

GE_GERICHTE CAPH/125/2023 vom 5. Dezember 2023

GE Cour de justice, 2023-12-05, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_125_2023

FR: GE_GERICHTE CAPH/125/2023 du 5 décembre 2023

IT: GE_GERICHTE CAPH/125/2023 del 5 dicembre 2023

Erwägungen

E. 1.1

Interjeté contre une décision finale (art. 308 al. 1 let. a CPC), auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), dans une affaire patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC), dans le délai utile de trente jours et selon la forme prescrite par la loi (art. 142 al. 1 et 3 CPC, art. 311 al. 1 CPC), l'appel est recevable.

E. 1.2

La valeur litigieuse en première instance étant supérieure à 30'000 fr., la procédure ordinaire s'applique et le procès est régi par la maxime des débats, qui prévoit que les parties allèguent les faits sur lesquels elles fondent leurs prétentions et produisent les preuves qui s'y rapportent (art. 55 al. 1 CPC, art. 243 et art. 247 al. 2 CPC a contrario).

E. 1.3

La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC), dans la limite des griefs qui sont formulés (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4; arrêts du Tribunal fédéral 4A_290/2014 du 1er septembre 2014 consid. 5; 5A_89/2014 du 15 avril 2014 consid. 5.3.2).

E. 2

novembre 2015 a été conclu par l'intimée avec la société en commandite contrôlée par celui-ci, et que ce contrat a été intitulé "contrat de mandat". Il est en effet établi que ce faisant, l'appelant souhaitait conserver le statut d'indépendant qu'il avait obtenu en créant ladite société, et ce dans le but d'optimiser sa situation fiscale personnelle, c'est-à-dire pour payer moins d'impôts et de charges, comme l'a confirmé son comptable lors de son témoignage. Il est également établi que l'intimée n'était d'abord pas favorable au maintien dudit statut d'indépendant, mais qu'elle s'en est accommodée, et que lorsqu'elle a ultérieurement proposé à l'appelant de lui attribuer le statut d'employé pour répondre à certaines normes en vigueur dans son domaine d'activité, l'appelant s'y est opposé. Conformément aux principes rappelés sous consid. 2.1.3 ci-dessus, l'appelant ne peut dans ces conditions se prévaloir des règles relatives au contrat de travail, notamment de règles relatives aux conséquences du congé injustifié (art. 337c CO), dès lors qu'il doit se laisser opposer la construction qu'il a lui-même mise en place et que le contrat litigieux doit effectivement être considéré comme étant conclu par la société en commandite qu'il a interposée dans ses relations avec l'intimée. Contrairement à ce que soutient l'appelant, la situation du cas d'espèce ne diffère pas significativement de celle ayant donné lieu à l'arrêt du Tribunal fédéral 4A_31/2011 susvisé, puisque comme dans ce cas, l'appelant était précédemment employé de l'intimée, ce que son comptable a confirmé, et que c'est l'appelant lui-même qui a souhaité convenir d'un mandat conclu entre l'intimée et sa propre société en commandite, le contrat litigieux du 20 novembre 2015 n'ayant fait que formaliser

ce changement. S'il est vrai que dans l'arrêt susvisé, le Tribunal fédéral ne se prononçait que sur la compétence matérielle de la juridiction du travail saisie, dans l'arrêt subséquent 5A_524/2020 il a expressément relevé que son raisonnement était également applicable pour déterminer la qualification du contrat dans le cadre d'un examen au fond, comme dans le cas d'espèce. En l'occurrence, ce raisonnement aurait d'ailleurs valablement pu conduire le Tribunal à déclarer la demande irrecevable pour les motifs susvisés, s'il estimait que la demande confinait effectivement à l'abus de droit et à la témérité, sachant qu'il peut être fait exception à l'application de la théorie de la double pertinence en cas

- 16/17 -

C/29248/2018-4 d'abus de droit de la part du demandeur (cf. ATF 141 III 294 consid. 5.3; 136 III 486 consid. 4; arrêt du Tribunal fédéral 4A_484/2018 du 10 décembre 2019 consid. 5.2 et les références citées). La recevabilité de la demande n'étant pas remise en cause, il n'y a cependant pas lieu d'y revenir in casu. Dans le second arrêt susvisé, le Tribunal fédéral a par ailleurs exclu que le contrat conclu par l'entité succédant à l'employé puisse être qualifié de contrat mixte comprenant des éléments de contrat de travail, contrairement à ce qu'affirme l'appelant. Il est par ailleurs sans incidence que dans ce second cas, le procès ait été intenté par l'entité ayant succédé à l'employé, plutôt que par celui-ci, pour contester notamment la résiliation du nouveau contrat par l'ancien employeur.

