

AFFAIRE : N° RG 22/01163 - N° Portalis DBWB-V-B7G-FXVN Code Aff. :	ARRÊT N° 24198
ORIGINE : JUGEMENT du Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de saint denis la réunion en date du 04 Juillet 2022, RG N° 21/00380	

COUR D'APPEL DE SAINT-DENIS DE LA RÉUNION

CHAMBRE SOCIALE
ARRÊT DU 20 JUIN 2024

APPELANTE :

Madame M

Représentant : Me Laetitia CHASSEVENT de la SARL LC AVOCAT, avocat au barreau de SAINT-PIERRE-DE-LA-REUNION
(bénéficie d'une aide juridictionnelle Totale numéro 2022/004697 du 19/09/2022 accordée par le bureau d'aide juridictionnelle de Saint-Denis)

INTIMÉS :

Madame R Entrepreneur individuel exerçant à l'enseigne
MASCAREIGNE SECURITE PRIVEE ET SURETE

Représentant : Me Marceline AH-SOUNE, avocat au barreau de SAINT-DENIS-DE-LA-REUNION

AGS, association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés
Agissant par l'UNEDIC en qualité de gestionnaire de l'AGS
62 Boulevard du Chaudron
97495 SAINTE CLOTILDE CEDEX
Non comparante

S.E.L.A.S. EGIDE
23 Rue Tourette
Résidence VETYVERT
97404 SAINT DENIS
Non comparante

Clôture : 2 octobre 2023

DÉBATS : En application des dispositions des articles 805 et 905 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 08 Avril 2024 en audience publique, devant Corinne JACQUEMIN, présidente de chambre chargé d'instruire l'affaire, assisté de Delphine GRONDIN, greffière, les parties ne s'y étant pas opposées.

Ce magistrat a indiqué à l'issue des débats que l'arrêt sera prononcé, par sa mise à disposition au greffe le **20 JUIN 2024** ;

Il a été rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la cour, composée de :

Président	:	Corinne JACQUEMIN
Conseiller	:	Agathe ALIAMUS
Conseiller	:	Aurélié POLICE

Qui en ont délibéré

ARRÊT : mis à disposition des parties le **20 JUIN 2024**

* *

*

LA COUR :

EXPOSÉ DU LITIGE

Mme M a été embauchée par Mme R, exerçant sous l'enseigne Mascareignes Sécurité Privée et Sûreté, par contrat à durée déterminée (CDD), au motif d'un surcroît d'activité, à compter du 1^{er} juin 2018 pour une durée de 30 mois s'achevant le 31 décembre 2020.

Mme R a mis fin à ce contrat à sa date d'échéance.

Exposant que son embauche a réellement débuté en décembre 2017, sans contrat de travail écrit et sollicitant que le CDD à temps partiel soit requalifié en contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein, Mme M a saisi le conseil de prudhommes de Saint-Denis de la Réunion le 1^{er} octobre 2021 afin de faire valoir ses droits.

Par jugement du 4 juillet 2022, le conseil de prudhommes de Saint-Denis de la Réunion a :

- requalifié le contrat de travail à temps partiel conclu entre Mme M et Mme R en contrat à 24 heures hebdomadaires et fixé le salaire mensuel de référence à 1.059,66 euros
- condamné Mme R à verser à Mme M la somme de 5.298,30 euros à titre de rappel de salaire et 529,83 euros au titre des congés payés ;
- débouté Mme M de sa demande de requalification de son CDD en CDI ;
- condamné Mme R à verser à Mme M une indemnité de précarité de 3.178,98 euros;
- condamné Mme R à verser à Mme M :
 - * 200 euros au titre du manquement de l'employeur à ses obligations en matière de visite médicale,
 - * 500 euros au titre du manquement de l'employeur à ses obligations en matière de prévoyance et de complémentaire santé,
 - * 500 euros en réparation du préjudice subi en matière de formation professionnelle ;
- débouté Mme M de l'ensemble de ses autres demandes.
- débouté Mme M de sa demande de 2000€ au titre de l'article 700 du CPC ainsi que sa demande d'exécution provisoire des dispositions qui lui sont favorables

