

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE PARIS
SERVICE DU DÉPARTAGE
27, rue Louis Blanc
75484 PARIS CEDEX 10
Tél : 01.40.38.52.39

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

J U G E M E N T
contradictoire et en premier ressort

SB

SECTION
Commerce chambre 8

RG N° N° RG F 16/11609 - N° Portalis
352I-X-B7A-JLQX2

N° de minute : D/BJ/2018/1559

Notification le :

Date de réception de l'A.R. :

par le demandeur:

par le défendeur :

Expédition revêtue de la

formule exécutoire

délivrée :

le :

à :

Prononcé par mise à disposition au greffe le 22 novembre 2018
en présence de Monsieur Charlie CAMPBELL, Greffier

Composition de la formation lors des débats :

Madame Marie CORNET, Présidente Juge placée exerçant les
fonctions de juge départitrice en vertu de l'ordonnance
n° 284/2018 du 5 juillet 2018

Monsieur Thierry DEQUEKER, Conseiller Salarié

Monsieur Philippe BRUGNONI, Conseiller Salarié

Assesseurs

assistée de Monsieur Pacôme-Serge BONKOUNGOU, Greffier

ENTRE

M. Brahim BARHOUA
7EME ETAGE LOGE N13
48 RUE ROGER SALENGRO
93120 LA COURNEUVE

DEMANDEUR, Assisté de Monsieur Claude J. EVY (Défenseur
syndical ouvrier)

SYNDICAT CGT PULLMAN MONTPARNASSE
19 RUE DU COMMANDANT MOUCHOTTE
75014 PARIS

PARTIE INTERVENANTE, Représentée par Monsieur Claude
LEVY (Défenseur syndical ouvrier)

ET

SNC SOCIETE HOTELIERE DE MONTPARNASSE
PULLMAN PARIS MONTPARNASSE
19 RUE DU COMMANDANT RENE MOUCHOTTE
75014 PARIS

DÉFENDEUR, Représentée par Me Sandrine PLE E1894
(Avocate au barreau de PARIS) substituant Me Laïla EL HALFI
C0053 (Avocate au barreau de PARIS)

PROCÉDURE

Saisine du Conseil : le 29 novembre 2016.

Convocation de la partie défenderesse devant le bureau de jugement par lettres simple et recommandée dont l'accusé réception a été retourné au greffe avec signature en date du 03 décembre 2016.

Bureau de jugement : le 19 janvier 2017.

Partage de voix prononcé le 24 février 2017.

Débats à l'audience de départage du 27 septembre 2018 à l'issue de laquelle les parties ont été avisées de la date et des modalités du prononcé.

DEMANDES PRÉSENTÉES AU DERNIER ETAT DE LA PROCÉDURE

Chefs de la demande de M. Brahim BARHOUA

- Rejet des demandes sur la prescription
- Requalification de C.D.D. en C.D.I.
- Indemnité de requalification 3 000,00 €
- Indemnité de fin de contrat 1 929,65 €
- Prime(s) d'ancienneté 958,22 €
- Congés payés afférents 95,82 €
- 13ème mois de 2013 au 13 août 2016 2 186,34 €
- Jours fériés de 2013 à août 2016 973,69 €
- Congés payés afférents 97,37 €
- Congés payés ancienneté de 2013 à août 2016 292,11 €
- Congés payés afférents 29,21 €
- Complément indemnité transport 1 069,72 €
- Dommages et intérêts CDI non servis 3 000,00 €
- Demande de nullité du licenciement
- Indemnité compensatrice de préavis 1 330,12 €
- Indemnité compensatrice de congés payés sur préavis 133,01 €
- Indemnité de licenciement légale 2 414,54 €
- Indemnité pour licenciement nul ou sans cause réelle et sérieuse 50 000,00 €
- Remise de l'attestation d'employeur destinée au Pôle Emploi conformes aux demandes, d'un certificat de travail, de bulletin(s) de paie afférents aux demandes, conformes aux demandes, sous astreinte de 30 € par jour de retard
- Article 700 du Code de Procédure Civile 1 000,00 €
- Intérêts au taux légal
- Exécution provisoire article 515 C.P.C.
- Dépens

Demandes du SYNDICAT CGT PULLMAN MONTPARNASSE

- Dommages et intérêts L2132-3 du Code du travail 10 000,00 €
- Article 700 du Code de Procédure Civile 500,00 €
- Exécution provisoire article 515 C.P.C.

