé les obligations sus-exposées et a, par son comportement, créé pour l'autre une situation de confiance qui mérite d'être protégée. Le comportement contraire aux règles de la bonne foi ne consiste pas dans le fait d'avoir rompu les pourparlers, mais d'avoir maintenu l'autre partie dans l'idée que le contrat serait certainement conclu ou de n'avoir pas dissipé cette illusion à temps. Il n'est pas nécessaire que la partie ait fait preuve d'astuce au cours de pourparlers; il suffit que son attitude ait été de quelque manière fautive, qu'il s'agisse de dol ou de négligence (ATF 140 III 200 consid. 5.2; arrêt du Tribunal fédéral 4C.152/2001 du 29 octobre 2001 consid. 3a, SJ 2002 I 164). Ainsi, le Tribunal fédéral a admis qu'une banque engageait sa responsabilité précontractuelle pour avoir laissé une succursale négocier un contrat jusqu'au texte définitif pendant des mois, comme si ladite entité était compétente pour conclure - ce qui n'était pas le cas -, la convention n'étant finalement pas signée sur refus du siège principal (ATF 105 II 75, cité in arrêt du Tribunal fédéral 4C.152/2001 du 29 octobre 2001 consid. 3a; cf. aussi arrêt du Tribunal fédéral 4A\_229/2014 du 19 septembre 2014 consid. 4.1).

Ce n'est que dans des situations exceptionnelles qu'une culpa in contrahendo sera retenue en cas de rupture des pourparlers. Il ne suffit pas que les négociations aient duré longtemps, ni que la partie à l'origine de la rupture ait été au courant des investissements effectués par l'autre; la partie qui engage des frais avant la conclusion du contrat le fait en principe à ses risques et périls (arrêt du Tribunal fédéral 4C.247/2005 du 17 novembre 2005 consid. 3.1, JdT 2006 I 163). Le comportement contraire aux règles de la bonne foi ne consiste pas tant à avoir rompu les pourparlers qu'à avoir maintenu l'autre partie dans l'idée que le contrat serait certainement conclu ou à n'avoir pas dissipé cette illusion à temps (arrêt du Tribunal fédéral 4C.152/2001 du 29 octobre 2001 consid. 3a).

Celui qui répond d'une culpa in contrahendo doit des dommages-intérêts négatifs. Le lésé a droit à la réparation du dommage qu'il a subi pour avoir cru - en raison de la confiance inspirée par l'autre partie - qu'un contrat serait conclu (ATF 105 II 75 consid. 3, JdT 1980 I 66; ATF 130 III 345 consid. 1, JdT 2004 I 207; SJ 1999 I 113 consid. 3b; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_229/2014 du 19 septembre 2014 consid. 4.1).

**4.3** En l'espèce, les parties sont entrées en pourparlers le 22 décembre 2016, l'appelante ayant alors été convoquée par C\_\_\_\_\_ à la suite de l'envoi de son dossier de candidature.

L'attitude de l'appelante, qui a très vite annoncé à ses proches qu'elle avait trouvé un nouvel emploi, fait des démarches auprès de la crèche pour la garde de son enfant et renoncé à un autre entretien d'embauche, ainsi que le ton employé par C\_\_\_\_\_ dans son courriel du 10 janvier 2017 – "*me réjouis de vous avoir bientôt parmi nous!!*" – laissent fortement penser que la collaboratrice de l'intimée se soit montrée, lors de l'entretien téléphonique du 23 décembre 2016, très confiante dans la conclusion d'un contrat de travail.

