

GE_GERICHTE C/17477/2005 vom 22. November 2006

GE Cour de justice, 2006-11-22, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_17477_2005

FR: GE_GERICHTE C/17477/2005 du 22 novembre 2006

IT: GE_GERICHTE C/17477/2005 del 22 novembre 2006

Regeste

; CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL ; COMPTABLE ; ENTREPRISE DE COMMUNICATION ET DE TRANSPORT ; COMPÉTENCE RATIONE MATERIAE ; MANDAT ; CONTRAT ; PRINCIPE DE LA CONFIANCE (INTERPRÉTATION DU CONTRAT) ; AUTONOMIE ; INSTRUMENT DE TRAVAIL ; RAPPORT DE SUBORDINATION | T, comptable auprès d'une fiduciaire, s'occupait de la comptabilité d'E. E résilie le contrat avec la fiduciaire et propose à T de continuer ses activités aux mêmes conditions. Aucun contrat de travail écrit n'a été signé avec T, alors que tous les employés d'E en ont un. L'interprétation de la convention signée entre T et E tend à conclure à l'existence d'un mandat. T exerçait des activités annexes. Elle tenait une boutique de prêt-à-porter. Elle utilisait son propre matériel informatique pour tenir la comptabilité d'E. Elle n'était pas soumise hiérarchiquement au directeur d'E. Elle organisait son temps de travail librement et prenait ses vacances quand elle le souhaitait. Le lien de subordination fait défaut. Aucun contrat de travail n'ayant lié les parties, le Tribunal et la Cour d'appel des prud'hommes ne sont pas compétents à raison de la matière. | CO.319; LJP.1; LJP.50; LJP.59

Erwägungen

E. 1

E _____ est une association avec siège dans le Canton de Genève.

E. 2

A compter de l'année 1981, l'association a confié la tenue de sa comptabilité à une fiduciaire, dans laquelle travaillait T _____.

E. 3

Courant 1983, T _____ a quitté cette fiduciaire, s'étant vu proposer par les dirigeants de E _____ de continuer à s'occuper de la tenue de la comptabilité de l'association, aux mêmes conditions que celles précédemment convenues avec la fiduciaire. Aucun document écrit n'a formalisé cette collaboration. Dans le courant de l'année 1987, alors qu'elle avait besoin d'un justificatif de revenus, l'association a établi une « convention » datée du 1^{er} mai 1987 indiquant que « T _____ a la charge de la tenue de la trésorerie et de la comptabilité de la E _____. Les prestations versées à T _____ sont de 5'300.- fr. par trimestre ».

E. 4

L'activité de T _____ pour le compte de l'association s'étendait sur deux jours par semaine au début puis sur un jour toutes les deux semaines dès que la comptabilité a été informatisée. L'informatisation de la comptabilité a été réalisée à l'initiative et par les soins

de T_____.

E. 5

T_____ avait acquis son propre ordinateur pour l'exercice de son activité auprès de E_____.

E. 6

A côté de son activité de comptable, T_____ exploitait une boutique de prêt-à-porter. T_____ ne bénéficiait pas d'une adresse électronique au sein de l'association mais utilisait sa propre adresse électronique « T_____@xxxxxxxxxxx.xxx »

E. 7

T_____ faisait figurer, dans la comptabilité de l'association, sa rémunération dans le compte « frais de comptabilité et contrôle » et non dans la rubrique « salaires et charges sociales ».

E. 8

T_____ s'était de sa propre initiative affiliée à la Caisse de Compensation de l'E_____ le 1^{er} mai 1987 puis à la Caisse de Prévoyance Professionnelle le 1^{er} janvier 1999.

E. 9

Par lettre du 28 janvier 2005, T_____ a indiqué au directeur général d'E_____, A_____, qu'elle cesserait son activité le 28 février 2005 au motif qu'elle ne figurait pas dans le nouvel organigramme de l'association et qu'elle en concluait que son poste semblait ainsi avoir été supprimé en dépit des 24 années de loyauté au service de l'association; elle indiquait dès lors que « la seule solution qui s'impose est de cesser mes relations de travail avec l'E_____ ».

