

# VD\_FINDINFO HC / 2015 / 848 vom 4. September 2015

VD Tribunal cantonal, 2015-09-04, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_findinfo\\_HC\\_\\_\\_2015\\_\\_\\_848](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2015___848)

FR: VD\_FINDINFO HC / 2015 / 848 du 4 septembre 2015

IT: VD\_FINDINFO HC / 2015 / 848 del 4 settembre 2015

## Regeste

CARACTÈRE ONÉREUX, À TITRE VOLONTAIRE, CONTRAT DE TRAVAIL, EMPLOI{TRAVAIL}, ENGAGEMENT{CONTRAT DE TRAVAIL}, TRAVAIL, RÉMUNÉRATION CONVENABLE | 319 al. 1 CO, 320 al. 2 CO

## Erwägungen

### E. 1

L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile suisse du 19 décembre 2008; RS 272]), dans les causes exclusivement patrimoniales pour autant que la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, soit de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Le délai d'appel est de trente jours (art. 311 al. 1 CPC). Formé en temps utile par une partie qui y a intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC), dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., l'appel est recevable à la forme.

### E. 2

a) L'appel peut être formé pour violation du droit ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge et doit le cas échéant appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC (Tappy, Les voies de droit du nouveau Code de procédure civile, JT 2010 III 134). Elle peut revoir librement la constatation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (ibidem, p. 135). b) En vertu de l'art. 316 al. 3 CPC, l'instance d'appel peut administrer les preuves, si elle estime opportun de renouveler l'administration d'une preuve ou d'administrer une preuve alors que l'instance inférieure s'y était refusée (Jeandin, op. cit., n. 5 ad art. 316 CPC). Les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte que s'ils sont invoqués ou produits sans retard et ne pouvaient être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise, ces deux conditions étant cumulatives (art. 317 al. 1 CPC). Il appartient à l'appelant de démontrer que ces conditions sont réalisées, de sorte que l'appel doit indiquer spécialement de tels faits et preuves nouveaux et motiver spécialement les raisons qui les rendent admissibles selon lui. En l'espèce, l'appelant a requis, à titre de mesures d'instruction, l'audition de C.\_\_\_\_\_, ancien président de l'intimée, afin qu'il soit interrogé sur « la conformité de la figure juridique de l'indépendant à la réalité de l'Association intimée et son mode de fonctionnement ». Il n'y a pas lieu de donner suite à cette réquisition de preuve, dès lors que ce témoin a déjà été entendu et que sa déposition a été largement reprise dans l'état de fait, l'appelant ayant eu tout loisir de poser toute question qu'il jugeait utile lors de cette audition. On ne voit pas en quoi il serait utile de procéder à une nouvelle audition, les faits étant au demeurant clairs.

### **E. 3**

a) L'appelant fait valoir, contrairement à ce qui a été retenu par les premiers juges, qu'il n'était pas un coiffeur indépendant et ne pouvait l'être ni au plan juridique, ni au plan matériel, soutenant dès lors que c'est bien un contrat de travail qui le liait à l'intimée. b/aa) Par le contrat individuel de travail, le travailleur s'engage, pour une durée déterminée ou indéterminée, à travailler au service de l'employeur et celui-ci à payer un salaire fixé d'après le temps ou le travail fourni (art. 319 al. 1 CO). Le contrat de travail se caractérise ainsi par quatre éléments essentiels (Rehbinder, *Berner Kommentar*, 1985, n. 42 ad art. 319 CO ; Engel, *Contrats de droit suisse*, 2 e éd., 2000, p. 292). Premièrement, le travailleur s'engage à rendre des services, soit une activité déterminée de caractère physique ou intellectuel (Tercier/Favre, *Les contrats spéciaux*,

