

# **GE\_GERICHTE C/27123/2007 vom 14. Mai 2009**

GE Cour de justice, 2009-05-14, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_27123\\_2007](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_27123_2007)

FR: GE\_GERICHTE C/27123/2007 du 14 mai 2009

IT: GE\_GERICHTE C/27123/2007 del 14 maggio 2009

## **Regeste**

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; SERVICES; MOYEN DE DROIT CANTONAL; CONDITION DE RECEVABILITÉ; DÉCISION D'IRRECEVABILITÉ; COMPÉTENCE RATIONE MATERIAE; RAPPORT DE SUBORDINATION ; MANDAT; PRINCIPE DE LA CONFIANCE(INTERPRÉTATION DU CONTRAT); INTERPRÉTATION CONTRA STIPULATOREM; CAISSE DE CHÔMAGE; INTERVENTION(PROCÉDURE); SUBROGATION LÉGALE | Dans cette affaire, la Cour confirme l'avis des premiers juges concernant la qualification du contrat signé entre T. et E. et intitulé « contrat de mandat ». Ce dernier, après interprétation, ne pouvait être que considéré comme tel, et non comme un contrat de travail, d'autant qu'il contenait une disposition à teneur de laquelle les parties précisaient qu'elles excluèrent être liées par un contrat de travail ou de société simple. L'accord ne contenait en outre aucune référence à l'horaire de travail ou au droit aux vacances. T. a au surplus déclaré avoir été conscient, lors de la signature du contrat, qu'il serait indépendant, adressant même par la suite une demande en ce sens à une Caisse de compensation. En conclusion, aucun rapport de subordination n'existait entre les parties, de sorte que la Juridiction des prud'hommes n'était effectivement pas compétente pour connaître de ce litige. | CO.18; CO.319; CO.320

## **Erwägungen**

### **E. 1**

L'appel a été formé dans le délai et suivant la forme prescrits par la loi. Il est partant recevable. La Cour d'appel dispose d'une cognition complète.

### **E. 2**

L'appelant soutient avoir été lié à l'intimée par un contrat de travail. Ainsi que l'ont retenu les premiers juges, la compétence ratione materiae de la juridiction des Prud'hommes présuppose, à teneur de l'art. 1 al. 1 LJP, que les parties soient ou aient été liées par un contrat de travail au sens du titre dixième du Code des Obligations.

### **E. 2.1**

L'existence d'un contrat de travail présuppose que le travailleur s'engage à mettre tout ou partie de sa force de travail au service de l'employeur, moyennant paiement d'un salaire et ce dans un rapport de subordination. Les parties conviennent ainsi d'un rapport durable, d'une durée indéterminée ou déterminée, qui ne s'éteint pas par l'échange unique d'une prestation et d'une contre-prestation et qui prévoit en principe quel temps hebdomadaire ou mensuel le travailleur doit mettre à disposition de son employeur (ATF 112 II 41 ; SJ 1990 p. 185 ; 1982 p. 202). Lorsque les parties n'ont conclu ni expressément ni tacitement de contrat de travail, la cause doit encore être examinée à la lumière de l'article 320 al. 2 CO. A teneur de cette disposition légale, le contrat est réputé conclu lorsque l'employeur accepte

pour un temps donné l'exécution d'un travail qui, d'après les circonstances, ne doit être fourni que contre un salaire. L'acceptation d'un travail aux conditions posées ci-dessus entraîne la présomption irréfutable de l'existence d'un contrat de travail. Dès que les conditions de l'art. 320 al. 2 CO sont objectivement réunies, la cause du travail fourni est présumée être le contrat de travail et non un autre rapport de droit. Ainsi entendu, l'art. 320 al. 2 CO permet d'apporter, en équité, un tempérament à la rigueur de la situation de celui qui n'a pas réclamé de salaire parce qu'il comptait être rétribué ultérieurement d'une autre manière et qui voit déçue cette attente légitime à la suite d'un événement imprévu (ATF 95 I 131 ; 90 II 443 ). Toutefois, une activité fournie contre rémunération peut également être caractéristique d'autres contrats, tels le contrat de mandat, d'entreprise ou d'agence. Le contrat de travail, outre l'obligation de fournir un travail et le paiement d'un salaire, suppose ainsi, contrairement aux autres contrats susappelés, un rapport de subordination de l'employé à l'égard de son employeur. Le rapport de subordination, élément inhérent au contrat de travail, présuppose que le travailleur est soumis à l'autorité de l'employeur pour l'exécution du contrat, du point de vue personnel, organisationnel et temporel. Le droit de l'employeur de donner des directives et des instructions appartient toutefois 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, 189; Rehbinder , Schw. Arbeitsrecht, 1988, p. 30, ch. 2 et réf. citées).

