

PROCÉDURE

- Saisine du Conseil le 08 décembre 2015.

- S'agissant d'une demande de requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée et en application de l'article L1245-2 du Code du Travail, les parties ont été directement convoquées à l'audience de jugement du 29 février 2016, par lettres simples et recommandées dont les accusés de réception ont été retournés au greffe signé mais non daté pour la partie défenderesse et retourné au greffe avec la mention "pli avisé et non réclamé" pour la partie demanderesse.

- Débats à l'audience de jugement du 29 février 2016, à l'issue desquels les parties ont été avisées, par émargement au dossier, de la date du prononcé de la décision, fixé au 20 avril 2016.

Chefs de la demande

- Requalification de contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée à compter du 3 juillet 2014
- Indemnité au titre de l'Article L.1245-2 du Code du Travail 1 825,37 €
- Indemnité compensatrice de préavis 1 825,37 €
- Indemnité compensatrice de congés payés sur préavis 182,53 €
- Indemnité de licenciement 485,55 €
- Dommages et intérêts pour rupture abusive 10 952,00 €
- Dommages et intérêts pour non-respect de la procédure 1 825,37 €
- Dommages et intérêts pour violation de l'obligation de sécurité 500,00 €
- Article 700 du Code de Procédure Civile 1 000,00 €
- Remise des documents sociaux conformes (certificat de travail, d'un bulletin de paie et de l'attestation POLE EMPLOI)
- Exécution provisoire article 515 du Code de Procédure Civile

EXPOSE DU LITIGE

Madame) a été embauchée par contrat écrit à durée déterminée du 3 juillet 2014 par la SA MEDICA France au sein de la résidence en remplacement partiel d'une aide soignante absente pour congés payés, mais aux fonctions effectives d'agent de vie sociale.

A compter de cette date vingt-trois contrats à durée déterminée se sont succédés pour remplacements partiels de collaborateurs soit aides-soignants soit agents de vie sociale.

A l'issue du dernier contrat échu le 31 octobre 2015 et après qu'elle eut présenté des réclamations relatives au paiement des heures qu'elle effectua et eut demandé son embauche en contrat à durée indéterminée, il lui fut demandé de cesser son activité.

Madame) estime en raison de la multiplicité et de la récurrence des contrats à durée déterminée signés avec elle avoir en réalité occupé un emploi permanent et ainsi avoir fait l'objet d'un licenciement abusif dont elle demande réparation comme elle demande réparation du préjudice qu'elle estime avoir subi du fait de l'absence de toute visite médicale.

LES MOYENS

Arguments du demandeur

1) Demandes

Madame a fait citer son employeur devant le Conseil de Prud'hommes, pour lui réclamer les sommes exposées ci-dessus en leur dernier état.

2) Moyens du demandeur

A l'appui de ses demandes, Madame soutient d'abord que les bulletins de paie qu'elle produit établissent que sa rémunération moyenne des douze derniers mois est de 1.845,92 Euros et par ailleurs que les vingt-trois contrats à durée déterminée qu'elle verse aux débats succédaient à un contrat d'une durée de un jour et couvrirent globalement sans discontinuité une période de plus de quinze mois qui se termina le 30 octobre 2015.

Elle rappelle que l'article L 1242-1 du Code du Travail à des prohibe le recours à des contrats à durée déterminée pour pourvoir à l'activité normale et permanente de l'entreprise alors même qu'elle fut employée plus d'une année de manière continue.

Selon elle il y a par ailleurs une discordance évidente entre la durée de ses contrats et celle des absences des salariés qu'elle remplaçait ; elle verse aux débats à cet égard diverses pièces en illustration et commente à titre d'exemple le cas de Madame absente pour maladie avec prolongation à compter du 18 juillet 2014 pour le prétendu, à ses yeux, remplacement de laquelle un contrat à durée déterminée a été signé le 15 juillet alors même que la prolongation de l'arrêt de maladie fut en date du 17 juillet et ne parvint à son employeur que le 21.

