

JUGEMENT

Audience publique du : 06 Juin 2017

RG N° F 16/00146

SECTION Commerce

AFFAIRE

contre

MINUTE N° 17/00088

QUALIFICATION :
DÉCISION CONTRADICTOIRE
EN PREMIER RESSORT

Notification le : 16/06/2017

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée

le :

à :

DEMANDEUR

Monsieur [REDACTED]

né le [REDACTED]

demeurant [REDACTED]

Profession : Vendeur(se)

Comparant en personne, assisté de Me Philippe
METIFIOT-FAVOULET (Avocat au barreau de L'AIN)

DÉFENDERESSE

la [REDACTED]

dont le [REDACTED]

CESSY,

Représentée par Me Philipinne NOTARENGELO (Avocat au
barreau de LYON) substituant Me Yann BOISADAM (Avocat au
barreau de LYON)

CODE NAF/APE : 4711D

ACTIVITE : supermarché de hard discount

CONVENTION COLLECTIVE commerce de détail & gros à prédominance
alimentaire

Composition du bureau de jugement lors des débats et du
délibéré

Madame Martine TALAMONI, Président Conseiller (S)

Monsieur Louis ALABOR, Assesseur Conseiller (S)

Madame Michelle CHAPON, Assesseur Conseiller (E)

Monsieur Gilbert DUBOUCHET, Assesseur Conseiller (E)

Assistés lors des débats de Madame Sylvie COMUZZI, Greffier

PROCÉDURE

Date de réception de la saisine :

13 Décembre 2016

Date du récépissé au demandeur :

13 Décembre 2016

Date de convocation des parties

devant le bureau de jugement :

13 Décembre 2016

Date de l'audience de jugement :

13 Mars 2017

FAITS, PROCÉDURE ET MOYENS DES PARTIES :

Monsieur [REDACTED] a été embauché par la Sté [REDACTED] située à CESSY sans contrat de travail le 1^{er} avril 2015, pour exercer les fonctions d'employé commercial / caissier.

Il tombait malade le 9 avril 2015 et ne pouvait se rendre sur son lieu de travail et par message téléphonique, il en a averti le responsable du magasin ainsi qu'un de ses collègues.

Le 10 avril 2015, lorsqu'il a pu joindre le responsable du magasin, ce dernier l'a informé de la fin de son contrat de travail.

Le 12 avril 2015, [REDACTED] recevait un chèque de 387,88 € de la part de la [REDACTED] constate que deux jours de travail ne lui ont pas été rémunérés et apprend qu'il n'a jamais été déclaré.

Ce dernier saisissait alors le Conseil de Prud'hommes d'Oyonnax en date du 7 juillet 2015 afin de faire valoir ses droits à savoir :

- reconnaître l'existence d'un contrat de travail à durée indéterminée,
- condamner la société [REDACTED] lui verser les sommes suivantes :
 - * 1.457,55€ au titre de la requalification du contrat de travail
 - * 1.457,55 € à titre de dommages et intérêts pour défaut de procédure
 - * 568 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis
 - * 56,80 € à titre de congés payés y afférent
 - * 104,86 € à titre de rappel de salaire
 - * 8.745,30 € à titre de dommages et intérêts pour travail dissimulé
 - * 2.000 € en application des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

L'audience de conciliation du 14 septembre 2015 étant demeurée infructueuse, l'affaire était régulièrement renvoyée à l'audience du bureau de jugement du 28 janvier 2016, date à laquelle une radiation était prononcée.

Monsieur [REDACTED] demandait la réinscription de son affaire en date du 13 décembre 2016 et les parties ont été convoquées devant le bureau de jugement fixé au 13 mars 2017, date à laquelle elles ont comparu comme indiqué en tête des présentes.

À l'appui des demandes formulées par Monsieur [REDACTED], son conseil Maître METIFIOT - FAVOULET expose que le salarié a été recruté par la Sté [REDACTED] pour l'ouverture d'un nouveau magasin situé à Cessy où il a travaillé sans contrat écrit.

De fait la société lui a laissé croire qu'une embauche à durée indéterminée ainsi qu'une programmation d'évolution hiérarchique lui serait rapidement accordée alors qu'elle n'avait aucune intention d'offrir une telle opportunité ; Qu'en application des dispositions de l'article L 1242-12 du Code du travail, le défaut d'écrit de contrat de travail à durée déterminée est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Que les documents remis à Monsieur [REDACTED] attestent d'un contrat de travail à durée déterminée or, aucun contrat n'a été signé ;

Que la requalification du contrat de travail ouvre droit à une indemnité égale à un mois de salaire soit la somme de 1.457, 55€ (article L.1245-2 du Code du Travail).

