

GE_GERICHTE CAPH/172/2008 vom 3. Oktober 2008

GE Cour de justice, 2008-10-03, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_172_2008

FR: GE_GERICHTE CAPH/172/2008 du 3 octobre 2008

IT: GE_GERICHTE CAPH/172/2008 del 3 ottobre 2008

Regeste

Résumé: A l'instar des premiers juges, la Cour constate qu'aucun contrat de travail ne liait T à E, en ce sens que leur relation contractuelle relevait davantage du contrat de mandat. En effet, T avait notamment une grande liberté quant au contenu des cours et à leur organisation. De plus, E lui versait une rémunération nette comprise entre 60 et 80 fr. de l'heure pour un nombre d'heures variable, les charges sociales n'étant pas déduites. De surcroît, ces versements se faisaient chaque mois sur la base de factures émanant de T et portant la mention "revenu d'une activité indépendante".

Erwägungen

E. 1

Interjeté dans la forme et le délai prévus par la loi (art. 59 de la loi sur la Juridiction des prud'hommes ; ci-après LJP), l'appel est recevable.

La Juridiction des prud'hommes est compétente à raison de la matière lorsque la contestation opposant les parties concerne leurs rapports découlant d'un contrat de travail au sens du titre dixième du Code des obligations (art. 1 al. 1 let. a LPJ). Afin de déterminer si le Tribunal a, à juste titre, décliné sa compétence, il convient donc d'examiner si le contrat ayant lié les parties est un contrat de travail.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/19094/2007 - 4 - 7 -

* COUR D'APPEL *

E. 2.1

Pour établir l'existence d'un contrat de travail, le Juge apprécie librement les preuves (art. 196 LPC par analogie). Pour acquérir son intime conviction, le juge devra examiner toutes les circonstances infirmatives ou corroboratives et faire son choix en fonction du résultat de son examen (SJ 1971, p. 496, SJ 1976, p. 520). La libre appréciation des preuves permet au juge de tenir compte non seulement des preuves matérielles proprement dites, mais également de celles plus subjectives ou psychologiques telles que l'attitude des parties et des témoins, le degré de crédibilité de leurs déclarations, les difficultés rencontrées par les parties dans l'administration des preuves, etc. (SJ 1984 p. 29 in fine), un fait ne pouvant être considéré comme réellement prouvé que si le Juge est convaincu de son existence, la simple probabilité n'étant pas suffisante (SJ 1983 p. 336). Les doutes qui subsistent agissent au détriment de celui auquel incombe le fardeau de la preuve (JdT 1974 I p. 87).

S'agissant d'un engagement contractuel, il y a lieu de rechercher la réelle et commune volonté des parties, celle-ci devant être déduite en premier lieu des déclarations des parties,

lesquelles doivent être interprétées selon le principe de la confiance (art. 18 CO, ATF 99 II 313). Lorsqu'elles n'ont pas exprimé clairement leur volonté, celle-ci doit être dégagée non seulement des termes utilisés, mais du contexte des déclarations ainsi que sur l'ensemble des circonstances dans lesquelles elles ont été faites (JdT 1976 p. 539 et réf. citées). Il peut notamment être tenu compte de l'attitude des parties postérieurement à la conclusion d'un contrat pour déterminer la nature de celle-ci.

E. 2.2

Par le contrat de travail, le travailleur s'engage, pour une durée déterminée ou indéterminée, à travailler au service de l'employeur et celui-ci s'engage à lui payer un salaire fixé d'après le temps ou le travail fourni (art. 319 al. 1 CO). Les quatre éléments constitutifs du contrat de travail sont donc les suivants (cf. SJ 1990, p. 185 ; SJ 1982, p. 292 ; WYLER, Droit du travail, p. 69 ss ; AUBERT, Commentaire romand, 2003, n° 1.14 ad. art. 319 CO ; ENGEL, Contrats de droit suisse, 2ème édition, p. 292 ; SCHWEINGRUBER, Commentaire du contrat de travail selon le code fédéral des obligations, p. 20) :

- une prestation personnelle de travail,

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/19094/2007 - 4 - 8 -

* COUR D'APPEL *

- la mise à disposition par le travailleur de son temps pour une durée déterminée ou indéterminée, - un rapport de subordination, - un salaire.

