

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
BP 58030
6 rue Deville
31080 TOULOUSE CEDEX 6

RG N° F 12/02599

SECTION Commerce chambre 1

AFFAIRE

contre
SA OXYLANE

MINUTE N° 13/2449

Nature de l'affaire : 80A

JUGEMENT DU
03 Décembre 2013

Qualification :
CONTRADICTOIRE
1^{er} ressort

Notification le : 17 DEC. 2013

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée

le : 17 DEC. 2013

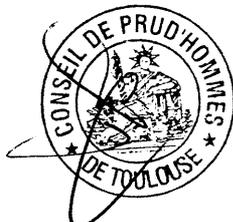
à : M^o LEVY

Recours

par :

le :

N° :



EXPEDITION CERTIFIEE
CONFORME

Expédition revêtue de
la formule exécutoire

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT DE DÉPARTITION

du 03 Décembre 2013

*Prononcé publiquement par mise à
disposition au greffe, les parties en ayant
été avisées dans les conditions prévues au
2ème alinéa de l'article 450 du Code de
procédure civile*

Monsieur

Représenté par Monsieur Claude LEVY
(Délégué syndical ouvrier)

DEMANDEUR

SA OXYLANE
78 chemin du Loudet
ZAC du Perget
31774 COLOMIERS
Représentée par Me Nicolas CAMART
substituant la SELARL JACQUES
BARTHÉLÉMY & ASSOCIÉS
(Avocats au barreau de TOULOUSE)

DÉFENDEUR

- Composition du bureau de jugement lors
des débats et du délibéré :
Madame Catherine BRISSET, Président
Juge départiteur
Monsieur Bruno VIGUIÉ, Assesseur
Conseiller (S)
Assistés lors des débats de Madame
Véronique THIBOUT D'ANÉSY, faisant
fonction de Greffier.

* J U G E M E N T *

Le 10 décembre 2012, M. [REDACTED] a saisi le Conseil de Prud'hommes de TOULOUSE de différentes demandes tenant tant à l'exécution qu'à la rupture de son contrat de travail avec la SA OXYLANE.

La saisine comprenant notamment une demande au titre de la requalification de contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, l'affaire a été portée directement devant le bureau de jugement qui s'est déclaré en partage de voix selon procès-verbal du 9 juillet 2013.

Dans le dernier état de son argumentation, M. [REDACTED] fait valoir qu'il a été embauché dans le cadre d'un contrat à durée déterminée pour accroissement d'activité alors que ce motif n'est pas établi. Il ajoute que le contrat était à temps partiel mais n'était pas réparti sur la semaine. Il demande la requalification de la relation en contrat à durée indéterminée à temps plein de sorte que la rupture correspond à un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Il considère qu'en l'absence de remise des bulletins de paie, il existe un travail dissimulé. Il formule, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, les demandes suivantes :

- 1 425,70 € à titre d'indemnité de requalification,
- 1 912,93 € à titre de rappel de salaire,
- 712,85 € à titre d'indemnité de préavis,
- 71,29 € au titre des congés payés y afférents,
- 4 888 € à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive,
- 8 554,20 € à titre d'indemnité pour travail dissimulé,
- dommages-intérêts pour retard dans la remise des documents sociaux : 1 mois de salaire,
- 1 200 € par application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile.

Il demande en outre la remise sous astreinte, dont le conseil se réserverait la liquidation, des documents sociaux.

En réplique, la SA OXYLANE fait valoir qu'il existait bien un accroissement temporaire d'activité justifiant le recours au contrat à durée déterminée. Elle soutient que le temps de travail du salarié était bien réparti par l'affichage des plannings. Elle invoque un simple problème de transmission pour les documents de fin de contrat. Elle conteste tout travail dissimulé. Elle s'oppose à toutes les demandes et sollicite la somme de 1 000 € par application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile.

MOTIFS DE LA DÉCISION :

M. [REDACTED] a été embauché selon contrat à durée déterminée du 20 juillet 2012 en qualité de vendeur. Le contrat était stipulé à temps partiel et devait s'exécuter du 23 juillet au 1^{er} septembre 2012.

