

Courr

GG

JUGEMENT

Contradictoire en premier ressort

Mis à disposition le 04 Mars 2024

EXPÉDITION COMPORTANT
LA FORMULE EXÉCUTOIRE

A l'audience publique du Bureau de Jugement du 24 Juillet 2023
composé de :

Mada [redacted] conseillère Salariée
Mons [redacted] conseiller Salarié
Mons [redacted] Employeur
Mons [redacted] oyeur
Assesseurs
Assistés lors des débats de Mad [redacted] effière

Section Commerce

Jugement du 04 Mars 2024

NOTIFICATION par L.R.-A.R. du :

Délivrée le : 23 AVR. 2024

- au demandeur
- au défendeur

A été appelée l'affaire entre :

Présente et Assistée de Me Charles-Elie MARTIN (Avocat au barreau
de PARIS)

PARTIE DEMANDERESSE

ET

PARTIE DEFENDERESSE

COPIE EXECUTOIRE délivrée à :

fait par :

le :

par L.R.
au S.G.

PROCÉDURE

- Date de la réception de la demande : 28 Septembre 2022
- Débats à l'audience de Jugement du 24 Juillet 2023
- Prononcé de la décision fixé à la date du 31 Janvier 2024
- Délibéré prorogé à la date du 04 Mars 2024
- Conformément à l'article 453 du code de procédure civile en présence de Madame [REDACTED]reffière

Chefs de la demande

- Il est demandé au Conseil de prud'hommes de Céans de:
- Fixe la moyenne des salaires à la somme de 1 595,57 € bruts
- Dommages et intérêts pour préjudice non réparé intégralement (article L 8252-2 du CT) 3 191,14 €
- Rappel de salaire entre le 1er janvier et le 29 février 2020 2 460,80 €
- Indemnité de requalification d'un C.D.D. en C.D.I. 1 580,40 €
- Rappel de salaires entre le 1er janvier 2021 et le 25 novembre 2021; 15 560,77 €
- Rappel de salaire conventionnel pour travail le dimanche 1 215,31 €
- Rappel de salaire pour travail les jours fériés 1 391,46 €
- Rappel de salaire au titre de la subrogation de salaire 36 115,92 €
- Congés payés afférents 3 611,60 €
- Dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité par l'employeur; ... 500,00 €
- Indemnité pour travail dissimulé 9 573,42 €
- Indemnité sur le fondement de l'article L 8252-2 du CT 4 786,71 €
- Remboursement sur cotisations mutuelle et prévoyance indues 1 427,37 €
- Dommages et intérêts pour violation du droit à congés payés 500,00 €
- Indemnité compensatrice de congés payés 3 064,00 €
- Dommages et intérêts pour violation des durées maximales de travail et repos quotidien 1 000,00 €
- Dommages-intérêts pour violation du droit à la vie privée 1 000,00 €
- Rappel de prime conventionnelle de fin d'année 606,87 €
- Intérêts au taux légal à compter de la saisine pour les sommes à caractère salarial
- Intérêts légaux à compter du prononcé de la décision pour les sommes indemnitaires
- Capitalisation des intérêts
- Remise des bulletins de salaire conformes
- Remise d'un certificat de travail conforme
- Remise d'une attestation "Pôle Emploi" conforme
- Astreinte par jour de retard et par document à compter de la notification du jugement ... 50,00 €
- Article 700 du Code de Procédure Civile 1 500,00 €
- Exécution provisoire (art R.1454-28 du Code du Travail) et 1454-14 du Code du travail.
- Exécution provisoire (article 515 du C.P.C.)
- Entiers dépens, y compris les éventuels frais d'exécution

Demande reconventionnelle

- Article 700 du Code de Procédure Civile 3 000,00 €

APRÈS AVOIR ENTENDU LES PARTIES PRÉSENTES ET APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ LE CONSEIL REND LE JUGEMENT SUIVANT :

RESUMÉ DES FAITS ET DE LA PROCÉDURE

Madame [REDACTED] a été embauchée par la société [REDACTED] à la date du 1er janvier 2020 en qualité de vendeuse statut employé coefficient 155.

La relation contractuelle a donné lieu à un contrat de travail à durée déterminée à compter du 1er mars 2020 à temps partiel pour 75 h par mois puis à un contrat à durée indéterminée à compter du 1er septembre 2020.

Madar [REDACTED] a été victime d'un accident du travail en date du 3 septembre 2021.

En date du 25 novembre 2021, la société [REDACTED] a notifié une lettre de rupture pour irrégularité de la situation de [REDACTED].

La société [REDACTED] emploie moins de 11 salariés.

Les parties étaient régies par la convention collective de la boulangerie pâtisserie, entreprises artisanales.

Par requête du 28 septembre 2022, M. [REDACTED] saisissait le Conseil.