Le rapport de subordination revêt une importance primordiale dans la qualification du contrat de travail. Il présuppose que le travailleur est soumis à l'autorité de l'employeur pour l'exécution du contrat et cela au triple point de vue personnel, fonctionnel et économique. 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 et avis de l'employeur, et à se soumettre aux mesures de supervision que celui-ci ordonne. La notion de rapport fonctionnel implique le fait que le travailleur est incorporé dans l'entreprise de l'employeur et se voit attribuer une position déterminée au sein de son organisation. La dépendance économique réside, quant à elle, dans le fait que le salaire permet au travailleur d'assurer sa subsistance (SJ 1990, p. 185 ; STAEHELIN, Zurcher Kommentar, n° 27 à 30 ad. art. 319 CO ; AUBERT, op. cit., n° 6 à 13 ad. art. 319 CO).

L'existence du rapport de dépendance et de subordination doit être appréciée à la lumière de faits matériels et de critères formels. Les premiers sont notamment l'intensité du devoir d'obéissance, l'obligation de respecter les horaires prédéfinis, l'éventuelle autorisation d'accomplir sa prestation en un lieu donné, sans que celui-ci ne soit imposé par la nature de la prestation, l'accomplissement de tâches en collaboration avec d'autres employés et l'accomplissement d'une activité subordonnée qui, par nature, implique une occupation dépendante. Les indices formels sont notamment la qualification du contrat de travail individuel, le mode de rémunération appliqué et le fait d'avoir procédé aux déductions légales usuelles, tant sociales que fiscales (REHBINDER, Schweizerisches Arbeitsrecht, n° 47, p. 40).

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/19094/2007 - 4 - 9 -

* COUR D'APPEL *

E. 2.3

Le contrat de travail se différencie du mandat avant tout par l'existence d'un rapport de subordination et de dépendance, en vertu duquel le travailleur est tenu de se soumettre aux instructions de l'employeur, à qui il doit, en principe, tout son temps (REHBINDER, op. cit. n° 49 ad. art. 319 CO ; TERCIER, contrats spéciaux, 2ème éd. N° 3943 et les références citées). On relèvera que, dans le mandat comme dans le contrat de travail, le créancier peut donner des instructions contraignantes et que le débiteur a le devoir d'avertir le créancier si les instructions ne permettent pas d'atteindre le but poursuivi. Mais, en fin de compte, l'employé est tenu d'agir conformément aux instructions, même s'il les estime inappropriées (ATF du 6 mars 2000 en la cause 4C.331/1999 et les références citées).

La question de savoir si l'on est en présence d'un contrat de travail se recoupe enfin avec la distinction entre activités dépendante et indépendante au sens des art.

E. 2.4

En l'espèce, les parties n'ont pas conclu de contrat écrit. L'appelant soutient, sans le démontrer, avoir réclamé un tel document. Il apparaît toutefois peu vraisemblable qu'il ait entrepris une telle démarche sans en conserver une trace documentaire dès lors que son activité professionnelle au service de l'intimée consistait à assister et à conseiller des personnes en recherche d'emploi. Il devait ainsi connaître l'importance de conserver des éléments écrits probants de ce qu'avaient voulu les parties au contrat de service.

Dès lors, la réelle et commune volonté des parties doit être déduites des circonstances de fait et de leurs déclarations.

Plusieurs éléments conduisent à qualifier le contrat liant l'appelant à l'intimée de contrat de mandat.

L'appelant a, dès le 3 mars 2005, travaillé auprès de l'intimée à 80 % dans le cadre des mesures cantonales, pour un salaire horaire de 26 fr brut. Il s'était également engagé à assurer une activité d'animateur en méthodologie de recherche d'emploi pour un tarif de 60 à 80 fr. de l'heure, toujours auprès de l'intimée. Son activité auprès de l'intimée s'est montée à 39 heures en moyenne par mois. L'appelant déployait déjà cette même activité en faveur de l'intimée depuis 2004, à raison de quelques heures par mois.

Il ressort des déclarations de l'appelant qu'il avait présenté son support de cours à la directrice de l'association. L'appelant n'invoque cependant pas que l'intimée y ait fait des changements ou lui ait imposé un programme défini. L'appelant avait, dès lors, une grande liberté quant au contenu de ses cours et à leur organisation.

