

VD_GERICHTE PT14.014988 vom 6. Juli 2016

VD Tribunal cantonal, 2016-07-06, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_PT14.014988

FR: VD_GERICHTE PT14.014988 du 6 juillet 2016

IT: VD_GERICHTE PT14.014988 del 6 luglio 2016

Erwägungen

E. 41

consid. 1 a/aa p. 46 et consid. 1 a/bb in fine p. 47; cf. aussi ATF 134 III 102 consid. 3.1.2; ATF 130 III 213 consid. 2.1 p. 216), qui place le travailleur dans la dépendance de l'employeur sous l'angle personnel, organisationnel et temporel, et dans une certaine mesure économique (cf. ATF 121 I 259 consid. 3a p. 262; ATF 107 II 430 consid. 1; ATF 95 I 21 consid. 5b p. 25). Le travailleur est assujéti à la surveillance, aux ordres et instructions de l'employeur; il est intégré dans l'organisation de travail d'autrui et y reçoit une place déterminée (TF 4A_602/2013 du 27 mars 2014 consid. 3.2; TF 4A_194/2011 du 5 juillet 2011 consid. 5.6.1). Le mandataire, en revanche, doit certes suivre les instructions du mandant, mais il agit indépendamment et sous sa seule responsabilité, alors que le travailleur se trouve au service de l'employeur; d'autres indices complémentaires peuvent également aider à la distinction, tel que l'élément de durée propre au contrat de travail, alors que le mandat peut aussi n'être qu'occasionnel (TF 4A_200/2015 précité consid. 4.2.1). Les critères formels, tels que l'intitulé du contrat, les déclarations des parties ou les déductions aux assurances sociales, ne sont pas déterminants. Il faut bien plutôt tenir compte de critères matériels relatifs à la manière dont la prestation de travail est effectivement exécutée, tels que le degré de liberté dans l'organisation du travail et du temps, l'existence ou non d'une obligation de rendre compte de l'activité et/ou de suivre les instructions, ou encore l'identification de la partie qui supporte le risque économique (TF 2C_714/2010 du 14 décembre 2010 consid. 3.4.2). Le critère de la subordination doit toutefois être relativisé en ce qui concerne les personnes exerçant des professions typiquement

- 22 - libérales ou ayant des fonctions dirigeantes. L'indépendance de l'employé est alors beaucoup plus grande et la subordination est alors essentiellement organisationnelle (Wylér/Heinzer, Droit du travail, 3e éd. 2014, p. 21). Dans un tel cas, plaident notamment en faveur du contrat de travail la rémunération fixe ou périodique, la mise à disposition d'une place de travail et des outils de travail, ainsi que la prise en charge par l'employeur du risque de l'entreprise (Staelin, Zürcher Kommentar, 4e éd. 2006, n. 33 ad art. 319 CO; cf. aussi Rehbinder/Stöckli, Berner Kommentar, 2010, n. 44 ad art. 319 CO); le travailleur renonce à participer au marché comme entrepreneur assumant le risque économique et abandonne à un tiers l'exploitation de sa prestation, en contrepartie d'un revenu assuré (TF 4A_602/2013 du 27 mars 2014 consid. 3.2; Rehbinder/Stöckli, op. cit., n. 64 ad art. 319 CO). Seul l'examen de l'ensemble des circonstances du cas concret permet de déterminer si le travail est effectué de manière dépendante ou indépendante (ATF 129 III 664 consid. 3.2 p. 668; ATF 112 II 41 consid. 1 a/aa p. 46 et les références; TF 4C.419/1999 du 19 avril 2000 consid. 1 a). 3.3 En l'espèce, même sans s'en tenir à la désignation de la défenderesse comme « mandant » dans le contrat signé par les parties, il apparaît clairement que les parties n'ont pas eu l'intention de se lier par un contrat de travail (interprétation subjective

[consid. 3.2.1 supra]). Le demandeur a été engagé comme « consultant », par un contrat défini comme un « contrat-cadre », avec des rémunérations fixées en euros et calculées par journée passées à l'étranger. Quoique le demandeur en dise en procédure, la situation juridique ne pouvait qu'être tout à fait claire pour lui, qui a passé toute sa carrière comme cadre supérieur dans des entreprises à vocation internationale et qui a même été à une époque responsable des ressources humaines dans l'une de ces entreprises. Or, à aucun moment, avant, pendant et après les relations contractuelles, le demandeur ne s'est-il considéré comme un employé ou s'est-il prévenu d'une telle qualité. Même après la résiliation du contrat, il n'y a jamais eu de référence quelconque à un contrat de travail ni à des prétentions