M. [REDACTED] sollicite la requalification de ce contrat en contrat à durée indéterminée à temps complet.

S'agissant en premier lieu du contrat à durée déterminée, le motif visé était celui de l'accroissement temporaire d'activité. Ce motif est prévu par les dispositions de l'article L.1242-2 du Code du travail mais il incombe, en cas de litige, à l'employeur d'apporter la preuve de la réalité de ce motif.

En l'espèce, il existe bien une difficulté. En effet, la rédaction du motif elle-même est quelque peu curieuse. Il est ainsi énoncé "*préparation par nos clients de leurs vacances estivales et plus précisément accroissement d'activité sur la deuxième période*

Août". En simple logique, août correspond davantage à la fin de la période estivale de sorte que la préparation des vacances paraît bien entamée. Cela fournit en outre peu de motifs pour le début du contrat. Mais surtout, la justification de la réalité de cet accroissement temporaire fait véritablement défaut. On peut entendre que le secteur d'activité connaît des variations saisonnières. Toutefois, cela devrait être établi pour la période couverte par le contrat autrement que par un simple tableau établi par le défendeur sans aucune possibilité de s'assurer de sa sincérité. Bien plus, même en admettant la pertinence de ce tableau, le surcroît d'activité n'apparaît pas clairement sur la période.

Dès lors, le motif tel qu'allégué n'est pas établi et il y a lieu à requalification du contrat de travail en contrat à durée indéterminée.

Le contrat était conclu à temps partiel. Ce temps de travail n'était cependant pas réparti dans la semaine. Pour s'opposer à la requalification en contrat à temps plein, l'employeur fait valoir que le salarié connaissait parfaitement la répartition de son horaire de travail puisque les plannings étaient affichés à l'avance ainsi qu'indiqué au contrat. Cependant, là encore, l'employeur n'apporte pas d'éléments démonstratifs sur la réalité et la date de l'affichage des plannings ce qui aurait permis au salarié de s'organiser.

L'employeur invoque en outre l'accord d'entreprise sur le temps partiel. Il est exact que le contrat fait référence à cet accord lequel vise effectivement les contrats à durée déterminée comme les contrats à durée indéterminée. Il peut d'ores et déjà exister certaines difficultés pour appliquer un aménagement d'horaire prévu sur l'année à des périodes de travail aussi courtes. Mais surtout, l'accord prévoyait que la durée minimale de travail était de 20 heures hebdomadaires. Une dérogation était possible mais supposait un accord exprès du salarié. L'employeur soutient que la signature du contrat par le salarié correspond à cet accord exprès. Cela ne peut être admis. En effet, la notion même d'accord exprès suppose une stipulation particulière et non la seule signature du contrat de travail renvoyant à l'accord.

Dès lors et sans qu'il y ait lieu d'entrer davantage dans le détail de l'argumentation, il y a bien lieu à requalification de l'ensemble de la relation de travail en contrat à temps plein.

Quant aux conséquences de cette double requalification, M. [REDACTED] peut en premier lieu prétendre à l'indemnité de requalification dont le montant n'appelle pas d'observations particulières. La rupture s'analyse désormais nécessairement en un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Il peut donc prétendre à l'indemnité de préavis, aux congés payés y afférents et à des dommages et intérêts qui tiendront cependant compte d'une ancienneté particulièrement limitée alors qu'aucun élément ne vient étayer une promesse d'embauche. Il peut enfin prétendre au rappel de salaire correspondant au temps plein pour la somme de 1 138,37 € compte-tenu des sommes effectivement perçues.

Le montant des indemnités s'établit donc ainsi que suit :

- 1 425,70 € à titre d'indemnité de requalification,
- 1 138,37 € à titre de rappel de salaire,
- 712,85 € à titre d'indemnité de préavis,
- 71,29 € au titre des congés payés y afférents,
- 800 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Il n'y a en revanche pas lieu à dommages et intérêts pour un retard dans la délivrance des documents sociaux. Outre que cette demande n'est pas véritablement chiffrée, il n'est pas justifié d'une transmission adressée délibérément à une adresse non identifiable. Les bulletins de salaire ont bien été transmis au salarié, au moins dans le

cadre de la présente instance, alors que s'agissant de documents informatiques, la distinction entre des copies et des originaux est quelque peu subtile.