A l'audience [REDACTED] est comparu, M. [REDACTED] assisté de son conseil et la société [REDACTED] représentée par le sien.

L'affaire étant en état d'être jugée, les parties ont été invitées à faire valoir leurs prétentions.

Le prononcé de la décision a été fixé au 4 mars 2024, par mise à disposition au greffe.

DIRES ET MOYENS DES PARTIES

Selon l'article 6 du Code de Procédure civile, à l'appui de leurs prétentions, les parties ont la charge d'alléguer les faits propres à les fonder.

Selon l'article 9 du même code, il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention.

Selon l'article 12 du même Code, le juge tranche le litige conformément aux règles de droit qui lui sont applicables, aux faits et actes litigieux sans

Vu les dispositions de l'article 545 du Code de Procédure civile.

Vu les conclusions des parties soutenues et déposées à la barre lors de l'audience du 24 juillet 2023, conclusions régulièrement visées par le greffier d'audience et auxquelles il est renvoyé pour l'exposé des faits de la procédure.

Les parties présentes ont été avisées oralement des modalités du prononcé de la décision.

M. [REDACTED] partie demanderesse, expose ce qui suit à l'appui de ses demandes :

Madar [REDACTED] est entrée sur le territoire français à la fin de l'année 2019 en situation irrégulière et a souhaité régulariser sa situation par le travail.

Le terme du CDD était prévu le 31 août 2021 mais la relation de travail s'est poursuivie en CDI oral.

Madar [REDACTED] avait présenté à son employeur son passeport algérien lors de son embauche.

La société [REDACTED] a embauché Madar [REDACTED] en toute connaissance de sa situation irrégulière, sans effectuer aucune démarche en vue d'obtenir une autorisation de travail à la DIRECCTE.

5 jours avant la première audience de plaidoirie du 20 février 2022, l'employeur a produit pour les besoins de la cause une carte d'identité espagnole de Mada [REDACTED]

Cette carte n'a jamais été remise par la salariée qui a, dès sa connaissance, déposé plainte pour faux et usage de faux.

La photo [REDACTED] tité de la pièce litigieuse n'est autre que celle présente sur le curriculum vitae de Mada [REDACTED] celui-là même qu'elle a remis à son employeur en vue de son embauche.

L'employeur n'a jamais renseigné le numéro de sécurité sociale de la salariée sur la DPAE.

De la même manière, aucun document contractuel ne comporte le dit numéro de sécurité sociale que ce soit le contrat de travail, les bulletins de salaire ou les documents de fin de contrat.

[REDACTED] besoins de la cause, l'employeur produit une attestation de droit en prétendant que c'est Mme [REDACTED] qui lui aurait remise.

La salariée n'a jamais remis un tel document à son employeur.

Cette attestation est un faux pour lequel Mada [REDACTED] sa production a déposé plainte pour faux et usage de faux.

Mada [REDACTED] travaillé à temps complet en effectuant de très nombreuses heures supplémentaires; La salariée n'a jamais pu bénéficier de congés payés malgré ces sollicitations auprès de son employeur.

Mada [REDACTED] été victime d'une agression physique sur son lieu de travail par une cliente en date du 3 septembre 2021.

Son employeur a notifié une lettre de rupture pour irrégularité de la situation d'un travailleur étranger le 25 novembre 2021 en prétextant l'invalidité de son numéro de sécurité sociale et la non-jus [REDACTED] son autorisation de travail. L'employeur avait parfaitement connaissance du fait que Mada [REDACTED] était en situation irrégulière.

M [REDACTED] sollicite du Conseil de :

- Fixer la moyenne des salaires de Mada [REDACTED] la somme de 1595,57 euros bruts
- Condamner la soci [REDACTED] x paiements des sommes suivantes :
- 3.191,14 euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice non réparé intégralement par les dispositions de l'article L 82 52- 2 du code du travail
- 2.460,80€ à titre de rappel de salaire entre le 12 janvier 2020 et le 29 février 2020
- 1.580,40 euros à titre d'indemnité et de requalification du CDD en CDI
- 15.560,77€ à titre de rappel de salaire entre le 1er janvier 2021 et le 25 novembre 2021
- 1.215,31 euros à titre de rappel de salaire conventionnel pour travail le dimanche
- 1.391,4 6€ à titre de rappel de salaire pour travail les jours fériés
- 36.115,80 12€ à titre de rappel de salaire pour heures supplémentaires outre 3611,60 euros à titre de congés payés afférents
- 1000€ à titre de dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité
- 9.573,4 2€ à titre d'indemnité pour travail dissimulé