- débouté Mme M de sa demande reconventionnelle de 500€ au titre de l'article 700 du CPC

Le conseil de prud'hommes a retenu :

- une durée moyenne de 20 heures de travail par semaine, soit une différence de 4 heures par semaine sur 30 mois, soit 130,5 heures ce qui donne à raison de 10,15 euros de l'heure un rappel de salaires de 5.298,30 euros (4 h x 10,15 x 130,5 h) auxquels s'ajoutent les congés payés afférents soit 529,83 euros. Le salaire mensuel de référence s'élève donc, sur la base d'une durée de travail de 24 heures par semaine et de 4,35 semaines par mois, à 1.059,66 euros ;

- aucune preuve n'est apportée à l'affirmation selon laquelle Mme M aurait commencé à travailler en octobre 2017 ;

- aucun manquement de l'employeur n'était établi, sauf en matière de visite d'information et de prévention, de prévoyance complémentaire santé et de formation professionnelle, ce qui entraîne la condamnation à des dommages et intérêts mais pas la reconnaissance de ce que la rupture du contrat serait fautive pour l'employeur.

Mme M a régulièrement interjeté appel de cette décision le 8 août 2022.

Aux termes de ses dernières conclusions communiquées par voie électronique le 18 octobre 2022, l'appelante requiert de la cour d'infirmier le jugement déféré sauf en ce qu'il a condamné l'employeur à payer les sommes suivantes :

- 200 euros au titre du manquement de l'employeur à ses obligations en matière de visite médicale,
- 500 euros au titre du manquement de l'employeur à ses obligations en matière de prévoyance et de complémentaire santé,
- 500 euros en réparation du préjudice subi en matière de formation professionnelle ;

Statuant à nouveau de :

A titre principal :

- requalifier le contrat à durée déterminée conclu entre Mme M et Mme R en contrat à durée indéterminée ;
- requalifier le contrat à temps partiel conclu entre Mme M et Mme R en contrat à temps plein ;
- fixer le salaire de référence de Mme M à la somme de 1.539,45 euros brut ;
- juger le licenciement de Mme M sans cause réelle et sérieuse ;
- condamner Mme R à verser à Mme M :
 - 45.420,20 euros de rappel de salaires et 5.542 euros de congés payés,
 - 1.539,45 euros d'indemnité de requalification du CDD en CDI,
 - 5.542 euros d'indemnité de précarité,
 - 6.157,80 euros de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
 - 3.078,90 euros d'indemnité compensatrice de préavis et 307,89 euros de congés payés y afférant,
 - 1.154,59 euros d'indemnité légale de licenciement,
 - 9.236,70 euros de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi pour le travail dissimulé ;

A titre subsidiaire :

- requalifier le contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée à 24 heures hebdomadaires ;

- fixer le salaire de référence de Mme M à la somme de 1.277,38 euros brut ;

- juger le licenciement de Mme M sans cause réelle et sérieuse ;

- condamner Mme R à verser à Mme M les sommes de :

- 35.985,70 euros de rappel de salaires et 4.598,57 euros de congés payés,
- 1.277,38 euros d'indemnité de requalification du CDD en CDI,
- 4.598,6 euros d'indemnité de précarité,
- 5.109,52 euros de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 2.554,76 euros d'indemnité compensatrice de préavis et 255,48 euros de congés payés y afférant, - 958,04 euros d'indemnité légale de licenciement,
- 7.664,28 euros de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi pour le travail dissimulé ;

En tout état de cause,

- condamner Mme R à verser à Mme M :

- 10.000 euros de dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à ses obligations contractuelles et brusque rupture,
- 1.000 euros de dommages et intérêts pour l'absence de remise des bulletins de paie et documents de fin de contrat,
- 3.500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux entiers dépens ;

- enjoindre à Mme R de communiquer :

- les déclarations sociales nominatives concernant le poste de Mme M ;
- son registre du personnel ;

- débouter Mme R de l'ensemble de ses demandes ;

- ordonner à Mme R de remettre à Mme M les bulletins de paie et les documents de fin de contrat rectifiés, conformément au jugement à intervenir sous astreinte de 50 euros par jour de retard, à compter du 8^{ème} jour suivant la signification de la décision.