De plus, l'intimée versait à l'appelant une rémunération nette comprise entre 60 et 80 fr. de l'heure pour un nombre d'heures variable, les charges sociales n'étant pas déduites, alors qu'il ne touchait que 26 fr. brut de l'heure dans le cadre des mesures cantonales. Une telle différence de traitement ne peut se justifier à moins d'être comprise comme le versement d'honoraires sur lesquels l'appelant devait encore assumer le paiement des charges sociales. Ces versements se faisaient chaque mois sur la base de factures émanant de l'appelant et portant la mention "revenu

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/19094/2007 - 4 - 11 -

* COUR D'APPEL *

d'une activité indépendante". L'appelant a, en outre, admis que les cours annulés ne pouvaient être facturés. De même, l'appelant n'avait pas de garanties quant aux nombres d'heures de cours mensuels. Il supportait, dès lors, le risque lié à l'entreprise. Il avait d'ailleurs conclu une assurance perte de gain pour petite entreprise auprès de la C___ assurance. B___, société en nom collectif, a également conclu une assurance accident pour le compte de l'appelant pour une activité de conseil en entreprise.

Par ailleurs, l'on constatera que l'appelant ne s'est jamais opposé au versement des sommes nettes et n'a jamais avisé l'intimée qu'il souhaitait une modification des versements. Ce n'est qu'au mois de juillet 2006, soit plus de deux ans après le début de son activité d'animateur en méthodologie de recherche d'emploi, à la suite du courrier de la Caisse de compensation, que l'appelant a réclamé le paiement des charges sociales.

Enfin, l'argument, soulevé par l'appelant, selon lequel la Caisse cantonale genevoise de compensation avait qualifié son travail d'activité salariée ne lui est d'aucun secours dans la mesure où la qualification de la Caisse de compensation ne lie pas les juridictions civiles.

Dans de telles circonstances, l'ensemble des indices matériels confirme le bien-fondé de l'analyse faite par le Tribunal des prud'hommes. C'est, dès lors, à juste titre qu'il n'a pas admis sa compétence, les parties n'étant pas liées par un contrat de travail mais par un contrat de mandat. Le jugement sera ainsi confirmé dans son intégralité.

E. 5

et 6 LAVS, même si celle-ci s'examine pour elle-même. Il y a activité dépendante lorsque l'assuré doit fournir sa prestation à un moment déterminé, qu'il dépend économiquement de l'employeur et qu'il est intégré dans l'entreprise pendant les heures de travail, rendant ainsi pratiquement impossible l'exercice d'une autre activité lucrative. Les indices d'une activité dépendante sont l'existence d'une planification du travail, l'obligation d'établir des rapports sur l'avancement de celui-ci, ainsi que l'incorporation dans une infrastructure sur le lieu de travail. En outre, celui qui exerce une activité dépendante ne supporte pas le risque de l'entreprise. La qualification opérée par les autorités des assurances sociales n'est pas déterminante pour le juge civil (FAVRE/MUNOZ/TOBLER, Le contrat de travail, code annoté, n° 1.9 ad art. 319 CO).

La doctrine et la jurisprudence ont tendance à réserver l'éventualité d'un travail indépendant pour les professions qualifiées (professions libérales, des arts et lettres, des médias, du marketing, de l'enseignement, des sciences et technologies; SCHLIEMANN, Das Arbeitsrecht im BGB, 2e éd., Berlin, DE GRUYTER, 2003, Nos. 199 ss Vorbem. ad § 611 BGB et No. 265 ss ad § 611 BGB; HAMM, Die vertragsrechtliche Stellung des freien Mitarbeiters in den Massenmedien, Berne 1994, p. 9; ROSENFELDER, Der arbeitsrechtliche Status des freien Mitarbeiters, Berlin, 1982, p. 26; Bundesarbeitsgericht (BAG), 25. 5. 1999, 5 AZR 469/98 = AP BGB § 611 Abhängigkeit Nr. 103; OG LU JAR 2001 138).

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/19094/2007 - 4 - 10 -

* COUR D'APPEL *

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