

GE_GERICHTE ATAS/1002/2025 vom 16. Dezember 2025

GE Cour de justice, 2025-12-16, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATAS_1002_2025

FR: GE_GERICHTE ATAS/1002/2025 du 16 décembre 2025

IT: GE_GERICHTE ATAS/1002/2025 del 16 dicembre 2025

Erwägungen

E. 1.1

Conformément à l'art. 134 al. 1 let. a ch. 5 de la loi sur l'organisation judiciaire, du 26 septembre 2010 (LOJ - E 2 05), la chambre des assurances sociales connaît en instance unique des contestations prévues à l'art. 56 de la loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales, du 6 octobre 2000 (LPGA - RS 830.1) relatives à la loi fédérale sur l'assurance-accidents, du 20 mars 1981 (LAA - RS 832.20). Sa compétence pour juger du cas d'espèce est ainsi établie.

E. 1.2

À teneur de l'art. 1 al. 1 LAA, les dispositions de la LPGA s'appliquent à l'assurance-accidents, à moins que la loi n'y déroge expressément.

E. 1.3

Interjeté dans la forme et le délai – de trente jours – prévus par la loi, le recours est recevable sous ces angles (art. 38 al. 3 et 56 ss LPGA ainsi que 62 ss de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 [LPA - E 5 10]).

E. 2

Dans la mesure où l'événement annoncé comme accident par le recourant est survenu avant le 1er janvier 2017, le droit éventuel de celui-ci aux prestations de l'assurance-accidents est soumis à l'ancien droit (cf. dispositions transitoires relatives à la modification du 25 septembre 2015 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_662/2016 du 23 mai 2017 consid. 2.2). Les dispositions légales seront citées ci-après dans leur teneur en vigueur jusqu'au 31 décembre 2016.

E. 3

A/2159/2016 - 18/34 -

E. 3.1

Aux termes de l'art. 6 LAA, si la présente loi n'en dispose pas autrement, les prestations d'assurance sont allouées en cas d'accident professionnel, d'accident non professionnel et de maladie professionnelle. Est réputé accident toute atteinte dommageable, soudaine et involontaire, portée au corps humain par une cause extérieure extraordinaire qui compromet la santé physique, mentale ou psychique ou qui entraîne la mort (art. 4 LPGA). La responsabilité de l'assureur-accidents s'étend, en principe, à toutes les conséquences dommageables qui se trouvent dans un rapport de causalité naturelle (ATF 129 V 177 consid. 3.1 et les références ; 129 V 402 consid. 4.3.1 et les références) et adéquate avec l'événement assuré (ATF 129 V 177 consid. 3.2 et la référence ; 129 V 402 consid. 2.2 et les références).

E. 3.2

; 8C_769/2016 du 19 décembre 2016 consid. 5).

E. 4

Le présent litige porte sur la question de savoir si le recourant a droit aux prestations de l'assurance-accidents, sous forme de prise en charge des frais de traitement ainsi que d'indemnités journalières, à la suite d'un événement du 23 avril 2015 annoncé comme accident par l'intéressé – mais dont l'existence et la nature sont désormais contestées par l'intimée –, jusqu'au 30 octobre 2015 selon ses conclusions de recours.

E. 5.1

En vertu de l'art. 1a al. 1 aLAA – dans sa version en vigueur en 2015 –, sont assurés à titre obligatoire conformément aux dispositions de la présente loi les travailleurs occupés en Suisse, y compris les travailleurs à domicile, les apprentis, les stagiaires, les volontaires ainsi que les personnes travaillant dans des écoles de métiers ou des ateliers protégés. À teneur de l'art. 1 de l'ordonnance sur l'assurance-accidents du 20 décembre 1982 (OLAA - RS 832.202), est réputé travailleur selon l'art. 1a al. 1 LAA quiconque exerce une activité lucrative dépendante au sens de la législation fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivant (AVS). Il est d'emblée précisé qu'on ne se trouve pas en l'occurrence dans un cas pour lequel le Conseil fédéral peut étendre l'assurance obligatoire aux personnes dont la situation est analogue à celle qui résulterait d'un contrat de travail (art. 1a al. 2 in initio LAA et 1a OLAA).

E. 5.2

De manière générale, la jurisprudence considère comme travailleur selon l'art. 1a al. 1 LAA la personne qui, dans un but lucratif ou de formation, exécute

A/2159/2016 - 19/34 - durablement ou passagèrement un travail pour un employeur, auquel elle est plus ou moins subordonnée et sans avoir à supporter pour cela un risque économique (ATF 115 V 55 consid. 2d ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_587/2024, 8C_589/2024 du 25 mars 2025 consid. 3.1 ; 8C_286/2022 du 11 janvier 2023 consid. 3.1 ; 8C_611/2019 du 11 mai 2020 consid. 3.1 et la référence citée). Ce sont donc avant tout les personnes au bénéfice d'un contrat de travail au sens des art. 319 ss CO ou qui sont soumises à des rapports de service de droit public qui sont ici visées (ATF 144 V 411 consid. 4.2 ; 141 V 313 consid. 2.1). Cependant, comme l'ont rappelé les premiers juges, l'existence d'un contrat de travail ne constitue pas une condition pour la reconnaissance de la qualité de travailleur au sens de l'art. 1a al. 1 LAA. En l'absence d'un contrat de travail ou de rapports de service de droit public, la qualité de travailleur doit être déterminée à la lumière de l'ensemble des circonstances économiques du cas d'espèce. Dans cette appréciation, il convient de ne pas perdre de vue que la LAA, dans la perspective d'une couverture d'assurance la plus globale possible, inclut également des personnes qui, en l'absence de rémunération, ne peuvent pas être qualifiées de travailleurs tels que les volontaires ou les stagiaires. La notion de travailleur au sens de l'art. 1a LAA est par conséquent plus large que celle que l'on rencontre en droit du travail (ATF 144 V 411 consid. 4.2 ; 141 V 313 consid. 2.1 et les références). Dans le doute, la qualité de travailleur doit être déterminée, de cas en cas, à la lumière de l'ensemble des circonstances de l'espèce, notamment au regard de l'existence d'une prestation de travail, d'un lien de subordination et d'un droit au salaire sous quelque forme que ce soit (arrêts du Tribunal fédéral 8C_587/2024, 8C_589/2024 précité consid. 3.1 ; 8C_286/2022 précité consid. 3.1 ;