E. 10

Par lettre de son conseil du 10 mai 2005, T_____ a fait valoir diverses réclamations salariales auprès de l'association. D. Par demande déposée le 29 juillet 2005 au greffe de la juridiction des prud'hommes, T_____ a assigné l'E_____ en paiement des montants suivants : 5'802.45 fr. à titre de salaires pour les mois de février et mars 2005, avec intérêts moratoires, 3'864.25 fr. à titre d'indemnités pour vacances non prises en 2004 et 2005, avec intérêts moratoires, 8'280.- fr. à titre de rémunération de 40 heures supplémentaires, avec intérêts moratoires, 4'115,70 fr. à titre de remboursement d'achat de deux ordinateurs portables, avec intérêts moratoires, 23'200.- fr. à titre d'indemnité de départ, correspondant à huit mois de salaires, avec intérêts moratoires. A l'appui de sa réclamation, T_____ a indiqué avoir travaillé pour le compte de l'association sur la base d'un contrat de travail de durée indéterminée depuis 1981. La démission notifiée le 28 janvier 2005 prenait ainsi effet le 30 avril 2005 compte tenu du délai de congé. Elle a en outre indiqué que les dépenses inconsidérées de la nouvelle direction l'avaient amenée à attirer l'attention de l'association sur cette anomalie, situation qui avait été très mal perçue et qui avait eu un effet de mobbing à son encontre. E. Par mémoire de réponse du 20 septembre 2005, E_____ a conclu à l'irrecevabilité de la demande de T_____ au motif que le tribunal était incompétent *ratione materiae*. L'association a indiqué que tous ses employés étaient au bénéfice d'un contrat de travail écrit qu'ils devaient retourner dûment signé, que l'activité de consultante de T_____ répondait à ses souhaits dès lors

qu'elle ne désirait pas être liée par une relation de travail, qu'elle bénéficiait dans son activité d'une large liberté de mouvement puisqu'elle n'avait aucun honoraire de travail à respecter et aucune obligation d'annoncer ses vacances, et que T_____ avait d'autres occupations, notamment celles relatives à la gestion d'une boutique de prêt-à-porter pour laquelle elle utilisait une adresse électronique personnelle « T_____@xxxxxxxxxxx.xxx » également utilisée dans le cadre de son activité avec l'association alors que tous les employés avaient une adresse électronique professionnelle. E_____ a également relevé que T_____ s'était de sa propre initiative affiliée à la caisse de compensation de l'association le 1^{er} mai 1987 puis auprès de la caisse de prévoyance professionnelle le 1^{er} janvier 1989 et qu'elle faisait figurer dans la comptabilité de l'association sa rémunération dans le compte « frais de comptabilité et contrôle ». Enfin l'association a relevé que T_____ avait toujours été considérée comme une consultante et que sa prise de position le 25 janvier 2005 faisant état d'un contrat de travail avait suscité une réaction de la direction s'étonnant de ce nouveau statut qui ne correspondait pas aux accords convenus. F. Dans le cadre de l'instruction du litige devant le tribunal des prud'hommes, il est ressorti que, après le déménagement de l'association à Z____, la présence de T_____ s'étendait sur un jour tous les quinze jours, en général le mercredi, bien que ce jour ne soit pas fixe; T_____ ne disposait pas de signature sociale et les paiements comptables étaient signés par le trésorier et le directeur général. Tous les certificats de salaire concernant les employés, ainsi que les attestations-quittance pour l'administration fiscale, étaient signés par T_____ qui avait également signé son propre certificat de salaire pour la déclaration d'impôt établi le 18 janvier 2005 pour l'année 2004. G. Le tribunal des prud'hommes a procédé à des enquêtes en auditionnant plusieurs témoins. Le témoin A_____ a indiqué que T_____ avait travaillé au sein de l'association en qualité de consultante à raison d'une demi-journée tous les quinze jours. Elle n'avait pas d'horaire régulier et ne recevait pas d'instructions directes de sa part, le témoin n'ayant au demeurant aucune connaissance de ses vacances. Le témoin B_____ a déclaré avoir collaboré avec T_____ de 1986 à 2004, cette dernière ayant été mandatée par l'association en qualité de comptable. Le témoin a précisé que les tâches qui lui avaient été confiées avaient été « outsourcées », raison pour laquelle elle avait un statut différent de celui des autres employés qui étaient au bénéfice d'un contrat de travail établi lors de leur engagement. Selon le témoin, T_____ n'avait pas d'horaires de travail particulier et utilisait son propre matériel informatique dont l'achat avait été effectué à son initiative et qui n'avait fait l'objet d'aucun remboursement. Le témoin C_____, adjointe au directeur général de l'association, a indiqué que T_____ ne faisait pas partie du staff de l'association, dont tous les membres possédaient un contrat de travail alors que les externes étaient au bénéfice d'un contrat de mandat. Le témoin a précisé que les employés disposaient également d'une adresse électronique professionnelle et qu'il n'y avait jamais eu de décompte de vacances pour T_____. Le témoin D_____, trésorier de l'association, a précisé qu'à sa connaissance, T_____ était consultante –, soit avec un statut différent de celui des autres employés. T_____ venait une ou deux fois par semaine à l'association mais ne faisait pas partie du personnel et le témoin s'est souvenu avoir vu un contrat spécifiant qu'elle était au bénéfice d'un rapport de mandat. Le témoin F_____ a déclaré ignorer le statut de T_____ au sein de l'association mais savoir qu'elle venait un peu plus qu'une demi-journée toutes les deux semaines et ne pas connaître l'adresse professionnelle de T_____. H. Par jugement sur compétence du 9 mars 2006, le tribunal des prud'hommes a déclaré irrecevable la demande

