

# GE\_GERICHTE C/16341/2021 vom 3. Juni 2024

GE Cour de justice, 2024-06-03, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_16341\\_2021](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_16341_2021)

FR: GE\_GERICHTE C/16341/2021 du 3 juin 2024

IT: GE\_GERICHTE C/16341/2021 del 3 giugno 2024

## Regeste

CO.18; CO.319

## Erwägungen

### E. 2

situé dans le cabinet médical exploité par les époux A\_\_\_\_\_/G\_\_\_\_\_, situé rue 1\_\_\_\_\_  
no. \_\_\_\_\_, [code postal] Genève, dès le 1 er janvier 2019 (et jusqu'au 31 octobre 2028)  
pour un loyer mensuel de 1'303 fr., charges comprises. En janvier 2019, B\_\_\_\_\_ a procédé  
à l'inscription de cette adresse pour E\_\_\_\_\_ SARL auprès du Registre du commerce. Il est  
admis que ce contrat de sous-location visait à permettre à B\_\_\_\_\_ de continuer à recevoir  
des patients en dehors de toute délégation et de leur facturer directement ses prestations.  
B\_\_\_\_\_ a contesté avoir transféré son cabinet de psychothérapie de D\_\_\_\_\_ à Genève,  
soutenant qu'elle n'avait pas le droit de prodiguer des psychothérapies dans ce canton,  
contrairement à ce qu'elle pouvait faire dans le canton de Vaud. Elle avait " gardé le contrat  
de sous-location " pour son autre activité, soit ses mandats dans l'humanitaire. j. A\_\_\_\_\_  
s'est alors renseignée auprès de la Dresse H\_\_\_\_\_ sur " les modalités d'une association  
avec un psychologue ". Selon A\_\_\_\_\_, la Dresse H\_\_\_\_\_, alors membre de la  
commission fédérale FMS pour la psychothérapie déléguée, en qualité de déléguée de la  
société suisse de psychiatrie, lui avait alors appris qu'il convenait " d'avoir une relation de  
délégation selon les dispositions réglementaires en vigueur ". A\_\_\_\_\_ a expliqué au  
Tribunal que la délégation avait toujours existé, mais qu'" à l'époque " il fallait " avoir un  
contrat de travail ". Entendue en qualité de témoin par le Tribunal, la Dresse H\_\_\_\_\_,  
médecin-psychiatre et membre de la société suisse de psychanalyse, a expliqué avoir remis  
à A\_\_\_\_\_ un modèle de contrat de travail et fourni des explications orales à ce sujet. Elle a  
déclaré au Tribunal qu'à son sens, " le contrat de travail résult[ait] de la psychothérapie  
déléguée ", précisant qu'il était également possible de conclure un contrat de mandat ou  
d'autres types de contrat de travail. Elle ne se souvenait pas si elle avait précisé à A\_\_\_\_\_  
qu'il existait plusieurs modèles de contrat. Dans le cadre d'une délégation, le psychiatre était  
responsable du traitement, soit du diagnostic, de l'indication et de la conduite du traitement.  
Le psychiatre avait en principe un pouvoir décisionnel et de contrôle sur la manière de  
travailler du psychologue. Cela faisait partie de son devoir de surveillance. A\_\_\_\_\_ était  
au fait de ces éléments lorsqu'elle l'avait sollicitée. k. A\_\_\_\_\_ a consulté une comptable,  
I\_\_\_\_\_, pour revoir le contrat de travail que lui avait transmis la Dresse H\_\_\_\_\_.  
Entendue en qualité de témoin, I\_\_\_\_\_ a déclaré que A\_\_\_\_\_ lui avait posé des questions  
au sujet d'un contrat de travail en 2018, en particulier sur le calcul du taux horaire et de la  
rémunération. Elle a expliqué que la psychologue facturait un certain " taux d'horaires " aux  
patients et que A\_\_\_\_\_ retenait un certain montant pour les frais généraux. Une fois les  
frais généraux prélevés, il fallait reverser un montant défini par un taux horaire sous

déduction des charges sociales de l'employée, " comme un salarié ". La rémunération se faisait à l'encaissement selon un taux horaire défini, auquel il fallait ajouter le taux afférent aux vacances. l. Le 21 décembre 2018, les parties ont conclu un contrat intitulé " contrat de travail pour la psychothérapie déléguée ", correspondant au modèle que la Dresse H\_\_\_\_\_ avait transmis à A\_\_\_\_\_. Par ce contrat, B\_\_\_\_\_ a été engagée pour mener des psychothérapies déléguées, dès le 1 er janvier 2019, dans le cabinet et sous la surveillance de A\_\_\_\_\_. Il était précisé que cette surveillance s'exercerait sous la forme d'entrevues régulières (art. 2). Le contrat prévoyait un temps d'essai de trois mois (art. 1), fixait les délais de congé applicables (art. 1) et réservait à B\_\_\_\_\_ un droit aux vacances de quatre semaines par année – versé, " vu l'horaire irrégulier ", sous forme d'un supplément salarial de 8,33% sur le salaire brut horaire (art. 3). Il prévoyait également que le salaire de B\_\_\_\_\_ serait " conforme aux prestations accomplies et passées en compte par le TARMED ", fixé à un taux horaire de 110 fr. bruts (droit aux vacances inclus) et lui serait versé par A\_\_\_\_\_ à la fin du mois sur la base des encaissements reçus jusqu'au 15 du mois courant (art. 4). Le contrat contenait également un article concernant les assurances sociales (art. 5; assurances sociales, caisse de pension et responsabilité professionnelle), à teneur duquel A\_\_\_\_\_ était responsable de l'inscription et du décompte auprès des assurances sociales obligatoires, l'assurance de responsabilité professionnelle de celle-ci couvrant également les activités liées à la psychothérapie déléguée. m. En décembre 2018, A\_\_\_\_\_ a conclu une assurance accident auprès de [la compagnie d'assurances] J\_\_\_\_\_. La prime annuelle était de 608 fr. 20. La prime a été payée le 15 janvier 2019 par B\_\_\_\_\_ par l'intermédiaire de sa société E\_\_\_\_\_ SARL. B\_\_\_\_\_ a déclaré au Tribunal qu'elle avait accepté de payer, par l'intermédiaire de sa société, les charges sociales LAA facturées à A\_\_\_\_\_, sur demande de cette dernière. Il avait été convenu que celle-ci les lui rembourse quand B\_\_\_\_\_ commencerait à gagner de l'argent. Lorsque B\_\_\_\_\_ avait soumis sa comptabilité à sa fiduciaire, celle-ci l'avait alertée sur l'illégalité de cette pratique. A la fin de l'année fiscale, B\_\_\_\_\_ avait demandé à A\_\_\_\_\_ de lui restituer ces prélèvements, lui expliquant que c'était illégal. Celle-ci n'avait rien dit. n. Les parties livrent des versions différentes sur la manière dont B\_\_\_\_\_ a exercé son activité de psychothérapeute déléguée au sein du cabinet. A\_\_\_\_\_ a soutenu que B\_\_\_\_\_ exerçait son activité de manière totalement libre et indépendante, tandis que cette dernière a fait valoir avoir travaillé sous la surveillance de la psychiatre. n.a Il est admis que les patients suivis par B\_\_\_\_\_ étaient soit ceux de A\_\_\_\_\_, soit ceux de la psychologue. Dans le second cas, A\_\_\_\_\_ devait " valider " la psychothérapie en tant que médecin-déléguant. B\_\_\_\_\_ a déclaré au Tribunal que A\_\_\_\_\_ pouvait lui donner des instructions puisqu'elle était sa salariée et qu'elle ne pouvait pas prendre de patients sans l'accord de la psychiatre. La psychologue et la psychiatre décidaient ensemble du nombre de séances et de leur fréquence. Des séances de supervision avaient lieu entre les deux femmes. En cas de désaccord, B\_\_\_\_\_ "se pliai[t]" aux décisions de A\_\_\_\_\_. B\_\_\_\_\_ a déclaré qu'un patient qui souhaitait prendre rendez-vous avec elle dans le cadre d'une délégation s'adressait directement à elle, précisant qu'elle fixait librement les rendez-vous. A\_\_\_\_\_ lui avait laissé " cette liberté ". B\_\_\_\_\_ a expliqué qu'elle rencontrait le patient à une ou deux reprises, puis lui expliquait qu'elle travaillait avec A\_\_\_\_\_ et qu'elle avait besoin de l'accord de celle-ci pour commencer le traitement. Si A\_\_\_\_\_ refusait le patient, B\_\_\_\_\_ ne facturait pas les séances qu'elle avait réalisées. A\_\_\_\_\_ avait défini un type de patients avec lesquels elle ne pouvait pas travailler. Dans la mesure où B\_\_\_\_\_ avait respecté les conditions énoncées par la psychiatre, cette dernière n'avait jamais refusé un patient. B\_\_\_\_\_ a encore précisé au