Que la société s'est exonérée de toutes ses obligations légales en prononçant le licenciement de Monsieur [REDACTED] oralement sans autre justificatif, qu'aucune procédure n'a été mise en place (article L 1232-2 al.1 et 2 du Code du Travail).

Que ce défaut de procédure ouvre droit à une indemnité égale à un mois de salaire soit la somme de 1.457,55 € (article L 1235-2 du même code).

Que cette requalification de contrat de travail à durée déterminée en un contrat de travail en durée indéterminée s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ouvrant droit aux indemnités légales de rupture liées aux articles L 1234-1, L1235-5. Du Code du Travail.

Que Monsieur [REDACTED] est dès lors fondé à solliciter la somme de 568 € de préavis outre 56,80 € de congés payés afférents et un rappel de salaire de 104,86 € net correspondant à deux jours travaillés non rémunérés, outre 10,48 € de congés payés afférents.

Que la Sté [REDACTED] n'a pas procédé à la déclaration préalable d'embauche de Monsieur [REDACTED] en violation de l'article L1221-10 du Code du travail, que ce délit est caractérisé par la dissimulation volontaire de tout ou partie d'un emploi salarié.

Que la [REDACTED] a caché ses intentions frauduleuses en lui remettant des documents de fin de contrat biaisés, alors qu'aucune déclaration préalable à l'embauche n'avait été effectuée.

Qu'en application de l'article L 8221-5 du Code du travail, il conviendra de lui allouer une indemnité forfaitaire de six mois de salaire représentant la somme de 8.745,30 €.

Qu'enfin Monsieur [REDACTED] n'a pas à supporter l'intégralité des frais irrépétibles non compris dans les dépens qu'il a dû exposer pour assurer sa défense et ce dernier sollicite la somme de 2.000 € à ce titre.

En conséquence Monsieur [REDACTED] sollicite du Conseil qu'il soit fait droit à l'intégralité de ses demandes.

En défense, la Société [REDACTED] demande de rejeter les prétentions de [REDACTED]

Elle explique exploiter des supermarchés de "hard discount" notamment sous l'enseigne [REDACTED] que ses salariés bénéficient des dispositions de la Convention Collective Nationale du Commerce de gros et de détail à prédominance alimentaire.

Que contrairement aux dires de Monsieur [REDACTED], il a été recruté selon un contrat à durée déterminée du 1^{er} avril au 30 avril 2015.

Qu'en droit le contrat à durée déterminée est nécessairement établi par écrit, à défaut il est réputé pour être un contrat à durée indéterminée.

Que l'exigence d'un écrit n'est remplie que si le contrat constatant l'accord des parties sur le caractère à durée déterminée de leur relation porte la signature de chacune des parties.

Qu'il, résulte toutefois de la jurisprudence, qu'un salarié ne peut obtenir la requalification de son contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée par défaut de signature du contrat s'il apparaît qu'il a de mauvaise foi ou dans une intention frauduleuse délibérément refusé de le signer.

Qu'en fait Monsieur [REDACTED] soutient de façon erronée, qu'il n'aurait régularisé aucun contrat de travail avec la [REDACTED]

Qu'en réalité c'est lui qui a refusé de signer le contrat à durée déterminée que lui a remis la société. On comprend d'ailleurs cette absence de signature eu égard de son abandon de poste à compter du 8 avril 2015 et à l'instance qu'il a initiée par la suite.

Dans ces conditions il est constant que ce dernier ne saurait se prévaloir de sa propre turpitude et sa demande de requalification sera rejetée.

Que ce dernier ne s'est plus présenté à son poste de travail à compter du 8 avril 2015, sans justifier de son absence, qu'il n'établit pas avoir obtenu une autorisation d'absence rémunérée ou réalisé une prestation de travail en contrepartie des salaires qu'il revendique, pas plus qu'il n'établit s'être tenu à la disposition de la [REDACTED] pour effectuer un quelconque travail.

Qu'au-delà de l'incohérence des dates, il ressort incontestablement des allégations de [REDACTED] qu'il a été absent le 9 avril 2015 et l'ensemble des éléments qu'il produit aux débats n'établissent pas qu'il a travaillé le 8 et 9 avril 2015.

Que la [REDACTED] a bien déclaré l'activité salariée de Monsieur [REDACTED] auprès des organismes sociaux, comme en atteste la déclaration d'embauche, le bulletin de paie de ce dernier et l'attestation destinée à Pôle Emploi.