en paiement déposée par T_____ à l'encontre de l'E_____. En substance, le tribunal a relevé que les éléments recueillis dans le cadre de l'instruction du litige permettaient de retenir que T_____ n'était pas liée à l'association par un contrat de travail mais par un contrat de mandat. L'absence de hiérarchie avec le directeur général, l'organisation de son emploi du temps, la libre prise de ses vacances, l'utilisation de son propre matériel informatique, l'adresse électronique personnelle ainsi que la rubrique comptable de sa rémunération plaident en faveur d'une relation de mandat. Le tribunal a également fustigé T_____ qui avait signé, par pure convenance personnelle, les documents administratifs concernant sa position au sein de l'association, qui auraient dû revêtir la signature d'un responsable de l'association. I. Dans son appel du 12 avril 2006, T_____ reproche au tribunal d'avoir mal apprécié les faits du litige et les témoignages recueillis dans la procédure. Elle sollicite notamment l'audition de l'ancien directeur général de l'association, G_____ et d'une ancienne employée de l'association, H_____. T_____ se plaint également du comportement de A_____ et de B_____ à son encontre qui relevait de mobbing au motif qu'elle avait révélé certains dysfonctionnements au sein de l'association. K. Dans son mémoire de réponse du 1^{er} juin 2006, l'E_____ a rappelé les différents témoignages recueillis dans la procédure et les pièces versées au dossier pour obtenir que l'activité de T_____ relevait d'un contrat de mandat. A l'audience de ce jour, la Cour d'appel des prud'hommes a procédé à l'audition de H_____, l'audition de G_____ n'ayant pu être recueillie compte tenu de son grand âge et l'appelante ayant de ce fait renoncé à son audition. H_____ a indiqué avoir été employée de l'association depuis août 1993 jusqu'en 2006 en qualité d'assistante de direction. Elle a précisé avoir signé un contrat de travail et avoir été en contact avec T_____ qui, pour elle, ne bénéficiait pas d'un statut particulier; elle était la comptable de l'association où elle venait à intervalles réguliers exercer son activité. Elle a précisé qu'elle était informée de la venue de T_____ qui, au même titre que le directeur général, ne présentait pas de décompte de vacances. Elle a également précisé que T_____ avait, dans le cadre de ses attributions, tiré la sonnette d'alarme en 2005 et que cette situation avait conduit à sa séparation avec les instances dirigeantes de l'association.

EN DROIT 1. Interjeté dans le délai et la forme prescrits par la loi, l'appel de T_____ est recevable (art. 59 LJP). 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, 2002, p. 41 ss; Aubert, Commentaire romand, 2003, n° 1.14 ad. art. 319 CO; Engel, Contrats de droit suisse, 2^{ème} édition, p. 292; Schweingruber, Commentaire du contrat de travail selon le code fédéral des obligations, p. 20) : 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. 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, loc. 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, 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). Le critère de la subordination doit cependant être relativisé pour les employés de professions typiquement libérales ou pour les cadres dirigeants. En effet, dans ces situations, l'activité fournie par le travailleur s'exerce plus librement. Seule demeure en l'occurrence une subordination purement organisationnelle du travailleur aux directives de l'employeur (CAPH du 11 septembre 1996 en la cause X/1326/95; Rehbinder, *Berner Kommentar* n° 42, ad. art. 319 CO). 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, loc. cit. n° 49 ad. art. 319 CO; Tercier, *Les contrats spéciaux*, 2^{ème} éd. N° 3943 et les références citées). Pour savoir s'il y a un rapport de dépendance, caractéristique du contrat de travail, il convient d'examiner l'ensemble des circonstances concrètes. Il faut se demander si le débiteur de la prestation de travail est intégré dans l'entreprise du créancier et si des directives et des instructions contraignantes déterminent l'accomplissement de son travail. Sur ce point, 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). Un indice en faveur de l'existence d'un contrat de travail peut également être trouvé dans le fait que le créancier déduit les cotisations sociales de la rémunération due au travailleur et les ajoute à ses propres prestations patronales versées aux assurances sociales (ATF du 6 mars 2000 en la cause 4C.331/1999). De même, les clauses prévoyant un délai de congé, des vacances, un salaire en cas de maladie ou une interdiction de concurrence sont considérées comme typiques du contrat de travail (Aubert, loc. cit. n° 19 ad. Art. 319 CO, cf. é.g. Wyler, loc. cit. p. 3 ss).