- 4.786,71 euros à titre d'indemnité sur le fondement de l'article l 82 52- 2 du code du travail
- 1427,30 7€ à titre de remboursement sur cotisation mutuelle et prévoyance indues
- 1000€ à titre de dommages et intérêts pour violation du droit à congés payés
- 3064€ à titre d'indemnité compensatrice de congés payés
- 1000€ à titre de dommages et intérêts pour violation des durées maximales de travail et repos quotidien
- 1000€ à titre de dommages et intérêts pour violation du droit à la vie privée
- 606,87€ à titre de rappel de primes conventionnelles de fin d'année
- 2500€ titre de l'article 700 du code de procédure civile
- Condamner la société [REDACTED] aux entiers dépens
- Ordonner la remise des bulletins de salaire certificats de travail et attestation pôle emploi conforme aux condamnations sous astreinte de 50€ par jour et par document à compter de la notification de la décision intervenir
- Assortir le montant des condamnations du taux d'intérêt légal à compter de la saisine du Conseil de prud'hommes pour les sommes à caractère salarial et à compter du prononcé de la décision à intervenir pour les sommes à caractère indemnitaires
- Ordonner la capitalisation des intérêts
- Rappeler que le jugement est de droit exécutoire par provision en ce qui concerne la remise des documents que l'employeur est légalement tenu de délivrer et le paiement de sommes au titre de rémunération et indemnité visée aux articles R 14 54- 28 et R 14 54- 14 du code du travail
- Assortir l'intégralité des condamnations de l'exécution provisoire en application de l'article 515 du code de procédure civile
- Juger qu'à défaut de règlements spontanés des condamnations prononcées par la présente décision et qu'en cas d'exécution par voie extrajudiciaire les sommes retenues par l'huissier instrumentaire en application des dispositions de l'article 10 du décret du 8 mars 2001 portant modification du décret du 12 décembre 96 devront être supportées par la société en sus de l'indemnité mise à charge sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

La société [REDACTED] partie défenderesse, réplique ce qui suit :

[REDACTED] a été un fonds de commerce de boulangerie pâtisserie

Afin de faire [REDACTED] surcroît temporaire d'activité, la société [REDACTED] engagé M. [REDACTED] le 1er mars 2020 en qualité de vendeuse, par un contrat écrit à durée déterminée, à temps partiel, pour 75 h de travail par mois, soit 17h30 par semaine lequel s'est poursuivi à durée indéterminée à compter du 1 septembre 2020.

La rémunération brute mensuelle de Madame [REDACTED] était de 786€.

Bien [REDACTED] présenté, lors de son embauche, le 1er mars 2020 à la société [REDACTED] carte d'identité espagnole en cours de validité avec une date d'expiration fixée au 10 octobre 2028.

Cette carte d'identité espagnole lui permet de travailler en France, l'Espagne étant un état membre de l'Union européenne.

De plus, Madam[REDACTED] remis la copie d'une attestation de droit à la sécurité sociale.

[REDACTED] et d'un accident de travail en date du 3 septembre 2021, la société [REDACTED] a pas pu procéder aux déclarations auprès [REDACTED] é sociale et a alors découvert que le numéro de sécurité sociale communiqué par Madam[REDACTED] n'était plus valide et qu'un autre numéro figurait sur certains des arrêts.

La société [REDACTED] a demandé à la salariée de lui communiquer son numéro [REDACTED] a pas daigné y donner suite.

[REDACTED]
[REDACTED]
recommandé avec accusé de réception en date du 10 novembre 2021 afin de recueillir ses explications concernant sa situation au regard de la législation relative aux travailleurs étrangers.

Madam[REDACTED] n'a pas retiré le courrier recommandé.

Ne pouvant continuer à employer au sein de l'entreprise une sa [REDACTED] titre de séjour régulier l'autorisant à travailler en France, la soci [REDACTED] été co [REDACTED] arrier recommandé en date du 25 novembre 2021 de rompre le contrat de travail de Madam[REDACTED]

Cette dernière n'aya [REDACTED] présentée le 1er décembre 2021 et s'est vu remettre par la soci [REDACTED] copie du courrier, son bulletin de salaire ainsi que le chèque correspondant d'un montant de 1805,12 euros, qu'elle a encaissé, outre ces documents de fin de contrat.

C'est dans ces conditions que plus de 10 mois après la rupture de son contrat de travail, Madam[REDACTED] saisissait le Conseil de prud'hommes de céans prétendant ne pas avoir été réglée de l'intégralité de ses salaires et sollicitant la requalification de son contrat de travail à te [REDACTED] l'indemnisation de divers prétendus préjudices contestés par la soci [REDACTED]

La soci [REDACTED] sollicite du Conseil de :

- Débouter Madam[REDACTED] e l'ensemble de ses demandes, fins et prétentions
- Condamner Madam[REDACTED] payer à la soci [REDACTED] somme de 3000€ au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux dépens de la présente instance.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Le Conseil après en avoir délibéré conformément à la loi prononcée, par mise à disposition au greffe, le 4 mars 2024, le jugement suivant.