En réponse, par conclusions communiquées par électronique le 25 janvier 2023, l'intimée demande à la cour de :

- confirmer en toutes ses dispositions le jugement entrepris ;
- ordonner que Mme M verse aux débats son relevé de carrière et ses justificatifs de revenus et / ou d'allocations de 2018 à 2021 ;

- débouter Mme M de l'ensemble de ses demandes ;

- débouter Mme M de ses demandes de pièces et au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

- condamner Mme M à lui payer la somme de 1.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile et laisser à sa charge les dépens.

Pour plus ample exposé des moyens des parties, il est expressément renvoyé, par application des dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, aux conclusions susvisées ainsi qu'aux développements *infra*.

SUR QUOI

Sur la requalification du temps de travail à temps plein

Sur le fondement des articles L. 3123-1 et L. 3123 - 6 du code du travail, l'appelante soutient que le conseil de prud'hommes a commis une erreur de droit dès lors que la durée exacte du travail convenue ne peut résulter d'une moyenne salariale calculée a posteriori.

Elle précise qu'en l'absence, en l'espèce, d'un certain nombre de mentions obligatoires dans le contrat de travail, tel que l'horaire de travail, et alors qu'elle se trouvait en permanence à la disposition de son employeur, la présomption simple de travail à temps plein doit jouer.

Mme R répond que le 18 juin 2018, avec un peu de retard certes, elle a procédé auprès de l'URSSAF à la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) du contrat de travail de Mme M qui ne souhaitait pas être déclarée au motif qu'elle perdait le bénéfice de ses allocations car elle était bénéficiaire du RSA ou des assedic.

Elle ajoute n'avoir exercé aucune pression sur la salariée en fin d'année 2020 pour signer un CDD qui était bien en cours et déclaré.

Pour s'opposer à la requalification de la relation de travail, elle fait valoir que ce n'est qu'à défaut de contrat écrit que la relation entre les parties peut être "requalifiée" de contrat à durée indéterminée et verse aux débats un contrat écrit, à durée déterminée (deux ans) et à temps partiel (15 heures par semaine).

En vertu de l'article L. 3123-1 du code du travail, le salarié est considéré comme à temps partiel, notamment lorsque la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement.

Selon l'article L. 3123 - 6 du code du travail, dans sa rédaction applicable à l'espèce, le CDD doit être écrit et comporter un certain nombre de mentions obligatoires :

- la durée de travail hebdomadaire, mensuelle, pluri-hebdomadaire ou annuelle prévue, dans le respect des durées minimales imposées par le code du travail ;
- la répartition de cette durée entre les jours de la semaine ou du mois ;
- les cas dans lesquels une modification de cette répartition peut intervenir, ainsi que la nature de cette modification éventuelle ;
- les modalités selon lesquelles les heures de travail pour chaque journée travaillée sont communiquées par écrit au salarié ;
- les limites dans lesquelles peuvent être effectuées les heures complémentaires au delà du temps de travail fixé par le contrat.

Il en résulte que l'absence de mention dans le contrat écrit de la durée du travail et de sa répartition fait présumer que l'emploi est à temps complet et qu'il incombe à l'employeur qui conteste cette présomption de rapporter la preuve, d'une part de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue, d'autre part que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur.