Tribunal qu'elle était libre de refuser un patient en délégation. n.b A\_\_\_\_\_ a soutenu que B\_\_\_\_\_ recevait les patients qui lui étaient délégués de manière totalement libre et indépendante. Elle fixait notamment ses rendez-vous. B\_\_\_\_\_ ne lui rendait aucun compte sur le déroulement et le contenu de ses consultations, quand bien même elle devait " en théorie ou officiellement " superviser l'activité de la psychologue. A\_\_\_\_\_ a expliqué au Tribunal que dans le cadre de la délégation, elle était responsable du traitement prodigué par la psychologue. Etant donné que sa responsabilité pouvait être engagée, elle pouvait discuter avec la thérapeute de temps en temps pour savoir ce qu'il se passait et s'il y avait des problèmes. Les dossiers devaient être à sa disposition, mais elle ne les avait jamais consultés. B\_\_\_\_\_ n'avait " pas tellement " rédigé de notes de dossier, de sorte qu'elle se basait essentiellement sur leurs discussions. Elle lui faisait confiance. Elle a précisé que dans le cadre de la délégation, elle devait voir au moins une fois les patients de B\_\_\_\_\_ afin de respecter son devoir de surveillance. o. Le contrat écrit ne fixait pas le taux d'occupation de B\_\_\_\_\_ et se référait à un horaire irrégulier. o.a Les allégations de B\_\_\_\_\_ à ce sujet sont confuses. Elle a allégué à l'appui de sa requête avoir travaillé pour A\_\_\_\_\_ à hauteur de 50% durant la période du 1er janvier au 27 octobre 2019, puis à hauteur de 20% du 29 octobre 2019 au 30 novembre 2020, ce que la psychiatre a contesté. B\_\_\_\_\_ a produit une attestation établie le 12 novembre 2020 par A\_\_\_\_\_, dans laquelle celle-ci a confirmé que B\_\_\_\_\_ avait travaillé "pour [elle]" à raison d'un emploi à 20% du 28 octobre 2019 jusqu'à la fin de son contrat, soit au 31 décembre 2020, précisant que la psychologue avait effectué des " psychothérapies d'inspiration psychanalytique sous délégation ". B\_\_\_\_\_ n'a produit aucune pièce permettant d'établir le taux de travail durant la première période, soutenant ne pas avoir conservé l'attestation indiquant qu'elle avait travaillé auparavant à 50% pour A\_\_\_\_\_, car elle " ne pensai[t] pas en arriver là ". B\_\_\_\_\_ a notamment expliqué au Tribunal que dans le cadre de sa formation, elle devait prouver avoir travaillé un certain nombre d'heures. A\_\_\_\_\_ a allégué avoir rédigé ladite attestation à la demande de B\_\_\_\_\_ pour rendre service à cette dernière, " afin de lui permettre d'obtenir une accréditation dans le cadre de sa formation continue ". Son contenu ne correspondait toutefois pas à la réalité. o.b B\_\_\_\_\_ a admis, dans sa réplique du 1 er juin 2022, que A\_\_\_\_\_ ne lui avait jamais assuré un taux minimum d'activité ou un nombre minimum de patients en délégation par semaine ou par mois. B\_\_\_\_\_ a précisé en audience qu'elle n'avait pas contesté cette allégation " car il était convenu que le taux d'activité [serait] lissé sur l'année ". o.c B\_\_\_\_\_ a déclaré, lors de l'audience du 20 décembre 2022, que les parties s'étaient accordées sur un taux de travail de 50%. A\_\_\_\_\_ l'avait informée " dès le premier mois " qu'elle n'était pas en mesure de l'occuper à un tel taux, lui précisant que son salaire serait " lissé au fil de l'année pour atteindre cette moyenne de travail ". Elle avait pris un autre emploi, en 2020, en tant que salariée à hauteur de 60%, car elle ne recevait pas assez de patients dans le cadre de la délégation. p. Les parties s'opposent sur le montant de la rémunération due à B\_\_\_\_\_. p.a Le contrat écrit prévoyait une rémunération conforme aux prestations accomplies et " passées en compte par le TARMED ", fixée à un montant horaire brut de 110 fr. p.b B\_\_\_\_\_ a perçu un premier montant en juillet 2019. Sa première " fiche de salaire ", qui regroupait les mois de janvier à juillet 2019, faisait état d'un salaire brut de 3'900 fr. B\_\_\_\_\_ a perçu un montant brut global de 1'300 fr. durant les mois d'août à octobre 2019 et de 5'850 fr. en décembre 2019. Le certificat annuel de salaire pour 2020, daté du 2 février 2021, fait état d'un salaire brut de 24'865 fr. p.c Dans sa requête, B\_\_\_\_\_ n'a pas allégué avoir réclamé le paiement d'un éventuel arriéré de salaire avant de saisir l'autorité de conciliation. Dans sa réplique du 1 er