### **E. 4**

e éd., 2009, n. 3262 ; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, *Commentaire du contrat de travail*, 3 e éd., 2004, n. 2 ad art. 319 CO ; Engel, *op. cit.*, p. 291). Deuxièmement, cette activité doit se faire au service de l'employeur ; le travailleur doit ainsi se soumettre à une relation de subordination, tant du point de vue organisationnel et temporel que personnel (Tercier/Favre, *op. cit.*, n. 3263 ; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, *op. cit.*, n. 3 ad art. 319 CO). Troisièmement, l'activité doit s'exercer pendant une certaine durée, qui peut être déterminée ou indéterminée (Tercier/Favre, *op. cit.*, n. 3264 ; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, *op. cit.*, n. 4 ad art. 319 CO). Quatrièmement, l'employeur s'engage à verser une rémunération en fonction du temps ou du travail fourni (Tercier/Favre, *op. cit.*, n. 3265 ; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, *op. cit.*, n. 5 ad art. 319 CO ; Engel, *op. cit.*, p. 291). Le rapport de subordination revêt une importance primordiale. Ce rapport se manifeste sous les aspects temporel, personnel – ou hiérarchique – et organisationnel, ou spatial. La subordination temporelle se traduit par l'obligation du travailleur de se soumettre à un horaire de travail et de rendre compte du temps consacré à son travail, ce qui implique un contrôle du temps de présence, cas échéant des heures supplémentaires (Jahrbuch des Arbeitsrechts [JAR] 1996, p. 95). La subordination personnelle implique la soumission aux directives de l'employeur dont le travailleur dépend (JAR 1996, p. 95), celui-ci décidant comment sera utilisé le temps mis à sa disposition par le travailleur (Aubert, *op. cit.*, nn. 6-10 ad art. 319 CO ; Wyler, *Droit du travail*, 3 e éd., 2014, p. 20). La subordination organisationnelle suppose l'intégration du travailleur dans la structure de l'entreprise (TF 4C.66/2006 du 28 juin 2006 ; JAR 1996, p. 95), le travailleur devant en principe travailler dans les locaux de l'employeur ou désignés par celui-ci (Aubert, *Commentaire romand, Code des obligations I*, 2013, nn. 6-10 ad art. 319 CO ; Wyler, *op. cit.*, p. 20). Le Tribunal fédéral admet que le rapport de subordination se déduit de l'ensemble des circonstances concrètes (ATF 128 III 129, JT 2003 I 10). Il peut être plus ou moins étroit selon la nature du travail accompli ; un ouvrier peu qualifié travaille à son poste, selon les horaires décidés par l'employeur et selon les instructions détaillées de son supérieur, alors qu'un employé dirigeant fixe souvent lui-même son horaire, est relativement libre de ses mouvements et ne reçoit que des instructions générales. bb) Selon l'art. 320 al. 2 CO, il y a fiction de conclusion d'un contrat de travail 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'art. 320 al. 2 CO a été institué pour 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 évènement imprévu (TF 4P.87/2002 du 20 juin 2002 c. 2.3 ; ATF 95 III 26 c. 4). L'obligation de payer un salaire est un élément essentiel du contrat de travail, en ce sens que si une personne promet ou accepte de fournir une activité non rémunérée, elle ne conclut pas un contrat de travail (TF 4A\_641/2012 du 6 mars 2013 c. 2). Pour Wyler et Heinzer (op. cit., pp. 36 et 37), l'art. 320 al. 2 CO crée une présomption irréfragable lorsque, au regard des circonstances de fait objectives, la rémunération apparaît comme l'élément unique ou principal pour lequel le travailleur fournit sa prestation. Pour que la conclusion tacite d'un contrat de travail puisse être admise, il convient que soient réunis, au regard des circonstances de fait, les éléments caractéristiques essentiels du contrat de travail que sont le motif de la rémunération, le lien de subordination, l'élément de durée et la prestation de travail ou de service. Si ces éléments font défaut, faute de pouvoir qualifier la relation envisagée de contrat de travail, la présomption est inapplicable. cc) La dénomination d'un contrat n'est pas déterminante pour évaluer sa nature juridique (ATF 131 III 217 c. 3 ; ATF 129 III 664 c. 3.1 ; TF 4C.66/2006 du 28 juin 2006 c. 2.1.1). Pour qualifier un contrat comme pour