

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE STRASBOURG
19 avenue de la Paix
67008 STRASBOURG CEDEX

MINUTE

M. log

REPUBLICQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

JUGEMENT RENDU LE 09 Juin 2009

RG N° F 08/00900

MINUTE N°

SECTION Encadrement

AFFAIRE

contre
ROCHE SAS

Assistée de Me Antoine BON (Avocat au barreau de STRASBOURG)
DEMANDEUR

JUGEMENT DU
09 Juin 2009

ROCHE SAS en la personne de son représentant légal
Prise en son établissement Institut Pharmacologique Clinique
1, place de l'Hôpital
67000 STRASBOURG
Comparant en la personne de Monsieur WEISSGERBER, Directeur
Assisté de Me Véronique BÉAL CHILD (Avocat au barreau de NEUILLY SUR SEINE)
DEFENDEUR

Qualification :

Contradictoire
En premier ressort

Composition du bureau de jugement lors des débats et du délibéré

Notification le :

M. Georges WETTERWALD, Président Conseiller (S)
M. Fabrice MUNIER, Assesseur Conseiller (S)
Mlle Christine GILG, Assesseur Conseiller (E)
M. Denis FRANCOIS, Assesseur Conseiller (E)
Assistés lors des débats de Sylvie MAS, Greffier

Date de la réception

par le demandeur :

par le défendeur :

PROCEDURE

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée

- Date de la réception de la demande : 09 Septembre 2008
- Débats à l'audience de Jugement du 07 Avril 2009
- Prononcé de la décision fixé à la date du 09 Juin 2009
- Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de procédure civile

le :

à :

Faits et moyens des parties

....., embauchée par la société Roche en tant que médecin par l'intermédiaire de l'entreprise de travail temporaire l'Appel Médical. Un contrat de mission du 3 mars 2006 a été établi avec un terme au 31/3/2006 au motif suivant : accroissement temporaire d'activité. Ce contrat a été prolongé par contrats successifs jusqu'au 17 juillet 2008. Le 18 juillet 2008, est informé par l'agence d'intérim de la non reconduction de son contrat de travail.

Mme F..... Elstermüller sollicite du Conseil de Prud'hommes de Strasbourg que celui-ci reconnaisse la violation de travail en contrat à durée indéterminée, qu'il constate la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur et qu'il condamne ce dernier au paiement de diverses indemnités.

A l'appui de sa requête, explique :

- Que le motif du recours au travail temporaire n'est pas sérieux dans la mesure où les contrats se sont succédés pendant plus de 2 ans.
- Que le délai de carence entre les contrats successifs n'a pas été respecté. (article L1251-36 du code du travail).
- Que la législation en matière de renouvellement de contrat n'a pas été respectée puisque les dispositions de l'article L1235-35 du code du travail précisent que le contrat ne peut être renouvelé qu'une seule fois, pendant la durée totale de la mission à 18 mois.

Elle demande ainsi la condamnation de la SAS Roche au versement des sommes suivantes :

- 20816 euros au titre de la requalification du contrat de g en contrat à durée indéterminé.
- 4937 euros au titre de l'indemnité de licenciement.
- 62450 euros au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.
- 15613 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, 1561 euros de congés payés sur préavis.
- 2000 euros au titre de l'article 700 du NCPC.

Et d'ordonner l'exécution par provision du jugement à intervenir.

Pour la SAS Roche, Mtre Beal Child expose que les griefs de Mme F..... r sont infondés.

Elle précise que le motif du recours " l'accroissement temporaire d'activité " est un motif de recours au contrat de travail temporaire conforme aux dispositions du code du travail, que chaque contrat indique les raisons de l'accroissement – ex : réalisation de l'étude xxx.

Elle estime ainsi que chaque étude est spécifique, que le personnel qui y est affecté et sa durée d'intervention dépendent de l'état d'avancement de ces études et il lui apparaît dès lors justifié que la société soit contrainte de recourir au travail temporaire.

En ce qui concerne le non respect du délai de carence, l'employeur rappelle que le non respect de ce délai ne permet pas au salarié intérimaire de demander la requalification des contrats temporaires en contrats de travail à durée indéterminée.

En ce qui concerne le non respect des règles en matière de renouvellement de contrat, l'employeur ajoute que le délai de 18 mois, renouvellement inclus, posé par l'article L1251-12 du code du travail ne peut s'appliquer que mission par mission, c'est à dire motif de mission par motif de mission et non pas contrat de travail temporaire par contrat de travail temporaire.

A titre subsidiaire, relativement aux montants des indemnités réclamées par la salariée, l'employeur indique que F..... n'a pas subi de préjudice réel dans la mesure où son activité chez Roche lui permettait d'exercer de manière très confortable son activité car les plannings étaient réalisées selon les disponibilités de l'intéressée.

MOTIFS DE LA DECISION

Le Conseil de Prud'hommes de Strasbourg, après avoir entendu les parties et vu les mémoires et pièces déposés en annexe, auxquels il est renvoyé en tant que de besoin pour un plus ample exposé des faits et moyens de la cause, décide :

Sur la requalification du contrat de travail de Mme Fladenmuller :

Les articles L1251-5 à L1251-10 du code du travail disposent que le contrat de mission, quel que soit le motif, ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice.

Le Conseil relève que la succession des contrats de mission de Mme Fladenmuller s'est étalée sur plus de 2 ans avec des contrats de mission d'une durée d'un mois, voire moins. Le Conseil constate que l'activité de l'établissement Roche à Strasbourg consiste exclusivement à effectuer des études de molécules sur des volontaires.