juin 2022, elle a uniquement allégué avoir adressé un courriel en mai 2020 à A\_\_\_\_\_ pour lui rappeler son obligation de lui payer son salaire, " même pendant le confinement ", sans produire le courriel en question. C'est lors de l'audience du 20 décembre 2022, que B\_\_\_\_\_ a soutenu, pour la première fois, avoir demandé des explications à A\_\_\_\_\_ au sujet du montant de sa rémunération lorsqu'elle avait reçu le premier montant. Elle a déclaré que A\_\_\_\_\_ lui avait répondu que le montant versé correspondait à ce que ses patients avaient payé. B\_\_\_\_\_ a prétendu s'être plainte de la situation, qu'elle trouvait injuste, réclamant le paiement de " son salaire ". B\_\_\_\_\_ a expliqué qu'elle pensait recevoir un salaire correspondant à 110 fr. x 20 x 4, soit un montant de 8'000 fr. environ par mois, précisant qu'elle était " nulle " en calcul et qu'elle s'attendait à ce que ce montant soit lissé sur l'année. Elle n'avait jamais adressé de sommation à A\_\_\_\_\_ car elle n'était pas dans cette optique. Elle s'était sentie piégée jusqu'à ce que la situation devienne intolérable. Elle a admis qu'avant de déposer sa requête en conciliation, elle n'avait jamais réclamé par écrit le paiement de ce qu'elle considérait lui être dû. Elle avait toutefois formulé cette demande par oral à plusieurs reprises. p.d A\_\_\_\_\_ a soutenu que pendant toute la durée du contrat, B\_\_\_\_\_ avait été rémunérée sur la base des séances de psychothérapie qu'elle lui déléguait et facturait à l'assurance-maladie, contestant l'application du tarif horaire de 110 fr. A\_\_\_\_\_ a fourni des explications sur la manière dont était calculée la rémunération de B\_\_\_\_\_. Il avait été convenu qu'elle conserverait 10% des montants encaissés pour les prestations fournies par la psychologue pour couvrir les frais administratifs, fiduciaires, etc. Le solde, soit 90%, servait ensuite à " couvrir l'engagement de [B\_\_\_\_\_], c'est-à-dire s'acquitter des charges patronales et salariales et du salaire net de B\_\_\_\_\_ ". A\_\_\_\_\_ a allégué que ce système de facturation avait été défini par les parties, d'un commun accord, ce qu'a contesté B\_\_\_\_\_. A\_\_\_\_\_ a produit des pièces en lien avec la rémunération versée à B\_\_\_\_\_ en avril 2020 pour étayer ses propos, soit un échange de courriels avec sa fiduciaire en mai 2020, un tableau intitulé " B\_\_\_\_\_ – 04.2020 Estimation salaire " et la fiche de salaire concernant le mois d'avril 2020. Il résulte de ces pièces que les honoraires encaissés en lien avec l'activité de B\_\_\_\_\_ en avril 2020 se sont élevés à 4'868 fr. 50 et que le salaire qui lui a été versé s'est élevé à 3'429 fr. 10 nets (calculé sur la base d'un salaire brut de 4'007 fr.). À teneur du tableau produit, un montant de 487 fr. a été déduit des honoraires encaissés (10%); les charges employeur se sont élevées à 374 fr. 41 et les charges employé à 577 fr. 90. La témoin I\_\_\_\_\_ a confirmé que le tableau produit correspondait aux tableaux réalisés pour calculer le salaire à verser à B\_\_\_\_\_. Elle a précisé qu'il était normal que la part des cotisations sociales incombant à l'employeur figure sur le tableau, car " le client d[evait] savoir ce qu'[allaient] lui coûter les charges sociales ". A\_\_\_\_\_ a allégué que B\_\_\_\_\_ ne lui avait jamais réclamé de " suppléments " ou des arriérés de salaire. Elle n'avait pas non plus contesté les décomptes de calcul des revenus et les fiches de salaire qu'elle lui avait remis. p.e La témoin H\_\_\_\_\_ a déclaré au Tribunal qu'elle croyait avoir expliqué à A\_\_\_\_\_ comment elle procédait en termes de rémunération. " Selon les caisses maladie, il convenait un montant proportionnel à la somme que le patient [lui] payait ". Cette somme était versée mensuellement en fonction du nombre d'heures encaissées. Il lui revenait ensuite de payer les assurances sociales, le deuxième pilier et les vacances. Elle ne refacturait pas à l'employé les cotisations sociales lui incombant (" leur part d'assurances sociales "). La témoin ne connaissait toutefois pas " en détail " le mode de rémunération prévu par les parties. Elle a encore précisé qu'en cas de contrat de mandat, elle avait déjà pu constater que le psychologue délégué prenait à sa charge toutes les charges sociales. Un contrat de mandat était possible à condition que le

psychologue délégué ait une activité parallèle indépendante. q. Par courrier recommandé du 10 septembre 2020, B\_\_\_\_\_ a résilié "[s]on contrat de travail " à l'échéance du délai de congé de trois mois. r. Le 9 octobre 2020, B\_\_\_\_\_, pour E\_\_\_\_\_ SARL, a également résilié le contrat de sous-location qui la liait aux époux A\_\_\_\_\_/G\_\_\_\_\_. s. Les parties ont entamé des discussions au sujet des deux résiliations précitées. Ces discussions ont été interrompues par l'envoi de courriers rédigés par le conseil mandaté à cet effet par B\_\_\_\_\_. Par courrier du 23 novembre 2020, B\_\_\_\_\_ a, par l'entremise de son conseil, rappelé à A\_\_\_\_\_ qu'elle lui avait déjà fait part de ses griefs et de son " mécontentement par rapport au déroulement de [leurs] relations contractuelles " et a, en tant que de besoin, informé celle-ci de la résiliation de " toute relation contractuelle " pour la fin du mois. t. Par courrier du 7 décembre 2020, A\_\_\_\_\_, également par l'entremise de son conseil, a relevé que le contrat de travail liant les parties prévoyait un délai de congé de trois mois pour la fin d'un mois. La démission de B\_\_\_\_\_ était, cela étant, acceptée pour le 30 novembre 2020, date à laquelle un décompte de salaire serait arrêté. u. Les parties (et G\_\_\_\_\_) sont parvenues à trouver un accord concernant le contrat de sous-location, lequel a pris fin le 30 juin 2021, d'entente entre elles. v. Par requête du 24 août 2021 déposée en vue de conciliation, puis introduite le 23 décembre 2021 devant le Tribunal des prud'hommes après l'échec de la tentative de conciliation du 4 octobre 2021, B\_\_\_\_\_ a assigné A\_\_\_\_\_ en paiement d'un montant brut de 108'354 fr. 60 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1 er décembre 2020 à titre de salaire et un montant net de 3'000 fr. avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1 er décembre 2020 à titre de remboursement de primes d'assurance. Elle s'est prévalu du contrat de travail signé par les parties et a allégué avoir travaillé à 50% du 1 er janvier au 27 octobre 2019, puis à 20% du 28 octobre 2019 au 30 novembre 2020, pour un salaire horaire brut de 110 fr. B\_\_\_\_\_ a notamment produit le contrat du 21 décembre 2018, son certificat de salaire pour l'année 2020, l'attestation signée par A\_\_\_\_\_ le 12 novembre 2020 et le courrier du 7 décembre 2020. w. Par réponse du 28 février 2022, A\_\_\_\_\_ a conclu, principalement, à l'irrecevabilité de la demande et, subsidiairement, au déboutement de B\_\_\_\_\_ de toutes ses conclusions. Elle a notamment soutenu que les parties n'avaient jamais eu la réelle et commune intention d'être liées par un contrat de travail. Elles avaient en réalité conclu un contrat de société simple qu'elles avaient, conformément à la pratique et aux exigences de la LaMal, déguisé en contrat de travail, afin de permettre à B\_\_\_\_\_ de voir ses prestations prises en charge par l'assurance maladie. x. Lors de l'audience du 20 décembre 2022, le Tribunal a procédé à l'audition des parties et de deux témoins, dont les déclarations ont été intégrées dans la mesure utile à l'état de fait ci-dessus. Les parties ont plaidé, persistant dans leurs conclusions respectives. A l'issue de l'audience, le Tribunal a gardé la cause à juger. D. Dans le jugement entrepris, le Tribunal a examiné si les parties étaient liées par un contrat de travail, relevant que leurs positions respectives étaient diamétralement opposées s'agissant de la portée à donner au contrat qui les avait liées à compter du 1 er janvier 2019. En l'occurrence, les parties avaient signé un document intitulé " contrat de travail pour la psychothérapie déléguée ", aux termes duquel A\_\_\_\_\_ s'était notamment engagée à verser à B\_\_\_\_\_ un salaire horaire, à lui accorder quatre semaines de vacances par année et à la déclarer auprès des assurances sociales obligatoires. Des fiches de salaire avaient par ailleurs été délivrées par A\_\_\_\_\_ à B\_\_\_\_\_, sur lesquelles figuraient un salaire brut et les déductions sociales usuelles. B\_\_\_\_\_ avait d'ailleurs été effectivement déclarée aux assurances sociales. La Dresse H\_\_\_\_\_ avait expliqué, lors de son audition, que la psychothérapie déléguée était en principe régie par un contrat de travail prévoyant un salaire horaire. La témoin avait en

