

GE_GERICHTE CAPH/23/2019 vom 21. August 2018

GE Cour de justice, 2018-08-21, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_23_2019

FR: GE_GERICHTE CAPH/23/2019 du 21 août 2018

IT: GE_GERICHTE CAPH/23/2019 del 21 agosto 2018

Erwägungen

E. 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).

E. 1.2

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

E. 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

- 9/14 -

C/13024/2017-5 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_____).

E. 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, 5ème éd. 2016, n. 2759).

- 10/14 -

C/13024/2017-5 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).

E. 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 privat] 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

- 11/14 -

C/13024/2017-5 déboutée de ses conclusions en paiement d'une indemnité pour licenciement abusif.

E. 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.

E. 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.

E. 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).

- 12/14 -

C/13024/2017-5 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).

E. 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 1er 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_____

- 13/14 -

C/13024/2017-5 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.

E. 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). * * * * *

- 14/14 -

C/13024/2017-5 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.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.