8C_500/2018 du 18 septembre 2019 consid. 3). Selon la jurisprudence afférente aux art. 319 ss CO, les éléments caractéristiques du contrat de travail sont une prestation de travail, un rapport de subordination, une rémunération et un élément de durée (ATF 148 II 426 consid. 6.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_587/2024, 8C_589/2024 précité consid. 3.1). Ces quatre conditions à l'existence d'un contrat de travail sont cumulatives (arrêt du Tribunal fédéral 8C_587/2024, 8C_589/2024 précité consid. 3.1 ; Anne MEIER, in Commentaire romand, Code des obligations I, 3ème éd. 2021, n. 8 ad art. 319 CO). L'assujettissement à l'assurance-accidents n'implique pas un horaire minimal de travail ou le versement d'un salaire minimum. Il ne dépend pas d'une décision d'affiliation, de la conclusion d'un contrat d'assurance ou encore d'une déclaration de l'employeur. Peu importe au demeurant que les primes d'assurance aient ou non été payées (Jean-Maurice FRESARD / Margit MOSER-SZELESS, L'assurance-accidents obligatoire, in Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Soziale Sicherheit, 3ème éd., Bâle 2016, n. 7 p. 900).

A/2159/2016 - 20/34 - Dans l'assurance-accidents, le gain peut aussi bien provenir d'une activité licite que d'une occupation illicite, en particulier d'un « travail au noir » (arrêt du Tribunal fédéral 8C_676/2007 du 11 mars 2008 consid. 3.3.4 ; cf. sur ce point ATF 121 V 321 à propos d'un ouvrier agricole étranger sans permis de travail).

E. 5.3

Le juge des assurances sociales fonde sa décision, sauf dispositions contraires de la loi, sur les faits qui, faute d'être établis de manière irréfutable, apparaissent comme les plus vraisemblables, c'est-à-dire qui présentent un degré de vraisemblance prépondérante. Il ne suffit donc pas qu'un fait puisse être considéré seulement comme une hypothèse possible. Parmi tous les éléments de fait allégués ou envisageables, le juge doit, le cas échéant, retenir ceux qui lui paraissent les plus probables (ATF 142 V 435 consid. 1 et les références ; 126 V 353 consid. 5b et les références ; 125 V 193 consid. 2 et les références ; cf. 130 III 321 consid. 3.2 et 3.3 et les références). Aussi n'existe-t-il pas, en droit des assurances sociales, un principe selon lequel l'administration ou le juge devrait statuer, dans le doute, en faveur de l'assuré (ATF 135 V 39 consid. 6. 1 et la référence). Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, il est conforme au droit fédéral de nier l'existence d'un rapport de travail en présence de nombreuses contradictions et incohérences relevées, notamment lorsque des justificatifs ou extraits bancaires attestant un paiement de salaire font défaut, qu'aucun paiement n'a été effectué auprès de la caisse de compensation, que les déclarations d'impôts ne font pas état d'un salaire et qu'en outre aucune imposition à la source n'a eu lieu (arrêts du Tribunal fédéral 8C_286/2022 précité consid.

E. 5.4

Le Tribunal fédéral a confirmé un jugement de la cour cantonale fribourgeoise, selon lequel l'engagement d'un contremaître-constructeur en métallurgie était purement fictif : les conditions d'engagement du recourant et les heures de travail effectuées par ce dernier paraissaient peu réalistes : un salaire horaire de CHF 65.70 était particulièrement élevé, alors que la société était confrontée à des difficultés financières et le décompte des heures faisait ressortir un horaire hebdomadaire de 64 heures, lequel allait largement au-delà des 40 heures prévues contractuellement ; le recourant n'avait fourni aucune indication précise sur les activités qu'il aurait effectuées durant les treize jours de travail décomptés et les photographies prises sur un chantier, que le recourant avait transmises à la SUVA, ne permettaient pas, compte tenu des nombreuses contradictions et incohérences relevées,

d'attester la réalité de son engagement auprès de la société (arrêt du Tribunal fédéral du 8C_500/2018 précité). De simples coups de main ne suffisent pas pour créer une relation de travail. Il en va de même lorsque, par pure complaisance, une personne exerce pour une autre des activités durant une période limitée, et ce quand bien même elle serait indemnisée sous une forme ou une autre (arrêt du Tribunal fédéral 8C_393/2011 du 13 février 2012 consid. 3). La jurisprudence a ainsi nié la qualité de travailleur à un homme qui se rendait fréquemment sans horaires ni contraintes dans un bar

A/2159/2016 - 21/34 - dont le gérant le sollicitait parfois pour rendre des services (rangements ou commissions), dont il le remerciait en lui offrant des consommations ou en lui remettant de petites sommes. Le Tribunal fédéral a retenu que rien ne permettait de considérer que ces services avaient été rendus autrement qu'à bien plaisir, qu'ils ne répondaient pas à des obligations convenues ou consenties, qu'ils étaient fournis sans qu'existe un lien de subordination et qu'ils ne devaient pas donner droit à une rémunération ou des prestations en nature (RAMA 2001 n° U 418 p. 100 consid. 2b).