### **E. 2.2**

Pour déterminer l'objet et le contenu d'un contrat, il y a lieu de rechercher, tout d'abord, la réelle et commune intention des parties, sans s'arrêter aux expressions éventuellement erronées utilisées par les parties (art. 18 al. 1 CO). Si une telle intention ne peut pas être établie et qu'un désaccord latent subsiste, il faut alors tenter de découvrir la volonté présumée des parties en interprétant leurs déclarations de volonté selon le principe de la confiance, à savoir d'après le sens qu'un destinataire pouvait et devait leur donner (ATF 121 III 123 ; ATF 115 II 269 consid. 5a; ATF 107 II 229 consid. 4). Pour déterminer le contenu objectif du contrat, le juge peut notamment s'inspirer du texte même de l'accord, des circonstances ayant entouré sa conclusion, des circonstances antérieures ou postérieures à la conclusion, le but poursuivi par les parties et les usages (ATF 101 II 277 = JdT 1976 I 323; ATF 97 II 72 = JdT 1972 I 531). Toutefois, lorsque le texte du contrat est clair, il n'y a pas lieu d'en dénaturer le sens par la recherche d'une interprétation fondée sur des éléments extrinsèques, sauf si son contenu ne satisfait pas la logique de l'opération telle que, de bonne foi, les parties devaient la considérer (ATF 111 II 284 = JdT 1986 I 96).

### **E. 2.3**

En l'espèce, le contrat signé par l'appelant et un des directeurs de l'intimée a été rédigé par le premier nommé et ses éventuelles ambiguïtés doivent ainsi être interprétées en sa défaveur (interprétation *contra stipulatorem* ). Ce contrat est intitulé "contrat de mandat" et contient une disposition spécifique, à teneur de laquelle les parties précisent qu'elles excluent être liées par un contrat de travail ou de société simple. La tâche de l'appelant spécifiée (assistance à l'intimée dans le cadre des clients que cette dernière apporte à des brokers et à d'autres intermédiaires financiers) peut se comprendre tant dans une relation de travail que dans un mandat. Le contrat ne contient aucune disposition spécifique s'agissant d'éventuels horaires de travail ou de vacances dont bénéficierait l'appelant; au contraire, il est précisé que l'appelant dispose de toute liberté pour organiser son activité. Seule la question de la

résiliation du rapport contractuel est réglée de manière ambiguë, puisque l'art. 2 du contrat reprend une notion relevant du contrat de travail (délai de résiliation de trois mois), alors que l'art. 6 fait référence à l'art. 404 CO, soit une règle relevant du mandat et le contrat fait en outre référence à un temps d'essai, institution en principe inconnue du mandat. S'agissant de la volonté des parties, l'appelant a admis lui-même devant les premiers juges qu'à la signature du contrat, il était conscient de son statut d'indépendant et du fait que la collaboration avec l'intimée ne se concevait, dans l'esprit des parties, que s'il conservait le statut de mandataire. Son attitude ultérieure le confirme, puisqu'il a mensuellement établi une facture pour "ses services rendus", ce qui n'est pas d'usage dans le cadre d'un contrat de travail, qu'il n'a jamais réclamé le paiement de charges sociales ou l'affiliation à la caisse LPP de l'intimée, enfin et surtout qu'il a effectué des démarches auprès de la Caisse de compensation M\_\_\_\_\_ dans le but d'y être inscrit comme indépendant, affirmant à ladite caisse qu'il avait d'autres clients que l'intimée. Certes, l'appelant a travaillé dans les locaux de l'intimée et celle-ci lui a mis à disposition des cartes de visite comportant sa raison sociale - situation qui était conforme aux dispositions de l'art. 3 du contrat, aux termes duquel l'intimée devait mettre à sa disposition l'ensemble de son infrastructure. Certes encore, il apparaît que des remarques lui auraient été faites au sujet d'éventuels retards; toutefois, sur le sujet, le témoignage du témoin D\_\_\_\_\_, qui est en litige avec l'intimée et qui a discuté de la présente affaire avec l'appelant préalablement à son audition, doit être pris avec réserve et aucun renseignement précis n'a été fourni sur les circonstances dans lesquelles les dites remarques auraient été articulées. Quant au témoin I\_\_\_\_\_, dont les déclarations ont davantage de force probante, puisqu'elle n'est en litige avec aucune des parties, elle a affirmé que l'appelant disposait de la liberté de ses horaires et qu'il ne travaillait pas certains jours. Les autres témoignages, en particulier celui du témoin J\_\_\_\_\_, ne contiennent aucun élément déterminant sur le sujet. Enfin, même si l'appelant devait, comme il l'affirme, assister à certaines réunions, ce simple fait ne permet pas de conclure à l'existence d'un contrat de travail, de telles réunions pouvant également être exigées d'un mandataire (cf. par exemple les rendez-vous de chantier, pour un architecte). Quant à l'argument selon lequel il devait "rendre des comptes" à la société par l'intermédiaire du témoin I\_\_\_\_\_, la Cour relève que ledit témoin a affirmé ne pas avoir été sa supérieure hiérarchique et que "rendre des comptes" constitue également une obligation du mandataire (art. 400 CO).

### **E. 3**

En définitive, l'appelant a échoué à établir entre lui et l'intimée l'existence d'un lien de subordination, partant, l'existence d'un contrat de travail. La demande a été avec raison déclarée irrecevable. L'irrecevabilité de la demande entraîne, comme l'ont constaté les premiers juges, celle des conclusions formulées par subrogation par la Caisse de chômage A\_\_\_\_\_ intervenante. Le jugement entrepris sera dès lors confirmé. L'émolument d'appel dont l'appelant s'est acquitté (fr. 880.-) reste acquis à l'Etat de Genève. Il ne sera pas alloué de dépens à la partie intimée, l'appelant n'ayant pas plaidé de manière téméraire (art. 76 al. 1 LJP).