En l'espèce, il est constant que le contrat de travail portant la date du 1^{er} juin 2018 produit aux débats (pièce 1 de l'employeur) répond à la condition primordiale d'être un contrat écrit sans que Mme M, qui explique qu'il lui a été "imposé par son l'employeur", ne justifie que son consentement a été vicié ; que d'ailleurs elle n'en demande pas la nullité.

Ce contrat de travail fait en conséquence la loi des parties.

L'article 4 du contrat de travail prévoit : « les horaires de travail pourront être organisés sur la base de cycles. Ceux-ci pourront faire l'objet d'une modulation en fonction des impératifs de planning suivant les modalités prévues par la convention collective. Ainsi le salarié pourra être amené à assurer un service de jour comme de nuit, quel que soit le jour de la semaine, y compris les dimanches et jours fériés ».

La cour ne peut que constater que ce document contractuel ne comportait aucune précision quant à la répartition des heures de travail dans la semaine et ne renvoyait aucunement sur ce point à une quelconque annexe, se contentant de se référer, en toute illégalité, au planning ; que le contrat ne mentionne ni les modalités selon lesquelles les heures de travail pour chaque journée travaillée sont communiquées par écrit au salarié, ni les limites dans lesquelles peuvent être effectuées les heures complémentaires au-delà du temps travail fixé ; que le contrat fixe la durée du travail à 15 heures par semaine au lieu de 24 heures légalement prévues, cette durée n'étant pas remise en cause par la convention collective.

Au surplus, l'appelante verse aux débats six plannings desquels il ressort que la durée mensuelle n'est jamais la même, établissant ainsi l'absence de visibilité quant à la répartition des heures de travail (pièces n° 3 à 8) ainsi mentionnées et qui ne sont pas fixes :

- avril 2018 : 56 heures 50
- mai 2018 : 69 heures 50
- juin 2018 : 82 heures
- juillet 2018 : 86 heures
- août 2018 : 72 heures
- décembre 2020 : 94 heures.

Enfin, l'employeur n'apporte aucune preuve qui lui incombe, ni d'ailleurs ne formule aucune d'observation sur le fait que la salariée n'était pas dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme elle devait travailler d'un mois sur l'autre, ni qu'elle n'était pas tenue constamment à la disposition de l'employeur en l'attente de la communication de ses plannings dont il n'est pas justifié de la date de remise.

Dans ces conditions il convient, par infirmation du jugement déféré, de faire droit à la demande Mme M et de qualifier le contrat de travail en contrat à temps plein.

Sur le rappel de salaire

La requalification du contrat de travail en temps complet ouvre droit à la salariée à un rappel de salaire, calculé sur la base d'un salaire mensuel de référence qui s'établit à 1.539,45 euros sur la base d'un taux horaire de 10,15 euros brut sur 151,67 heures / mois.

Sur 31 mois, du 1^{er} juin 2018 au 31 décembre 2020, le rappel de salaire s'établit à la somme de 47.722,95 euros brut déduction faite de la somme de 10.000 euros net d'ores et déjà versée à titre de salaire soit 12.800 euros brut.

Par infirmation du jugement déféré sur le quantum de la somme allouée à Mme M, Mme R est condamnée à payer à celle-ci la somme de 34.922,95 euros brut à titre de salaire, outre la somme de 3.492,23 euros brut de congés payés afférents.

Sur la requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée

Il résulte de la combinaison des articles L.1242-12 et L.1242-1 du code du travail que le CDD est établi par écrit et comporte la définition précise de son motif. A défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée et quel que soit son motif, il ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Le caractère permanent de l'emploi occupé s'apprécie par rapport à l'activité de l'entreprise et non par rapport au caractère continu ou non de l'activité liée à l'emploi.

Par application de l'alinéa 2 de l'article L.1245-2 du code du travail, le salarié est en droit d'obtenir, lorsque le conseil de prud'hommes fait droit à sa demande, 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.

