

# **GE\_GERICHTE CAPH/52/2006 vom 24. Februar 2006**

GE Cour de justice, 2006-02-24, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_CAPH\\_52\\_2006](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_52_2006)

FR: GE\_GERICHTE CAPH/52/2006 du 24 février 2006

IT: GE\_GERICHTE CAPH/52/2006 del 24 febbraio 2006

## **Regeste**

Résumé: A, propriétaire de la SA E, société active dans le secteur du nettoyage, propose à C et T de reprendre son activité. A leur propose de gérer entièrement E, en échange de quoi ils devaient recevoir ultérieurement une part prépondérante des actions d'E. Ils pouvaient se servir librement dans les comptes de la société pour se payer, moyennant qu'ils ne la mettent pas en difficulté financière. C et T décident, quelques temps plus tard, de leur propre initiative, d'ouvrir un compte bancaire au nom de la société auprès d'une autre banque, sans en informer A. Lorsqu'il découvre ces faits, A radie les pouvoirs de C et T au registre du commerce. Ceux-ci cessent alors immédiatement leur activité. T réclame le paiement d'arriérés de salaire, de cotisations AVS et LPP, d'un treizième salaire et d'indemnités de vacances. La Cour confirme le jugement du Tribunal qui s'était déclaré incompétent à raison de la matière. Aucun contrat de travail n'existant faute de lien de subordination. Il était à cet égard déterminant que sitôt ses pouvoirs révoqués, T a immédiatement cessé son activité, considérant son indépendance comme fondamentale dans les rapports liant les parties. L'existence d'une autorisation pour frontaliers indiquant un salaire n'est pas déterminante, pas plus que celle de fiches de salaire, établies par C.

## **Erwägungen**

### **E. 1**

L'appel est recevable, pour avoir été déposé dans le délai et suivant la forme prescrite par la loi.

La Cour dispose d'une cognition complète.

### **E. 2**

Ainsi que l'ont retenu les premiers juges, l'art. 1 al. 1 LJP soumet à la juridiction des prud'hommes les litiges entre employeurs salariés, pour tout ce qui a trait à leurs rapports découlant d'un contrat de travail au sens du titre dixième du Code des Obligations, ce qui conduit à examiner si les rapports ayant existé entre les parties peuvent ou non être qualifiés de contrat de travail.

#### **E. 2.1**

Pour déterminer si les rapports entre les parties présentent ou non les caractéristiques d'un contrat de travail, le juge doit prendre en considération en premier lieu le contenu du contrat (ATF 99 II 313). Il ne s'arrêtera pas aux termes utilisés par les parties mais recherchera leur réelle et commune intention et, s'il n'y arrive pas, procèdera à une interprétation objective du contrat selon le principe de la con-

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/20871/2004-5

## E. 2.2

En l'espèce, il n'est pas contesté que T \_\_\_\_\_ a, du 1er mars au 31 août 2004, mis sa force de travail au service d'E \_\_\_\_\_, laquelle admet qu'il travaillait à plein temps.

Il résulte des déclarations concordantes des parties que cette activité s'inscrivait dans le cadre d'un accord conclu entre l'appelant et A \_\_\_\_\_, aux termes duquel ce dernier devait céder au premier nommé les actions d'E \_\_\_\_\_, cession qui devait en quelque sorte représenter la contrepartie du travail fourni, cession qui ne s'est toutefois pas concrétisée. Il n'en découle toutefois pas nécessairement que les rapports entre les parties doivent être qualifiés de contrat de travail en application de l'art. 320 CO.

Il résulte en effet des déclarations mêmes de l'appelant que, lors des négociations préalables, des questions telles que les horaires, la durée des vacances ou du délai de résiliation n'ont pas été évoquées par les parties.

Par ailleurs, élément prépondérant, l'appelant disposait d'une totale liberté, non seulement dans l'organisation de son temps, mais également dans celle de son travail, puisqu'il ne subissait de contrôle s'agissant ni de ses horaires, ni de la manière d'effectuer ses tâches. L'appelant, bien qu'il ait considéré A \_\_\_\_\_ comme son supérieur hiérarchique, admet lui-même que ce dernier ne lui donnait aucune instruction et se contentait de passer de temps en temps (soit moins de deux fois par mois), et ceci uniquement pour s'enquérir des résultats financiers de l'entreprise. Les pouvoirs dont l'appelant bénéficiait en tant que porteur de procuration inscrit au Registre du Commerce lui permettaient d'ailleurs de gérer et d'engager la société en toute indépendance, sous la seule réserve d'obtenir l'accord du second porteur de procuration (au bénéfice d'un statut identique au sien), mais pas nécessairement celui de A \_\_\_\_\_, ce dont atteste en particulier l'ouverture du compte D \_\_\_\_\_ au nom de la société, sans l'aval de ce dernier.

A cela s'ajoute que l'appelant n'a, durant toute la durée de son activité pour E \_\_\_\_\_, jamais réclamé le paiement du salaire qu'il considère avoir été le sien, ni protesté auprès de A \_\_\_\_\_ au sujet du fait que celui-ci ne lui aurait pas été payé régulièrement. L'appelant a en effet admis en appel que ses protestations avaient pour but d'obtenir de A \_\_\_\_\_ un investissement pour assainir la société et s'est contenté de prélever une rémunération sur les fonds de l'entreprise, lorsque ceux-ci le permettaient, attitude qui rend crédible les explications de A \_\_\_\_\_, à teneur desquelles l'appelant pouvait se payer « ce qu'il voulait et combien il voulait » sur le bénéfice de l'entreprise, pour autant que les fonds de cette dernière le permettent. Sur le sujet, même le courrier de l'appelant à A \_\_\_\_\_ du 31 janvier 2005, s'il y est fait référence au paiement des salaires du mois d'août, ne fait état d'aucun arriéré salarial.