E. 5.5

Selon un arrêt relativement récent de la chambre de céans (ATAS/1270/2021 du 10 décembre 2021) dans une affaire dans laquelle des époux étaient propriétaires d'un bâtiment agricole et le recourant indiquait avoir travaillé pour le compte du mari – qu'il considérait comme un employeur – en cultivant des plants de cannabis et en procédant à leur transformation dans la cave se trouvant au sous-sol du bâtiment propriété des époux (dont le mari susmentionné) – censés être les employeurs selon le recourant qui se disait employé –, il convenait d'emblée de rappeler que le recourant et les époux avaient adopté des positions diamétralement opposées s'agissant du caractère fictif du contrat de travail mentionnant une entrée en fonction le 1er avril 2017 et un salaire mensuel brut de CHF 3576.35. Alors que le recourant se fondait sur ce contrat pour démontrer une relation de travail effective entre lui-même et les époux, ces derniers soutenaient que ce contrat ne correspondait pas à la réalité. Dans un courrier du 24 décembre 2018, l'épouse avait informé l'intimée – l'assureur-accidents concerné – avoir conclu ce contrat à la demande du recourant et avoir agi ainsi dans le seul but de rendre service à celui-ci. Au vu des positions très différentes du recourant et des époux quant au caractère fictif du contrat de travail, il convenait d'examiner l'ensemble des circonstances afin de déterminer si le recourant dépendait des époux quant à l'organisation du travail et du point de vue économique. À ce sujet, toujours d'après la chambre des assurances sociales, outre le contrat de travail écrit (non daté, conclu entre le mari et le recourant) – qui ne suffisait pas en tant que tel à établir un rapport de travail –, le recourant avait également produit un extrait de compte individuel faisant état d'un revenu de CHF 32'187.- en 2017, un certificat de salaire pour l'année 2017 mentionnant un salaire brut de CHF 32'187.15, une déclaration de cessation définitive d'activité indépendante « suite à [son] engagement en tant que salarié » adressée à l'office cantonal des assurances sociales (OCAS) le 13 juillet 2017 ainsi que deux contrats de bail, dont le premier, daté du 1er août 2016 et non signé, mentionnait un loyer de CHF 1500.- par mois tandis que le deuxième, signé et daté du 1er avril 2017, mentionnait un loyer de CHF 300.-. S'agissant d'abord du rapport de subordination, le dossier ne permettait pas de retenir que les époux intervenaient dans l'organisation du travail du recourant en lui donnant des ordres ou en exigeant des comptes. Au contraire, lors de son audition devant la police judiciaire, le recourant avait expliqué qu'il achetait les

A/2159/2016 - 22/34 - graines, qu'il plantait et arrosait dans la cave ; il s'occupait de la vente et tenait la comptabilité pour « notre business » ; il recevait ainsi le produit des ventes qu'il reversait aux époux. Or ce fonctionnement reflétait davantage celui d'un indépendant, d'autant plus que le recourant avait lui-même recruté un associé qu'il payait lui-même en lui fournissant du cannabis. Quant à la nature de ses activités, le recourant avait indiqué en audience que son travail était principalement consacré à la plantation. Lorsqu'il n'y avait plus de travail, il faisait d'autres tâches (balayage, nettoyage), étant précisé que, devant la police judiciaire, il avait estimé qu'il travaillait à 80% pour la plantation et le reste autour de la ferme. Or, entendus dans le cadre de la procédure pénale, les employés de la ferme avaient tous déclaré n'avoir jamais aperçu le recourant travailler sur la ferme. Tous ces éléments parlaient ainsi en défaveur d'une situation de subordination. Concernant ensuite l'existence d'un droit au salaire en juin 2018, la chambre des assurances sociales a relevé que le recourant n'avait pas été en mesure d'apporter la preuve qu'un salaire aurait effectivement été versé. Aucune fiche de salaire, ni virement bancaire ou décompte de paiement en faveur du recourant, n'avaient été versés au dossier, étant précisé que, dans le cadre de la procédure pénale, les époux avaient nié avoir versé un salaire au recourant. Or l'absence de versement de salaire tendait à démontrer l'absence d'une relation de travail. Si l'instruction avait certes permis d'établir que les époux avaient pour habitude de verser l'ensemble des salaires des employés en espèces, il n'en restait pas moins qu'il existait de nombreuses incohérences dans les déclarations du recourant quant au montant et au mode de versement du salaire. On pouvait d'ailleurs d'emblée s'étonner du salaire mensuel brut de CHF 3'576.35 convenu dans le contrat de travail, qui ne correspondait pas aux salaires pratiqués par les époux pour les employés de l'exploitation agricole ; il ressortait en effet du témoignage d'une employée de la fiduciaire, que ce salaire était « beaucoup plus élevé » que les salaires prévus dans les autres contrats de l'exploitation. À cela s'ajoutait qu'en plus de ce salaire, le recourant bénéficiait d'une réduction de loyer de CHF 1'200.-, comme cela ressortait de la différence des contrats de bail. Une telle rémunération paraissait peu réaliste, en particulier dans le contexte d'une situation agricole difficile, ladite employée de la fiduciaire ayant du reste précisé devant la chambre de céans que le salaire lui paraissait trop élevé, compte tenu de la situation financière des époux. Quant au mode de versement du salaire, force était de constater que les déclarations du recourant avaient varié. Questionné par la police judiciaire le 6 juin 2019, il avait expliqué qu'il faisait trois récoltes par an pour un chiffre d'affaires de CHF 42'000.- par récolte, donnait CHF 25'000.- sur chaque récolte aux époux, payait le matériel nécessaire à la plantation et gardait le solde (soit CHF 17'000.-) comme salaire. En revanche, entendu en audience devant la Chambre des assurances sociales, il avait indiqué qu'un salaire d'environ CHF 3'500.- lui était versé chaque mois en mains propres dans une enveloppe.

A/2159/2016 - 23/34 - Il existait enfin de nombreuses contradictions s'agissant des circonstances entourant la conclusion du contrat de travail. D'après le recourant, le contrat avait été signé en présence d'une employée de la fiduciaire. Or, entendues en audience devant la chambre de céans, ni l'administratrice de ladite fiduciaire, ni l'employée (susmentionnée) de la fiduciaire à l'époque des faits n'avaient déclaré avoir été présentes lors de la signature du contrat. Ladite employée avait par ailleurs indiqué devant la police judiciaire avoir rédigé le contrat de travail – ainsi que le bail à loyer – à la demande expresse de l'épouse qui lui avait « clairement dit que c'était pour arranger la situation financière et administrative [du recourant] et ce à sa demande. Il s'agi[ssait] de contrats de complaisance ». La témoin était certes partiellement revenue sur cette déclaration lors de

son audition devant la chambre des assurances sociales en déclarant qu'à l'époque, elle ne se demandait pas s'il s'agissait d'un contrat fictif, car pour elle, le recourant était employé de l'exploitation. Force était toutefois de constater que ses premières déclarations, selon lesquelles le contrat de travail était un contrat de complaisance, étaient corroborées par les éléments au dossier, soit en particulier l'absence de rapport de subordination et de droit au salaire. En définitive, il apparaissait que l'arrangement entre le recourant et les époux était confus, compte tenu notamment des nombreuses contradictions entre les déclarations des intéressés. Tout portait à croire que les époux et le recourant avaient trouvé un accord visant à servir les intérêts de chacun. Or cet arrangement paraissait davantage se rapprocher d'une société simple que d'un véritable contrat de travail. Autant d'incohérences et de contradictions notamment quant à l'existence d'une relation de travail, d'une rémunération et d'un rapport de subordination ne permettaient pas d'établir au degré de la vraisemblance prépondérante que le recourant était au bénéfice d'un contrat de travail soumis à rémunération lors de l'événement du 13 juin 2018. Sur recours de droit public, le Tribunal fédéral a confirmé cet arrêt de la chambre des assurances sociales (arrêt du Tribunal fédéral 8C_59/2022 du

E. 6

septembre 2022).