autre déclaré que le psychiatre était responsable du traitement sur délégation et qu'il disposait en principe d'un pouvoir décisionnel sur la manière de travailler du psychologue. A cet égard, le Tribunal a relevé que B\_\_\_\_\_ avait déclaré que A\_\_\_\_\_ pouvait notamment l'instruire sur le type de patients qu'elle pouvait ou non accepter en délégation et sur la fréquence des séances. La Dresse H\_\_\_\_\_ avait également déclaré que A\_\_\_\_\_ était informée de ces éléments lorsqu'elle l'avait sollicitée pour des conseils sur la relation contractuelle qu'elle était sur le point de nouer avec B\_\_\_\_\_. La témoin I\_\_\_\_\_ avait déclaré avoir été consultée par A\_\_\_\_\_ pour vérifier un contrat de travail, en particulier le calcul du taux horaire et la rémunération. Elle avait expliqué qu'une fois les frais généraux prélevés, un montant défini par un taux horaire, sous déduction des charges sociales de l'employée, était reversé. A\_\_\_\_\_ avait par ailleurs signé une attestation le 12 novembre 2020, dans laquelle elle certifiait que B\_\_\_\_\_ avait travaillé pour elle à raison de 20% du 28 octobre 2019 au 31 décembre 2020. Selon le Tribunal, la véracité du contenu de ce document ne faisait pas de doute au vu des témoignages recueillis. Il apparaissait de plus en plus probable, selon les premiers juges, que A\_\_\_\_\_ ait pris le risque d'établir un faux dans les titres uniquement pour rendre service à B\_\_\_\_\_. Enfin, lorsque le litige était survenu, en décembre 2020, A\_\_\_\_\_ n'avait pas contesté, par l'entremise de son conseil, avoir été liée à B\_\_\_\_\_ par une relation de travail mais avait, au contraire, affirmé qu'un contrat de travail avait été conclu le 21 décembre 2018 pour le 1<sup>er</sup> janvier 2019. Au vu de tous ces éléments, le Tribunal a considéré que la volonté des parties était de conclure un contrat de travail et non un contrat de société simple, de sorte qu'il était compétent pour trancher le litige les opposant. S'agissant des montants réclamés par B\_\_\_\_\_, il a considéré que celle-ci n'avait pas établi le taux d'occupation à 50% pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 27 octobre 2019. En revanche, l'allégation du taux d'occupation à 20% du 28 octobre 2019 au 30 novembre 2020 était corroborée par l'attestation signée par A\_\_\_\_\_, de sorte que B\_\_\_\_\_ avait droit à la différence entre le salaire effectivement perçu et celui qu'elle aurait dû recevoir, ce qui correspondait à 24'194 fr. En ce qui concernait la somme de 3'000 fr. réclamée au titre du remboursement des cotisations sociales, le Tribunal a considéré que l'allégation de B\_\_\_\_\_ sur ce point n'était pas documentée. EN DROIT 1. 1.1 Le jugement attaqué constitue une décision finale rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., de sorte que la voie de l'appel est ouverte (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). 1.2 Interjeté dans le délai et la forme prévus par la loi (art. 130, 131, 142 al. 3, 145 al. 1 let. a et 311 CPC), l'appel est recevable. 1.3 Formé dans la réponse à l'appel (art. 313 al. 1 CPC), l'appel joint est également recevable. Par souci de simplification et pour respecter le rôle initial des parties en appel, A\_\_\_\_\_ sera ci-après désignée en qualité d'appelante et B\_\_\_\_\_ en qualité d'intimée. 1.4 La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par les juges de première instance et vérifie si ceux-ci pouvaient admettre les faits qu'ils ont retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3). 2. L'appelante conteste l'existence d'un contrat de travail et, par conséquent, la compétence matérielle des juridictions des prud'hommes. Elle soutient que les parties n'ont jamais eu l'intention d'être liées par un "véritable" contrat de travail mais qu'elles avaient voulu créer l'apparence d'un tel contrat afin de permettre à l'intimée de pratiquer des psychothérapies déléguées. 2.1.1 La compétence matérielle des tribunaux est du ressort des cantons (art. 4 al. 1 CPC). Selon l'art. 1 al. 1 let. a de la Loi sur le Tribunal des prud'hommes (ci-après: LTPH), ledit Tribunal est compétent pour connaître des litiges découlant d'un contrat de travail, au sens du titre

