

# GE\_GERICHTE C/15560/2004 vom 26. September 2005

GE Cour de justice, 2005-09-26, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_15560\\_2004](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_15560_2004)

FR: GE\_GERICHTE C/15560/2004 du 26 septembre 2005

IT: GE\_GERICHTE C/15560/2004 del 26 settembre 2005

## Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; CONSEILLER D'ENTREPRISE ; NATURE JURIDIQUE; INTERPRÉTATION(SENS GÉNÉRAL); MANDAT; DÉCISION D'IRRECEVABILITÉ | Au terme de l'examen approfondi des documents disponibles et du comportement des parties tout au long de leurs relations contractuelles, la Cour confirme le jugement qui déclarait irrecevable la demande de T, faute de compétence à raison de la matière. | CO.18; CO.319

## Erwägungen

### E. 1

L'appel a été formé dans le délai et suivant la forme prescrite. Il est dès lors recevable. La cognition de la Cour d'appel est complète.

### E. 2

Pour statuer sur sa compétence, le juge se fonde sur la véritable nature du droit déduit en justice, sur le vu des conclusions et des motifs de la demande, sans être lié par la qualification juridique donnée par le demandeur et sans avoir à se prononcer, à ce stade, sur le fondement de la demande (ATF 99 II 280). Les parties ne peuvent déroger à une règle de compétence *ratione materiae* (SJ 1953, p. 252). La Juridiction des prud'hommes connaît des contestations entre employeurs et salariés pour tout ce qui concerne leurs rapports découlant d'un contrat de travail au sens du titre dixième du CO (art. 1 al. 1 LJP). 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, procédera à une interprétation objective du contrat selon le principe de la confiance (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). Les quatre éléments constitutifs du contrat de travail mentionnés par l'article 319 al. 1 er CO sont les suivants : une prestation personnelle de travail; la mise à disposition par le travailleur de son temps pour une durée déterminée ou indéterminée; un rapport de subordination; un salaire (SJ 1990 p. 185; SJ 1982 p. 202; Rehbindler, Commentaire bernois, n° 42 ad art. 319 CO; Schweingruber, Commentaire du contrat de travail selon le code fédéral des obligations, p. 20). D'autres indices, tels que la stipulation d'un délai de congé, d'une clause de prohibition de faire concurrence, la retenue des charges sociales peuvent en outre être pris en compte pour la qualification du contrat de travail. Le rapport de subordination revêt une importance primordiale dans la qualification dudit contrat. 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, organisationnel et temporel.

Le droit de l'employeur de donner des directives et des instructions constitue un élément caractéristique du contrat de travail; ce droit appartient aussi au mandant et au maître de l'ouvrage, de sorte qu'il y a lieu de déterminer l'existence d'un contrat de travail selon l'image globale donnée par les relations entre les parties, en fonction aussi des usages de la profession (SJ 1990, p. 185; Rehbinder, Schweizerisches Arbeitsrecht, 1988, p. 30, ch. 2). Pour apprécier la nature juridique du lien existant entre les parties, il convient de tenir compte des critères matériels véritablement constitutifs du rapport de travail et non des critères formels, qui ne sont que l'expression de la volonté apparente des parties sans être déterminants pour autant. Ainsi l'intitulé du contrat, la déduction des cotisations d'assurances sociales, la retenue d'impôts à la source ou le versement d'allocations familiales ne permettent pas à eux seuls de conclure à l'existence d'un contrat de travail. Par ailleurs, en vertu du principe de la liberté contractuelle, les parties à un contrat sont libres, postérieurement à sa conclusion, d'en changer la nature.