Par ailleurs, il est produit dans les pièces de la partie demanderesse :

- les contrats de mission avec des numéros d'études comme recours à l'intérim. Ces numéros d'études sont cités plusieurs fois comme motif de recours à l'accroissement temporaire d'activité.
- Les plannings d'activité de janvier à juillet 2008 faisant état de référence d'études différentes de celles figurant sur les contrats de mission.

Ces constatations et éléments démontrent que les contrats de Madame Fladenmuller avaient pour objet et pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité permanente et normale de la société Roche.

L'employeur ne peut dès lors sérieusement soutenir que l'activité de Mme Fladenmuller correspondait à un accroissement temporaire d'activité.

L'argument développé par la partie défenderesse que le recours systématique au travail intérimaire au motif que l'activité connaîtrait des variations cycliques ne peut prospérer car cette pratique viderait de sa substance l'ensemble des règles relatives au travail temporaire. Le Conseil relève en outre que l'employeur n'a pas respecté les dispositions du code du travail relatives au travail temporaire concernant

- Le délai de carence puisque les contrats de travail de Mme Fladenmuller se succèdent sans limites durant la période incriminée.
- Les règles de renouvellement des contrats puisque Mme Fladenmuller a occupé le même poste plus de 2 ans.

En conséquence, le Conseil dit que l'activité de la SAS Roche à Strasbourg n'a pas de caractère imprévisible et irrégulier et juge que le recours massif au travail temporaire n'est pas justifié.

Par suite, le Conseil fait droit à la demande en requalification en contrat durée indéterminée des contrats temporaires de Mme Fladenmuller et condamne l'employeur à lui verser 5204 euros sur le fondement de l'article L1251-41 du code du travail.

Sur la rupture du contrat de travail.

Le Conseil relève que l'employeur n'a pas respecté ses obligations en ayant recours aux services de Mme Fladenmuller pendant plus de 2 ans en tant qu'intérimaire.

Le contrat de Mme Fladenmuller n'a pas été renouvelé à la fin de sa dernière mission.

Le Conseil a requalifié le contrat de Mme Fladenmuller en contrat à durée indéterminée et dès lors la rupture du contrat de Mme Fladenmuller s'analyse en un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, l'employeur n'ayant respecté aucune des obligations relatives au

Licenciement.

Par conséquent, le Conseil dit et juge que le licenciement de Mme Fladenmuller est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Il s'en suit que Mme Fladenmuller ouvre droit aux sommes suivantes :

- Une indemnité compensatrice de préavis.
- Des congés payés sur préavis.
- L'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.
- Des indemnités pour absence de cause réelle et sérieuse.

Sur les indemnités

1). L'indemnité au titre de la requalification.

Le Conseil octroie à Mme F en vertu des dispositions de l'article L1251-41 du code du travail un montant d'un mois, soit 5204,19 euros brut, au titre de la requalification de son contrat de travail.

2). L'indemnité de licenciement.

Mme avait plus de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise. Conformément aux dispositions de l'article 14 de l'avenant cadre de la convention collective de la chimie, la salariée ouvre droit à un montant de 4937 euros.

3). Indemnités au titre du licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

La rupture du contrat de travail de Mm s'analyse en un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse. Le Conseil lui octroie à ce titre une somme de 31225 euros, équivalent à 6 mois de salaire.

4). Indemnités compensatrice de préavis et congés payés y afférents.

Le Conseil octroie à Mme la somme de 15613 euros à ce titre ainsi que 1561 euros de congés payés sur préavis.

5). Exécution provisoire.

Le Conseil ordonne l'exécution provisoire sur les éléments de salaire, indemnité compensatrice de préavis, congés payés sur préavis, la moyenne des trois derniers mois de salaire étant fixée à 5204 euros par mois.

6). Sur l'article 700 du code de procédure civile.

Le Conseil juge équitable de mettre à la charge de l'employeur une somme de 800 euros à ce titre.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil, statuant publiquement, par jugement contradictoire et en premier ressort, après en avoir délibéré conformément à la loi

Dit et juge

- Que la demande de Mme est recevable.
- Qu'il y a lieu de requalifier la relation de travail qui unissait Mme à la société Roche en un contrat à durée indéterminée.
- Que la rupture du contrat de travail de Mme s'analyse en un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Par suite,

Condamne la SAS ROCHE à payer à Mme les montants suivants :

- 5204,19 euros au titre de la requalification du contrat en contrat à durée indéterminée.

- 4937 euros au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement.
- 31225 euros au titre des dommages et intérêts pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.
- 15613 euros d'indemnité compensatrice de préavis et 1561 euros de congés payés sur préavis.
- 800 euros au titre de l'article 700 du CPC.

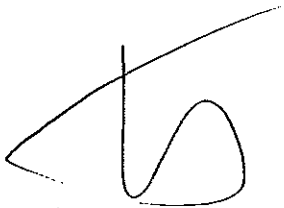
Ordonne l'exécution provisoire du jugement sur les éléments de salaire.

Dit et juge qu'il y a lieu d'ordonner le remboursement par l'employeur aux organismes concernés des indemnités de chômage payées en application des dispositions de l'article L1235-4 du code du travail.

Condamne la SAS ROCHE aux entiers frais et dépens liés à la procédure, y compris l'intégralité des éventuels frais liés à l'exécution du jugement.

Ainsi fait, jugé et prononcé, les jour, mois et an susdits.

Le Président
G. WETTERWALD



La Greffière
S. MAS