dixième du Code des obligations. Lorsqu'il doit statuer sur sa compétence, ce qu'il doit faire d'entrée de cause (cf. art. 59 al. 2 let. b CPC), le tribunal doit examiner si le ou les faits pertinents de la disposition légale applicable sont des faits simples ou des faits doublement pertinents, conformément aux principes jurisprudentiels développés sous le nom de " théorie de la double pertinence " (ATF 147 III 159 consid. 2). Les faits doublement pertinents sont des faits déterminants non seulement pour la compétence du tribunal mais aussi pour le bien-fondé de l'action (ATF 147 III 159 consid. 2.1.2; 142 III 466 consid. 4.1). Lorsqu'un canton institue une juridiction spécialisée pour connaître des litiges découlant d'un contrat de travail, ledit contrat constitue un fait doublement pertinent (ATF 141 III 294 consid. 5.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_393/2022 du 26 avril 2023 consid. 2.1.1). Les faits doublement pertinents n'ont pas à être prouvés, mais sont censés établis sur la seule base des écritures du demandeur. En effet, conformément à la théorie de la double pertinence, le juge examine sa compétence uniquement sur la base des allégués, moyens et conclusions de la demande ( *der eingeklagte Anspruch und dessen Begründung* ), sans tenir compte des objections de la partie défenderesse, et sans procéder à aucune administration de preuves. Il faut et il suffit que le demandeur allègue correctement les faits doublement pertinents, c'est-à-dire de telle façon que leur contenu permette au tribunal d'apprécier sa compétence. Si les faits doublement pertinents ne doivent pas être prouvés, cela ne dispense toutefois pas le juge d'examiner s'ils sont concluants ( *schlüssig* ), c'est-à-dire s'ils permettent juridiquement d'en déduire le for invoqué par le demandeur (ATF 147 III 159 consid. 2.1.2; 141 III 294 consid. 5.2 et 6.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_393/2022 du 26 avril 2023 consid. 2.1.1). Si, en fonction de l'examen restreint aux éléments précités, le tribunal arrive à la conclusion qu'il n'est pas compétent, il doit rendre une décision d'irrecevabilité (ATF 141 III 294 consid. 5.2). En revanche, s'il admet sa compétence au regard des allégations du demandeur, le tribunal procède alors à l'administration des preuves puis à l'examen du bien-fondé de la prétention au fond (ATF 142 III 467 consid. 4.1; 141 III 294 consid. 5.2). Il se peut qu'après l'administration des preuves sur les faits doublement pertinents, le tribunal se rende compte que, contrairement à ce qu'il avait décidé d'entrée de cause dans sa décision admettant sa compétence, celle-ci n'est en réalité pas donnée. Toutefois, il ne peut et ne doit pas alors rendre un nouveau jugement sur sa compétence, puisqu'il ne saurait revenir sur la décision qu'il a prise d'entrée de cause à ce sujet (cf., en particulier, arrêt du Tribunal fédéral 4A\_186/2017 du 4 décembre consid. 2, rendu dans une cause relevant de la juridiction genevoise des baux et loyers; cf. ég. arrêts du Tribunal fédéral 4A\_84/2020 du 27 août 2020 consid. 5.2; 4A\_573/2015 du 3 mai 2016 consid. 4). S'il conclut finalement que le fait doublement pertinent censé fonder sa compétence n'est pas réalisé, le tribunal doit rejeter la demande par une décision sur le fond, revêtue de l'autorité de chose jugée (ATF 142 III 467 consid. 4.1; 141 III 294 précité, *ibidem*; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_484/2018 précité, *ibidem*). Dans un arrêt 4A\_218/2022 du 10 mai 2023, le Tribunal fédéral a retenu que si, en examinant le fond de la cause, le juge réalise finalement qu'il n'y a pas de contrat de travail, il doit, le cas échéant, examiner si la prétention repose sur un autre fondement ; en effet, en vertu du principe *jura novit curia* (art. 57 CPC), un seul et même juge doit pouvoir examiner la même prétention sous toutes ses « coutures juridiques ». 2.1.2 La qualification juridique d'un contrat se base sur le contenu de celui-ci (ATF 144 III 43 consid. 3.3). Dans une première étape, il s'agit de déterminer le contenu du contrat en recherchant la réelle et commune intention des parties (art. 18 al. 1 CO). Si une telle intention ne peut être constatée, le contenu du contrat doit être interprété selon le principe de la confiance (ATF 145 III 365 consid. 3.2.1; 144 III 43 consid. 3.3; 140 III 134 consid. 3.2). La jurisprudence

prévoit à cet égard que 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; ATF 144 III 93 consid. 5.2.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_431/2019 du 27 février 2020 consid. 5.1 et les références). Constituent des indices en ce sens non seulement la teneur des déclarations de volonté – écrites ou orales –, mais aussi le contexte général, soit toutes les circonstances permettant de découvrir la volonté des parties, qu'il s'agisse de déclarations antérieures à la conclusion du contrat, des projets de contrat, de la correspondance échangée ou encore de l'attitude des parties après la conclusion du contrat, établissant quelles étaient à l'époque les conceptions des contractants eux-mêmes (ATF 140 III 86 consid. 4.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_152/2017 du 2 novembre 2017 consid. 4.1). Ce n'est que si le juge ne parvient pas à déterminer la volonté réelle et commune des parties – parce que les preuves font défaut ou ne sont pas concluantes – ou s'il constate qu'une partie n'a pas compris la volonté exprimée par l'autre à l'époque de la conclusion du contrat – ce qui ne ressort pas déjà du simple fait qu'elle l'affirme en procédure, mais doit résulter de l'administration des preuves –, qu'il doit recourir à l'interprétation normative (ou objective), à savoir rechercher leur volonté objective, en déterminant le sens que, d'après les règles de la bonne foi, chacune d'elles pouvait et devait raisonnablement prêter aux déclarations de volonté de l'autre (ATF 144 III 93 consid. 5.2.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_431/2019 précité, ibidem et les références). Une fois le contenu du contrat déterminé, il s'agit, dans une seconde étape et sur cette base, de catégoriser juridiquement la convention (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_64/2020 du 6 août 2020 consid. 5 et les références). La qualification juridique d'un contrat étant une question de droit, le juge détermine d'office les règles légales applicables à la convention des parties. Il n'est lié ni par la qualification effectuée par les parties ni par les expressions ou dénominations inexactes dont les parties ont pu se servir soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de la convention (art. 18 al. 1 CO; ATF 131 III 217 consid. 3; 129 III 664 consid. 3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_64/2020 du 6 août 2020, consid. 5 et les références).

2.1.3 On est en présence d'un acte simulé au sens de l'art. 18 CO lorsque les deux parties sont d'accord que les effets juridiques correspondant au sens objectif de leur déclaration ne doivent pas se produire et qu'elles n'ont voulu créer que l'apparence d'un acte juridique à l'égard des tiers (ATF 123 IV 61 consid. 5c/cc; 112 II 337 consid. 4a; 97 II 201 consid. 5 et les arrêts cités). La volonté de simuler un acte juridique est nécessairement liée à une intention de tromper (Täuschungsabsicht; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_90/2016 du 25 août 2016 consid. 3.3.2). La volonté véritable des parties tendra soit à ne produire aucun effet juridique, soit à produire un autre effet que celui de l'acte apparent; dans ce dernier cas, les parties entendent en réalité conclure un second acte dissimulé (ATF 123 IV 61 consid. 5c/cc; 112 II 337 consid. 4a). Juridiquement inefficace d'après la volonté réelle et commune des parties, le contrat simulé est nul (ATF 123 IV 61 consid. 5c/cc; 97 II 201 consid. 5 et les arrêts cités), tandis que le contrat dissimulé - que, le cas échéant, les parties ont réellement conclu - est valable si les dispositions légales auxquelles il est soumis quant à sa forme et à son contenu ont été observées (ATF 117 II 382 consid. 2a.; 96 II 383 consid. 3a; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_362/2012 déjà cité, consid. 4.1 et les références). Le point de savoir si les parties avaient la volonté (réelle) de feindre une convention revient à constater leur volonté interne au moment de la conclusion du contrat, ce qui constitue une question de fait. Des comportements postérieurs peuvent constituer des indices de la volonté réelle des parties au moment de conclure le contrat (ATF 131 III 49 consid. 4.1.1; 112 II 337 consid. 4a; arrêts

du Tribunal fédéral 4A\_484/2018 du 10 décembre 2019 consid. 4.1; 4A\_665/2016 du 15 février 2017 consid. 3.1; 4A\_90/2016 du 25 août 2016 consid. 3.3.2). Il incombe à celui qui se prévaut de la simulation d'en apporter la preuve (art. 8 CC), étant précisé qu'on ne saurait admettre trop facilement que les déclarations ou attitudes des parties ne correspondent pas à leur volonté réelle; le juge doit se montrer exigeant en matière de preuve d'une simulation (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_90/2016 du 25 août 2016 consid. 3.3.2).