Sur la demande de rappels de salaire du 1er janvier au 29 février 2020

L'article L3171-4 du Code du travail dispose, " En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié.

Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Si le décompte des heures de travail accomplies par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être fiable et infalsifiable. "

En l'espèce, les éléments apportés par la partie demanderesse à savoir les différentes attestations de témoins [REDACTED] et la pièce numéro 11 (attestation d'un salarié toujours en poste) démontrent que Mada [REDACTED] était en poste depuis le 1er janvier 2020. La salariée soutient qu'elle n'a été payée que de 700€ en espèces pour le mois de février 2020.

L'employeur n'apporte aucun élément démontrant que la salariée ne travaillait pas à partir du 1er janvier 2020.

[REDACTED]
de 2460,80€ (3160,80 euros dus en janvier et février 2020-700€ en espèces)

Sur la demande de requalification du contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée

Selon l'article L1242-2 du code du travail " sous réserve des dispositions de l'article L. 1242-3, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants :

1° Remplacement d'un salarié en cas :

a) D'absence ;

b) De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;

c) De suspension de son contrat de travail ;

d) De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe ;

e) D'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;

2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;

3° Emplois à caractère saisonnier, dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ou emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois. Lorsque la durée du contrat de travail est inférieure à un mois, un seul bulletin de paie est émis par l'employeur ;

4° Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens d'une société d'exercice libéral ou de toute autre personne morale exerçant une profession libérale ;

5° Remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'un [REDACTED] mentionnée aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, d'un [REDACTED] un associé d'exploitation, ou de leur conjoint mentionné à l'article L. 722-10 du même code dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise ;

6° Recrutement d'ingénieurs et de cadres, au sens des conventions collectives, en vue de la réalisation d'un objet défini lorsqu'un accord de branche étendu ou, à défaut, un accord d'entreprise le prévoit et qu'il définit :

- a) Les nécessités économiques auxquelles ces contrats sont susceptibles d'apporter une réponse adaptée
- b) Les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini bénéficient de garanties relatives à l'aide [REDACTED], à la validation des acquis de l'expérience, à la priorité de réembauche et à l'accès à [REDACTED] professionnelle continue et peuvent, au cours du délai de prévenance, mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de leur parcours professionnel ;
- c) Les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini ont priorité d'accès aux emplois en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise.

Selon l'article L 1245-2 du même code, " Lorsque le conseil de prud'homme est saisi d'une demande de requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement qui statue au fond dans un délai d'un mois suivant sa saisine.

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. "

Selon l'article L 1242-12 du même code, " Le contrat de travail à durée déterminée est établi par écrit et comporte la définition précise de son motif. A défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée "

En l'espèce, Le Conseil a reconnu la relation de travail entre la soci [REDACTED] à compter du 1er janvier 2020.

Ainsi, le contrat de travail à durée déterminée n'ayant pas été établi par écrit par l'employeur, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

[REDACTED]
requalification du CDD en CDI.

Sur la demande de requalification d'un Temps partiel en temps plein

Selon l'article L 3122-2 du Code du travail, " un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année. Il prévoit : 1° les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail?; 2° les limites pour le décompte des heures supplémentaires?; 3° les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période. Lorsque l'accord s'applique aux salariés à temps partiel, il prévoit les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail.

Sauf stipulation contraire d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, d'une convention ou d'un accord de branche, le délai de prévenance en cas de changement de durée ou d'horaires est fixé à sept jours. À défaut d'accord collectif, un décret définit les modalités et l'organisation de la répartition de la durée du travail sur plus d'une semaine. "

Selon l'article L 3123-14 du même code, " le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne : 1° la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et, sauf pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile et les salariés relevant d'un accord collectif de travail conclu en application de l'article L. 3122-2, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois?; 2° les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification?; 3° les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, les horaires de travail sont communiqués par écrit chaque mois au salarié?; 4° les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat. L'avenant au contrat de travail prévu à l'article L. 3123-25 mentionne les modalités selon lesquelles des compléments d'heures peuvent être accomplis au-delà de la durée fixée par le contrat. "

Par un arrêt du 15 septembre 2021 (19-19.563), la Cour de cassation a jugé que la requalification d'un contrat de travail à temps partiel, en contrat de travail à temps plein, pour l'accomplissement d'heures complémentaires a pour effet de porter la durée du travail accomplie par le salarié à un niveau supérieur de la durée légale du travail.

En l'espèce, le contrat de travail n'indique pas la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Lorsque le recours à des heures complémentaires a pour effet de porter la durée du travail d'un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale ou conventionnelle, le contrat de travail à temps partiel doit, à compter de la première irrégularité, être requalifié en contrat de travail à temps plein .

En conséquence, le Conseil fait droit à la demande formulée de ce chef et requalifie le contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet.