Qu'au vu des bulletins de salaire la société cotisait aux dits organismes et que la réponse de l'URSSAF produite par [REDACTED] résulte d'un mauvais renseignement fourni par lui-même sur l'identité de l'employeur concerné par sa demande.

Qu'il prétend avoir subi un préjudice sur le plan personnel et professionnel dû au travail dissimulé dont il n'apporte aucune preuve.

Qu'il convient de préciser que ce dernier s'abstient totalement de justifier de sa situation ensuite du terme des relations contractuelles entre les parties, et pour cause, puisqu'il ressort de son curriculum vitae, qu'il est vendeur au sein de l'épicerie [REDACTED] à Ferney Voltaire.

Qu'au regard de l'abandon de poste de ce dernier, on peut légitimement supposer l'existence d'une embauche concomitante par un autre employeur.

En conséquence, il conviendra de le débouter de l'intégralité de ses demandes.

DISCUSSION

Sur la requalification du contrat de travail :

Attendu qu'en vertu des dispositions de l'article L 1242-12 al 1^{er} du Code du Travail, le contrat à durée déterminée est obligatoirement établi par écrit ;

Qu'à défaut d'être signé par les deux parties, il est réputé conclu à durée indéterminée, sans que l'employeur ne puisse prouver le contraire (Cass Soc 2 avr 2003 n° 01-40.665 ; Cass Soc 22 févr 2006 n° 04-42 .863) ;

Attendu qu'en l'espèce, il résulte à l'analyse du contrat de travail à durée déterminée produit aux débats par la [REDACTED] que le document n'est signé par aucune des parties ;

Attendu que dès lors au vu du texte de loi susvisé, il convient de requalifier ledit contrat en un contrat à durée indéterminée ;

Que la requalification étant retenue, l'employeur est d'office condamné à payer au salarié une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire et qui s'apprécie au regard du dernier salaire mensuel perçu par le salarié avant la saisine de la juridiction ;

Que les heures supplémentaires doivent être prises en compte (Cass Soc 10 juin 2003 n° 01-40.779) mais pas l'indemnité de précarité (Cass Soc 18 dec 2013 n° 12-15.454) ;

Attendu que le conseil reconnaît la requalification du contrat à durée déterminée en un contrat en durée indéterminée, compte tenu du dernier salaire mensuel brut de [REDACTED] perçu, il conviendra de lui allouer la somme de 1.457,55€ en vertu de l'article L 1245-2 du Code du Travail ;

Sur le rappel de salaire :

Attendu que les dispositions de l'article L.3242-1 du Code du travail stipule : "La rémunération des salariés est mensuelle et indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés, dans le mois. Le paiement mensuel neutralise les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année. (...) ;

Attendu que Monsieur [REDACTED] cite un rappel de salaire de 104,86 € net relatif à deux jours de travail les 8 et 9 avril 2015 ; qu'il aurait travaillé jusqu'au 9 avril 2015 au soir ;

Attendu qu'à l'analyse de son bulletin de salaire du mois d'avril, il est mentionné sa sortie de la société à la date du 7 avril 2015 ;

Attendu que [REDACTED] n'apporte aucun élément venant étayer sa demande, (planning d'horaire de travail, attestation de collègue de travail) ;

Qu'en conséquence sa demande sera rejetée ;

Sur le non- respect de procédure de licenciement

Attendu que selon la jurisprudence constante (Cass Soc 7 mai 2003 n°00-44.396, Cass Soc 20 oct 2015 n°14-23.712), la requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée qui intervient après le départ du salarié de l'entreprise, ce dernier peut prétendre, outre l'indemnité de requalification, à l'indemnité de préavis, à des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu qu'en l'espèce, l'employeur qui entend faire valoir que Monsieur [REDACTED] a abandonné son poste de travail en ne se représentant pas au travail à compter du 8 avril 2015 n'a entamer aucune procédure à son encontre prévues par les articles L1232-2 et suivants du Code du travail, qu'il s'est contenté d'informer son salarié du terme de son contrat via l'envoi de documents de ruptures datées du 7 avril 2015 ;

Qu'en l'espèce l'employeur s'est exonéré de ses obligations légales en congédiant Monsieur [REDACTED] sans aucune formalité ;

Que le licenciement est donc irrégulier et en conséquence, il conviendra d'allouer à Monsieur [REDACTED] une indemnité égale à un mois de salaire soit la somme de 1.457,55€ en vertu de l'article L 1235-2 du Code du Travail ;