2.1.4 En vertu de l'art. 319 al. 1 CO, 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 fixe d'après le temps ou le travail fourni. Les éléments caractéristiques de ce contrat sont donc une prestation de travail, un rapport de subordination, un élément de durée et une rémunération (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_93/2022 du 3 janvier 2024 consid. 3.2; 4A\_360/2021 du 6 janvier 2022 consid. 5.3; 4A\_64/2020 du 6 août 2020 consid. 6.1). Le contrat de travail se distingue avant tout des autres contrats de prestation de services, en particulier du mandat, par l'existence d'un lien de subordination (ATF 125 III 78 consid. 4 ; 121 I 259 consid. 3a; 112 II 41 consid. 1a), qui place le travailleur dans la dépendance de l'employeur sous l'angle personnel, organisationnel et temporel ainsi que, dans une certaine mesure, économique (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_366/2021 du 28 janvier 2022 consid. 4.1.2.1; 4A\_64/2020 précité consid. 6.3.1; 4A\_500/2018 du 11 avril 2019 consid. 4.1). Ce lien de subordination est concrétisé par le droit de l'employeur d'établir des directives générales sur l'exécution du travail et la conduite des travailleurs dans son exploitation; il peut également donner des instructions particulières (art. 321d al. 1 CO) qui influent sur l'objet et l'organisation du travail et instaurent un droit de contrôle de l'employeur (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_93/2022 du 3 janvier 2024 consid. 3.3; 4A\_592/2016 du 16 mars 2017 consid. 2.1, 4C\_276/2006 du 25 janvier 2007 consid. 4.3.1). Il convient de privilégier les critères matériels relatifs à la manière dont la prestation de travail est effectivement exécutée, tels le degré de liberté dans l'organisation du travail et du temps, l'existence ou non d'une obligation de rendre compte de l'activité et/ou de suivre les instructions ou encore l'identification de la partie qui supporte le risque économique (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_93/2022 du 3 janvier 2024 consid. 3.8; 4A\_53/2021 du 21 septembre 2021 consid. 5.1.3.2; 4A\_64/2020 du 6 août 2020 consid. 6.3.5). Des critères formels tels que les déductions aux assurances sociales ainsi que le traitement fiscal de l'activité en cause revêtent une importance secondaire. Le droit des assurances sociales (art. 10 LPGA et 5 LAVS) ne repose d'ailleurs pas totalement sur les mêmes critères. Le domaine est jalonné par les directives de l'OFAS. Le point de savoir si l'on a affaire, dans un cas donné, à une activité indépendante ou salariée n'est pas tranché, dans ce contexte, d'après la nature juridique du rapport contractuel entre les partenaires. Ce qui est déterminant, ce sont bien plutôt les circonstances économiques, même si les rapports de droit civil peuvent fournir quelques indices (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_93/2022 du 3 janvier 2024 consid. 3.6 et les références citées). En cas de doute sur la qualification du contrat, d'autres indices sont à disposition. Ainsi, les clauses prévoyant un délai de congé, un temps d'essai, des vacances, un salaire en cas de maladie, une interdiction de concurrence sont des clauses typiques du contrat de travail (Meier, in Commentaire romand, CO I, 3e éd. 2021, n. 15 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).

2.1.5 Avant le 1<sup>er</sup> juillet 2022, la psychothérapie déléguée par un médecin était prise en charge par l'assurance si elle remplissait les conditions alors prévues par la LAMal, soit que cette thérapie était

exercée dans les locaux du médecin, sous sa surveillance et sous sa responsabilité (cf. notamment ATF 125 V 284 ). Selon la jurisprudence fédérale, l'exécution du traitement psychothérapeutique devait être confiée à un psychologue engagé par le médecin déléguant, le psychologue devait travailler dans les locaux du médecin et sous la surveillance et la responsabilité de celui-ci. Il devait par ailleurs s'agir de mesures qui pouvaient faire l'objet d'une délégation à un thérapeute non médecin (psychologue ou psychothérapeute), compte tenu des règles de la science médicale, de l'éthique professionnelle et des circonstances concrètes du cas (ATF 125 V 284 consid. 2 p. 285). Le médecin devait exécuter personnellement tous les actes strictement médicaux nécessités par la psychothérapie, soit en particulier le diagnostic, le choix et les modifications de la thérapie proprement dite ou la prescription des médicaments. Seule l'exécution du traitement psychologique déterminé par le médecin pouvait être déléguée au thérapeute. Celui-ci devait travailler sous la direction et la responsabilité du médecin, auquel il appartenait de l'instruire et de le surveiller correctement. Le médecin devait également conserver un contact personnel suffisamment intense avec le patient pendant toute la durée de la thérapie, afin de pouvoir intervenir immédiatement pour revenir sur des mesures ordonnées si nécessaire (ATF 114 V 266 consid. 2a p. 270, arrêt du Tribunal fédéral 9C\_570/2015 du 6 juin 2016 consid. 7.1). Il n'existe pas de présomption que le contrat entre un psychiatre et un psychothérapeute délégué doive être qualifié de contrat de travail ; les circonstances de l'espèce sont déterminantes (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_64/2020 du 6 août 2020 consid. 4.2). Dans un arrêt de 2020, le Tribunal fédéral s'est penché sur le statut d'une personne qui avait conclu un contrat avec un psychiatre pour exercer comme psychothérapeute délégué aux frais de l'assurance de base, confirmant le jugement cantonal lequel n'avait pas retenu la qualification de contrat de travail. Les considérations suivantes ont déterminé l'arrêt ainsi rendu : le fait que cette praticienne exerçait la psychothérapie de manière largement indépendante, l'absence pratique de directives du psychiatre à son endroit, l'aménagement complètement libre de temps de travail de la psychothérapeute et de ses vacances, l'absence d'une obligation de travailler et la faculté de décider de manière autonome quelle serait l'ampleur de son activité, l'acquisition en propre de ses patients, l'absence de prétention tendant à une attribution de patients par l'autre partie, la prise en charge intégrale des frais par cette psychothérapeute, le fait d'assumer elle-même le risque de l'entreprise - et corrélativement le risque très limité assumé par le psychiatre -, finalement le caractère fluctuant de sa rémunération. Certes, une place de travail et une certaine infrastructure étaient mises à sa disposition; s'y ajoutaient une certaine dépendance économique vis-à-vis du psychiatre, l'intitulé " contrat de travail " dont les parties s'étaient servies pour désigner leur accord et le fait que les cotisations sociales étaient déduites de la rémunération versée. Cela étant, ces éléments ne revêtaient pas un caractère prépondérant, d'autant que les relations s'inscrivaient dans un contexte assez spécifique : la recourante voulait exercer son activité de psychothérapeute de manière largement indépendante, mais à charge de l'assurance de base (arrêt 4A 64/2020 précité consid. 8 et 9). 2.2.1 En l'espèce, le Tribunal n'a pas formellement statué sur sa compétence d'entrée de cause et est entré en matière sur la demande formée par l'intimée, procédant à l'administration des preuves, puis à l'examen du bien-fondé de la prétention au fond. Toutefois, dans la mesure où le Tribunal pouvait s'estimer compétent sur la seule base des allégués, moyens et conclusions de la demande, sans tenir compte des objections de l'appelante, conformément à la théorie de la double pertinence, il n'y a pas lieu de revenir sur ce point. En effet, l'intimée avait allégué avoir été liée à l'appelante par un contrat de travail. Le document portant cet intitulé a été produit à

l'appui de sa demande, ainsi que le certificat de salaire concernant l'année 2020, l'attestation du 12 novembre 2020 et le courrier du 7 décembre 2020. Partant, les faits allégués à la base de la demande ainsi que les pièces fournies permettaient de retenir, *prima facie* et sur la seule base des allégations de l'intimée, alors demanderesse, l'existence d'un contrat de travail, étant relevé qu'il n'appartenait pas au Tribunal, à ce stade, d'examiner la volonté interne au moment de la conclusion du contrat et l'existence d'un acte simulé, plaidé par l'appelante. En tout état, le fait de retenir la compétence du Tribunal en application de la théorie des faits de double pertinence n'exclut pas la possibilité que le juge parvienne à la conclusion que le fait doublement pertinent censé fonder sa compétence ne soit pas réalisé.