3. Il ressort des faits rapportés à la procédure que T_____ a commencé son activité pour l'association sous couvert d'un statut d'employée d'une fiduciaire qui était liée à E_____ par un contrat de mandat. Il ressort également des débats que, lorsque T_____ a quitté cette fiduciaire en 1983 ou 1984, les représentants de l'association ont souhaité que cette collaboration perdure sous les mêmes conditions, T_____ recevant la rémunération qui était jusqu'alors dévolue à la fiduciaire. Il découle également des débats que T_____ n'était pas au bénéfice d'un contrat de

travail écrit alors que les relations de service avec tous les employés de l'association étaient régies par un contrat de travail écrit. Le seul document établi entre les parties réside dans la convention du 1^{er} mai 1987 dont l'interprétation conduit à admettre que son contenu relève plus d'un contrat de mandat que d'un contrat de travail. Les débats ont en outre démontré que T_____ exerçait une activité annexe en qualité d'exploitante d'une boutique de prêt-à-porter, qu'elle utilisait son propre matériel informatique pour l'exécution de ses tâches auprès de l'association, qu'elle n'avait jamais demandé le remboursement du matériel informatique ainsi acquis pour son activité, qu'elle bénéficiait d'une adresse électronique privée alors que l'ensemble des employés utilisaient une adresse professionnelle, qu'elle ne sauvegardait pas les données informatiques sur le serveur central de l'association et qu'elle avait elle-même fait figurer sa rémunération, dans les comptes de l'association, sous une rubrique « comptabilité et contrôle » et non sous la rubrique « salaires et charges sociales » qui était utilisée pour les employés de l'association. Les témoignages recueillis à la procédure ont en outre démontré que T_____ n'était pas soumise hiérarchiquement au directeur général de l'association, qu'elle organisait son temps de travail librement qu'elle venait un jour par quinzaine en fonction de ses disponibilités même si le mercredi était généralement retenu et qu'elle n'était pas soumise à un contrôle de ses vacances qu'elle prenait en fonction de ses souhaits. Toutes ces considérations conduisent la Cour d'appel à nier l'existence d'une relation de travail dont les éléments caractéristiques, notamment celui relatif au lien de subordination, font en l'espèce défaut. La Cour d'appel relève en outre que T_____ ne pouvait ignorer son statut de consultante dès qu'elle était parfaitement au courant des procédures internes de l'association puisqu'elle établissait et signait – bien que ne bénéficiant pas de la signature sociale – tous les documents administratifs liés au personnel de la société. Ce faisant, T_____ ne pouvait ignorer qu'elle ne bénéficiait pas du même statut que les autres employés. T_____ ne peut tirer aucun argument du certificat de salaire établi pour l'année 2004 et produit à la procédure dès lors que ce document a été signé par ses seuls soins et ne porte pas la signature d'un représentant autorisé de l'association. La Cour d'appel ne peut donc inférer de cette seule circonstance l'existence d'une relation de travail. Enfin, T_____ ne peut tirer argument des témoignages de D_____, F_____ et H_____ qui ont dit ignorer le statut de T_____ au sein de l'association mais qui ont néanmoins rappelé leurs propres obligations d'employés, obligations qui n'étaient pas opposables à T_____. La Cour d'appel retiendra ainsi que la collaboration de T_____ et d'E_____ ne peut être qualifiée de contrat de travail et le jugement du tribunal des prud'hommes sera confirmé.

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