Il n'y a pas davantage lieu à indemnité au titre d'un travail dissimulé. Il n'est justifié d'aucune dissimulation d'emploi. Le malentendu qui a pu s'instaurer entre les parties sur la remise des documents de fin de contrat n'est pas constitutif d'un travail dissimulé.

Il y aura lieu à remise des documents sociaux rectifiés dans les termes du présent jugement sous astreinte sans qu'il y ait lieu de s'en réserver la liquidation.

Il n'est pas justifié d'une urgence telle que l'exécution provisoire autre que de droit doive être ordonnée. Pour les besoins de l'exécution provisoire de droit, la moyenne des salaires sera fixée à 488,80 €.

Partie perdante au procès, la défenderesse sera condamnée au paiement de la somme de 300 € par application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile et aux dépens.

*** PAR CES MOTIFS ***

Le CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE TOULOUSE, section COMMERCE chambre 1, siégeant en bureau de jugement présidé par le juge d'instance départiteur, après en avoir délibéré, statuant seul après avoir pris l'avis du Conseiller présent lors de l'audience de plaidoiries (articles L.1454-2 et suivants, R.1454-29 et suivants du Code du travail), publiquement, CONTRADICTOIREMENT et en PREMIER RESSORT, par mise à disposition au greffe :

REQUALIFIE la relation de travail en contrat à durée indéterminée à temps complet,

CONDAMNE la SA OXYLANE à payer à M. [REDACTED] les sommes suivantes :

- 1 425,70 € (mille quatre cent vingt cinq euros soixante dix centimes) à titre d'indemnité de requalification,
- 1 138,37 € (mille cent trente huit euros trente sept centimes) à titre de rappel de salaire,
- 712,85 € (sept cent douze euros quatre vingt cinq centimes) à titre d'indemnité de préavis,
- 71,29 € (soixante et onze euros vingt neuf centimes) au titre des congés payés y afférents,
- 800 € (huit cents euros) à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 300 € (trois cents euros) par application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile,

ORDONNE la remise par l'employeur des documents sociaux rectifiés dans les termes du présent jugement dans le délai d'un mois à compter de sa notification,

FIXE passé ce délai une astreinte provisoire de 30 € (trente euros) par jour de retard,

DIT n'y avoir lieu à exécution provisoire autre que de droit,

FIXE la moyenne des salaires à 488,80 €,

**DÉBOUTE M. [REDACTED] de ses plus amples demandes,
CONDAMNE la SA OXYLANE aux dépens.**

Le Greffier,

Le Président,

*V. Thibout
d'Anésy*



V. THIBOUT D'ANÉSY

C. BRISSET

En conséquence, la République Française mande et ordonne à tous les Huissiers de Justice, sur ce requis, de mettre ledit jugement à exécution.

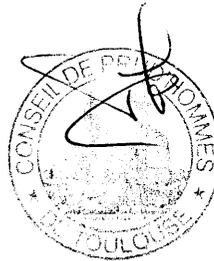
Aux Procureurs Généraux et aux Procureurs de la République près les Tribunaux de Grande Instance, d'y tenir la main.

A tous les Commandants et Officiers de la force publique, de prêter main forte lorsqu'ils en seront légalement requis.

En foi de quoi la présente grosse certifiée conforme à la minute dudit jugement, a été délivrée le ~~sur sa~~ requisiion.