Enfin, la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité et plus particulièrement de l'article 6.01 dispose : « Des contrats à durée déterminée et/ou à temps partiel pourront être conclus en cas de nécessité ou en raison de services limités dans le temps (salons, foires, expositions, etc.) et des périodes d'inactivité des établissements surveillés pendant lesquelles les prestations sont nécessairement renforcées, ainsi que pendant les périodes d'aggravation des risques ».

Or l'article L.1245-1 du code du travail, dans sa version applicable au litige, dispose :

“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, L. 1242-7, L. 1242-8-1, L. 1242-12, alinéa premier, L. 1243-11, alinéa premier, L. 1243-13-1, L. 1244-3-1 et L. 1244-4-1, et des stipulations des conventions ou accords de branche conclus en application des articles L. 1242-8, L. 1243-13, L. 1244-3 et L. 1244-4”.

Alors que l'appelante soutient en premier lieu qu'elle a été embauchée, a minima, dès le mois de décembre 2017 sans contrat de travail préalable, elle mentionne également qu'elle a travaillé pendant plusieurs années sans contrat de travail.

Elle n'en rapporte toutefois pas la preuve, notamment par la production d'un rapport d'enquête de l'URSSAF du 13 septembre 2021, qui mentionne en revanche une embauche le 1^{er} juin 2018.

Les conditions de forme du CDD sont donc remplies notamment quant à l'existence d'un contrat écrit, l'autre condition tenant à la signature des deux parties n'ayant pas été contestée.

S'agissant en second lieu des conditions de fond de validité du contrat, Mme M a été engagée en qualité d'agent de sécurité pour accroissement temporaire d'activité.

Elle fait valoir que ce motif est erroné dès lors que les sites sur lesquels elle était affectée n'étaient pas des «salons, foires, expositions» ou en tout cas des événements particuliers justifiant l'accroissement temporaire d'activité, comme exigé par la convention collective susvisée ; elle affirme avoir été embauchée dans le cadre de l'activité normale de l'entreprise.

L'appelante ajoute que c'est en totale méconnaissance des dispositions de l'article L1242-8-1 du code du travail que l'employeur a prévu une durée excédant 18 mois, ce qu'interdit cet article.

Mme R ne présente aucun moyen sur ces points.

Ainsi, l'intimée ne soutient ni donc ne prouve que Mme M était affectée sur des salons, foires, expositions ou, en tout cas, des événements particuliers justifiant l'accroissement temporaire d'activité, comme exigé par la convention collective susvisée, alors au surplus que le contrat a été conclu pour une durée de deux ans, excédant la durée maximale prévue à l'article L1242-8-1 du code du travail.

Il s'ensuit que la relation contractuelle entre Mme R et Mme M est réputée conclue à durée indéterminée, en application des dispositions des articles L1243-13-1 et L1245-1 du code du travail, ce qui lui ouvre droit à une indemnité de requalification par application de l'article L. 1245-2 alinéa 2 du même code qui prévoit que cette indemnité ne peut être inférieure à un mois de salaire qui s'entend de tous les éléments de la rémunération perçue par le salarié.

En conséquence et en infirmant le jugement déféré, la cour condamne Mme R à verser Mme M la somme de 1.539,45 euros, correspondant à un mois de salaire, à titre d'indemnité de requalification.

Sur l'indemnité de précarité

Suivant l'article L. 1243-8 du code du travail, "lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée, le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité de fin de contrat destinée à compenser la précarité de sa situation. Cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale brute versée au salarié".

Il convient de rappeler que l'indemnité de précarité lui reste acquise malgré la requalification du contrat en CDI.

En l'espèce, cette indemnité de précarité est due à Mme M dès lors qu'il est justifié qu'aucun contrat à durée indéterminée n'a été proposé à la salariée et que son contrat ne relevait pas des contrats liés à la politique de l'emploi visés aux articles L. 1242-3 et L. 1243-10 du code du travail.

Compte tenu de la rémunération totale brute versée à la salariée, l'indemnité de précarité s'établit à la somme de 4.772,29 euros brut.