Sur la demande au titre de rappel de salaire entre le 1er janvier 2021 et le 25 novembre 2021

En l'espèce, Le Conseil a requalifié le contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet.

15.560 ,77 euros au titre de rappel de salaire entre le 1 janvier 2021 et le 25 novembre 2021.

Sur la demande au titre de rappel de salaire conventionnel pour travail le dimanche

L'article 28 de la convention collective applicable stipule que le salaire de tout salarié employé le dimanche sera majoré de 20%.

Cette majoration sera calculée sur le produit de son salaire horaire de base par le nombre d'heures de travail effectuées le dimanche.

Si le salarié n'est pas rémunéré à l'heure, le salaire horaire de référence sera le salaire horaire minimum national de sa catégorie.

En l'espèce, l'employeur n'apporte aucun élément probant qui démontre que la salariée ne travaillait pas le dimanche.

travail le dimanche.

Sur la demande au titre de rappel de salaire pour travail les jours fériés

L'article 27 de la convention collective applicable stipule que sur le plan départemental ou interdépartemental ou régional seront déterminés paritairement outre le premier mai dont le régime est défini par la loi au moins 10 jours fériés.

Si un de ces jours fériés complémentaires est travaillé, le salaire reçu par le salarié pour cette journée de travail sera doublé.

Le chômage d'un des jours fériés complémentaires ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération.

Par ailleurs, il est précisé que si un jour férié légal est inclus dans une période de congés payés la période de ce congé sera prolongée d'une journée et cette prolongation de congé ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération.

En l'espèce, l'employeur n'apporte aucun élément probant qui démontre que la salariée ne travaillait pas les jours fériés.

Le Conseil fait droit à la demande de ce chef et condamne la société à verser le paiement de la somme de 1391,46 euros à titre de rappel de salaire pour travail les jours fériés soit 11 jours en 2020 et 8 jours en 2021.

Sur la demande au titre d'indemnités pour travail dissimulé

Selon l'article L.8221-3 du Code du travail, " est réputé travail dissimulé par dissimulation d'activité, l'exercice à but lucratif d'une activité de production, de transformation, de réparation ou de prestation de services ou l'accomplissement d'actes de commerce par toute personne qui, se soustrayant intentionnellement à ses obligations :

1) soit n'a pas demandé son immatriculation au répertoire des métiers ou, dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, au registre des entreprises ou au registre du commerce et des sociétés, lorsque celle-ci est obligatoire, ou a poursuivi son activité après refus d'immatriculation, ou postérieurement à une radiation?;

b) soit n'a pas procédé aux déclarations qui doivent être faites aux organismes de protection sociale ou à l'administration fiscale en vertu des dispositions légales en vigueur. Cette situation peut notamment résulter de la non-déclaration d'une partie de son chiffre d'affaires de ses revenus de la continuation d'activité après avoir été radiée par les organismes de protection sociale en application de l'article L.133-6-7-1 du Code de la sécurité sociale. "

Selon l'article L.8221-5 du Code du travail, " est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait, pour tout employeur :

1°) soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L.1221-10, relatif à la déclaration préalable à l'embauche?;

2°) soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L.3243-2, relatif à la délivrance d'un bulletin de paie, ou de mentionner sur ce dernier un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli, si cette mention ne résulte pas d'une convention ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail conclu en application du titre II du livre Ier de la troisième partie.

3°) soit de se soustraire intentionnellement aux déclarations relatives aux salaires ou cotisations sociales assises sur celui-ci auprès des organismes de recouvrement des conditions et cotisations sociales ou de l'administration fiscale en vertu des dispositions légales. "

Selon l'article L.8223-1 du Code du travail, " en cas de rupture de la relation de travail, le salarié auquel un employeur a eu recours dans les conditions de l'article L.8221-3 ou en commettant les faits prévus à l'article L.8221-5, le salarié a droit à une indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire. "

La haute juridiction considère que le fait pour l'employeur de mentionner sur les bulletins de paie de manière intentionnelle un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué constitue une dissimulation d'emploi (Cass.Soc.20 février 2008, n°06-44.964)

En l'espèce, Le Conseil ayant reconnu que la salariée a été embauchée en date du 1er janvier 2020, la déclaration préalable à l'embauche a été établie en date du 17 février 2020.

La DPAE n'indique pas de numéro de sécurité sociale.

L'employeur n'apporte aucun élément prouvant une demande d'autorisation de travail en vue d'une régularisation. De plus, le nombre d'heures de travail est nettement inférieur à celui réellement accompli.

L'employeur n'app[ort]e [] éléments démontrant qu'il ne s'est pas intentionnellement soustrait à l'accomplissement [] scités. .