Attendu que compte tenu de l'ancienneté de Monsieur [REDACTED] acquise au sein de la [REDACTED], il conviendra de lui allouer la somme de 388,68 € au titre de l'indemnité de préavis en application des dispositions de l'article L1234-1 du Code de Procédure Civile, outre la somme de 38,86 € au titre des congés payés afférents ;

Sur le travail dissimulé

Attendu qu'aux termes de l'article L.8221-5 du Code du travail, constitue le délit de travail dissimulé, l'employeur qui, de manière intentionnelle ne procède pas à la déclaration préalable à l'embauche auprès des organismes de sécurité sociale, ne délivre pas de bulletin de salaire ou n'accomplit pas auprès de ces organismes ou de l'administration fiscale, les déclarations relatives aux salaires et aux cotisations sociales assises sur ceux-ci ;

Attendu que l'article L 1221-10 du code du travail dispose que l'embauche d'un salarié ne peut intervenir qu'après déclaration nominative accomplie par l'employeur auprès des organismes de protection sociale désignés à cet effet ;

Que l'employeur accomplit cette déclaration dans tous les lieux de travail où sont employés les salariés ;

Que s'agissant d'un travailleur étranger elle doit être accomplie deux jours avant son embauche ;

Attendu qu'en l'espèce à l'analyse du document cerfa relatif à la déclaration préalable à l'embauche d'un étranger versée aux débats par la [REDACTED], le conseil relève que cette déclaration est datée du 05 août 2015 donc intervenue postérieurement à l'embauche de Monsieur [REDACTED] au 1^{er} avril 2015, voire plusieurs mois après, au vu des éléments portés sur cette dernière notamment la date de future embauche prévue au 15 avril 2015 et la date de transmission au 13 avril 2015, le conseil relève que cette dernière a été faite pour la cause ;

Que l'employeur n'apporte aucun accusé réception de l'URSSAF ;

Que dès lors il y a lieu de constater l'emploi illicite de [REDACTED] pour la période du 1^{er} avril 2015 au 30 avril 2015 ;

Attendu que l'article L.8252-2-2° du Code du Travail dispose que le salarié a droit au titre de la période d'emploi illicite en cas de rupture de la relation de travail, à une indemnité forfaitaire égale à trois mois de salaire, à moins que l'application des règles figurantes aux articles L 1234-5, L 1234-9 L 1243-4, L 1234-8 ou des stipulations contractuelles correspondantes ne conduise à une solution plus favorable ;

Attendu qu'en l'espèce il ressort qu'aucune application des règles figurant au titre des articles précités n'ont conduit à une solution plus favorable ;
Que dès lors il conviendra d'allouer à [REDACTED] la somme de 4.372,65€ à titre de dommages et intérêts pour travail illicite ;

Sur l'article 700 du Code de Procédure Civile

Attendu qu'il serait inéquitable de laisser à la charge de Monsieur [REDACTED] les frais irrépétibles non compris dans les dépens qu'il a exposé pour faire valoir ses droits dans la présente instance ;

Que la société [REDACTED] sera condamnée à lui verser la somme de 1.000 € en application de l'article 700 du Code de Procédure Civile, et sera tenue aux dépens ;

PAR CES MOTIFS :

Le CONSEIL DE PRUD'HOMMES D'OYONNAX, après en avoir délibéré, conformément à la loi, statuant par mise à disposition, par jugement premier et en premier ressort,

REQUALIFIE le contrat de travail à durée déterminée de Monsieur [REDACTED] en un contrat de travail à durée indéterminée.

RECONNAÎT la période de travail de Monsieur [REDACTED] du 1^{er} au 30 avril 2015, au sein de la société [REDACTED], illicite.

CONDAMNE la [REDACTED] à payer à Monsieur [REDACTED] les sommes suivantes :

- 1.457,55 € à titre d'indemnité de requalification de contrat de travail,
- 1.457,55 € à titre d'indemnité pour défaut de procédure
- 565,55 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre celle de 56,55 € au titre des ongs payés afférents,
- 4.372,55 € à titre de dommages et intérêts pour travail illicite,
- 1.000 € en application des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

DÉBOUTE Monsieur [REDACTED] du surplus de ses demandes.

CONDAMNE la [REDACTED] aux dépens.

Ainsi prononcé publiquement le 06 Juin 2017, par mise à disposition du jugement au greffe du Conseil de Prud'hommes, section Commerce,
Signé par Madame Martine TALAMONI, Président (S) et par Madame Sylvie COMUZZI, Greffier.

LE GREFFIER



LE PRÉSIDENT



Pour expédition conforme
Le Greffier en Chef