17 DEC. 2013 à M^r LEVY C. Parade

Le Greffier



COUR D'APPEL DE TOULOUSE

Affaire N° RG : 14/00019

4eme Chambre Section 2

SA OXYLANE, demeurant 78 Chemin du Loudet - ZAC du Perget - 31774 COLOMIERS
Représentée par Me BARTHELEMY de la SELAS BARTHELEMY AVOCATS, avocat au barreau de
TOULOUSE

C/

[REDACTED], demeurant [REDACTED]
Représenté par M. Claude LEVY (Autre) en vertu d'un pouvoir général

COPIE

ORDONNANCE N° 12/14

CONSTATANT LE DESISTEMENT D'APPEL ET LE DESSAISSEMENT DE LA COUR

Sur appel d'une décision rendue le 03 Décembre 2013 par le Conseil de prud'hommes - Formation de départage de TOULOUSE

Nous, C.LATRABE, président de la chambre sociale, section 2, magistrat chargé d'instruire l'affaire à la chambre sociale - section 2 de la cour d'appel de Toulouse,

Vu les articles 939, 941 et 945 du Code de procédure civile,

Vu les articles 384, 396, 397, 399, 400 à 405 dudit Code;

Par lettre reçue au greffe le 20 janvier 2014, l'appelante a déclaré se désister de l'appel qu'elle avait formé le 31 Décembre 2013 à l'encontre d'un jugement prononcé le 03 Décembre 2013 par le Conseil de prud'hommes - Formation de départage de TOULOUSE;

En application des textes susvisés, il y a lieu, en l'absence d'appel incident préalable, de constater l'extinction de l'instance et le dessaisissement de la Cour et de dire qu'en l'absence de convention contraire, les dépens de l'instance d'appel seront supportés par l'appelant;

PAR CES MOTIFS

CONSTATONS l'extinction de l'instance opposant la SA OXYLANE à M. [REDACTED];

RAPPELONS qu'en application du dernier alinéa de l'article 945 du Code de procédure civile, la présente décision peut-être déférée par simple requête à la Cour dans les quinze jours de sa date;

DISONS qu'en l'absence de convention contraire, les dépens de l'instance d'appel seront supportés par l'appelant.

Fait à Toulouse, le 21 Janvier 2014

LE PRÉSIDENT



Catherine LATRABE

DECATHLON

CONTRAT DE TRAVAIL EMPLOYE TEMPS PARTIEL DYNAMIQUE A DUREE DETERMINEE

CIVILITE : Monsieur .
NOM : ██████████
NOM DE JEUNE FILLE : ██████████
PRENOM : ██████████
DATE DE NAISSANCE : ██████████
LIEU DE NAISSANCE : ██████████
PAYS DE NAISSANCE : FRANCE
DEPARTEMENT DE NAISSANCE : ██████████
SITUATION FAMILIALE : Célibataire
NOMBRE D'ENFANTS : 0
PERSONNES A CHARGE : 0
NUMERO D'HABITATION : ██████████
ADRESSE : ██████████
COMPLEMENT D'ADRESSE : ██████████
CODE POSTAL : ██████████
VILLE : ██████████
PAYS : FRANCE
NUMERO DE SECURITE SOCIALE : ██████████
NATIONALITE : ██████████
MAIL PERSO (facultatif) : ██████████
TEL DOMICILE (facultatif) : ██████████
TEL PORTABLE (facultatif) : ██████████

URSSAF DE LILLE
293 RUE DU PRESIDENT HOOVER
59032
LILLE

CACHET DE L'ETABLISSEMENT :

Numéro de DUE : 58RVD

IMPORTANT POUR LES COLLABORATEURS DE NATIONALITE ETRANGERE (Hors UE) :

N°

N° AUTORISATION DE TRAVAIL :

Date de validité de la carte : Du au

Transmettre impérativement la photocopie de la carte au responsable paie

Monsieur ,

Nous vous proposons ci-dessous les conditions de votre engagement dans notre société DECATHLON France S.A.S.U

NATURE ET DUREE DU CONTRAT

Nous vous employons en qualité de VENDEUR(EUSE)/HOTE(ESSE) .

Cet emploi correspond au statut Employé, coefficient 130 , à dater du 23/07/2012 à 09:00 .

Le présent contrat est un contrat à durée déterminée conclu pour le motif suivant : Accroissement temporaire .

Dans le cadre d'un contrat conclu pour un motif de remplacement :

Vous remplacerez Mr/Mme/Melle occupant la fonction de .

S'il s'agit d'un remplacement conclu de date à date, le contrat est conclu pour la période allant du 23/07/2012 au 01/09/2012 soit pour une durée de 1 mois 1 semaine(s) 3 jour(s) .