E. 2.1

Lorsqu'il est amené à qualifier ou interpréter un contrat, le juge doit tout d'abord s'efforcer de déterminer la commune et réelle 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). Pour ce faire, le juge prendra en compte non seulement la teneur de leurs déclarations de volonté, mais encore le contexte général, soit aussi les circonstances et leurs déclarations antérieures, concomitantes et postérieures à la conclusion du contrat, le comportement ultérieur des parties établissant en particulier quelles étaient à l'époque les conceptions des contractants eux-mêmes (ATF 144 III 93 consid. 5.2.2; 140 III 86 consid. 4.1; 131 III 606 consid. 4.1; 127 III 444 consid. 1b; arrêt du Tribunal fédéral 4A_58/2018 du 28 août 2018 consid. 3.1). La qualification juridique d'un contrat est une question de droit (ATF 131 III 217 consid. 3; arrêt du Tribunal fédéral 4A_602/2013 du 27 mars 2014 consid. 3.1). Le juge détermine librement la nature de la convention d'après l'aménagement objectif de la relation contractuelle, sans être lié par la qualification, même

- 11/17 -

C/29248/2018-4 concordante, donnée par les parties (ATF 84 II 493 consid. 2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_194/2011 du 5 juillet 2011 consid. 5.3). La dénomination d'un contrat n'est pas déterminante pour évaluer sa nature juridique (ATF 129 III 664 consid. 3.1)

E. 2.1.1

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 (salaire aux pièces ou à la tâche; art. 319 al. 1 CO). Les quatre éléments constitutifs du contrat de travail sont les suivants: a) une prestation personnelle de travail, b) la mise à disposition par le travailleur de son temps pour une durée déterminée ou indéterminée, c) un rapport de subordination, et d) un salaire (cf. WYLER/HEINZER, Droit

du travail, 4ème éd. 2019, p. 2 ss; MEIER, in Commentaire romand, Code des obligations I, 3ème éd., 2021, n. 8 ss ad art. 319 CO). La preuve de l'existence d'un contrat de travail incombe à la partie qui s'en prévaut pour en déduire un droit (art. 8 CC; ATF 125 III 78 consid. 3b; arrêt du Tribunal fédéral 4A_504/2015 du 28 janvier 2016 consid. 2.1.2, in JAR 2017 p. 123).

E. 2.1.1.1

Le lien de subordination constitue le critère distinctif essentiel du contrat de travail (ATF 125 III 78 consid. 4; arrêt du Tribunal fédéral 4A_602/2013 du 27 mars 2014 consid. 3.2; WITZIG, Droit du travail, Zurich, 2018, p. 86 ss; WITZIG, La subordination dans le contrat de travail, in SJ 2015 II 39 ss, p. 41). Il présuppose que le travailleur soit soumis à l'autorité de l'employeur pour l'exécution du contrat, cela au triple point de vue personnel, fonctionnel (organisation et contrôle), temporel (horaire de travail), et, dans une certaine mesure, économique (ATF 125 III 78 consid. 4; 121 I 259 consid. 3a; arrêt du Tribunal fédéral 4A_553/2008 du 9 février 2009 consid. 4.1). La dépendance personnelle réside en ceci que le travailleur s'engage à développer une activité dont la nature, l'importance, les modalités et l'exécution ne sont souvent déterminées que de manière très générale dans le contrat de travail et doivent être précisées et concrétisées par le biais d'informations et d'instructions particulières, données au fil du temps par l'employeur. Le travailleur s'engage ainsi à respecter les instructions de l'employeur et à se soumettre aux mesures de supervision que celui-ci ordonne (SJ 1990, p. 185; MEIER, op. cit., n. 10 et 11 ad art. 319 CO; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 22 ss; WITZIG, La subordination dans le contrat de travail, op. cit., p. 44, n. 51-52). La notion de rapport hiérarchique ou fonctionnel implique que le travailleur est incorporé dans l'entreprise de l'employeur et se voit attribuer une position déterminée au sein de son organisation (arrêt du Tribunal fédéral 4C_276/2006 du 25 janvier 2007 consid. 4.3.1). Du point de vue temporel, le travailleur doit en

