

GE_GERICHTE C/9658/2008 vom 3. Mai 2010

GE Cour de justice, 2010-05-03, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_9658_2008

FR: GE_GERICHTE C/9658/2008 du 3 mai 2010

IT: GE_GERICHTE C/9658/2008 del 3 maggio 2010

Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; HÔTELLERIE ET RESTAURATION; RAPPORT DE DROIT; VOLONTÉ RÉELLE; MANDAT; GÉRANT(SENS GÉNÉRAL); COMPÉTENCE RATIONE MATERIAE | La Cour annule un jugement du Tribunal des Prud'hommes par lequel ils se déclaraient incompétent ratione materiae. Les premiers Juges avaient en effet conclu à tort à l'inexistence d'un contrat de travail entre E., T1 et T2 . La Cour a considéré que T1 et T2 avaient été engagés par E. pour s'occuper de la gestion d'une buvette. Du fait de l'intitulé du contrat portant la mention "contrat de travail", du lien de subordination et des directives données par E., T1 et T2 doivent être considérés comme des employés nonobstant leur autonomie dans la gestion de la buvette. | CO.319; CO.18

Erwägungen

E. 1

Les appels ont été interjetés dans le délai utile et suivant la forme prescrite. Ils sont dès lors recevables. La cognition de la Cour d'appel est complète.

E. 2

Les appelants soutiennent avoir été liés aux intimés par un contrat de travail au sens des art. 319 et suivants CO. 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. 3

3.1 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). 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 susrappelés, 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. 3.2

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. 4

4.1 En l'espèce, les premiers juges ont d'abord retenu que les parties avaient signé un contrat intitulé "contrat de travail" le 14 août 2007 qui prévoyait une rétribution correspondant à 35 % de la recette brute de la buvette sur la vente de boissons pour dix mois d'activité. Ils ont également retenu que les appelants étaient tenus de respecter les heures d'ouverture et de fermeture de la buvette, qu'ils devaient, également, commander leurs boissons auprès de fournisseurs déterminés par les intimés et consulter le comité pour des décisions importantes. Toutefois, selon les premiers juges, les appelants bénéficiaient d'une certaine marge de manœuvre puisqu'ils effectuaient les commandes, engageaient des extras qu'ils payaient sur les revenus de la petite restauration, engageaient et rémunéraient le nettoyeur. Sur la base de ces derniers éléments, les premiers juges ont retenu que les appelants géraient librement la buvette. Sur un autre plan, les premiers juges ont souligné que T___ avait de l'expérience dans le domaine de la restauration puisque il a travaillé de 2001 à 2007 pour un restaurant en Valais et qu'il s'occupait, entre autre, de l'administration gastrosociale et devait, par conséquent, connaître les conditions salariales prévues par CCNT. Dès lors qu'il ne les aurait pas fait valoir lors de la signature du contrat avec les intimés, les premiers juges en ont déduit que les appelants n'entendaient pas, le 14 août 2007, conclure un contrat de travail avec les intimés.

E. 4.2

En l'occurrence, tant l'intitulé des contrats conclus avec les appelants le 14 août 2007, que la proposition de salaire contenue dans la note manuscrite versée à la procédure lors de l'audience de comparution personnelle devant la Cour du 5 octobre 2009 et la lettre de résiliation du 24 décembre 2007 indiquent que les parties entendaient se lier par un contrat de travail dont la rémunération serait fixée en pourcentage du chiffre d'affaires de la buvette. Les salaires des appelants étaient par ailleurs calculés et payés séparément. Certes les appelants s'étaient vu reconnaître une autonomie limitée pour l'engagement de personnel complémentaire et en matière de petite restauration, il reste qu'ils étaient subordonnés aux

intimés sur le plan personnel, organisationnel et temporel. Ainsi, selon le préambule du cahier des charges, les appelants étaient soumis à l'autorité du président et du comité du E___. Selon le même document, ils étaient également liés par les plannings établi par les intimés, ils devaient s'approvisionner auprès des fournisseurs désignés par les intimés, pratiquer les prix fixés par les intimés, remettre la totalité de leur recette et des factures à la fiduciaire de l'intimée qui tenait la comptabilité et établissait leur fiche de salaire déduction faite des charges sociales supportées par les travailleurs de sorte que, contrairement à ce qu'ont retenu les premiers juges, il y a lieu de considérer que les appelants étaient bien liés par un contrat de travail au sens des art. 319 et suivants du CO. Il résulte de ce qui précède que les prétentions que font valoir les appelants dans la présente procédure trouvent bien leur fondement dans un contrat de travail entre les parties. La compétence matérielle de la juridiction des prud'hommes est dès lors acquise, ce qui conduit à l'annulation du jugement attaqué et au renvoi de la cause aux premiers juges afin qu'ils instruisent et jugent du fond.

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