- 23 - relevant d'un contrat de travail, la première mention d'un tel contrat de travail ne se trouvant que dans la requête de conciliation. Les premiers juges, se livrant à une interprétation sous l'angle du principe de la confiance, ont relevé : - que les termes utilisés dans le contrat – mandat/consultant – paraissaient à première vue clairs et non équivoques ; - que la présentation de l'activité faite – plusieurs mois après le début des relations contractuelles – par le demandeur dans son curriculum vitae montrait bien qu'il s'agissait d'une activité professionnelle d'un type tout à fait différent des activités antérieures, l'absence de toute référence à un employeur n'étant pas la moindre de ces différences ; - que la rédaction de rapports par le demandeur au terme de chacune de ses missions faisait typiquement partie de l'activité d'un consultant ; - que la rémunération allouée uniquement en fonction des jours effectivement travaillés (contra art. 324 CO) était un indice de plus ; - que le fait pour le demandeur de payer lui-même l'entier de ses charges et des primes d'une assurance d'indemnités journalières en cas de maladie plaidaient aussi pour une activité indépendante ; - qu'il n'y avait pas vraiment de rapport de subordination, le demandeur établissant lui-même ses plannings à l'avance ; - que le demandeur ne recevait aucune instruction particulière quant à la manière d'effectuer ses missions. L'appelant admet qu'il effectuait des prestations de conseil mais conteste sans motif pertinent que cela joue un rôle dans la qualification du contrat ; or, cet élément est d'autant plus important qu'il va dans le sens de la description faite par l'appelant lui-même de son activité dans son curriculum vitae, dans lequel il n'indique d'ailleurs, dans la rubrique consacrée à l'activité litigieuse et contrairement aux autres activités précédentes, aucun nom d'employeur. A cet égard, l'argument de la prétendue nécessité de se présenter comme consultant, respectivement auditeur dans son curriculum vitae pour pouvoir séjourner en Afrique n'est pas pertinent, dès lors que l'activité exercée par V. _____ consistant à « donner des conseils et propos[er] des solutions à U. _____ afin de lui

- 24 - permettre d'optimiser la gestion de ses fichiers » – telle que décrite par l'appelant lui-même (appel, p. 21, par. 8) – reflétait bel et bien celle de consulting. Cette allégation ne repose d'ailleurs sur aucun élément concret et n'est attestée par aucun témoin, contrairement à ce que prétend l'appelant (cf. all. 14 de la demande, auquel renvoie le demandeur dans ses déterminations du 27 octobre 2014 ad all. 50 de la réponse). L'appelant invoque à l'appui de son argument son expulsion d'Angola en novembre 2011 « faute de documents corrects qui auraient dû [lui] être fournis par U. _____ » (pièce 5 du bordereau du 8 avril 2014 ; cf. demande, all. 14) ; or, les raisons de sa prétendue expulsion – contestée par l'intimée (réponse, p. 2 et all. 50) – ne sont attestées par aucun élément du dossier, le témoin K. _____ s'étant limité à déclarer sur ce point qu'il n'était pas en mesure de dire ce qui s'était réellement passé (pv des opérations, p. 10 in initio).

Contrairement à ce que soutient ensuite l'appelant, le fait que la défenderesse se soit engagée à couvrir les frais « pour une assurance tous risques pendant les missions » ne constitue pas un élément décisif en faveur de l'existence d'un contrat de travail. Quant au critère de subordination, qui fait l'objet des pages 20 et 21 de l'appel, son importance doit être relativisée dans la mesure où, comme l'appelant le reconnaît lui-même (appel, p. 21, par. 8), il exerçait une activité « essentiellement libérale et dirigeante » (cf. consid. 3.2.2.3 supra). Certes, l'appelant ne choisissait pas le lieu de ses missions et le contenu de celles-ci faisait l'objet d'instructions données par la défenderesse. Mais tel est le lot des mandataires comme des employés et, au contraire, l'indépendance dont bénéficiait l'appelant dans l'exécution des instructions données tend à corroborer l'existence d'un mandat. Il apparaît manifestement que, une fois sur place, le demandeur s'organisait comme il le souhaitait pour remplir la mission de consulting qui lui avait été confiée. Le fait que l'appelant établissait lui-même à l'avance son planning, sur lequel figuraient en alternance ses plages de disponibilité et