Il y a également lieu de relever que l'appelant a cessé son travail dès qu'il a appris, à fin août 2005, la radiation de ses pouvoirs au registre du Commerce, ceci sans attendre que le contrat de travail dont il se prévaut soit formellement résilié.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/20871/2004-5

## E. 7

\* COUR D'APPEL \*

fiance (art. 18 CO, SJ 1990 p. 185, 188). Il examinera ensuite le comportement de chacune d'elles dans le cadre de l'exécution du contrat (Aubert, La compétence des Tribunaux genevois de prud'hommes à la lumière de la jurisprudence récente, in SJ 1982, pp. 202 et 203).

L'existence d'un contrat de travail présuppose que le travailleur s'engage à mettre tout ou partie de sa force de travail au service de l'employeur, moyennant paiement d'un salaire et ce dans un rapport de subordination. Les parties conviennent ainsi d'un rapport durable, d'une durée indéterminée ou déterminée, qui ne s'éteint pas par l'échange unique d'une prestation et d'une contre-prestation et qui prévoit en principe quelle temps hebdomadaire ou mensuel le travailleur doit mettre à disposition de son employeur (ATF 112 II 41; SJ 1990 p. 185; 1982 p. 202).

Lorsque les parties n'ont conclu ni expressément ni tacitement de contrat de travail, la cause doit encore être examinée la lumière de l'article 320 al. 2 CO. A tenor de cette disposition légale, le contrat est réputé conclu lorsque l'employeur accepte pour un temps donné l'exécution d'un travail qui, d'après les circonstances, ne doit être fourni que contre un salaire. L'acceptation d'un travail aux conditions posées ci-dessus entraîne la présomption irréfragable de l'existence d'un contrat de travail. Dès que les conditions de l'art. 320 al. 2 CO sont objectivement réunies, la cause du travail fourni est présumée être le contrat de travail et non un autre rapport de droit. Ainsi entendu, l'art. 320 al. 2 CO permet d'apporter, en équité, un tempérament à la rigueur de la situation de celui qui n'a pas réclamé de salaire parce qu'il comptait être rétribué ultérieurement d'une autre manière et qui voit déçue cette attente légitime à la suite d'un évènement imprévu (ATF 95 I 131; 90 II 443).

Toutefois, une activité fournie contre rémunération peut également être caractéristique d'autres contrats, tels le contrat de mandat, d'entreprise ou d'agence. Le contrat de travail, outre l'obligation de fournir un travail et le paiement d'un salaire, suppose ainsi, contrairement aux autres contrats sus rappelés, un rapport de subordination de l'employé à l'égard de son employeur. La liberté d'organiser son travail et corrélativement, de disposer de son temps à sa guise, est un élément qui permet d'exclure une relation basée sur un contrat de travail. L'absence de cette liberté en revanche implique une subordination qui permet de conclure à l'existence d'un contrat de travail. Ce lien de subordination se manifeste également dans l'existence de directives et d'instructions données par l'employeur. L'obligation d'adresser des rapports périodiques est également un élément permettant de conclure à l'existence d'un contrat de travail (ATF 99 II 313). Le mode de rémunération à lui seul n'est pas déterminant, pas plus que le mode de paiement des charges sociales (SJ 1960 p. 157). Les relations contractuelles doivent en effet être examinées dans leur ensemble (Aubert, La compétence des Tribunaux genevois de prud'hommes à la lumière de la jurisprudence récente, in SJ 1982 p. 199. not. 201; Streiff/Von Kaenel, Arbeitsvertrag 1992, ad art. 319 no 2).

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/20871/2004-5

**E. 8**

\* COUR D'APPEL \*

**E. 9**

\* COUR D'APPEL \*

Enfin, l'appelant admet implicitement lui-même que l'accord des parties ne portait pas sur la conclusion d'un contrat de travail, lorsqu'il déclare devant la Cour qu'il a été « surpris et déçu » de constater qu'il n'était finalement qu'un employé, puisque ce n'était pas ce qui avait « été décidé à l'origine avec A\_\_\_\_\_ »..

Compte tenu de l'ensemble de ces circonstances, la demande de permis frontalier, aurait-elle été signée par A\_\_\_\_\_ en toute connaissance des mentions y apposées par l'appelant, ne paraît pas déterminante. Ne l'est pas davantage le fait que l'appelant ait reçu chaque mois des fiches de salaire, faisant mention du paiement des charges légales et sociales. Ces éléments doivent en effet être mis en relation avec la nécessité administrative, invoquée par l'appelant lui-même, de bénéficier d'un contrat de travail formel pour pouvoir bénéficier d'un permis pour frontalier.

Les premiers juges ont ainsi correctement retenu que les rapports entre les parties ne relevaient pas des dispositions sur le contrat de travail et leur décision doit être confirmée, par substitution partielle de motifs toutefois.

La solution qui précède rend inutile l'audition de B\_\_\_\_\_ comme témoin, sollicitée par l'appelant, dans la mesure où la question de savoir si A\_\_\_\_\_ était ou non présent au moment où la demande d'autorisation pour frontalier a été remplie par l'appelant est sans pertinence pour l'issue du litige.

3. Ce qui précède conduit à la confirmation du jugement attaqué.

Compte tenu de la valeur litigieuse, inférieure à fr. 30'000.-, la procédure reste gratuite.

Il ne sera pas alloué de dépens, aucune des parties n'ayant plaidé de manière téméraire.

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