- 12/17 -

C/29248/2018-4 principe respecter l'horaire de travail fixé par l'employeur (WITZIG, La subordination dans le contrat de travail, op. cit., p. 44, 51-52). La dépendance économique – critère dont l'importance doit être relativisée selon le Tribunal fédéral – réside, quant à elle, en ceci que le salaire permet au travailleur d'assurer sa subsistance (arrêts du Tribunal fédéral 4C_276/2006 du 25 janvier 2007 consid. 4.3.1 et 4.6.1; 4C.462/2004 du 20 avril 2005 consid. 4.3.3; MEIER, op. cit., n. 10 ad art. 319 CO; WITZIG, Droit du travail, op. cit., p. 85). En plus des quatre critères essentiels, d'autres indices peuvent aider à distinguer le contrat de travail d'autres types de contrats, sans toutefois être décisifs. Sont des indices d'existence d'un contrat de travail la stipulation d'un délai de congé, d'une clause de prohibition de concurrence, le droit de jouir de vacances, l'existence d'un temps d'essai, la présence d'un élément de durée, le fait que les conditions de temps et de lieu dans lesquelles le travail doit être exécuté sont fixées dans le contrat, la mise à disposition des instruments de travail, ainsi que le remboursement des frais. Il en va de même de la qualification du revenu en droit fiscal ou de celle retenue par les assurances sociales (MEIER, op. cit., n. 15 ad art. 319 CO).

E. 2.1.2

A teneur de l'art. 394 al. 1 CO, le mandat est un contrat par lequel le mandataire s'oblige, dans les termes de la convention, à gérer l'affaire dont il s'est chargé ou à rendre les services qu'il a promis. Les règles du mandat s'appliquent aux travaux qui ne sont pas soumis aux

dispositions régissant d'autres contrats. Une rémunération est due au mandataire si la convention ou l'usage lui en assure une (art. 394 al. 2 et 3 CO). Lorsque les services sont fournis à titre professionnel, le mandat est onéreux en vertu de l'usage (ATF 139 III 259 consid. 2.1). Le mandataire qui a reçu des instructions précises ne peut s'en écarter qu'autant que les circonstances ne lui permettent pas de rechercher l'autorisation du mandant et qu'il y a lieu d'admettre que celui-ci l'aurait autorisé s'il avait été au courant de la situation (art. 397 al. 1 CO). Le contrat de mandat se distingue avant tout du contrat de travail par l'absence de lien de subordination juridique qui place le travailleur dans la dépendance de l'employeur sous l'angle personnel, organisationnel et temporel (ATF 121 I 259 consid. 3a; 107 II 430 consid. 1). Le mandat peut être révoqué ou répudié en tout temps (art. 404 al. 1 CO).

E. 2.1.3

Dans deux arrêts rendus dans des cas où un ancien employé avait interposé une société en commandite entre lui-même et son ancien employeur, afin de maximiser ses revenus en échappant aux charges sociales et aux impôts, le