Elle ajoute que plusieurs contrats à durée déterminé qu'elle signa étaient irréguliers en réalité, tels ceux des 11 septembre, 1er octobre et 1er novembre 2014 très imprécis quant aux motifs puisque s'agissant de remplacements partiels de différents salariés temporairement mutés à d'autres postes que les leurs provisoirement vacants.

Madame verse en outre aux débats une attestation de Madame qui affirme que le 13 octobre 2015 elle assista la demanderesse lors d'un entretien avec la direction de l'établissement destiné à exposer à cette dernière des griefs à son encontre.

Madame précise d'une part que c'est seulement à cette date que Madame signa un contrat de travail daté du 1er octobre qui lui fut alors présenté et d'autre part qu'elle demanda à bénéficier d'un contrat à durée indéterminée, ce qui lui fut refusé.

Cette attestation prouve selon la demanderesse que le contrat en question ne fut pas signé dans les 48 heures ainsi qu'obligation en est pourtant faite par le Code du Travail.

Il découle de ces éléments pour la demanderesse que ses contrats multiples à durée déterminée doivent être requalifiés en un contrat à durée indéterminée qui fut rompu sans motif réel ni sérieux.

Elle demande en conséquence les versements d'une indemnité de requalification correspondant à un mois de salaire, de l'indemnité compensatrice du préavis de un mois prévu par la Convention Collective du personnel des établissements de l'hospitalisation privée abondée de l'indemnité de congés payés afférente et de l'indemnité de un mois de salaire prévue en cas de non respect de la procédure de licenciement qui n'a de facto pas été appliquée.

De même, justifiant d'une ancienneté supérieure à un an lors de la rupture de son contrat de travail requalifié, elle estime devoir percevoir une indemnité de licenciement de 485,55 Euros calculée sur la base de 1/5 de salaire brut mensuel et de 1,33 année d'ancienneté calculée du 3 juillet 2014 au 30 novembre 2015, échéance du préavis.

Enfin, versant aux débats un certificat médical du Docteur en date du 3 novembre 2015 exposant qu'elle présentait ce même jour un état anxio-dépressif et rappelant par ailleurs que l'attestation de Madame mentionnait aussi son état de stress lors de l'entretien du 13 octobre 2015 et que sa situation pendant toute sa collaboration précaire avec la SA MEDICA France fut très inconfortable, elle estime justifié le versement à son profit d'une indemnité pour rupture abusive correspondant à six mois de salaire.

La demanderesse conclut en exposant que son employeur n'a pas respecté son obligation de sécurité en la privant de toute visite médicale d'embauche, ce qui justifie sa demande indemnitaire à ce titre et demande enfin que le Conseil prononce l'exécution provisoire de sa décision au visa de l'article 515 du Code de Procédure Civile.

Moyens du défendeur

En réplique, la SA MEDICA France soutient que l'établissement qu'elle gère et où fut employée Madame [redacted] est un EHPAD dont l'effectif des collaborateurs est fonction du nombre de résidents. Elle ajoute que ses obligations réglementaires lui interdisent d'embaucher plus de personnel par contrat à durée indéterminée.

La défenderesse estime qu'on ne peut prétendre que les différents contrats auraient pourvu à son activité normale puisque tous sont justifiés par des absences de collaborateurs permanents et observe en outre que les exemplaires produits par la demanderesse ne sont pas signés par cette dernière alors qu'elle-même les signe avec la mention « lu et approuvé » et produit ses propres exemplaires porteurs du visa de Madame [redacted], ce qui démontre selon elle la mauvaise foi de cette dernière.

La SA MEDICA France ajoute que la prétendue imprécision des motifs de recours que lui oppose la demanderesse s'explique par le fait que lorsqu'un collaborateur est malade on affecte à son poste un autre collaborateur qui lui-même est remplacé par le collaborateur recruté en contrat à durée déterminée.