Toutefois, dans ce même courriel du 10 janvier 2017, C\_\_\_\_\_ a attiré l'attention de l'appelante sur le fait que des démarches étaient encore à effectuer avant son engagement – "*il faut faire une demande de permis etc.*" – et que celles-ci pouvaient constituer autant d'obstacles à la conclusion du contrat ("*on espère vous engager dès le 1<sup>er</sup> mars, si rien ne bloque*"). Le 23 janvier 2017, elle l'a informée que son dossier était bloqué auprès de la division des ressources humaines et qu'il n'était pas certain que l'issue de cette situation soit positive, assurant toutefois tout mettre en œuvre à cette fin. Dix jours plus tard, elle lui a annoncé que son dossier n'avait finalement pas été retenu par la division des ressources humaines.

Il résulte ainsi de la chronologie des faits que dès le 10 janvier 2017, soit, compte tenu des fêtes de fin d'année, rapidement après le début des pourparlers, les propos tenus par C\_\_\_\_\_ ont démenti les attentes qu'elle aurait pu faire naître chez l'appelante le 23 décembre 2016. L'appelante, qui s'est enquis auprès de C\_\_\_\_\_

le 23 janvier suivant sur le bon déroulement des démarches en vue de son engagement, avait alors bien compris que ce dernier n'était pas acquis.

Aussi, les éléments au dossier ne sont pas suffisants pour retenir que par son comportement, C\_\_\_\_\_ aurait créé pour l'appelante une situation de confiance qui mériterait d'être protégée, celle-ci ayant rapidement été en mesure de se rendre compte que la conclusion du contrat de travail ne dépendait pas uniquement du bon vouloir de son interlocutrice. Les éléments au dossier ne permettent en outre pas de retenir que C\_\_\_\_\_ ne serait pas entrée sérieusement en pourparlers avec l'appelante et que la candidature de celle-ci n'avait d'entrée de cause aucune chance de succès. Il n'est en effet pas exclu qu'en présence de candidats présentant le même profil que l'appelante ou à défaut d'autres candidats qualifiés, l'intimée eût porté son choix sur le dossier de l'intéressée.

Par conséquent, aucune culpa in contrahendo ne peut être retenue à l'encontre de l'intimée. Au demeurant, une telle faute ne permettrait de réclamer que des dommages-intérêts négatifs. Or, l'appelante n'allègue pas, ni ne prouve avoir subi un tel préjudice. Elle a à cet égard admis n'avoir renoncé à aucune offre d'emploi du 23 décembre 2016 au 3 février 2017.

L'appelante fait valoir à tort un dommage provoqué par l'inexécution du contrat, à savoir le gain manqué auprès de l'intimée du 15 janvier au 30 mars 2017. Ce dommage, qui ne peut être réparé en raison d'une culpa in contrahendo, n'est au surplus pas démontré. Il n'est en effet pas établi qu'une quelconque assurance lui ait été donnée sur la date d'entrée en fonction.

Compte tenu de ce qui précède, l'appel est entièrement rejeté et le jugement entrepris confirmé.

5. Au vu de la nature du litige et compte tenu de la valeur litigieuse, il ne sera pas perçu de frais judiciaires (art. 114 let. c et 116 CPC; 19 al. 3 let. c LaCC; 71 RTFMC) ni alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

\* \* \* \* \*

**PAR CES MOTIFS,  
La Chambre des prud'hommes, groupe 5 :**

**A la forme :**

Déclare recevable l'appel interjeté le 24 septembre 2018 par A\_\_\_\_\_ contre le jugement JTPH/238/2018 rendu le 21 août 2018 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/13024/2017-5.

**Au fond :**

Confirme le jugement.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

**Sur les frais :**

Dit qu'il n'est pas perçu de frais judiciaires ni alloué de dépens d'appel.

**Siégeant :**

Madame Eleanor McGREGOR, présidente; Monsieur Mickael RUDERMANN, juge employeur; Madame Sirin HATAM, juge salariée; Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, greffière.

**Indication des voies de recours et valeur litigieuse :**

*Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification avec expédition complète (art. 100 al. 1 LTF) par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière civile.*

*Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14.*

**Valeur litigieuse** des conclusions pécuniaires au sens de la LTF supérieure ou égale à 15'000.- fr.