- 25 - de repos, tend lui aussi à corroborer l'existence d'un mandat, comme le fait que, requis de modifier ce planning à la dernière minute en août 2012, l'appelant ait, dans son courriel du 15 août 2012 à K. _____, indiqué sans plus amples développements qu'il n'était pas disponible pour des « obligations privées » (aucun élément au dossier ne permettant d'attester qu'il s'agissait de « rendez-vous médicaux », comme il le prétend dans son appel). On se trouve donc dans une situation qui n'est pas comparable à celle d'un travail à temps partiel sur appel et il est faux de prétendre que le moment et la durée de la prestation de l'intéressé étaient, en l'occurrence, définis par l'employeur (appel, p. 24, par. 5). Le fait que l'appelant ait été engagé pour accomplir des « missions ponctuelles de remplacement des expatriés ou de renfort aux agences U. _____ » n'est à cet égard pas déterminant et rien au dossier ne permet de retenir qu'il ait effectivement remplacé des « collègues absents », comme il le prétend, le témoin K. _____, entendu sur ce point, s'étant limité à dire qu'il était « possible » qu'il l'ait fait et la proposition de l'appelant dans ce sens, formulée au terme de son courrier du 18 juillet 2012, étant demeurée sans suite. L'appelant soutient à tort que la défenderesse n'aurait « jamais contesté » le fait que lorsqu'aucun travail ne lui était confié durant ses périodes de disponibilité, il se considérait comme étant « en service rémunéré », comme il l'a écrit dans ses courriers des 5 janvier, 9 août et 28 novembre 2012. Il suffit en effet de se référer au courrier de la défenderesse du 11 janvier 2013, par lequel celle-ci a, en réponse à la lettre du demandeur du 28 novembre 2012, clairement indiqué que seuls les frais engendrés lors de sa dernière mission (du 4 octobre au 9 novembre 2012) validée par la direction d'U. _____ SA lui seraient remboursés et qu'elle n'entrait pas en matière sur les autres missions auxquelles le demandeur faisait référence, dès lors que celles-ci n'avaient selon elle jamais eu lieu. On ne peut rien tirer non plus de la référence à un « salaire » dans les courriels des 25 et 31 juillet 2012 invoqués par l'appelant en page 7 de son appel : on constate en effet que, dans d'autres courriels de

- 26 - l'appelant, il est question deux fois d'un « virement » et une fois d'une « note de frais ». Au contraire, le fait que la rémunération était versée « par mission » et sur le seul critère du nombre de journées passées à l'étranger, comme le démontrent clairement les montants que le demandeur a réclamés à la défenderesse – figurant dans son tableau récapitulatif annexé à son courrier du 28 novembre 2012 et dans celui du 28 septembre 2013 –, plaide pour une activité indépendante. Au surplus, la stipulation de la rémunération en euros

contribue elle aussi à exclure que les parties aient voulu se lier par un contrat de travail soumis au droit suisse. Le critère du risque économique doit également être relativisé. L'appelant ne supportait évidemment pas le risque économique des activités africaines de la défenderesse, mais, comme pour d'autres consultants et mandataires, il supportait le risque économique de sa propre activité de consultant. Enfin, si l'appelant a régulièrement fourni ses services à U. _____ SA pendant environ trois ans, on ne saurait affirmer de manière péremptoire, comme le fait l'intéressé, qu'il devait travailler « uniquement [pour] U. _____ SA ». Les deux témoins entendus ont en effet clairement expliqué qu'il n'était pas formellement interdit au demandeur de travailler pour d'autres sociétés, même si cela aurait fortement déplu à la défenderesse. Au vu de l'ensemble de ces éléments et de la jurisprudence précitée (cf. consid. 3.2 supra), c'est à juste titre que les premiers juges ont retenu que les parties n'étaient pas liées par un contrat de travail, mais par un contrat de mandat. Ils étaient fondés à rejeter les prétentions en paiement du demandeur, qui reposent sur un contrat de travail dont l'existence est niée en l'espèce. Par ailleurs, il n'est pas contesté que la rémunération convenue a été octroyée à concurrence de l'activité effectivement déployée, l'appelant réclamant uniquement le paiement de

- 27 - son salaire correspondant aux jours non travaillés et de celui afférent aux vacances, de sorte qu'il n'y a pas lieu de s'y arrêter. 4. En conclusion, l'appel doit être rejeté selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement confirmé. Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 2'300 fr. (art. 62 al. 1 TFJC [tarif du 28 septembre 2010 des frais judiciaires civils ; RSV 270.11.5]), doivent être mis à la charge de l'appelant, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC). Il n'y a pas lieu d'allouer de dépens de deuxième instance, l'intimée n'ayant pas été invitée à se déterminer et n'ayant par conséquent pas encouru de frais pour la procédure d'appel (cf. art. 95 al. 2 CPC).

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