La défenderesse poursuit en relevant que les contrats des 1er septembre et 1er octobre signés par les deux parties et qu'elle verse aux débats ne portent pas les dates respectives de signature des 13 septembre et 13 octobre prétendues par la demanderesse qui les a donc ajoutées en toute mauvaise foi, ce qui rend par ailleurs inopérante à ses yeux l'attestation de Madame [redacted].

La SA MEDICA France, faisant observer que la succession des contrats est intervenue sur une courte période de quinze mois discontinue estime en conséquence que les demandes de Madame [redacted] sont infondées et qu'elle devra en être déboutée.

Subsidiairement elle relève que le dernier salaire de la demanderesse est de 1.451,84 Euros et non pas le montant moyen avancé par elle ; il y aura donc lieu le cas échéant pour le Conseil de retenir ce montant.

Enfin la défenderesse relève d'une part que Madame [redacted] pour la période de bénéfice de l'assurance chômage dont elle justifie a perçu de Pôle Emploi la somme de 2.817,18 Euros qui ne représente qu'une différence mensuelle de l'ordre de 500,00 Euros par rapport à ce dernier salaire, et d'autre part que le certificat médical qu'elle verse aux débats est établi à une date à laquelle elle ignorait encore la suite des relations contractuelles.

Pour l'ensemble de ces motifs la SA MEDICA France estime que Madame [redacted] devra être déboutée de ses demandes.

LES MOTIFS

Le Conseil après en avoir délibéré conformément à la loi a prononcé, le 20 avril 2016, le jugement suivant :

SUR LES DEMANDES LIEES A LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Sur la requalification du Contrat à Durée Déterminée en Contrat à Durée Indéterminée, l'indemnité de requalification de Contrat à Durée Déterminée en Contrat à Durée Indéterminée et le salaire mensuel de la demanderesse

Attendu que l'article L1245-1 dispose qu'est réputé à durée indéterminée, tout contrat de travail conclu en méconnaissance des dispositions des articles L. 1242 1 à L. 1242 4, L. 1242 6 à L. 1242 8, L. 1242 12, alinéa premier, L. 1243 11, alinéa premier, L. 1243 13, L. 1244 3 et L. 1244 4.

Attendu que l'article L1245-2 du Code du travail dispose que lorsque le conseil de prud'hommes fait droit à la demande du salarié, il lui accorde une indemnité, à la charge de l'employeur, ne pouvant être inférieure à un mois de salaire. Cette disposition s'applique sans préjudice de l'application des dispositions du titre III du présent livre relatives aux règles de rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

Attendu que l'article L1242-12 du Code du travail dispose que le contrat de travail à durée déterminée est établi par écrit et comporte la définition précise de son motif et qu'à défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Qu'il comporte notamment :

- 1° - Le nom et la qualification professionnelle de la personne remplacée lorsqu'il est conclu au titre des 1°, 4° et 5° de l'Article L1242 2;
- 2° - La date du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis
- 3° - La durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis ;
- 4° - La désignation du poste de travail en précisant, le cas échéant, si celui-ci figure sur la liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés prévue à l'Article L4154 2, la désignation de l'emploi occupé ou, lorsque le contrat est conclu pour assurer un complément de formation professionnelle au salarié au titre du 2° de l'Article L1242 3, la désignation de la nature des activités auxquelles participe le salarié dans l'entreprise ;
- 5° - L'intitulé de la convention collective applicable ;
- 6° - La durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
- 7° - Le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris les primes et accessoires de salaire s'il en existe ;
- 8° - Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

Attendu que l'article D1242-1 du Code du travail dispose qu'en application du 3° de l'article L. 1242-2, les secteurs d'activité dans lesquels des contrats à durée déterminée peuvent être conclus pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois sont entre autres les suivants :