Le jugement entrepris est infirmé sur le quantum de l'indemnité de précarité allouée.

Sur le travail dissimulé

La dissimulation d'emploi salarié prévue par l'article L. 8221-5 2° du code du travail n'est caractérisée que s'il est établi que l'employeur a, de manière intentionnelle, comme soutenu en l'espèce, mentionné sur le bulletin de paie un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué et l'absence de déclaration pour la période du 13 août au 1^{er} septembre 2018.

Le caractère intentionnel ne peut pas se déduire en l'espèce, ni de la seule absence de mention sur les bulletins de paie des heures reconnues à ce jour dans le cadre de l'action en requalification du contrat de travail à temps plein, ni d'une absence de déclaration de la salariée alors que l'employeur verse aux débats la déclaration faite à l'URSSAF en juin 2028.

Il ne résulte donc pas des éléments du dossier que l'employeur aurait entendu se soustraire à ses obligations déclaratives et aurait sciemment omis de rémunérer des heures de travail dont il avait connaissance.

Le jugement, qui a débouté Mme M de sa demande à ce titre, sera confirmé.

Sur la rupture du contrat de travail et les conséquences financières

En raison de la requalification du contrat en contrat à durée indéterminée avec effet au 1^{er} juin 2018, la rupture de la relation de travail le 30 décembre 2020 étant imputable à l'employeur doit nécessairement s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Ce licenciement ainsi qualifié ouvre droit à Mme R au paiement de :

- la somme de 3.078,90 euros brut au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, représentant deux mois de salaire en vertu des dispositions conventionnelles,
- la somme de 307,89 euros brut pour les congés payés afférents,
- la somme de 1.154,59 euros au vu des éléments de l'espèce, au titre de l'indemnité légale de licenciement,
- concernant les dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, compte tenu de l'ancienneté de la salariée (33 mois en incluant le préavis) et des circonstances de l'espèce telles qu'elles résultent des pièces produites et des débats, il y a lieu de lui allouer la somme de 1.600 euros par application de l'article L 1235-3 du code du travail qui prévoit que le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur dont le montant est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés par un barème par application duquel lorsque le licenciement est opéré par une entreprise employant moins de 11 salariés et que le salarié a

deux ans d'ancienneté complète dans l'entreprise, l'indemnité minimale est de 0,5 mois de salaire brut.

Sur la remise des documents de fin de contrat

Mme M demande la remise par Mme R des bulletins de paie et des documents de fin de contrat rectifiés, conformément à l'arrêt à intervenir sous astreinte de 50 euros par jour de retard, à compter du 8^{ème} jour suivant la signification de la décision.

En infirmant le jugement déféré, la cour ordonne à la société de remettre à la salariée un certificat de travail, un bulletin de salaire rectifié et une attestation destinée à France Travail, conformes au présent arrêt dans un délai de deux mois à compter de sa signification.

Dès lors que la salariée ne produit aucun élément de nature à justifier sa demande tendant à assortir la remise des documents de fin de contrat d'une astreinte, la cour rejette la demande d'astreinte.

Sur la demande de dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à ses obligations contractuelles et brusque rupture

En premier lieu, Mme M sollicite également le versement de dommages et intérêts pour l'absence de remise des bulletins de paie et documents de fin de contrat.

Elle fait valoir qu'elle n'a reçu aucun document de fin de contrat et qu'elle n'a donc pas été en mesure de faire valoir ses droits auprès de Pôle emploi.

Mme R, qui a la charge de la preuve de la délivrance de ces documents, ne développe aucun moyen sur ce point et ne justifie pas de leur remise.

Il sera alloué à Mme M en réparation du préjudice consécutif à la possibilité pour elle de faire valoir ses droits après son licenciement, une somme de 1.000 euros,.

Le jugement est infirmé de ce chef.