### E. 3

En l'espèce, pour déterminer la volonté réelle et commune des parties, il faut se référer en premier lieu à la teneur de la lettre d'E\_\_\_\_\_ SA du 1<sup>er</sup> mars 2002. Aux termes de ce courrier, E\_\_\_\_\_ SA confie à T\_\_\_\_\_ des travaux de secrétariat et divers autres travaux non énumérés exhaustivement (tels traductions, courrier aux lecteurs, saisie de données, constitution de dossiers de presse, classement de dossiers, corrections de textes, traitement du site internet), moyennant une rémunération horaire de 30 fr. Ces diverses tâches doivent être définies par la suite en fonction non seulement des besoins de l'entreprise, mais aussi de « la disponibilité » et des compétences de l'appelant. Le temps de travail exact n'est pas précisé, mais « devrait se situer » entre 15 et 25 heures hebdomadaires. Ce document, enfin, ne contient aucune disposition topique s'agissant de la durée d'éventuelles vacances ou encore du délai de résiliation du contrat. Les termes utilisés ne permettent ainsi pas de retenir l'existence d'un contrat de travail. Ce qui précède est confirmé par l'attitude ultérieure des parties. T\_\_\_\_\_ a, du 11 mars 2002 au 11 novembre 2003, effectué pour E\_\_\_\_\_ SA une prestation de travail, pouvant faire l'objet d'un contrat de travail, mais pouvant également s'exercer à titre indépendant. Son activité a en effet consisté en particulier à effectuer des tâches de secrétariat courant, ainsi qu'à assister A\_\_\_\_\_ dans diverses autres activités (création et maintenance d'un site internet, contrat avec les tiers, organisations de voyages, voire assistance dans des affaires strictement personnelles). Même si l'activité se déroulait pour l'essentiel dans les locaux d'E\_\_\_\_\_ SA, ce seul facteur n'est pas déterminant. Il en est de même du fait que, précédemment, E\_\_\_\_\_ SA ait recouru à une secrétaire salariée pour certaines des tâches confiées à l'appelant, n'est pas déterminant. La nature de l'activité réellement fournie ne permet ainsi pas de qualifier juridiquement les rapports entre les parties. Si, pour l'exécution de certaines de ses tâches, T\_\_\_\_\_ recevait nécessairement des instructions d'A\_\_\_\_\_, il n'est pas établi que des horaires de travail lui aient été imposés, contrairement aux termes de la lettre du 1<sup>er</sup> mars 2002, rappelés ci-dessus. A cela s'ajoute que T\_\_\_\_\_ n'a pas produit à la procédure les décomptes horaires qu'il dit avoir tenus en relation avec son activité, ce qui aurait permis d'étayer ses déclarations au sujet des horaires qu'il dit avoir été les siens. Au contraire, il résulte des factures établies par ses soins que l'activité déployée par T\_\_\_\_\_ variait considérablement selon les mois, sans que l'existence d'un contrat de travail sur appel ait été alléguée ou puisse être retenue. L'existence d'un lien de subordination dans l'organisation temporelle et personnelle du travail (horaires, vacances etc.) n'est ainsi pas démontrée. La rémunération perçue par T\_\_\_\_\_ ne saurait par ailleurs être qualifiée de

salaires. Pendant toute la durée de son engagement, il a en effet établi, régulièrement sinon mensuellement, des factures pour l'activité déployée, lesquelles lui ont été réglées sans prélèvement d'impôt à la source ou de charges sociales. Les explications de T\_\_\_\_\_ devant la Cour, selon lesquelles ces factures auraient été établies uniquement pour servir de justificatif comptable pour les avances de salaire qui lui auraient ainsi été versées, ne sont pas crédibles et ne sont pas étayées d'éléments probants. En effet, une simple quittance, mentionnant que les sommes versées l'étaient à titre d'avance sur salaire, aurait été suffisante pour valoir pièce comptable justificative. Si les montants versés à l'appelant par E\_\_\_\_\_ SA l'avaient été à titre d'avance sur salaire, on ne comprend en outre pas pourquoi l'appelant n'a pas réclamé le solde de celui-ci pendant toute la durée de son activité pour l'intimée, soit pendant plus de 18 mois. Certes, l'appelant a-t-il allégué qu'A\_\_\_\_\_ lui aurait promis un emploi salarié après l'expiration du délai de trois mois prévu dans le courrier du 1<sup>er</sup> mars 2002. L'existence d'une telle promesse n'est toutefois pas étayée d'un quelconque élément de preuve. Par ailleurs, l'appelant a lui-même admis, devant la Cour, que ses demandes pour obtenir un statut de salarié n'avaient pas été acceptées par l'intimée et qu'en définitive, son statut n'avait pas changé (sous réserve d'une augmentation de la rémunération horaire), par rapport à celui prévu dans la lettre d'engagement du 1<sup>er</sup> mars 2002. A l'instar du Tribunal, la Cour retient dès lors que la commune et réelle intention des parties n'était pas de conclure un contrat de travail. Il s'ensuit que le Tribunal des Prud'hommes s'est à juste titre déclaré incompétent *ratione materiae* pour juger de la présente cause.

#### **E. 4**

Il résulte de ce qui précède que l'appel est infondé. Le jugement attaqué sera dès lors confirmé. Vu l'issue du litige, l'émolument d'appel versé par l'appelant reste acquis à l'Etat.

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