Sur la demande au titre des dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité

Selon l'article L 4121-1 du Code du travail, " l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1° des actions de prévention des risques professionnels?;

2° des actions d'information et de formation?;

3° la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. "

Selon l'article L 4121-2 du Code du travail, " l'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

1° éviter les risques?;

2° évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités?;

3° combattre les risques à la source?;

4° adapter le travail, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail, ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé?;

5° tenir compte de l'état d'évolution de la technique?;

6° remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux?;

7° planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1?;

8° prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle?;

9° donner les instructions appropriées aux travailleurs. "

Selon l'article L 4121-3 du Code du travail, " l'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail.

À la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement. "

Selon l'article L 4121-4 du Code du travail, " lorsqu'il confie des tâches à des travailleurs, l'employeur, compte tenu des capacités de l'intéressé,

Selon l'article L 4121-5 du Code du travail, " lorsque dans un même lieu de travail les travailleurs de plusieurs entreprises sont présents, les employeurs coopèrent à la mise en œuvre des dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail. "

Selon l'article L 4624-10 du même code, " tout travailleur bénéficie d'une visite d'information et de prévention, réalisée par l'un des professionnels de santé mentionnés au premier alinéa de l'article L. 4624-1 dans un délai qui n'excède pas trois mois à compter de la prise effective du poste de travail. "

En l'espèce, le Conseil constate que la salariée n'a pas bénéficié de la visite d'information et de prévention par un professionnel de la santé ;

Ainsi, au vu des éléments apportés par la partie demanderesse concernant son état de santé, le Conseil fait droit à la demande formulée de ce chef.

En conséquence, le Conseil condamne la société [redacted] au paiement de la somme de 500€ au titre de dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité.

Sur la demande à titre d'indemnité sur le fondement de l'article L 82 52- 2 du code du travail

Selon l'article L8252-2 du code du travail, " Le salarié étranger a droit au titre de la période d'emploi illicite :

1° Au paiement du salaire et des accessoires de celui-ci, conformément aux dispositions légales, conventionnelles et aux stipulations contractuelles applicables à son emploi, déduction faite des sommes antérieurement perçues au titre de la période considérée. A défaut de preuve contraire, les sommes dues au salarié correspondent à une relation de travail présumée d'une durée de trois mois. Le salarié peut apporter par tous moyens la preuve du travail effectué ;

2° 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 figurant aux articles L. 1234-5, L. 1234-9, L. 1243-4 et L. 1243-8 ou des stipulations contractuelles correspondantes ne conduise à une solution plus favorable.

3° Le cas échéant, à la prise en charge par l'employeur de tous les frais d'envoi des rémunérations impayées vers le pays dans lequel il est parti volontairement ou a été reconduit.

Lorsque l'étranger non autorisé à travailler a été employé dans le cadre d'un travail dissimulé, il bénéficie soit des dispositions de l'article L. 8223-1, soit des dispositions du présent chapitre si celles-ci

lui sont plus favorables.

Le conseil de prud'hommes saisi peut ordonner par provision le versement de l'indemnité forfaitaire prévue au 2°.

Ces dispositions ne font pas obstacle au droit du salarié de demander en justice une indemnisation supplémentaire s'il est en mesure d'établir l'existence d'un préjudice non réparé au titre de ces dispositions. "

En l'espèce, le Conseil a qualifié la relation de travail en travail dissimulé.

La salariée bénéficie donc des dispositions plus favorables de l'article L82 21- 5 du code du travail.

En conséquence, le Conseil ne fait pas droit à la demande formulée de ce chef.

Sur la demande d'indemnités compensatrices de congés payés

Selon l'article L3141- 3 du code du travail, " Le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur.

La durée totale du congé exigible ne peut excéder trente jours ouvrables. "

Selon l'article L 31 41- 13 du code du travail " les congés sont pris dans une période qui comprend dans tous les cas la période du premier mai au 31 octobre de chaque année "

Aux termes de l'article D31 41- 5 du code du travail, " la période de prise de congé payés est portée par l'employeur à la connaissance des salariés au moins 2 mois avant l'ouverture de cette période "

L'article L 31 41- 28 du code du travail dispose " Lorsque le contrat de travail est rompu avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il reçoit, pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice de congé déterminée d'après les articles L. 3141-24 à L. 3141-27.

L'indemnité est due que cette rupture résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur. "

Aux termes de l'article 30 de la convention collective applicable,

" Considérant les conditions particulières de travail des salariés de la profession, les parties estiment que ceux-ci doivent bénéficier de 30 jours ouvrables de congés.

Constatant qu'actuellement la durée du congé est de 24 jours ouvrables, les parties décident que les salariés de la profession bénéficient par an de 6 jours ouvrables rémunérés de congés supplémentaires qui devront être pris entre le 15 janvier et le premier mai ;

Les salariés ayant moins d'une année d'ancienneté bénéficieront d'un congé d'une durée équivalente à un jour par mois de présence.