En second lieu, l'appelante ne justifie pas d'un préjudice complémentaire à celui d'ores et déjà réparé par les dommages-intérêts pour licenciement abusif et qui serait lié à une brusque rupture.

Elle est en conséquence, par confirmation du jugement, déboutée de sa demande de dommages-intérêts présentée à ce titre.

Sur les autres demandes

Mme M demande la confirmation, s'agissant des sommes arbitrées par le conseil de prud'hommes à :

- 200 euros au titre du manquement de l'employeur à ses obligations en matière de visite médicale,
- 500 euros au titre de manquement de l'employeur à ses obligations en matière de prévoyance et de complémentaire santé,
- 500 euros en réparation du préjudice subi en matière de formation professionnelle.

Mme R conclut en son dispositif à la confirmation totale du jugement déféré.

Dès lors la cour n'est pas saisie de ces dispositions qui sont définitives.

Sur les dépens et les frais irrépétibles

Il apparaît inéquitable de laisser à la charge de Mme M les frais non compris dans les dépens en cause d'appel. L'employeur sera condamné à lui payer la somme de 2.000 euros au titre des frais irrépétibles d'appel, le jugement déféré étant confirmé en ses dispositions relatives de l'article 700 du code de procédure civile.

L'employeur qui sera condamné aux entiers dépens d'appel, sera en conséquence débouté de sa demande d'indemnité de procédure fondée sur l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

La Cour, après en avoir délibéré, statuant publiquement, par arrêt contradictoire prononcé par mise à disposition au greffe, les parties en ayant été avisées dans les conditions prévues à l'article 450 alinéa 2 du code de procédure civile,

Infirmes le jugement déféré, sauf sur :

- le rejet de la demande en paiement de l'indemnité pour travail dissimulé ;
- le rejet de la demande dommages-intérêts pour manquement de l'employeur à ses obligations
- le principe du versement d'une indemnité de précarité ;
- le principe de la condamnation à payer un rappel de salaire ;
- l'application de l'article 700 du code de procédure ;
- les dépens.

Statuant de nouveau des chefs infirmés et y ajoutant :

Requalifie la relation de travail entre Mme R et Mme M en contrat à durée indéterminée à temps complet ;

Condamne Mme R à payer à Mme M les sommes suivantes :

- 34.922,95 euros brut à titre de rappel de salaire,
- 3.492,23 euros brut de congés payés afférents,
- 1.539,45 euros à titre d'indemnité de requalification,
- 4.772,29 euros brut à titre d'indemnité de précarité,
- 3.078,90 euros brut au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,
- 307,89 euros au titre des congés payés sur préavis,
- 1.154,59 euros à titre d'indemnité de licenciement,
- 1.600 euros au titre de l'indemnité pour rupture abusive,
- 1.000 euros à titre de dommages-intérêts pour absence de remise des documents de fin de contrat ;

Ordonne la remise par Mme R à Mme M d'un certificat de travail, d'un bulletin de salaire rectifié et d'une attestation destinée à France Travail conformes au présent arrêt dans un délai de deux mois à compter de sa signification ;

Dit n'y avoir lieu au prononcé d'une astreinte ;

Condamne Mme R à payer à Mme M la somme de 2.000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile ;

Déboute Mme R de sa demande en application de l'article 700 du code de procédure civile,

Condamne Mme R aux dépens d'appel.

Le présent arrêt a été signé par Madame Corinne Jacquemin, présidente de chambre, et par Mme Delphine Grondin, greffière, à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

La greffière

En conséquence, la République Française mande et ordonne à tous huissiers de justice, sur ce requis, de mettre ledit arrêt à exécution, aux procureurs généraux et aux procureurs de la République près les tribunaux judiciaires de tenir la main, à tous commandants et officiers de la force publique de prêter main-forte, s'il y a lieu, pour l'exécution du requis.

En foi de quoi, le présent arrêt a été signé comme ci-après :

Le directeur des services de greffe,

La présidente