- 1° Les exploitations forestières ;
- 2° La réparation navale ;
- 3° Le déménagement ;
- 4° L'hôtellerie et la restauration, les centres de loisirs et de vacances ;
- 5° Le sport professionnel ;
- 6° Les spectacles, l'action culturelle, l'audiovisuel, la production cinématographique, l'édition phonographique ;
- 7° L'enseignement ;
- 8° L'information, les activités d'enquête et de sondage ;
- 9° L'entreposage et le stockage de la viande ;
- 10° Le bâtiment et les travaux publics pour les chantiers à l'étranger ;
- 11° Les activités de coopération, d'assistance technique, d'ingénierie et de recherche à l'étranger ;
- 12° Les activités d'insertion par l'activité économique exercées par les associations intermédiaires prévues à l'article L. 5132-7 ;
- 13° Le recrutement de travailleurs pour les mettre, à titre onéreux, à la disposition de personnes physiques, dans le cadre du 2° de l'article L. 7232-6 ;
- 14° La recherche scientifique réalisée dans le cadre d'une convention internationale, d'un arrangement administratif international pris en application d'une telle convention, ou par des chercheurs étrangers résidant temporairement en France.

Attendu que l'activité de l'établissement de _____ de la SA MEDICA France ne ressort pas des activités limitativement désignées par l'article D1242-1 du Code du travail dans lesquels des contrats à durée déterminée peuvent être conclus pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

Attendu qu'en l'espèce l'examen attentif des différents contrats à durée déterminée versés aux débats des 1^{er} septembre, 1^{er} octobre et 1^{er} novembre 2014 apparaissent imprécis pour ce qui est de leurs motifs puisque mentionnés en remplacements partiels de salariés temporairement mutés à d'autres postes que les leurs provisoirement vacants, sans que ni ces derniers postes vacants ni l'étendue des tâches partielles ne soient définis.

Attendu en outre que l'attestation de Madame _____ sauf à démontrer que cette dernière se serait livrée à un faux témoignage avec les conséquences judiciaires qui devraient alors en être tirées par la défenderesse, établit que le contrat en date du 1^{er} octobre 2015 fut signé le 13 octobre soit treize jours après sa date de début sans que la SA MEDICA France apporte la démonstration (par exemple par des courriels ou lettres de rappel) qu'il fut transmis à la demanderesse au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche ainsi qu'en dispose l'article L 1242-13 du Code du Travail .

Attendu que l'article 1356 du Code Civil dispose notamment que l'aveu judiciaire est la déclaration que fait en justice la partie et qu'il fait pleine foi contre celui qui l'a fait.

Attendu qu'il ressort des bulletins de paie versés aux débats que les derniers salaires bruts mensuels de Madame _____ étaient de 1.909,69 Euros pour les mois de septembre et octobre 2015 mais que cette dernière au soutien de ses demandes fixe elle-même ce salaire mensuel à 1.825,37 Euros.

Attendu qu'il ya ainsi lieu de fixer le salaire mensuel brut de Madame _____ au montant de 1.825,37 Euros.

Attendu qu'en conséquence le contrat de travail à durée déterminée de Madame _____ sera requalifié en contrat de travail à durée indéterminée et qu'il sera donné droit à la demande de Madame _____ à ce titre.

Sur la cause du licenciement et sur les dommages et intérêts pour rupture abusive

Attendu que l'article L 1235-14 du Code du travail dispose que ne sont pas applicables au licenciement d'un salarié de moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise et au licenciement opéré par un employeur employant habituellement moins de onze salariés, les dispositions relatives à l'article L.1235-3 du code du travail.

Attendu enfin que le même article L 1235-14 du Code du travail dispose que le salarié peut prétendre, en cas de licenciement abusif, à une indemnité correspondante au préjudice subi. Attendu que l'article 9 du Code de procédure civile dispose qu'il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention.

Attendu qu'en l'espèce, il a été démontré que le licenciement était abusif mais que le demandeur n'apporte aucun élément de nature à établir la preuve du préjudice qu'il aurait subi.

Attendu qu'en l'espèce, il a été démontré que le licenciement était abusif et que, notamment au travers d'une part de la précarité de sa situation salariée par la récurrence de ses engagements pour de courtes périodes et d'autre part de sa situation de demandeur d'emploi apporte les éléments suffisants permettant d'établir la preuve d'un préjudice qu'il a indéniablement subi.