Si exceptionnellement ce congé complémentaire de 6 jours ouvrables n'est pas pris entre le 15 janvier et le premier mai le salarié recevra une indemnité compensatrice d'un montant équivalent en sus du salaire afférant aux 6 jours travaillés, sauf s'il existe un accord entre l'employeur et le salarié pour que ce congé complémentaire soit pris à une autre époque de l'année.

Ce congé complémentaire sera rémunéré, le salarié recevant une indemnité d'un montant de 1,92 pourcent des salaires bruts perçus au cours de l'année civile précédente. "

En l'espèce, l'employeur soutient que la salariée n'avait pas 38 jours de congés payés à prendre ayant toujours pris des congés payés du premier au 31 août de chaque année compte tenu de la fermeture annuelle de la boulangerie à cette date.

Or, l'employeur n'apporte aucun élément probant pour démontrer la fermeture de son établissement d'une part et d'autre part au vu des éléments apportés, aucun jour de congé n'a été décompté sur les bulletins de salaire.

L'employeur échoue donc à démontrer l'attribution d'un seul jour de congé.

En conséquence, Le Conseil fait droit à la demande formulée de ce chef.

Le Conseil, ayant requalifié le contrat de travail de M. [REDACTED] temps complet, la rémunération minimale étant de 1595,57€, condamne la société au paiement d'une indemnité compensatrice de congés payés d'un montant de 3064€.

Sur la demande à titre de dommages et intérêts pour violation du droit à congés payés

La [REDACTED] fait [REDACTED] à congé annuel du [REDACTED]

En l'espèce, Le Conseil a fait droit à l'indemnité compensatrice de congés payés, ayant constaté l'absence de prise de congé payés,

En conséquence, le Conseil condamne la société au paiement de la somme de 500€ à titre de dommages et intérêts pour violation du droit aux congés payés.

Sur la demande à titre de remboursement sur cotisations mutuelle et prévoyance indues

Selon la loi 2013- 504 du 14 juin 2013, " les employeurs sont tenus de proposer une mutuelle d'entreprise obligatoire offrant une couverture minimum pour les dépenses de santé qui ne sont pas prises en charge par l'assurance maladie à tous leurs salariés depuis le premier janvier 2016 ".

En l'espèce, aucun élément de la partie défenderesse ne démontre une quelconque affiliation à la mutuelle et à la prévoyance d'entreprise.

Or, les bulletins de paie montrent le prélèvement de cotisations relatives à la mutuelle et prévoyance.

En conséquence, le Conseil condamne La société au paiement de la somme de 1427,3 7€ au titre des cotisations de la prévoyance et de la mutuelle indues.

Sur la demande à titre de rappel de primes conventionnelles de fin d'année

L'article 42 de la convention collective applicable dispose,

" Après un an de présence dans l'entreprise, il est accordé aux salariés une prime de fin d'année. Cette prime est due aux salariés occupés par l'entreprise le 31 décembre et devra être payé au plus tard le 15 janvier.

Le montant de cette prime est fixé en pourcentage du montant du salaire brut payé au salarié du premier janvier au 31 décembre.

Ce pourcentage est fixé à 3,84% au 1er janvier 1996 "

En l'espèce, les bulletins de salaire ne mentionnent aucun élément relatif au versement de la prime de fin d'année.

Ainsi, le salaire conventionnel entre le premier mars et le 31 décembre 2020 s'élevant à 15.804,0 1€. La prime de fin d'année, représentant 3,84% de cette somme, s'élève donc à 606,87€.

Sur la demande à titre de rappel de salaire pour heures supplémentaires et congés payés afférents

Selon l'article L3171-2 du code du travail, " Lorsque tous les salariés occupés dans un service ou un atelier ne travaillent pas selon le même horaire collectif, l'employeur établit les documents nécessaires au décompte de la durée de travail, des repos compensateurs acquis et de leur prise effective, pour chacun des salariés concernés. "

Selon l'article L.3171-4 du même Code, " en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié. Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Si le décompte des heures de travail accomplies par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être fiable et infalsifiable. "

En l'espèce, la salariée n'apporte pas d'éléments précis de nature à justifier ces heures supplémentaires, aucun tableau récapitulatif détaillé avec des horaires journaliers n'est apporté.

En conséquence, le Conseil ne fait pas droit à la demande formulée de ce chef.

Sur la demande à titre de dommages et intérêts pour préjudice non réparé intégralement par les dispositions de l'article L82 52- 2 du code du travail

Selon l'article L8252-2 du code du travail, " Le salarié étranger a droit au titre de la période d'emploi illicite :

1° Au paiement du salaire et des accessoires de celui-ci, conformément aux dispositions légales, conventionnelles et aux stipulations contractuelles applicables à son emploi, déduction faite des sommes antérieurement perçues au titre de la période considérée. A défaut de preuve contraire, les sommes dues au salarié correspondent à une relation de travail présumée d'une durée de trois mois. Le salarié peut apporter par tous moyens la preuve du travail effectué ;

2° 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 figurant aux articles L. 1234-5, L. 1234-9, L. 1243-4 et L. 1243-8 ou des stipulations contractuelles correspondantes ne conduise à une solution plus favorable.