E. 6.1

En l'espèce, dans ses écritures de 2025, le recourant ne sollicite plus des mesures d'instruction particulières, comme des audiences de comparution personnelle des parties et d'audition de témoins (contrairement à ses observations du 11 novembre 2016). Au demeurant, au regard du caractère actuellement suffisant de l'établissement des faits vu en particulier ceux établis dans le cadre des procédures pénale et prud'homale, des mesures d'instruction complémentaires ne seraient, par appréciation anticipée des preuves (cf. à ce sujet notamment ATF 124 V 90 consid. 4b ; 122 V 157 consid. 1d), pas utiles.

A/2159/2016 - 24/34 -

E. 6.2

Au plan pénal, l'ordonnance de classement partiel du 26 novembre 2020 précitée annule l'ordonnance pénale rendue le 8 janvier 2018 par celui-ci (qui a condamné le concerné à une peine pécuniaire avec sursis pour escroquerie, tentative d'escroquerie et faux dans les titres), classe la procédure pénale pour l'escroquerie et la tentative d'escroquerie dont les éléments constitutifs ne sont pas réunis, et dit que la procédure P/1_____/2016 poursuit sa voie pour le surplus (NDR : concernant la question du faux dans les titres). Selon la motivation du Ministère public, il ressort des éléments du dossier – y compris des déclarations de l'intéressé et du directeur faites devant lui lors d'une audience de confrontation du 16 juillet 2020 – que le prévenu (le recourant) considérait – en début 2015 à tout le moins – qu'il était légitimement employé de la société. Le directeur a effet confirmé au cours de l'instruction qu'il avait à cette époque l'espoir de signer un contrat dans son pays d'origine africain qui lui aurait permis de recevoir les fonds suffisants pour couvrir ses engagements et payer le salaire de l'intéressé selon le contrat de travail qu'ils avaient signé ; il a également confirmé que le concerné était venu presque tous les jours dans les locaux de la société et qu'il avait travaillé sur tout ce qui était en lien avec les potentiels investisseurs et clients de la société et en particulier le projet qu'ils souhaitaient concrétiser dans le pays africain susmentionné. Ainsi, selon le Ministère public, il n'est pas

établi que le prévenu ait intentionnellement cherché à induire en erreur AXA et/ou la caisse de chômage dans le but de percevoir indûment diverses prestations sociales, dès lors qu'il s'estimait légitimé à agir de la sorte en sa qualité d'employé de la société. Il est relevé que, dans la partie « EN FAIT » de ladite ordonnance de classement, sont énoncées les déclarations faites par le directeur lors de l'audience de confrontation du 16 juillet 2020, soit en synthèse en particulier ce qui suit : le concerné a trouvé la société dans le RC alors qu'il recherchait une entreprise active dans les télécommunications ; après deux ou trois rendez-vous où il l'a rencontré seul et évoqué brièvement avec lui la question de la rémunération, le directeur a organisé une rencontre en présence de l'expert-comptable, lors de laquelle le recourant leur a soumis un projet de contrat de travail avec un salaire mensuel de CHF 8'000.- « dans l'hypothèse où une collaboration était engagée », mais l'expert-comptable a rétorqué « qu'il était impossible de dégager un tel salaire à ce stade » ; à l'issue de cette rencontre, le directeur et l'intéressé ont décidé de collaborer ensemble, et, en parallèle, voyant la position de l'expert-comptable relativement aux capacités financières de la société, ils ont tenté un « coup de poker » en ce sens que le directeur « pourrait signer un contrat [dans son pays d'origine en Afrique] et recevoir les fonds qui lui permettraient de couvrir ses engagements et payer le salaire [du concerné] selon contrat qui avait été signé le 22 décembre 2024 » ; ce contrat devait servir au recourant pour démontrer qu'il disposait d'une capacité de remboursement auprès de ses créancier alors même qu'il lui avait expliqué qu'il n'avait pas d'argent ; « obnubilé » par le projet dans son pays d'origine, le directeur a signé le contrat

A/2159/2016 - 25/34 - de travail alors qu'il n'était pas habilité à le faire faute de disposer de la signature au RC ; le concerné a insisté pour que le directeur soit inscrit au RC et qu'il conclue les assurances afin de rassurer les personnes qu'ils allaient rencontrer dans le pays africain susmentionné ; dès que le directeur a obtenu la signature au RC, l'intéressé lui a soumis un nouveau contrat de travail ; d'après le directeur, si le projet avait fonctionné dans ledit pays africain, ce qui n'a pas été le cas, le recourant aurait été payé selon le contrat qu'ils avaient conclu ; « pour [le directeur], le concerné aurait été employé de la société dès le moment où ils auraient gagné de l'argent. C'est ce qu'il avait expliqué à [l'intéressé], qui était d'accord » ; « l'augmentation de salaire prévue dans le second contrat était en lien avec le financement d'un projet futur. Pour [le directeur], le montant inscrit n'avait pas d'importance, puisque le contrat serait ratifié en fonction des fonds obtenus » ; toujours selon le directeur, le recourant est venu travailler presque tous les jours à quelques exceptions près ; s'agissant des tâches, ils ont fait tout ce qui était en lien avec la présentation pour les potentiels investisseurs et clients ; le directeur « se [souvient] avoir évoqué avec [l'expert-comptable] la problématique de la résiliation du contrat de travail [du concerné] dès lors que ce dernier n'était pas employé de la société dans les faits » ; enfin, il lui semble qu'il était question d'une rencontre dans les locaux de la société le 23 avril 2015 suite au licenciement de l'intéressé, « précisant toutefois que ce dernier ne voulait plus le voir ». Par ailleurs, dans le dispositif de son jugement du 20 septembre 2021, le Tribunal de police, statuant sur opposition, déclare valables l'ordonnance pénale du 26 novembre 2020 et l'opposition formée contre celle-ci par le recourant le

E. 6.3

En matière du prud'homme, il ressort du dossier ce qui suit.