2.2.2 La volonté des parties de se lier contractuellement n'est pas remise en cause. Le litige porte uniquement sur la question de savoir si celles-ci avaient la réelle et commune intention de conclure un contrat de travail. Il n'est pas contesté que les parties ont signé un contrat intitulé " contrat de travail pour la psychothérapie déléguée " le 21 décembre 2018, qui prévoyait l'exercice par l'intimée de psychothérapies déléguées dans le cabinet et sous la surveillance de l'appelante, et qui contenait certaines clauses usuelles d'un contrat de travail, soit les vacances et le régime des assurances sociales. Le Tribunal a également relevé l'existence de fiches de salaire délivrées par l'appelante à l'intimée sur lesquelles étaient mentionnées les cotisations sociales usuelles, et le fait que l'intimée ait effectivement été déclarée aux assurances sociales. Il s'est par ailleurs appuyé sur l'attestation signée le 12 novembre 2020 par l'appelante, qui certifiait que l'intimée avait travaillé pour elle à raison de 20% durant une certaine période, considérant qu'il était peu probable que l'appelante ait pris le risque d'établir un faux dans les titres uniquement pour rendre service à l'intimée. L'appelante soutient toutefois que les parties avaient voulu créer l'apparence d'un contrat de travail, raison pour laquelle de tels documents avaient été établis. Elle reproche aux premiers juges de s'être arrêtés aux expressions et dénominations contenues dans ceux-ci, insistant sur la nécessité, qui existait alors selon elle, de conclure formellement un contrat de travail pour permettre à l'intimée de voir ses prestations prises en charge par l'assurance-maladie. La question juridique pertinente consiste donc à déterminer si la conclusion de ce contrat est intervenue uniquement en apparence. Pour cela, la commune et réelle intention des parties doit être déterminée, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations inexactes dont elles ont pu se servir pour déguiser la nature véritable de la convention. Il résulte du dossier que l'arrivée de l'intimée au sein du cabinet de l'appelante avait pour objectif de permettre à la première d'exercer sur délégation de la seconde. Contrairement à ce qu'affirment les parties à ce sujet, il n'existe pas de présomption que ce genre de relation doive être qualifiée de contrat de travail. La témoin H\_\_\_\_\_ l'a d'ailleurs confirmé, bien qu'il apparaisse probable que les parties ne l'aient pas compris au vu des explications que celle-ci a fournies à l'appelante, lesquelles étaient essentiellement dirigées sur la solution du contrat de travail, modèle de contrat qu'elle a d'ailleurs fourni à l'appelante. Les relations entre le psychiatre et le psychologue souhaitant mettre en œuvre des psychothérapies déléguées peuvent ainsi être régies par d'autres types de contrat. En l'espèce, deux contrats ont été conclus: un contrat de sous-location entre l'appelante et la société de l'intimée, et un contrat intitulé " contrat de travail " entre l'appelante et l'intimée personnellement. En parallèle à la conclusion du contrat de sous-location, l'intimée a déplacé le siège de sa société à Genève et inscrit l'adresse du cabinet des époux A\_\_\_\_\_/G\_\_\_\_\_ en tant qu'adresse de sa société. Elle a par ailleurs admis avoir conservé une activité indépendante qu'elle exerçait au sein du cabinet genevois ainsi que dans le canton de Vaud, où elle était autorisée à proposer des psychothérapies. Elle a également

admis avoir pris un emploi à 60% en 2020. Ainsi, l'intimée ne consacrait pas toute sa force de travail à l'activité de psychothérapie déléguée, de sorte qu'elle n'était pas dépendante économiquement de l'appelante sous cet angle. Par ailleurs, si le second contrat contient certaines clauses usuelles d'un contrat de travail, en particulier un droit aux vacances et le régime des assurances sociales, il ne prévoit rien s'agissant du temps de travail (bien qu'il fasse état d'un " horaire irrégulier "), du taux d'occupation, du droit au salaire en cas de maladie, de l'éventuelle compensation des heures supplémentaires ou encore du devoir de diligence et de fidélité auquel aurait été soumise l'employée. La rémunération de la psychologue était de plus fixée en fonction des honoraires encaissés par celle-ci et non en fonction d'un salaire horaire fixé contractuellement, ce qui est confirmé par le tableau produit, auquel s'est référée la témoin I\_\_\_\_\_. Il résulte de ce tableau que l'appelante conservait une marge de 10% desdits honoraires pour couvrir les frais administratifs (étant rappelé que le coût du bureau dans lequel exerçait l'intimée était couvert par le loyer versé par E\_\_\_\_\_ SARL) et que l'intégralité des cotisations sociales était ponctionnée sur les honoraires encaissés par la psychologue, y compris la part qui aurait dû être supportée par l'employeur, ce qui semble correspondre à l'autre possibilité de rapports contractuels évoquée par la témoin H\_\_\_\_\_, soit le contrat de mandat. De plus, il est prouvé par pièces que c'est l'intimée qui a payé, par l'intermédiaire de sa société, la prime d'assurance-accident dont devait s'acquitter l'appelante. Les allégations de l'intimée, qui a soutenu s'en être acquittée sur demande de la psychiatre, laquelle s'était engagée à la rembourser, ne sont appuyées par aucun élément du dossier et sont guère convaincantes. En particulier, les courriers adressés par son mandant à l'appelante après la résiliation de son contrat n'en font aucunement état. Il résulte ainsi de ce qui précède que l'intimée assumait dans une large mesure le risque économique de l'entreprise liée à l'activité de délégation, celui assumé par l'appelante étant de facto très limité au vu de la répartition des frais entre les parties. Le fait qu'un " salaire " ait été versé pour la première fois à l'intimée en juillet 2019, soit après six mois d'activité, et que les versements aient été irréguliers, sans que celle-ci ne s'en plaigne, corrobore également l'existence d'un accord des parties sur le fait que leurs relations n'étaient pas régies par un quelconque contrat de travail. Il résulte en effet du dossier que l'intimée a attendu plus de deux ans et demi (soit jusqu'au 24 août 2021) pour réclamer le paiement de son prétendu " salaire ", quand bien même elle avait mandaté un avocat à la fin de l'année 2020 pour la représenter dans le cadre du présent litige. Elle n'a par ailleurs pas allégué que l'appelante ne lui aurait pas transmis régulièrement ses fiches de salaire, et a reçu son certificat de salaire pour l'année 2020 en février 2021, de sorte qu'elle était en mesure de chiffrer ses prétentions bien avant d'introduire son action. Du reste, les allégations de l'intimée concernant d'éventuelles réclamations adressées oralement à l'appelante à ce sujet (formulées pour la première fois lors de son audition par le Tribunal) ne sont appuyées par aucun élément du dossier et apparaissent peu crédibles. Le dossier permet en outre de retenir que l'appelante pouvait décider de manière autonome de l'ampleur de son activité, du moins pour la période antérieure au 28 octobre 2019. En effet, les parties n'ont fourni aucune pièce permettant de déduire qu'elles s'étaient mises d'accord pour que l'intimée exerce une activité de délégation à 50%, étant relevé que le contrat du 21 décembre 2018 ne fixe pas de taux d'occupation et fait référence à l'horaire irrégulier de l'intimée. Cette dernière s'est d'ailleurs contredite à ce sujet, en soutenant que l'appelante devait lui adresser des patients pour qu'elle puisse être occupée à 50%, tout en admettant que l'appelante ne lui avait jamais assuré un taux minimum d'activité ou un nombre minimum de patients en délégation par semaine ou par mois. L'absence de prétention écrite