Attendu que Madame _____ a collaboré une quinzaine de mois au sein de l'établissement _____ de la SA MEDICA France et que son salaire mensuel était selon ses demandes de 1.825,37 Euros.

Attendu qu'en conséquence, il sera donné droit à la demande de Madame à hauteur du montant de 5.476,11 Euros.

Sur la demande de préavis

Attendu qu'il a été dit et jugé que le contrat de travail à durée déterminée devait être requalifié en contrat de travail à durée indéterminée et que la cessation des relations contractuelles à durée déterminée ne pouvait en conséquence qu'être jugée être intervenue de manière abusive.

Attendu que l'article L. 1234-1 du Code du travail dispose que lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave, le salarié a droit :

- 1° - S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à six mois, à un préavis dont la durée est déterminée par la loi, la convention ou l'accord collectif de travail ou, à défaut, par les usages pratiqués dans la localité et la profession.
- 2° - S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre six mois et moins de deux ans, à un préavis d'un mois ;
- 3° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins deux ans, à un préavis de deux mois.

Attendu que l'article L 1234-5 du Code du travail dispose que lorsque le salarié n'exécute pas le préavis, il a droit, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice, que l'inexécution du préavis, notamment en cas de dispense par l'employeur, n'entraîne aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait perçu s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du préavis, indemnité de congés payés comprise et que l'indemnité compensatrice de préavis se cumule avec l'indemnité de licenciement et avec l'indemnité prévue à l'article L.1235-2 du Code du travail.

Attendu que l'article L3141-3 du Code du travail dispose que le salarié qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir travaillé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail et que la durée totale du congé exigible ne peut excéder trente jours ouvrables.

Attendu que l'article L3141-22 du Code du travail dispose que le congé annuel prévu par l'article L3141-3 ouvre droit à une indemnité égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

Attendu qu'en l'espèce, Madame n'a pas été licenciée pour faute grave.

Attendu qu'en conséquence, il sera donné droit à la demande de préavis de Madame à hauteur du montant de 1.825,37 Euros ainsi qu'à sa demande d'indemnité compensatrice de congés payés afférents à hauteur du montant de 182,53 Euros .

Sur l'indemnité de licenciement

Attendu qu'il a été dit et jugé que le contrat de travail à durée déterminée devait être requalifié en contrat de travail à durée indéterminée et que la cessation des relations contractuelles à durée déterminée ne pouvait en conséquence qu'être jugée être intervenue de manière abusive.

Attendu que l'article L. 1234-9 du Code du travail dispose que le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.

Attendu que l'article R 1234-1 du Code du Travail dispose que cette indemnité ne peut être inférieure à une somme calculée par année de service dans l'entreprise et tenant compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines.

Attendu que l'article R 1234-2 du Code du Travail dispose que cette indemnité ne peut être inférieure à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année d'ancienneté au-delà de dix ans d'ancienneté.

Attendu qu'en l'espèce, _____) fut liée de manière ininterrompue à la SA MEDICA France par une succession de plus de vingt contrats à durée déterminée requalifiée en contrat à durée indéterminée pendant une durée de seize mois à l'issue du préavis dont elle aurait du bénéficier.

Attendu que le salaire mensuel Madame _____ était selon ses demandes de 1.825,37 Euros.

Attendu qu'en conséquence, il sera donné droit à cette demande de Madame _____ à hauteur du montant de 485,55 Euros.

Sur la demande afférente à la procédure de licenciement

Attendu que l'article L. 1232-2 du Code du travail dispose que l'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable, que la convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge, que cette lettre indique l'objet de la convocation et que l'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

Attendu que l'article L. 1232-6 du Code du travail dispose que lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception, que cette lettre comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur et qu'elle ne peut être expédiée moins de deux jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable au licenciement auquel le salarié a été convoqué.