E. 6.3.1

Le concerné, lors de l'audience de débats principaux tenue le 11 juillet 2016 devant le Tribunal des prud'hommes (cause C/9263/2015), déclare qu'alors qu'il cherchait du travail, il a trouvé les coordonnées de la société sur internet et a offert ses services. Il n'a perçu que CHF 1'000.- avant le voyage dans le pays d'origine africain du directeur (du 28 décembre 2014 au 13 janvier 2015). Il travaillait tous

A/2159/2016 - 26/34 - les jours et remplissait des timesheets que le directeur contresignait. La société occupait deux bureaux : l'un pour le directeur et lui-même et l'autre pour L_____ et d'autres personnes. Le recourant dit enfin : « Si [le directeur] a accepté d'augmenter considérablement mon salaire, c'est parce que je travaillais beaucoup et que je n'étais pas d'accord de continuer à travailler autant pour le salaire initialement prévu. Je précise que j'avais en particulier préparé beaucoup de documentation en vue du voyage [dans le pays africain susmentionné] ». L_____, entendue comme témoin, indique qu'elle a travaillé pour la défenderesse (la société) du 30 septembre 2014 au 31 janvier 2015. Elle a parlé à deux reprises avec le demandeur (l'intéressé) car il travaillait dans une autre pièce. Dans la mesure où elle ne le voyait pas, elle ignorait s'il était là tous les jours. Elle ne l'a vu qu'à deux reprises dans les locaux de la société. Le demandeur (le recourant) lui a été présenté comme un partenaire de la société, mais elle ne savait pas ce qu'il était en réalité. Elle-même a également eu des problèmes en lien avec le paiement du salaire.

E. 6.3.2

Par jugement du 27 novembre 2023 (JTPH/433/2023, cause C/9263/2015), le Tribunal des prud'hommes, au fond, déboute le concerné des fins de sa demande contre la société, pour les motifs qui suivent (considérant 3). « b) En l'espèce, le demandeur a produit dans la présente procédure plusieurs documents appuyant sa thèse selon laquelle la défenderesse et lui ont été liés par un contrat de travail au sens de l'article 319 CO : deux contrats de travail avec mention de salaires, des documents se présentant comme des fixations d'objectifs, une mise en demeure de verser le salaire ou encore un courrier de licenciement. La défenderesse, de son côté, n'a pas réagi à la demande et n'a donc pas contesté les faits. Enfin, les autorités pénales ont acquitté le demandeur. Toutefois, de nombreux éléments figurant à la procédure et l'administration des preuves sont venus contredire la version des faits du demandeur et ont conduit le Tribunal de céans à administrer les preuves d'office en vue d'établir la vérité matérielle des faits, étant rappelé que le Tribunal n'est pas lié par les décisions des autorités pénales. En effet, au premier abord, il est apparu douteux que la défenderesse, qui venait d'être créée en octobre 2014, et donc de démarrer ses activités, ait voulu réellement engager le demandeur par un contrat de travail prévoyant un salaire mensuel de CHF 8'500.- par mois, salaire ayant été augmenté quelques jours après à CHF 17'500.- par mois. La seule lecture des deux contrats de travail montre que le premier a été signé le 22 décembre 2014 alors que le second est daté du 25 décembre 2014 ; le salaire a donc augmenté de 105% en trois jours alors même qu'aucun bénéfice n'était réalisé par la société. À cela s'ajoute le fait que le demandeur n'a jamais perçu ni salaire, ni reçu de décompte de salaire. Il a de son propre aveu reçu CHF 1'000.-, montant constituant probablement un défraiement pour leur voyage [dans le pays d'Afrique dont est originaire le directeur]. Le fait

A/2159/2016 - 27/34 - que la défenderesse ait mis fin au contrat avec effet immédiat – bien que l'ayant appelé "licenciement" – avant d'annuler la résiliation en raison d'une nouvelle opportunité commerciale constitue un indice supplémentaire de l'absence de contrat de travail entre les parties, les parties ayant décidé de porter toutes deux le risque de

l'entreprise, comme le feraient des associés se trouvant sur un pied d'égalité. De plus, il ressort du dossier d'assurance que c'est le demandeur qui s'est présenté chaque fois en personne à l'agence pour d'abord conclure une assurance perte de gain, puis adapter la police à l'augmentation de son salaire. Or, il est très inhabituel que les contrats d'assurance perte de gain en de maladie ou accident soient discutés et signés en présence des employés. La chronologie des faits met en évidence l'existence d'un montage financier entre les parties en réalité : la société dont demandeur était associé-gérant s'est retrouvée en faillite puis radiée en novembre 2014 et l'intéressé s'est retrouvé dans une situation financière difficile, n'ayant pas droit aux prestations de l'assurance-chômage. Il a ensuite, selon ses propres dires, trouvé les coordonnées de la défenderesse sur internet et l'a contactée pour offrir ses services. La défenderesse débutait à peine son activité mais a tout de même décidé de proposer un salaire de CHF 17'500.- par mois à un "inconnu". Le demandeur a ensuite établi lui-même les deux contrats de travail qu'il a présentés à l'administrateur de la défenderesse pour signature. Peu après la conclusion du contrat, le demandeur s'est rendu en personne auprès de l'assurance accident pour conclure des contrats de prestations en cas d'accident. Il s'est à nouveau rendu en personne à l'agence d'assurance pour annoncer l'augmentation de son revenu. Après quelques mois, dès la fin des "rapports de travail", le demandeur s'est à nouveau présenté auprès de l'assurance-chômage, qui lui a fait savoir qu'il n'avait pas droit aux prestations de chômage. Dès ce moment, le demandeur a annoncé à l'assurance accident avoir subi un sinistre qui serait survenu le 23 avril 2015, espérant pouvoir percevoir les indemnités journalières de ladite assurance. En plus de cet enchaînement de faits, plusieurs éléments ont conforté le Tribunal dans sa conviction que les parties ont en réalité simulé l'existence d'un contrat de travail. Le demandeur a donné plusieurs versions différentes au sujet des circonstances de son accident du 23 avril 2015. Il a d'ailleurs indiqué que ce jour-là, il se rendait au travail alors qu'il est établi que l'accès aux locaux de la défenderesse lui avait été refusé dès le 15 avril 2015. Les examens médicaux ont également mis en évidence que la fracture dont souffrait le demandeur datait de deux ans auparavant au minimum. Lors de ses auditions par la police et le Ministère public, [le directeur] a expliqué que la société n'était pas en mesure de verser un salaire au demandeur mais que celui-ci avait insisté car il avait besoin de justifier d'une capacité financière auprès de ses créanciers. Il a également dit que c'était le demandeur qui lui avait proposé de se mettre en arrêt maladie pour percevoir des indemnités journalières.

