

Cas pratique n°1

Conclusion du contrat de travail

1 /

Sandra R. est gérante du restaurant bistronomique « L'étoile de St-Jean ». Timothée S. est le fils de Marc S., ami de longue date de Sandra R. Ayant toujours manifesté un intérêt pour la restauration, il a approché Sandra R. en décembre 2021 pour lui demander s'il pouvait travailler dans son restaurant. Elle lui a indiqué qu'elle y réfléchirait.

Durant tout le mois de janvier 2022, Timothée S. a effectué plusieurs fois par semaine, sur demande de Sandra R., diverses tâches dans le restaurant, avec entre autres de la plonge, de l'aide lors des livraisons et du service à table ainsi que le nettoyage du local avant sa fermeture à 22h30. Plusieurs personnes parmi la clientèle et le personnel peuvent attester de cela. Timothée S. a également participé à la sortie Bowling du restaurant le 27 janvier 2022.

Début février 2022, Sandra R. lui communique qu'elle ne le contactera plus. Timothée S. lui indique qu'elle ne peut procéder ainsi au regard du contrat de travail conclu, et il réclame son salaire pour les heures effectuées. Sandra R., pour sa part, conteste avoir conclu un contrat de travail avec lui, et lui indique qu'elle pensait qu'il agissait bénévolement au vu de son amitié avec Marc S.

Timothée S. prend alors contact avec vous et vous demande s'il était bel et bien au bénéfice d'un contrat de travail. Qu'en est-il ?

2 / En juin 2018, Joana T. a signé un contrat de cheffe d'orchestre avec l'Orchestre de Chambre de Genève pour le spectacle « De Viva », pour la deuxième partie de la saison 2021-2022. Selon la clause 17 de ce contrat, Joana T. se doit d'être entièrement à la disposition de l'Orchestre de Chambre entre le 28 février 2022 et le 15 juillet 2022. Durant cette période, elle dirigera sept représentations, dont les dates ont été fixées par la direction de l'Orchestre. Elle devra en outre participer à toutes les répétitions organisées par la direction. La clause 18 du contrat lui interdit formellement de se produire en tant que cheffe d'orchestre pour d'autres projets, et ce dès le 22 septembre 2021 et pour l'année suivant la dernière représentation. Le cachet prévu est de 190'000 CHF.

A la suite d'un problème de programmation, la direction de l'Orchestre de Chambre de Genève décide d'enlever de la saison le spectacle « De Viva ». Le 10 janvier 2022, elle annonce ainsi à Joana T. que celle-ci est libérée de ses obligations.

Les contrats se négociant deux à trois ans en avance, Joana T. exige que son cachet lui soit payé pour compenser le manque à gagner lié au blocage de la période comprise entre le mois de septembre 2021 et le mois de juillet 2022. Le directeur de l'Orchestre de Chambre lui indique qu'il l'estimait liée par un contrat de mandat, et qu'il ne lui doit dès lors rien au vu de l'absence de prestation effectuée.

Joana T. vous demande alors si son contrat est bien un contrat de travail. Que répondez-vous ?

Jurisprudence :

➤ *Arrêt 4A_53/2021 du 21 septembre 2021, c. 5*

3 / Questionnaire à choix multiples – cochez la réponse correcte

A. T. est retraité. Il signe avec E. un contrat par lequel il s'engage à soutenir gratuitement l'association caritative dirigée par E. selon les instructions de celui-ci, au moins dix heures par semaine. Après quelques mois, la fatigue causée par ces services et les fins de mois difficiles incitent T. à vous demander s'il peut exiger un salaire de E. :

- a. Oui, car le contrat conclu par E. et T. constitue un contrat de travail de fait.
- b. Non, car les parties ont exprimé un accord réciproque et concordant de renoncer au salaire.
- c. Oui, T. peut demander une rémunération en tant que mandataire, car E. et T. ont conclu un contrat de mandat.

B. Laquelle de ces affirmations est vraie :

- a. Le montant de la rémunération n'a pas besoin d'être fixé lors de la conclusion du contrat de travail.
- b. La rémunération est un élément essentiel du contrat de travail. Les parties doivent s'être entendues sur le montant de la rémunération pour que le contrat soit valable.
- c. Un contrat de travail peut être conclu à titre gratuit.

C. Une travailleuse a obtenu un emploi en joignant de faux diplômes dans son dossier de candidature, sans se douter que sa tricherie entraînerait la nullité du contrat. L'entreprise pour laquelle elle a travaillé au cours des quatre derniers mois :

- a. a le droit de demander la restitution des salaires versés durant les quatre derniers mois.
- b. a le droit de licencier la travailleuse mais doit respecter le délai de résiliation prévu par la loi.
- c. a le droit de licencier la travailleuse avec effet immédiat.