Attendu que l'article L. 1235-2 du Code du travail dispose que si le licenciement d'un salarié survient sans que la procédure requise ait été observée, mais pour une cause réelle et sérieuse, le juge impose à l'employeur d'accomplir la procédure prévue et accorde au salarié, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.

Attendu qu'en l'espèce, si la procédure de licenciement de Madame _____ en raison de la requalification de son contrat de travail, n'a pas été observée elle n'a cependant pas été licenciée pour une cause réelle et sérieuse.

Attendu qu'en conséquence, l'article L 1235-2 du Code du Travail ne peut trouver application en l'espèce et qu'il ne sera pas donné droit à cette demande de Madame _____

Sur les dommages et intérêts pour violation de l'obligation de sécurité par absence de visite médicale à l'embauche

Attendu qu'en vertu de l'article L 4121-1 du Code du Travail l'employeur est tenu envers ses salariés à une obligation de sécurité de résultat dont il doit assurer l'effectivité. Attendu que les examens médicaux d'embauche, périodiques et de reprise du travail auxquels doivent être soumis les salariés concourent à la protection de leur santé et de leur sécurité.

Attendu que la SA MEDICA France n'a pas respecté son obligation à ce titre

Attendu que la récurrence ininterrompue pendant quinze mois des contrats de travail à durée indéterminée à temps complet de Madame constitue la preuve que la SA MEDICA France était son employeur principal.

Attendu qu'en conséquence il sera fait droit à la demande de Madame à hauteur de la somme de 250,00 Euros.

Sur les autres demandes

Sur la demande au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile

Attendu que l'article 700 du Code de Procédure Civile dispose que le juge condamne la partie tenue aux dépens ou, à défaut, la partie perdante à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens, que ce même article 700 du Code de Procédure Civile dispose que le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée et qu'il peut, même d'office, pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à cette condamnation. Attendu qu'en l'espèce, la demande présentée n'a pas été soutenue verbalement aux débats, que le demandeur n'a fourni aucun élément permettant au juge d'exercer son contrôle sur les frais allégués.

Attendu cependant que le demandeur a obtenu satisfaction de ses demandes dans une large mesure et peut être réputé avoir gagné son procès prud'homal.

Attendu qu'en l'espèce, l'équité et la situation économique de la demanderesse permettent de dire qu'il y a lieu à cette condamnation en principal.

Attendu qu'en conséquence, il sera fait droit à la demande à ce titre de Madame à hauteur du montant de 500,00 Euros.

Sur la demande des documents sociaux

Attendu que l'article L. 3243-2 du Code du travail dispose que lors du paiement du salaire, l'employeur remet aux personnes mentionnées à l'article L.3243-1 une pièce justificative dite bulletin de paie.

Attendu que l'article R. 5422-6 du Code du travail dispose que l'employeur adresse à l'organisme de recouvrement compétent une déclaration comportant, pour chaque salarié, le montant total des rémunérations payées et les périodes de travail correspondantes.

Attendu que l'article L1234-19 du Code du travail dispose qu'à l'expiration du contrat de travail, l'employeur délivre au salarié un certificat dont le contenu est déterminé par voie réglementaire.

Attendu que l'article L1234-20 du Code du travail dispose que lorsqu'un reçu pour solde de tout compte est délivré et signé par le salarié à l'employeur à l'occasion de la rupture de son contrat de travail, il n'a que la valeur d'un simple reçu des sommes qui y figurent. Attendu qu'en l'espèce, la SA MEDICA France a été condamnée aux versements de montants à caractère salarial et à la régularisation d'un préavis.

Attendu qu'en conséquence, il sera donné droit à la demande de remise de documents sociaux rectifiés conformes à la présente décision faite par Madam concernant un certificat de travail, un bulletin de paie et un certificat destiné au Pôle Emploi.

Sur l'exécution provisoire

Attendu que l'article 514 du Code procédure civile dispose que l'exécution provisoire ne peut pas être poursuivie sans avoir été ordonnée si ce n'est pour les décisions qui en bénéficient de plein droit et que notamment exécutoires de droit à titre provisoire les ordonnances de référé, les décisions qui prescrivent des mesures provisoires pour le cours de l'instance, celles qui ordonnent des mesures conservatoires ainsi que les ordonnances du juge de la mise en état qui accordent une provision au créancier.