A/2159/2016 - 28/34 - Le demandeur a déclaré en audience qu'il signait des timesheets de son travail quotidien qu'il faisait signer par l'administrateur de la société ; il n'a toutefois aucunement offert de produire ces pièces dans la procédure. Le témoin a indiqué l'avoir vu à deux reprises dans les locaux, ce qui n'est pas propre à établir que celui-ci travaillait tous les jours pour la défenderesse, ni qu'il venait en tant qu'employé et non associé. En effet, le témoin a précisé que l'intéressé lui avait été présenté comme un "partenaire" de la société. Le fait que les parties se soient rendues [dans le pays africain susmentionné] pour affaire ne constitue pas non plus une circonstance déterminante dans la mesure où elles ont pu tout à fait effectuer ce voyage en tant qu'associés. Force est de constater que quand bien même le demandeur aurait fourni une prestation en faveur de la défenderesse, la volonté des parties était qu'il ne perçoive un revenu qu'en cas de rentrées financières pour la société. Dans ce contexte, la relation entre les parties relevait davantage du mandat ou de la société simple que d'un contrat de travail. Il en résulte que les parties ont conclu des contrats de travail seulement en apparence alors que leur volonté commune et réelle était de construire un montage financier permettant au demandeur, acculé de dettes, de percevoir des indemnités

journalières du chômage ou d'une assurance. La volonté véritable des parties était donc que les contrats de travail signés n'aient aucun effet juridique, de sorte qu'il y a lieu de considérer que ces derniers sont nuls. c) Par conséquent, le Tribunal a considéré que les contrats de travail entre les parties étaient nuls. Le demandeur sera donc débouté des fins de sa demande dans la mesure où ses prétentions relèvent des articles 319 et suivants CO ».

E. 6.3.3

Par arrêt du 19 septembre 2024 (CAPH/70/2024), la chambre des prud'hommes déclare irrecevable l'appel formé le 19 avril 2024 par l'intéressé – agissant en personne – contre ce jugement JTPH/433/2023 rendu le 27 novembre 2023 par le Tribunal des prud'hommes, au motif que la motivation dudit appel ne correspond pas aux exigences légales de forme (absence de grief motivé et de conclusions au fond). La chambre des prud'hommes ne se prononce dès lors pas sur le fond du litige, et il découle de son arrêt, non frappé d'un recours auprès du Tribunal fédéral, que ledit jugement du Tribunal des prud'hommes est définitif et exécutoire.

E. 6.4

Selon une jurisprudence constante, le tribunal des assurances sociales examine en principe librement si les éléments constitutifs d'une infraction (objective) sont réunis. Il n'est lié ni par la constatation et l'appréciation du tribunal pénal en ce qui concerne l'indication des dispositions violées, ni en ce qui concerne l'appréciation de la culpabilité. Il ne s'écarte toutefois des constatations factuelles du tribunal pénal que si les faits établis dans la procédure pénale et leur qualification juridique ne sont pas convaincants ou reposent sur des principes qui s'appliquent

A/2159/2016 - 29/34 - certes en droit pénal, mais qui sont sans importance en droit des assurances sociales (ATF 148 V 195 consid. 4.2 et les références ; 125 V 237 consid. 6a). Dans un sens similaire, lorsque le complexe de fait soumis au juge administratif a fait l'objet d'une procédure pénale, le juge administratif est en principe lié par le jugement pénal, notamment lorsque celui-ci a été rendu au terme d'une procédure publique ordinaire au cours de laquelle les parties ont été entendues et des témoins interrogés (arrêt du Tribunal fédéral 1C_202/2018 du 18 septembre 2018 consid. 2.2 ; ATA/884/2025 du 19 août 2025 consid. 2.2 ; ATA/712/2021 du 6 juillet 2021 consid. 7a ; ATA/1060/2020 du 27 octobre 2020 consid. 7f et les références citées). Il convient d'éviter autant que possible que la sécurité du droit soit mise en péril par des jugements opposés, fondés sur les mêmes faits (ATF 137 I 363 consid. 2.3.2 ; ATA/884/2025 précité consid. 2.2). Le juge administratif ne peut s'écarter du jugement pénal que lorsque les faits déterminants pour l'autorité administrative n'ont pas été pris en considération par le juge pénal, lorsque des faits nouveaux importants sont survenus entre-temps, lorsque l'appréciation à laquelle le juge pénal s'est livré se heurte clairement aux faits constatés, ou encore lorsque le juge pénal ne s'est pas prononcé sur toutes les questions de droit (ATF 139 II 95 consid. 3.2 ; 136 II 447 consid. 3.1 ; 129 II 312 consid. 2.4 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_202/2018 précité consid. 2.2 ; ATA/884/2025 précité consid. 2.2). On peut s'inspirer des jurisprudences constantes susmentionnées, non directement mais seulement par analogie, pour le présent cas, tant concernant les jugements en matière de prud'hommes qu'en matière pénale.

