

Wilhelm Gilliéron

AVOCATS



Auteur: Wilhelm Avocats | Le : 15 juillet 2018

Contrat de travail ou mandat ?

Le juge est souvent amené à se déterminer sur la qualification juridique que donnent les parties à leur relations contractuelles. En effet, ce n'est pas parce que les parties ont intitulé leur relation juridique « contrat de travail » que le juge va forcément appliquer les articles 319 et suivants du Code des obligations.

Le juge n'est pas lié par la terminologie utilisée par les parties dans leurs conventions mais possède un large pouvoir d'appréciation pour qualifier la relation juridique qui lie les parties entre elles. Il va prendre en compte la réelle et commune intention des parties, les éléments constitutifs des types de contrats entrant en considération et les critères de distinction posés par la jurisprudence et la doctrine.

Pour déterminer si les parties sont liées par un contrat de travail ou par un contrat de mandat, le rapport de subordination est, selon la doctrine et la jurisprudence, un des critères de distinction essentiels.

S'agissant du contrat de travail, selon l'article 319 alinéa 1 du Code des obligations, 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. Ainsi, le contrat de travail place le travailleur dans un rapport de dépendance avec l'employeur. Ce lien de subordination est présent sous l'angle personnel, organisationnel, temporel et dans une certaine mesure économique. En effet, le travailleur est assujéti à la surveillance, aux ordres, à l'obligation de rendre compte de son activité et aux instructions de l'employeur. Il est intégré dans l'organisation de travail d'autrui et y reçoit une place déterminée.

En ce qui concerne le mandat en vertu de l'article 394 alinéa 1 du Code des obligations, le mandat est un contrat par lequel le mandataire s'oblige, dans les termes de la convention, à gérer l'affaire dont il s'est chargé ou à rendre les services qu'il a promis. Les instructions et les directives données à un mandataire sont, en général, moins détaillées et moins contraignantes que celles données à un travailleur. Par ailleurs, le mandataire, à la différence du travailleur, exerce son activité selon sa propre organisation et à ses propres risques et profits. Il s'engage à mettre en œuvre ses connaissances, sa technique et ses équipements sans promettre pour autant un résultat.

Ainsi, le mandataire qui souhaite s'affilier en tant qu'indépendant doit, d'après notre expérience, bénéficier d'au moins trois mandats avec trois clients différents pour ne pas se retrouver dans une relation de dépendance qui le rapprocherait de la situation d'un employé subordonné à son employeur.

Une erreur dans la qualification de la relation entre les parties peut entraîner des sanctions aussi bien sur le plan civil, pénal et administratif. En effet, si les parties sont liées entre elles par un contrat de travail, elles sont tenues, de par la loi, à certaines obligations notamment en matière d'assurances sociales, d'impôts ou de déclaration administrative.

Il est donc important d'examiner le critère du lien de subordination à l'aune de l'ensemble des circonstances du cas concret afin de déterminer si le travail a été effectué de manière dépendante ou indépendante et si la relation juridique qui les lie les parties entre elles constitue un contrat de travail ou de mandat.

Source : <https://www.wg-avocats.ch/actualites/droit-des-contrats/contrat-de-travail-ou-mandat/>