S'il s'agit d'un remplacement sans terme précis, le contrat est conclu pour une durée minimale allant du 23/07/2012 au 01/09/2012 et aura pour terme la fin de l'absence du salarié remplacé.

Dans le cadre d'un contrat conclu pour un motif d'accroissement temporaire d'activité :

Le motif d'accroissement temporaire est : Préparation par nos clients de leurs vacances estivales , et plus précisément Accroissement d'activité SUR LA DEUXIEME PÉRIODE (AOUT) .

il est conclu pour la période allant du 23/07/2012 au 01/09/2012 , soit pour une durée de 1 mois 1 semaine(s) 3 jour(s)

Dans le cadre d'un contrat saisonnier :

Le contrat est conclu pour la saison --- Choisir --- , du 23/07/2012 au 01/09/2012 .

JP

CONDITIONS DE TRAVAIL

1. Votre lieu de travail sera COLOMIERS .
2. Vous vous engagez à respecter le règlement intérieur qui est en vigueur. Vous reconnaissez avoir pris connaissance des règles contenues dans la charte informatique applicable à l'entreprise, et vous vous engagez à les respecter .
3. Nous vous rappelons en outre, que dans le cadre de votre travail, vous serez amené à participer aux inventaires, déménagements, réunions, à la réception de marchandises, à l'encaissement et autres tâches liées à l'activité normale de l'établissement .
4. Le présent contrat est régi par les dispositions de la convention collective N° 3049 : Commerce des articles de sports et équipements de loisirs , ainsi que par les accords d'entreprise.
5. Vous serez affilié à l'organisme de retraite complémentaire suivant : IRNEO , 8 BOULEVARD VAUBAN , 59000 LILLE , et pour la prévoyance à GENERALI, 7 boulevard HAUSSMAN 75009 PARIS.
6. Vous vous engagez à nous faire connaître sans délai tout changement qui interviendrait dans la situation personnelle que vous nous avez indiquée lors de votre embauche (adresse, situation de famille, etc.)

DUREE DU TRAVAIL

Conformément à notre accord d'entreprise vous bénéficiez des dispositions relatives au temps partiel dit « dynamique ».

Sur votre période d'emploi, soit du 23/07/2012 au 01/09/2012 , votre base horaire hebdomadaire moyenne contractuelle est de 12 heures.

Lors de votre arrivée dans l'entreprise, vous recevrez un planning pour votre période d'emploi. Ce planning mentionne à titre indicatif le nombre d'heures par semaine. Votre horaire hebdomadaire variera entre 0 heure et 34,5 heures, sans pour autant atteindre la durée légale du travail. Votre durée de travail sur votre période d'emploi sera indiquée sur ce planning. Le calcul est effectué sur la base de la durée conventionnelle de travail diminué des jours de congés légaux ou conventionnels (congés payés, jours fériés, ...).

Les heures faites entre votre base horaire hebdomadaire contractuelle et le plafond de 34,5 heures ne sont pas des heures complémentaires

Sont des heures complémentaires les heures comptabilisés au terme de votre contrat et qui dépasseront le volume prévu lors de la remise du planning pour votre période d'emploi. Vous pourrez être amené à effectuer des heures complémentaires dans la limite d'1/3 de votre durée totale de travail sur votre période d'emploi. Ces heures ne peuvent avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire moyenne de travail au niveau de la durée légale du travail.

Vous devrez réaliser une journée de solidarité à raison d'1/5 de votre base horaire hebdomadaire moyenne contractuelle et au prorata de la durée de votre contrat

Un planning hebdomadaire indiquant la répartition des heures sur les jours de la semaine vous sera communiqué au moins deux semaines à l'avance par voie d'affichage. Ce planning sera non modifiable sauf avec votre accord ou sauf événement exceptionnel ou non prévisible par avance (maladie, accident, formation, variation climatique...). Vos horaires de travail hebdomadaires seront répartis sur 5 jours maximum.

Vous vous engagez à ne pas dépasser les durées maximales en matière de temps de travail dans l'hypothèse où vous cumuleriez plusieurs emplois.