E. 6.5

Dans le cas présent, se pose la question de savoir si la chambre de céans devrait ou non suivre les considérants et conclusions du jugement du 27 novembre 2023 du Tribunal des

prud'hommes, lequel porte sur la même problématique litigieuse centrale que la présente cause, à savoir les relations contractuelles entre le recourant et la société. À cet égard, il n'y a pas d'incompatibilité ou d'opposition sur tous les points entre d'une part l'ordonnance du 26 novembre 2020 de classement partiel et le jugement du 20 septembre 2021 du Tribunal de police et d'autre part le jugement du 27 novembre 2023 du Tribunal des prud'hommes, et ce indépendamment même de l'art. 53 CO cité (vraisemblablement par analogie) par celui-ci. En particulier, alors que le Ministère public se limite, de par la nature même du droit pénal, à examiner si le concerné aurait intentionnellement cherché à induire en erreur AXA et/ou la caisse de chômage dans le but de percevoir indûment diverses prestations sociales, le Tribunal des prud'hommes se prononce uniquement sur la volonté commune et réelle de l'intéressé et de la société (représentée par le directeur) non par rapport aux assureurs sociaux mais dans leur relation contractuelle réciproque. L'objet des procédures pénale et prud'homale n'est, partant, pas le même, étant à cet égard rappelé que les autorités pénales

A/2159/2016 - 30/34 - n'ont pour fonction que de déterminer si la personne concernée doit ou non être punie et en respectant la présomption d'innocence. Toutefois, alors que, selon la justice pénale, il n'est ici pas établi que le concerné ait intentionnellement cherché à induire en erreur AXA et/ou la caisse de chômage dans le but de percevoir indûment diverses prestations sociales, dès lors qu'il s'estimait légitimé à agir de la sorte en sa qualité d'employé de la société, le Tribunal des prud'hommes considère que la volonté commune et réelle de l'intéressé et de la société (représentée par le directeur) était de construire un montage financier permettant au recourant, acculé de dettes, de percevoir des indemnités journalières du chômage ou d'une assurance. Quoiqu'il en soit, au regard des considérants qui suivent, il n'est pas nécessaire de trancher si la chambre de céans devrait ou non suivre toutes les considérations émises par le Tribunal des prud'hommes, voire même par le Ministère public. À cet égard, comme énoncé par le jugement prud'homal précité (consid. 3a), la qualification juridique d'un contrat est une question de droit (ATF 131 III 217 consid. 3 ; arrêts du Tribunal fédéral 4A_500/2018 du 11 avril 2019 consid. 4.1 ; 4A_10/2017 du 19 juillet 2017 consid. 3.1). Le juge détermine librement la nature de la convention d'après l'aménagement objectif de la relation contractuelle (objektive Vertragsgestaltung), sans être lié par la qualification même concordante donnée par les parties (ATF 129 III 664 consid. 3.1 ; 84 II 493 consid. 2 ; arrêts du Tribunal fédéral 4A_500/2018 précité consid. 4.1 ; 4A_10/2017 précité consid. 3.1).

E. 6.6

Cela étant, en substance, il ressort de manière claire du dossier, y compris des déclarations du concerné et du directeur concordantes sur plusieurs points, les faits qui suivent. En novembre 2014, le recourant, dans une situation économique difficile et objet de plusieurs poursuites pour dettes, s'est spontanément présenté au directeur, car il était à la recherche d'un emploi dans un domaine correspondant à celui de la société. Après quelques séances, et malgré les réserves de l'expert-comptable, l'intéressé a proposé au directeur un premier « contrat de travail », signé le 28 novembre 2014 (date préimprimée) par le concerné et le 22 décembre 2014 (date en écriture manuscrite) par le directeur, qui prévoyait un effet dès le 1er décembre 2014 et un salaire annuel brut de CHF 102'000.-. Quelques jours plus tard, le recourant a soumis au directeur un second « contrat de travail » (ne mentionnant pas le précédent) signé le 25 décembre 2014 (date préimprimée) par les deux mêmes personnes et fixant la prise d'effet au 1er janvier 2015 et le salaire annuel brut à CHF 210'000.-. Ces

deux contrats de travail étaient prévus pour une durée indéterminée avec néanmoins une période d'essai. Ils stipulaient en outre en leur art. 1.2 : « employé (NDR : l'intéressé) accomplira tous les services, actes et mesures nécessaires ou souhaitables pour gérer et mener les affaires de la société

A/2159/2016 - 31/34 - et qui sont normalement associés à la position de CTO », soit avec des responsabilités à tout le moins similaires à celle d'un « cadre supérieur » (comme indiqué dans la déclaration d'accident). Entre décembre 2014 et mi-avril 2015, le concerné savait que la société n'avait pas les capacités financières pour payer les rémunérations prévues, et il n'a pas pu lui échapper que celles-ci ne pourraient lui être versées qu'en cas de succès des projets en préparation, notamment de ceux concernant l'Afrique. L'intéressé n'a jamais reçu un quelconque salaire de la part de la société, si ce n'est une somme de CHF 1'000.- ou CHF 2'000.- que le directeur lui a remise comme sorte de défraiement pour le voyage en Afrique. Durant cette même période de décembre 2014 à mi-avril 2015, le recourant est venu presque tous les jours dans les locaux de la société et a travaillé, de manière relativement intense (y compris en nombre d'heures), sur tout ce qui était en lien avec les potentiels investisseurs et clients de la société et en particulier le projet que lui-même et le directeur souhaitaient concrétiser dans le pays africain dont est originaire le celui-ci. En outre, en se présentant comme agissant de la part de la société, le recourant a eu des contacts directs avec AXA. Enfin, le directeur a été satisfait des tâches accomplies et projets présentés par le recourant jusqu'à fin mars – début avril 2015, date à partir de laquelle leurs relations se sont tendues. Avant cette date, le 27 février 2015, vu l'impossibilité pour la société de verser une rémunération au concerné, le directeur a signifié à celui-ci un « licenciement » avec effet immédiat, mais, le même jour, il a annulé ce « licenciement » « en raison de nouvelles opportunités commerciales [dans un pays d'Afrique précédemment visité] ». De son côté, le 10 avril 2015, l'intéressé a fait part au directeur de ce qu'il résilierait avec effet immédiat son « contrat de travail » en cas de non-versement dans les dix jours d'un montant de CHF 61'000.- (avec un rappel de l'avocat du recourant du 21 avril 2015) ; à partir du 15 avril 2015, il ne s'est plus rendu dans les locaux de la société ; le 28 avril 2015, il a résilié « [son] contrat avec effet immédiat pour juste motif ».

E. 6.7

Il découle ce qui suit de l'ensemble des faits établis.