Attendu que l'article R1454-28 du Code du travail dispose que sont de droit exécutoires à titre provisoire :

- 1° Le jugement qui n'est susceptible d'appel que par suite d'une demande reconventionnelle
- 2° Le jugement qui ordonne la remise d'un certificat de travail, de bulletins de paie ou de toute pièce que l'employeur est tenu de délivrer
- 3° Le jugement qui ordonne le paiement de sommes au titre des rémunérations et indemnités mentionnées au 2° de l'article R1454-14 du Code du travail, dans la limite maximum de neuf mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire, sachant que cette moyenne est mentionnée dans le jugement.

Attendu que l'article 515 du Code de procédure civile dispose que hors les cas où elle est de droit, l'exécution provisoire peut être ordonnée, à la demande des parties ou d'office, chaque fois que le juge l'estime nécessaire et compatible avec la nature de l'affaire, à condition qu'elle ne soit pas interdite par la loi et qu'elle peut être ordonnée pour tout ou partie de la condamnation.

Attendu qu'en l'espèce, l'exécution provisoire a été sollicitée suivant les dispositions de l'article R1454-28 du Code du travail.

Attendu qu'en l'espèce, l'exécution provisoire a été sollicitée suivant les dispositions de l'article 515 du Code de procédure civile.

Attendu qu'en l'espèce le demandeur en sollicitant que le présent jugement soit assorti de l'exécution provisoire prévue à l'article 515 du Code de Procédure Civile a omis d'indiquer au Conseil sur quel texte il doit s'appuyer lui permettant de mettre en œuvre une règle commune du Code de Procédure Civile pour dépasser une règle spéciale du Code du Travail et méconnaître les articles R 1454-28, R 1454-1 du Code du Travail et 749 du Code de Procédure Civile.

Attendu qu'en l'espèce le demandeur ne justifie d'aucun motif permettant, au-delà de l'exécution provisoire de droit, de priver le défendeur de l'effet suspensif de l'appel.

Attendu que le salaire mensuel Madame était selon ses demandes de 1.825,37 Euros, montant auquel peut être fixé son salaire moyen des trois derniers mois.

Attendu qu'en conséquence, il sera donné droit à cette demande sur le fondement de l'article R1454-28 du Code du travail.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil statuant publiquement, par jugement contradictoire en premier ressort :

Requalifie le contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée.

Fixe le salaire mensuel brut de référence de Madame à la somme de 1 825,37€.

Condamne la SA MEDICA FRANCE à verser à Madame
suivantes :

les sommes

- 1 825,37 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis ;

- 182,53 € au titre des congés payés afférents ;

- 485,55 € au titre de l'indemnité de licenciement ;

Avec intérêts au taux légal à compter de la date de réception par la partie défenderesse de la convocation devant le bureau de jugement.

- 1 825,37 € au titre de l'indemnité de requalification sur le fondement de l'article L 1245-2 du Code du Travail ;

- 5 476,11 € à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive ;

- 250,00 € à titre de dommages et intérêts pour absence de visite médicale d'embauche ;

Avec intérêts au taux légal à compter du jour du prononcé du jugement.

- 500,00 € sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

Ordonne à la SA MEDICA FRANCE de remettre à Madame : _____ les documents sociaux conformes (certificat de travail, bulletins de paie, attestation Pôle Emploi).

Déboute Madame _____ du surplus de ses demandes.

Condamne la SA MEDICA FRANCE au paiement des entiers dépens.

Rappelle qu'en vertu de l'article R.1454-28 du Code du Travail, ces condamnations sont exécutoires de droit à titre provisoire, dans la limite maximum de neuf mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire. Fixe cette moyenne à la somme de 1 825,37€.

~~LA GREFFIÈRE,~~

LE PRÉSIDENT

