

GE_GERICHTE C/8250/2005 vom 2. Juni 2006

GE Cour de justice, 2006-06-02, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_8250_2005

FR: GE_GERICHTE C/8250/2005 du 2 juin 2006

IT: GE_GERICHTE C/8250/2005 del 2 giugno 2006

Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; MANDAT; VOLONTÉ RÉELLE ;
COMPÉTENCE RATIONE MATERIAE; RAPPORT DE SUBORDINATION;
INVESTISSEMENT | T, administrateur de E, start-up dont l'activité principale est la recherche d'investisseurs, facturant ses services et inscrit à l'AVS comme indépendant: pas de contrat de travail malgré la mention à titre informatif d'un horaire de travail, d'un nombre de jours de vacances, d'un délai de résiliation et d'un devoir d'information en cas de maladie. Pas de lien de subordination, T ayant investi, participé au processus décisionnel de E, ainsi qu'à sa création, et ayant accepté un statut d'indépendant. | LJP.1.a11; CO.319; CO.18

Erwägungen

E. 2

La Juridiction des prud'hommes est compétente à raison de la matière lorsque la contestation opposant les parties concerne leurs rapports découlant d'un contrat de travail au sens du titre dixième du Code des obligations (art. 1 al. 1 let. a LPJ). Afin de déterminer si le Tribunal a à juste titre décliné sa compétence, il convient donc d'examiner si le contrat ayant lié les parties est un contrat de travail. Le contrat de travail est caractérisé par quatre éléments essentiels, à savoir le fait que l'employé fournit, contre rémunération et personnellement, le travail demandé, met à disposition son temps pour une durée déterminée ou indéterminée et se trouve par rapport à son employeur dans un rapport de subordination (art. 319 al. 1 er CO, cf. SJ 1990, p. 185 ; SJ 1982, p. 202 ; Wyler , Droit du travail, 2002, pp. 41 ss). 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 (Rehbindler , Berner Kommentar, n. 49 ad art. 319 CO ; Tercier , Les contrats spéciaux, 2 ème éd., n. 3943 et les références citées ; voir aussi l'ATF 112 II 41 consid. 1a/aa, p. 46). Pour savoir s'il y a un rapport de dépendance, 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, si des directives et des instructions contraignantes (art. 321 d CO) déterminent l'accomplissement de son travail. Dans le mandat comme dans le contrat de travail, le créancier peut donner des instructions contraignantes, et le débiteur a le devoir d'avertir le créancier si les instructions ne permettent pas d'atteindre le but poursuivi. Mais, contrairement au mandataire, 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). Pour déterminer l'existence d'un contrat de travail, le juge doit rechercher, dans un premier temps, la réelle et commune intention des parties (art. 18 al. 1 er CO), le cas échéant empiriquement, sur la base

d'indices ; cette recherche débouchera sur une constatation de fait. S'il ne parvient pas à établir avec sûreté cette volonté effective, ou s'il constate que l'un des contractants n'a pas compris la volonté réelle exprimée par l'autre, il recherchera le sens que les parties pouvaient et devaient donner, selon les règles de la bonne foi, à leurs manifestations de volonté réciproques ; il résoudra ainsi une question de droit (application du principe de la confiance ; ATF 125 III 435 consid. 2a ; 122 III 118 consid. 2a). Il est certes exact que les éléments figurant dans le contrat conclu entre les parties et que souligne l'appelant tels que l'indication d'un horaire de travail, du nombre de jours de vacances et de l'obligation de requérir une autorisation pour les prendre, le délai de résiliation ou encore le devoir d'informer l'intimée en cas de maladie, tendent à démontrer un lien de subordination entre les parties et plaident ainsi en faveur d'un contrat de travail. Il n'a toutefois pas été démontré que l'appelant devait impérativement s'y conformer. Il a ainsi lui-même indiqué qu'il remplissait les demandes de vacances à titre informatif; il n'avait donc pas à demander d'autorisation pour les prendre. Il résulte par ailleurs, comme cela sera démontré ci-après, de l'ensemble des circonstances et des déclarations de l'appelant qu'il ne se trouvait pas dans une relation de subordination face à l'intimée. L'appelant n'a pas contesté avoir participé au processus de création de la société intimée, investi et participé au processus décisionnel de l'entreprise. Selon l'intimée, il était le seul à avoir conservé un statut de consultant, les autres membres, y compris l'administrateur principal, ayant opté pour un statut de salarié au moment de la constitution formelle de la société. A cet égard, l'appelant a indiqué en audience d'appel qu'il avait accepté, à la demande de l'intimée, d'avoir un statut d'indépendant et n'avait jamais demandé que son statut change. Dès lors que l'appelant a lui-même déclaré avoir un statut d'indépendant et non d'employé, la Cour constate que la volonté réelle et concordante des parties était donc de conclure un contrat de mandat et non un contrat de travail. Cette constatation résulte également du fait que l'appelant s'acquittait lui-même de l'intégralité de ses charges sociales, était inscrit tant auprès de l'AVS que du registre du commerce comme indépendant et ne remplissait, selon ses propres dires, le formulaire de demande de vacances que pour informer l'intimée. L'appelant a en outre été inscrit au mois de novembre 2001 déjà comme administrateur de l'intimée, et son contrat indiquait qu'il occupait la fonction de « directeur consultant », soit d'administrateur consultant. Son contrat a été signé par Monsieur D._____, qui n'était lui-même pas administrateur de l'intimée. L'appelant facturait par ailleurs ses services et ne percevait pas de salaire fixe. Enfin, le seul témoin entendu, ayant son bureau à côté de celui de l'appelant, n'a pas pu indiquer de qui celui-ci recevait des instructions. Au vu de l'ensemble de ces éléments, c'est à bon droit que les premiers juges ont retenu que le lien de subordination propre au contrat de travail faisait défaut et ont conclu à l'absence d'un tel contrat.

E. 3

Mal fondé, l'appel doit donc être rejeté et le jugement entrepris confirmé. La procédure étant gratuite, il n'est pas alloué de dépens (art. 343 CO, 76 LJP).

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