

GE_GERICHTE C/17900/2003 vom 1. Juni 2005

GE Cour de justice, 2005-06-01, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_17900_2003

FR: GE_GERICHTE C/17900/2003 du 1 juin 2005

IT: GE_GERICHTE C/17900/2003 del 1 giugno 2005

Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; EMPLOYÉ DE MAISON; COMPÉTENCE RATIONE MATERIAE; PARENTÉ; FARDEAU DE LA PREUVE ; DÉCISION D'IRRECEVABILITÉ | T, nièce de E, n'a pas démontré à satisfaction de droit qu'elle fournissait un travail dans une mesure notablement supérieure à ce qui pourrait être demandé à la fille aînée d'une famille nombreuse. Elle n'a pas non plus prouvé qu'elle aurait été soumise à des horaires de travail définis et que l'activité qu'elle aurait déployée l'était de manière dépendante et sous la direction et les instructions de E. L'élément de salaire faisait en outre défaut. Partant, l'existence d'un contrat de travail n'a pas été prouvée, de sorte que la Juridiction des prud'hommes n'est pas compétente. | LJP.1; CC.8; CO.319.al1

Erwägungen

E. 1

Interjeté dans les forme et délai prévus par la loi (art. 59 de la Loi sur la Juridiction des prud'hommes, ci-après LJP), l'appel de E _____ est recevable, dès lors que le jugement a été reçu le 30 septembre 2004, et l'acte d'appel expédié le 1^{er} novembre 2004. L'appel incident déposé par T _____ est également recevable (art. 62 LJP).

E. 2.1

Les Tribunaux examinent d'office s'ils sont compétents *ratione materiae* (art. 50 al. 2 de la Loi sur la juridiction des prud'hommes ; ci-après LJP). Pour appliquer une règle de 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). En vertu de l'article 1^{er} al. 1^{er} LJP, 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 code des obligations (ci-après CO). Elle statue ainsi sur la base des dispositions de droit privé régissant le contrat de travail. 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 (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; Rehbinder, 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 distinguer les critères matériels véritablement constitutifs du rapport de travail 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. Il sied de souligner qu'en vertu du principe de la liberté contractuelle, les parties à un contrat sont libres, postérieurement à sa conclusion, d'en changer la nature. A ce titre, l'employeur peut céder son droit à la prestation de travail à un tiers dans certaines limites. Selon l'article 8 du Code civil (ci-après CC), chaque partie doit, si la loi ne prescrit le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit. Pour toutes les prétentions relevant du droit privé fédéral, l'article 8 CC répartit le fardeau de la preuve, auquel correspond en principe le fardeau de l'allégation, et les conséquences de l'absence de preuve ou d'allégation (ATF 127 III 519, consid. 2a, et les références citées; Hohl, Procédure civile, tome I, n. 786 ss).

E. 2.2

En l'espèce, il ressort des différents témoignages, que T_____ aidait sa tante dans la tenue de sa maison. Cela étant, T_____ n'a pu démontrer à satisfaction de droit qu'elle fournissait un travail dans une mesure notablement supérieure à ce qui pourrait être demandé à la fille aînée d'une famille nombreuse. En effet, il n'est pas contesté que la demanderesse s'est occupée des enfants de manière régulière, en les amenant plusieurs fois par jour à l'école, il est également établi qu'elle faisait parfois la lessive et les courses pour la famille, mais elle agissait cependant dans un cadre purement familial, aidant la personne qui en contrepartie l'hébergeait, la nourrissait et la blanchissait. T_____ n'a pas amené la preuve, qu'elle aurait été soumise à des horaires de travail définis et que l'activité qu'elle aurait déployée, au sein de la maison de E_____, l'était de manière dépendante et sous la direction et les instructions de cette dernière en tant qu'employeur. Par ailleurs, la rémunération, l'un des éléments constitutifs du contrat de travail fait défaut en l'espèce. En effet, E_____ a allégué, sans le prouver, le fait qu'elle versait à sa nièce, à titre d'argent de poche, la somme de fr. 1'000.- par mois. Cet élément a été contesté par T_____, qui allègue n'avoir jamais reçu le moindre franc pendant la durée de son séjour chez sa tante, ce qui est d'ailleurs contredit par le témoin H_____. En conclusion, la Cour de céans considère que T_____, qui a pu toucher de l'argent de poche comme un enfant de la famille, a aidé sa tante - et cela uniquement dans des activités relevant de la tenue de la maison et des enfants - au nom d'une solidarité familiale et en aucun cas dans le cadre d'un

contrat de travail. Par conséquent, il découle de ce qui précède que la Cour de céans doit se déclarer incompétente ratione materiae pour juger de la présente cause.

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