Vous avez la possibilité de faire connaître à tout moment votre désir d'occuper un poste à temps plein dans l'entreprise.

PERIODE D'ESSAI

Le présent contrat ne deviendra définitif qu'à l'expiration d'une période d'essai dont la durée est fixée comme suit :

- contrat d'une durée inférieure ou égale à 6 mois : la période d'essai est fixée à un jour par semaine, dans la limite de deux semaines maximum.
- contrat d'une durée supérieure à 6 mois : la période d'essai sera d'un mois.

Votre période d'essai sera de 0 mois 0 semaine(s) 5 jour(s) , soit du 23/07/2012 au 27/07/2012 .

Cette période doit être considérée comme un temps de travail effectif. Toute suspension de celle-ci (Maladie, absence, ...) la prolongera d'autant. Cette période d'essai n'est pas renouvelable.

Durant cette période, chacune des parties pourra librement mettre fin au contrat, en respectant le délai de prévenance prévu par les dispositions légales.

CONGES PAYES

Vous bénéficierez des congés payés, conformément aux textes en vigueur

JUP

REMUNERATION

Vous avez le choix entre deux modalités de paiement :

- **Paiement au réel** : avoir un salaire payé mensuellement compte tenu des horaires de travail réellement réalisés sur le mois et correspondant à la période de paie. Votre taux horaire brut est de 9.4 €uros.

- **Paiement lissé** : votre salaire est indépendant de l'horaire réellement effectué au cours de chaque mois.

Dans cette hypothèse, votre salaire mensuel de base est égal à 488.8 €uros bruts par mois.

Vous nous déclarez opter pour lissé .

Ce choix est révisable chaque année pour une période d'annualisation complète (soit du 1er juin au 31 mai suivant).

Les éventuelles primes individuelles pourront être remplacées ou modifiées par l'employeur, leur mode de calcul ou leur taux devant s'adapter aux stratégies économiques de l'entreprise ou aux changements de fonctions.

En fin de contrat, un décompte sera fait entre le salaire payé, les heures de travail réellement effectuées et la base horaire contractuelle. Une régularisation de travail sera alors effectuée,

En fin de contrat, vous percevrez une indemnité de fin de contrat égale à 10% de votre rémunération.

Cette indemnité ne vous sera pas due dans les cas suivants :

- refus d'accepter la conclusion d'un contrat à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente.
- rupture anticipée du présent contrat de votre propre initiative
- rupture du contrat pour faute grave
- rupture du contrat pour force majeure
- embauche définitive
- contrat conclu dans le cadre de la politique de l'emploi.
- contrat saisonnier
- contrat conclu avec un étudiant pendant une période de vacances scolaires ou universitaires Oui . Si oui nous vous remercions de nous fournir une copie de votre carte d'étudiant

SECRET PROFESSIONNEL

Vous vous engagez, durant toute la durée de votre contrat au sein de l'entreprise, ainsi qu'au terme de celui-ci, quel que soit le motif de départ, à respecter le secret professionnel le plus strict et à ne divulguer à quiconque et de quelque manière que ce soit, toute information ou tout support de formation concernant notre société et les filiales du groupe OXYLANE (qu'elle soit de nature commerciale, technique, stratégique, financière, administrative ...) dont vous auriez eu connaissance à l'occasion de vos fonctions ou du fait de votre présence dans l'entreprise. Vous reconnaissez savoir que l'exploitation par la concurrence de la divulgation de toutes informations porterait un préjudice grave au groupe OXYLANE. En conséquence, le non respect de cette engagement vous exposerait à des poursuites judiciaires.

EGALITE PROFESSIONNELLE

Vous bénéficierez au même titre que les salariés de même ancienneté et de même qualification à temps plein, mais le cas échéant au prorata de votre temps de travail, du même traitement, notamment en matière de formation professionnelle.

Nous vous souhaitons une bonne intégration dans notre entreprise.

Le 20/07/2012 à COLOMIERS .

Signature de l'embauché(e)

Précédée de la mention "lu et approuvé"

Signature du directeur ou chef de service

MICHEL GILDAS