E. 6.7.1

Il n'est tout d'abord, sous l'angle de l'art. 1a al. 1 LAA (précisé par l'art. 1 OLAA), pas possible de retenir un lien de subordination du recourant à l'égard de la société (représentée par le directeur). En effet, les circonstances montrent de nombreuses initiatives prises par le concerné par rapport à la société, notamment la prise de contact en novembre 2014 avec le directeur, la soumission des prétendus contrats de travail au directeur par l'intéressé, avec de facto une grande autorité de sa part pour fixer la rémunération, ainsi que les contacts directs du recourant avec l'assurance.

A/2159/2016 - 32/34 - En outre, le concerné ne s'est pas comporté avec le directeur et le personnel de la société, de même qu'avec l'expert-comptable, comme un employé subordonné aux organes dirigeants de la société mais comme une personne libre dans ses actes effectués en faveur de la société, comme une personne indépendante, avec une influence aussi importante que celle du directeur dans la préparation des projets de la

société et leur soumission aux clients potentiels. Il est à cet égard révélateur qu'il ait été présenté à l'employée L_____ comme un partenaire de la société.

E. 6.7.2

Ensuite, il n'est pas non plus possible de considérer que le recourant n'ait pas eu à supporter un risque économique dans le cadre de sa collaboration avec la société et le directeur comme cela aurait dû en principe être le cas s'il avait été réellement un employé selon l'art. 1a al. 1 LAA (précisé par l'art. 1 OLAA). En effet, l'intéressé a su d'emblée et jusqu'à la fin de ladite collaboration que la société n'avait pas les capacités financières pour payer les rémunérations prévues par les prétendus contrats de travail, et il n'a jamais perçu ni « salaire », ni reçu de « décompte de salaire ». Lui-même et le directeur ont fait dépendre le versement de rémunérations en faveur du premier de la réussite des projets en préparation, notamment de ceux concernant l'Afrique. Certes, selon la jurisprudence, les parties à un contrat de travail peuvent convenir que le travailleur percevra une rémunération liée aux résultats de l'exploitation de l'entreprise (art. 322a CO). Cette forme est en principe complémentaire au salaire de base. Toutefois, les parties peuvent convenir d'une rémunération exclusivement liée au résultat de l'exploitation, pour autant qu'elle soit convenable au regard des services rendus (art. 349a al. 2 CO par analogie). Au surplus, l'art. 322a al. 1 CO précise que la participation est calculée « sur la base du résultat de l'exercice annuel, déterminé conformément aux prescriptions légales et aux principes commerciaux généralement reconnus ». L'art. 322a al. 1 CO est de droit dispositif. La participation aux résultats de l'exploitation étant une source de conflits entre parties, celles-ci ont intérêt à en fixer la forme de manière précise (bénéfice, chiffre d'affaires, etc.), ainsi que les bases de calcul qui permettent de déterminer ce résultat (arrêt du Tribunal fédéral 4A_435/2015 du 14 janvier 2016 consid. 2.1 ; Rémy WYLER/Boris HEINZER/Aurélien WITZIG, Droit du travail, 5ème éd., 2024, p. 203 s. et les références citées). Or, en l'occurrence, les rémunérations, beaucoup trop élevées par rapport aux capacités financière de la société à l'époque, n'ont pas été proposées par l'intéressé puis acceptées par le directeur sur la base de résultats escomptés ou espérés de la société, mais fixées de facto de manière unilatérale par le concerné en fonction de ses propres intérêts financiers et économiques, et ce très rapidement après l'entrée en pourparlers avec le directeur. De surcroît, comme considéré par le Tribunal des prud'hommes, le fait que la société ait mis fin au contrat avec effet immédiat – bien que l'ayant appelé « licenciement » – le 27 février 2015 avant d'annuler la résiliation en raison d'une

A/2159/2016 - 33/34 - nouvelle opportunité commerciale constitue un indice supplémentaire de l'absence de contrat de travail entre les parties – le concerné d'une part et la société et/ou le directeur d'autre part –, les parties ayant décidé de porter toutes deux le risque de l'entreprise, comme le feraient des associés se trouvant sur un pied d'égalité.

E. 6.7.3

Au regard de ce qui précède, notamment de la volonté commune et réelle de l'intéressé d'une part et de la société et/ou du directeur d'autre part, et comme considéré par le Tribunal des prud'hommes, les relations entretenues entre fin 2014 et début 2015 par le recourant d'une part et la société et/ou le directeur d'autre part relèvent non d'un contrat de travail (cf. art. 319 CO et 1a al. 1 LAA), mais bien plutôt d'une sorte de mandat (cf. art. 394 CO ; contrat dans le cadre duquel l'intéressé aurait été le mandataire) ou de société simple, qui est un contrat par lequel deux ou plusieurs personnes conviennent d'unir leurs efforts ou

leurs ressources en vue d'atteindre un but commun (cf. art. 530 CO ; voir aussi, dans ce sens, notamment ATAS/1270/2021 précité).

E. 6.8

En conséquence, au moment de l'événement du 23 avril 2015 annoncé comme accident par le concerné, ce dernier n'était pas assuré en assurance-accidents auprès d'AXA, et il n'a dès lors droit à aucune des prestations prévues par la LAA pour cet événement. Il importe peu de savoir quelles étaient les intentions du recourant à l'égard de l'assurance en début 2015. Vu l'absence de couverture par l'intimée, il n'est pas non plus nécessaire ou utile d'instruire et examiner les questions d'ordre médical.

E. 7

En définitive, la décision sur opposition querellée est conforme au droit, y compris concernant la reformatio in peius à laquelle l'intimée a procédé en respectant les conditions de l'art. 12 de l'ordonnance sur la partie générale du droit des assurances sociales du 11 septembre 2002 (OPGA - RS 830.11), et le recours sera rejeté. Il est précisé qu'un arrêt concernant le recourant contre une caisse de compensation AVS et concernant la question en particulier de l'existence ou non de revenus dus par la société est rendu également ce jour dans la cause A/1598/2021.

E. 8

La procédure est gratuite (art. 89H al. 1 LPA et vu l'art. 61 let. fbis LPGa).

A/2159/2016 - 34/34 - PAR CES MOTIFS, LA CHAMBRE DES ASSURANCES SOCIALES : Statuant À la forme :

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