3° Le cas échéant, à la prise en charge par l'employeur de tous les frais d'envoi des rémunérations impayées vers le pays dans lequel il est parti volontairement ou a été reconduit.

Il bénéficie soit des dispositions de l'article L. 8223-1, soit des dispositions du présent chapitre si celles-ci lui sont plus favorables.

Le conseil de prud'hommes saisi peut ordonner par provision le versement de l'indemnité forfaitaire prévue au 2°.

Ces dispositions ne font pas obstacle au droit du salarié de demander en justice une indemnisation supplémentaire s'il est en mesure d'établir l'existence d'un préjudice non réparé au titre de ces dispositions. "

En l'espèce, au vu des éléments apportés, le Conseil constate l'absence d'éléments démontrant un préjudice.

En conséquence, le Conseil ne fait pas droit à la demande formulée de ce chef

Sur la demande de versement d'une indemnité sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile :

Attendu que selon les dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile :

"Le juge condamne la partie tenue aux dépens ou qui perd son procès à payer :

1° A l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens

2° Et, le cas échéant, à l'avocat du bénéficiaire de l'aide juridictionnelle partielle ou totale une somme au titre des honoraires et frais, non compris dans les dépens, que le bénéficiaire de l'aide aurait exposés s'il n'avait pas eu cette aide. Dans ce cas, il est procédé comme il est dit aux alinéas 3 et 4 de l'article 37 de la loi n° 91-647 du 10 juillet 1991.

Dans tous les cas, le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée. Il peut, même d'office, pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à ces condamnations. Néanmoins, s'il alloue une somme au titre du 2° du présent article, celle-ci ne peut être inférieure à la part contributive de l'Etat. "

En l'espèce, il a été constaté, vu la disparité des ressources existante entre les parties, de laisser à la charge de M^{me} [REDACTED] les frais irrépétibles qu'elle a été contrainte d'engager pour la présente instance afin d'être rétablie dans ses droits. Frais que le Conseil évalue, en l'absence de justificatif produit, à la somme de 1500 euros.

Sur la demande d'ordonner l'exécution provisoire sur le fondement de l'article 515 du CPC

Selon l'article 515 du Code de procédure civile, " or, les cas où elle est de droit, l'exécution provisoire peut être ordonné, 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. Elle peut être ordonnée pour tout ou partie de la condamnation. "

En l'espèce, l'exécution provisoire, compatible avec la nature de l'affaire et nécessaire en raison de son ancienneté, sera ordonnée sur le fondement de l'article 515 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes de BOBIGNY , section Commerce, après en avoir délibéré, conformément à la loi, par jugement contradictoire, et en premier ressort, et statuant publiquement,

FIXE la moyenne des salaires de Mada [REDACTED] la somme de 1.595,57€;

REQUALIFIE le Contrat de travail de Mada [REDACTED] durée Déterminée en Contrat à Durée Indéterminée;

REQUALIFIE le Contrat de travail de Mada [REDACTED] temps partiel en Contrat de travail à temps complet;

- 2.460,80€ à titre de rappel de salaires entre le premier janvier et le 29 février 2020 ;
- 1.580,40€ à titre d'indemnité de requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée;
- 15.560,77€ à titre de rappel de salaire entre le 1er janvier 2021 et le 25 novembre 2021;
- 1.215,31€ à titre de rappel de salaire conventionnel pour travail le dimanche;
- 1.391,46€ au titre de rappel de salaire pour travail les jours fériés;
- 500,00€ au titre des dommages et intérêts pour obligation de sécurité;
- 9.573,42€ au titre de l'indemnité pour travail dissimulé;
- 1.427,37€ au titre du remboursement sur cotisation mutuelle et prévoyance indues;
- 3.064€ au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés;
- 500,00€ au titre de dommages et intérêts pour violation du droit à congés payés;
- 606,87€ au titre du rappel de primes conventionnelles de fin d'année;
- 1.500,00€ au titre de l'Article 700 du Code de Procédure Civile;

DEBOUTE Madame [REDACTED] au surplus de ses demandes;

DEBOUTE la société [REDACTED] de l'ensemble de ses demandes;

ORDONNE l'exécution provisoire en application de l'Article 515 du Code de Procédure Civile;

CONDAMNE la Société [REDACTED] aux entiers dépens.

Ainsi jugé et prononcé par mise à disposition au Greffe par le Conseil de Prud'hommes de BOBIGNY, Section Commerce.