- 13/17 -

C/29248/2018-4 Tribunal fédéral a considéré que le contrat de travail avait été remplacé par le nouveau contrat conclu entre la société en commandite et l'employeur (arrêts du Tribunal fédéral 5A_542/2020 du 3 mars 2021 consid. 3.3.2; 4A_31/2011 du 11 mars 2011 consid. 3). Ce nouveau contrat ne pouvait pas être qualifié de contrat de travail, car seules des personnes physiques pouvaient prétendre au statut d'employé. Bien que la prestation de travail de l'ancien employé soit restée inchangée par rapport à celle fournie à l'ancien employeur, il ne s'agissait pas non plus d'un contrat mixte comprenant des éléments d'un contrat de travail, mais d'un contrat de mandat et il n'y avait pas de place pour une application par analogie des dispositions de protection du droit du travail (ibid.). Le fait que, dans le premier cas, il se soit agi de déterminer si la juridiction du travail saisie était matériellement compétente pour statuer sur l'action n'empêchait par ailleurs pas que les considérations émises en relation avec la qualification du contrat puissent également être appliquées dans le second cas, où les conditions de résiliation du contrat étaient examinées sur le fond (ibid.).

E. 2.2

En l'espèce, il est constant que l'appelant a fourni à l'intimée, après la conclusion du contrat du 20 novembre 2015 et contre rémunération, des prestations de travail similaires à celles qu'il fournissait à celle-ci lorsque sa raison sociale était C_____ et qu'il en était formellement l'employé (étant précisé que l'existence d'un précédent contrat de travail a été confirmée par le comptable de l'appelant au cours de son témoignage). Il est également constant que le seul fait que le contrat du 20 novembre 2015 ait été intitulé "contrat de mandat" ne permet pas d'exclure que les relations des parties aient pu se poursuivre dans le cadre d'un contrat de travail. Conformément aux considérants rappelés ci-dessus, c'est en principe l'existence ou non d'un lien de subordination, sous l'angle personnel, organisationnel et temporel, qui doit permettre de déterminer si tel était le cas.

E. 2.2.1

En l'occurrence, le contrat du 20 novembre 2015 énonçait précisément les différentes tâches qui étaient confiées à l'appelant et celui-ci jouissait à l'évidence d'une grande autonomie

dans l'accomplissement desdites tâches. L'assistante de gestion de l'intimée entendue comme témoin a notamment déclaré que l'organisation du travail de l'appelant était "assez indépendante" et que celui-ci avait continué d'agir comme lorsqu'il dirigeait la société. Bien que le ton des messages de D_____ à son endroit fût assez directif et autoritaire, celui-ci invoquant notamment l'existence d'une hiérarchie et indiquant que ses demandes s'adressaient à tous les "collaborateurs", l'appelant n'avait manifestement pas besoin d'informations ni d'instructions particulières, données régulièrement par l'intimée, pour effectuer les tâches qui lui incombait, étant observé que

- 14/17 -

C/29248/2018-4 D_____ a également utilisé les termes de "prestataire" et de "contrat de prestation de services" dans ses communications adressées à l'appelant. L'appelant échoue donc à démontrer qu'il se soit trouvé dans un rapport de dépendance personnelle vis-à-vis de l'intimée, au sens des principes rappelés ci-dessus, étant entendu que le fait qu'il fût tenu de respecter certaines instructions données par l'intimée ou de se plier à certaines règles prévues par celle-ci ne fait pas nécessairement de lui un employé, de telles instructions ou règles pouvant également être données à un mandataire (cf. art. 397 al. 1 CO). L'appelant n'allègue par ailleurs pas, ni ne démontre, que le résultat de ses activités aurait fait l'objet de contrôles réguliers de la part de l'intimée, comme dans le cas d'un employé, et le fait qu'il ait pu devoir rendre des comptes à celle-ci, à sa demande, est également caractéristique des obligations d'un mandataire (cf. art. 400 al. 1 CO).

E. 2.2.2

Sous l'angle fonctionnel, le contrat du 20 novembre 2015 n'attribuait pas de position particulière à l'appelant dans la société intimée, mais rappelait seulement que la société en commandite au nom de laquelle il agissait avait un statut de contractant indépendant. Dans ses communications à l'appelant, D_____ a certes invoqué l'existence de rapports hiérarchiques et rappelé que l'activité de l'appelant s'inscrivait dans le cadre d'une organisation. Il convient cependant d'observer que les relations de l'appelant avec l'intimée ne se limitaient pas au "contrat de mandat" litigieux, mais que l'appelant assumait également la fonction d'administrateur de celle-ci. L'appelant était dès lors tenu de se conformer à certaines obligations à ce dernier titre, sans que cela fasse de lui nécessairement un employé de l'intimée. On relèvera également que dans les communications susvisées, D_____ déclarait intervenir en qualité de directeur général de la maison mère de l'intimée, plutôt qu'en qualité d'administrateur de celle-ci, et qu'à ce titre il attendait manifestement que les personnes œuvrant pour le compte de l'intimée se conforment aux décisions de ladite maison mère, et ce que ces personnes soient ou non formellement employées de l'intimée. On ne saurait dès lors déduire de telles communications l'existence d'un lien de dépendance fonctionnelle entre l'appelant et l'intimée.