tendant à une attribution de patients par la psychiatre ou le caractère fluctuant de sa rémunération corroborent le fait que la psychologue disposait d'une certaine liberté dans l'organisation de son travail. L'intimée fait valoir qu'elle exerçait sous la surveillance de l'appelante, qui disposait d'un pouvoir décisionnel sur sa manière de travailler, ce qui démontrerait l'existence d'un contrat de travail. Si elle a contesté que la psychologue avait rendu compte de son activité, l'appelante a en revanche admis que, dans le cadre de la délégation, elle avait discuté des suivis avec celle-ci et qu'elle avait rencontré au moins une fois chacun des patients suivis en délégation. Cela étant, ce contrôle est inhérent au système de la psychothérapie déléguée et ne permet pas, à lui seul, de retenir un rapport de subordination. S'il faut tenir compte du fait que la profession libérale de psychologue déléguée implique une certaine autonomie, il doit également être relevé qu'il ne résulte pas de la procédure que l'appelante aurait fait preuve d'autorité, typique d'un rapport de subordination ou qu'elle disposait d'un certain pouvoir d'ingérence. Le dossier ne contient ainsi aucune trace de directives de la psychiatre à l'endroit de la psychologue. L'intimée ne peut, enfin, rien tirer des déclarations de la témoin H\_\_\_\_\_, qui s'est contentée d'expliquer de façon abstraite comment fonctionnait, selon elle, le système de la délégation. Au vu de ce qui précède, il doit être retenu que le " contrat de travail " conclu par les parties et les autres documents fournis dans ce cadre ne correspondaient pas à la volonté réelle des parties. En effet, celles-ci ne souhaitaient pas que leurs relations soient régies par les règles du contrat de travail, l'intimée désirant exercer son activité de manière largement indépendante, mais à la charge de l'assurance maladie de base. La référence faite à un contrat de travail par l'appelante dans son courrier du 7 décembre 2020 adressé à l'intimée par l'entremise de son conseil ne suffit pas à retenir le contraire, vu l'accord des parties de créer l'apparence de cet acte à l'égard des tiers, y compris leurs avocats, et le fait que l'appelante ne pouvait déduire à ce stade que l'intimée entendait formuler des prétentions financières à son encontre, basées sur le contrat simulé. Il en va de même de l'attestation rédigée le 12 novembre 2020 par la psychiatre, étant relevé qu'il résulte des déclarations des parties que la remise d'un tel document était requise dans le cadre de la formation de l'intimée, celle-ci devant prouver ses heures de pratique. En tout état, la relation contractuelle entre l'appelante et l'intimée ne présentait pas les caractéristiques d'une relation de travail, telles qu'une relation de subordination (que ce soit sous l'angle personnel, organisationnel, temporel ou encore économique, le devoir de contrôle et de surveillance exercé par l'appelante étant propre au système de la délégation) ou une obligation de fournir un travail. Les seuls éléments plaidant en faveur de l'existence d'un contrat de travail sont en réalité les dénominations utilisées par les parties lors de la rédaction de certains documents (contrat, fiches de salaire, attestation et courrier). L'appel s'avère par conséquent fondé, le Tribunal ayant retenu à tort l'existence d'un contrat de travail. Le jugement entrepris sera ainsi annulé et l'intimée déboutée des fins de sa demande en paiement dans la mesure où ses prétentions sont déduites de l'existence d'un contrat de travail.

### **E. 2.3**

Conformément à la jurisprudence du Tribunal fédéral, il y a lieu d'examiner si les prétentions de l'intimée, soit celles admises par le Tribunal et celles qu'elle fait valoir en appel, reposent sur un autre fondement que le contrat de travail, dont l'existence a été retenue à tort par les premiers juges. Tel n'est toutefois pas le cas. L'intimée a en effet fondé ses calculs sur un total d'heures correspondant à un taux d'activité de 50%, puis de 20%, multiplié par un prétendu salaire horaire. Elle n'a en revanche jamais soutenu que l'appelante n'aurait pas correctement pris en considération le nombre de patients traités et

ne lui aurait par conséquent pas reversé les montants qui lui revenaient à ce titre. Dès lors, l'intimée doit être déboutée de l'entier de ses conclusions sur appel joint.

### **E. 3**

3.1 Lorsque l'autorité d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais de première instance (art. 318 al. 3 CPC). Les frais sont mis à la charge de la partie succombante (art. 106 al. 1 CPC). En l'occurrence, le Tribunal a arrêté les frais judiciaires à 1'110 fr. compte tenu de la valeur litigieuse supérieure à 75'000 fr. (art. 69 RTFMC et 19 al. 3 let. c LaCC), ce qui n'est pas critiqué en appel. Ils seront mis à la charge de l'intimée qui succombe aux termes du présent arrêt (art. 106 al. 1 CPC). Elle sera entièrement compensée par l'avance de même montant versée par celle-ci, qui demeure acquise à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC). S'agissant d'un litige de droit du travail, c'est à raison que le Tribunal n'a pas alloué de dépens de première instance (art. 22 al. 2 LaCC).

### **E. 3.2**

Les frais judiciaires d'appel et d'appel joint seront arrêtés à 1'500 fr. (art. 71 RTFMC et 19 al. 3 let. c LaCC), compensés avec l'avance fournie par l'intimée, qui reste acquise à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC), et mis à charge de l'intimée qui succombe (art. 106 al. 1 CPC). Il ne sera pas alloué de dépens d'appel (art. 22 al. 2 LaCC). \* \* \* \* \* PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes : A la forme : Déclare recevables l'appel interjeté le 15 mai 2023 par A\_\_\_\_\_ contre le jugement JTPH/93/2023 rendu le 27 mars 2023 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/16341/2021, ainsi que l'appel joint formé le 21 juin 2023 par B\_\_\_\_\_ contre ce même jugement. Au fond : Annule le jugement entrepris et statuant à nouveau : Déboute B\_\_\_\_\_ de ses conclusions à l'encontre de A\_\_\_\_\_. Arrête les frais judiciaires de première instance à 1'110 fr., les compense avec l'avance de frais fournie par B\_\_\_\_\_, qui reste acquise à l'Etat de Genève et les met à la charge de cette dernière. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires d'appel et d'appel joint à 1'500 fr., les compense avec l'avance de frais fournie par B\_\_\_\_\_, qui reste acquise à l'Etat de Genève et les met à la charge de cette dernière. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens d'appel. Siégeant : Madame Paola CAMPOMAGNANI, présidente; Madame Marie-Noëlle FAVARGER SCHMIDT, Monsieur Thierry ZEHNDER, juges assesseurs; Madame Fabia CURTI, greffière. Indication des voies de recours et valeur litigieuse : 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.