l'interpréter, le juge doit tout d'abord s'efforcer de rechercher la réelle et commune intention des parties, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations inexactes dont elles ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de la convention (art. 18 al. 1 CO). Si la volonté réelle des parties ne peut pas être établie ou si elle est divergente, le juge doit interpréter les comportements et les déclarations selon la théorie de la confiance, en recherchant comment une déclaration ou une attitude pouvaient être comprises, de bonne foi en fonction de l'ensemble des circonstances (interprétation dite objective ; ATF 132 III 268 c. 2.3.2 ; ATF 131 III 606 c. 4.1 ; ATF 129 III 664 c. 3.1 ; ATF 129 III 118 c. 2.5). Le principe de la confiance permet d'imputer à une partie, même lorsqu'il ne correspond pas à sa volonté intime, le sens objectif de sa déclaration ou de son comportement (ATF 135 III 410). La question de la qualification du contrat doit être résolue d'après les circonstances objectives – les rapports effectifs entre les parties – permettant de conclure, sous l'angle de la protection sociale accordée au travailleur, à l'existence d'un contrat de travail (art. 320 al. 2 CO ; Staehelin, Zürcher Kommentar, 4 e éd., 2006, n. 7 ad art. 320 CO). Seul l'ensemble des circonstances du cas particulier permet de déterminer si le travail est effectué de manière dépendante ou indépendante (ATF 112 II 41). La qualification d'indépendant ou de salarié attribuée par les autorités administratives ou fiscales ne lie pas le juge civil et réciproquement (ATF 129 III 664 c. 3.3 ; ATF 122 V 169 ; ATF 119 V 161), car les critères utilisés ne sont pas identiques : le droit des obligations est en effet fondé sur une dépendance juridique pour le contrat de travail, alors que le droit fiscal et les assurances sociales s'attachent à la dépendance économique pour le salarié. La distinction correspond cependant le plus souvent quant au résultat (Aubert, op. cit., n. 24 ad art. 319 CO), de sorte que l'affiliation à l'assurance-vieillesse et survivants a valeur d'indice, toutefois non décisif à lui seul (JT 2005 III 79 c. 5a). c) En l'espèce, dans la mesure où l'appelant a tout de même reçu une rémunération pour son activité, même très faible, il ne saurait être question d'activité bénévole au sens de la jurisprudence précitée (cf. TF 4A\_641/2012 du 6 mars 2013 c. 2). Le fait que l'intimée considérait l'appelant comme un bénévole n'y change rien, dès lors qu'il ne s'agit pas de s'attacher aux termes utilisés mais qu'il y a lieu de qualifier la relation juridique entre les parties. Pour autant, on ne distingue, dans leur relation juridique, aucun autre élément qui caractérise un contrat de travail. En particulier, il n'existait pas de relation de subordination entre les parties, l'intimée n'exerçant sur l'appelant aucun pouvoir de surveillance ou de contrôle de ses activités. Quant à l'appelant, il n'avait aucune obligation

de rendre compte, n'était pas intégré dans l'organisation structurelle de l'intimée et recevait sa rémunération directement des clients. En définitive, on constate que l'intimée a en réalité simplement permis à l'appelant d'occuper gratuitement un local pour son activité de coiffeur indépendant, que celui-ci effectuait par ailleurs sous sa propre responsabilité également en d'autres endroits, notamment au domicile de ses clients. C'est donc à bon droit que les premiers juges ont rejeté sa demande fondée sur la prétendue existence d'un contrat de travail. 3. Il s'ensuit que l'appel doit être rejeté selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement entrepris confirmé. L'appel apparaissant d'emblée dépourvu de chance de succès dans son résultat, la requête d'assistance judiciaire de l'appelant sera également rejetée (art. 117 let. b et 119 al. 3 CPC). S'agissant d'un litige de droit du travail, dont la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr., l'arrêt est rendu sans frais judiciaires (art. 114 let. c CPC). L'intimée n'ayant pas été invitée à se déterminer, il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens de deuxième instance.

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