E. 2.2.3

Sous l'angle temporel enfin, le contrat du 20 novembre 2015 prévoyait que E_____ devait fournir par le biais de l'appelant une activité à plein temps, mais ne contraignait pas celui-ci à respecter un horaire particulier. L'appelant était manifestement libre d'aménager son temps de travail comme il l'entendait et il n'est pas établi, ni allégué, qu'un quelconque contrôle de ses horaires ou des heures travaillées aurait été effectué par l'intimée. Le contrat ne contenait par ailleurs aucune disposition relative aux vacances. Devant le Tribunal,

l'appelant a lui-même déclaré ignorer le nombre de jours de vacances dont il disposait, ainsi que la durée de celles qu'il avait prises. Dans ces conditions, l'appelant échoue à démontrer avoir été subordonné à l'intimée du point de vue temporel et le seul fait que D_____ lui ait conseillé à une occasion de ne pas contacter les clients de

- 15/17 -

C/29248/2018-4 l'intimée durant ses vacances, mais durant les jours ouvrés, ne change rien à ce qui précède. L'usage du terme "conseiller" dans le message concerné indique au contraire que l'appelant restait maître de son emploi du temps.

E. 2.3

Le critère essentiel du lien de subordination faisant défaut dans ses principales composantes, c'est à bon droit que le Tribunal a nié l'existence d'un contrat de travail en l'espèce, et ce quand bien même d'autres "indices" pouvaient plaider en faveur d'une telle qualification, comme la mention par le contrat d'un préavis de résiliation ou d'une clause de non-concurrence. Cette conclusion s'impose d'autant plus que, comme l'ont souligné les premiers juges, c'est en l'espèce à la demande de l'appelant lui-même que le contrat du

E. 2.4

Pour l'ensemble des motifs susvisés, c'est à bon droit que les premiers juges ont considéré que le contrat litigieux ne devait pas être qualifié de contrat de travail, mais de mandat, et que l'appelant n'était pas légitimé à réclamer à l'intimée le paiement de quelconques sommes en relation avec la résiliation dudit contrat. Seule la société en commandite E_____, qui n'est pas partie au présent procès, dispose éventuellement d'une telle légitimation. Le jugement entrepris, qui a débouté l'appelant de toutes ses conclusions, sera dès lors confirmé.

E. 3

En raison de la valeur litigieuse supérieure à 50'000 fr., des frais judiciaires doivent être perçus pour la procédure d'appel (art. 114 let. c cum 116 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC). Ceux-ci seront arrêtés à 1'500 fr. (art. 71 RTFMC) et mis à la charge de l'appelant, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC). Ils seront compensés avec l'avance de même montant versée par l'appelant, qui reste acquise à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC). La procédure d'appel ne donne pas lieu à l'allocation de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 17/17 -

C/29248/2018-4 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 4 : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 13 mars 2023 par A_____ contre le jugement JTPH/36/2023 rendu le 8 février 2023 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/29248/2018. Au fond : Confirme ce jugement. Déboute A_____ de toutes ses conclusions. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires d'appel à 1'500 fr., les met à la charge de A_____ et les compense avec l'avance de frais de même montant fournie par celui-ci, qui demeure acquise à l'Etat de Genève. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens d'appel. Siégeant : Madame Pauline ERARD, présidente; Madame Nadia FAVRE, juge employeur; Madame Ana ROUX, juge salarié; Madame Fabia CURTI, greffière.

La présidente : Pauline ERARD

La greffière : Fabia CURTI

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.