Demandes reconventionnelles de SNC SOCIETE HOTELIERE DE MONTPARNASSE PULLMAN PARIS MONTPARNASSE

- A titre principal : Prescription de l'action en requalification des contrats en contrats à durée indéterminée
- A titre infiniment subsidiaire, limiter les quantum
- Article 700 du Code de Procédure Civile (contre M. Brahim BARHOUA) 3 000,00 €

- Débouter le syndicat de toutes ses demandes
- Article 700 du Code de Procédure Civile (contre le SYNDICAT CGT PULLMAN MONTPARNASSE) 3 000,00 €

EXPOSÉ DU LITIGE

Suivants plusieurs contrats à durée déterminée (CDD) du 23 novembre 2001 au 13 août 2016, Monsieur Brahim BARHOUA a été embauché en qualité de serveur extra par la société MERIDIEN MONTPARNASSE devenue la SNC SOCIETE HOTELIERE DE MONTPARNASSE PULLMAN PARIS MONTPARNASSE (ci-après la SNC SHDM). La moyenne de ses salaires s'élève en dernier lieu à la somme de 665,06 euros. Les contrats ont été entrecoupés de nombreuses périodes sans contrat. Le dernier jour travaillé est le 13 août 2016. La convention collective applicable est celle des hôtels, cafés et restaurants et l'effectif de l'entreprise est supérieur à 11 salariés.

La procédure et les demandes sont rappelées ci-dessus.

A l'audience du 27 septembre 2018 présidée par la juge départitrice, les parties, régulièrement convoquées, ont comparu.

Monsieur Brahim BARHOUA, assisté de son défenseur syndical, se réfère à ses écritures. Il considère que sa demande n'est pas prescrite puisqu'il a introduit son action dans les deux ans de la fin de son dernier CDD et qu'il demande la requalification de ses CDD en contrat à durée indéterminée (CDI) depuis le 23 novembre 2001. Il explique qu'il n'avait pas connaissance des faits lui permettant d'exercer son droit à requalifier en l'absence de contrats écrits produits antérieurs à décembre 2013, ce qui a retardé le point de départ de la prescription. Il fait valoir l'abus de dépendance économique.

Il estime sa demande au titre des rappels de salaire également non prescrite puisqu'il peut demander des rappels jusqu'à trois ans avant la rupture, soit au mois d'août 2013.

Il conteste qu'il soit d'usage de recourir aux CDD pour un emploi de serveur sur une durée aussi longue et que cet emploi soit par nature temporaire. Il fait valoir que les contrats conclus ne sont pas écrits et ne comportent donc pas la définition précise de leur motif. Il explique que l'article 14 de la convention collective est inapplicable puisque le CDI en temps complet dans la SNC SHDM correspond à 205 jours ouvrés par an, soit 51,50 jours par trimestre et non 60 comme prévu par la convention collective. Il remarque que cet article conduit à l'instauration d'un forfait de 236 jours par an alors que la convention de forfait en jours est limitée à 218 jours par an.

En l'absence de certains contrats écrits réguliers, il soutient que la relation de travail est réputée à durée indéterminée et que même si des CDD réguliers ont été conclus par la suite, la novation d'un CDI en CDD ne se présume pas. Il considère donc que la requalification intervient au premier jour de travail sans déduction des périodes d'interruption.

Il sollicite donc les indemnités de fin de contrat ainsi que des rappels de salaire sur prime d'ancienneté, treizièmes mois, jours fériés, congés payés d'ancienneté prévus par les accords d'entreprise auxquels il a droit au vu de la requalification de son contrat en CDI. Il observe que la prime de précarité est due, même si la relation de travail est requalifiée en CDI dès lors qu'aucun CDI ne lui a été proposé à l'issue de ses CDD.

Il considère que la rupture de la relation de travail est nulle puisqu'il n'a pu bénéficier du plan de sauvegarde de l'emploi et que cette rupture est motivée par son âge, ce qui constitue une discrimination au sens de l'article L. 1132-1 du code du travail, ou à tout le moins sans cause réelle et sérieuse, puisqu'il n'a pas reçu de lettre de licenciement motivée.

Le syndicat CGT de la SNC SHDM, représenté par son défenseur syndical, se réfère à ses écritures.

Il considère que les abus manifestes de contrats précaires dans la catégorie des serveurs a porté préjudice à l'intérêt collectif de la profession. Il estime que la rupture du CDD de Monsieur Brahim BARHOUA constitue une fraude au PSE et que cette rupture est motivée par son âge.

La SNC SHMD, représentée par son conseil, se réfère à ses écritures.

Au visa de l'article L. 1471-1 du code du travail, elle invoque la prescription de l'action en requalification de tous les CDD depuis la conclusion du premier CDD le 23 novembre 2001 au 29 novembre 2014. Elle considère que toutes les demandes antérieures au 29 novembre 2014 sont prescrites.

Elle fait valoir que le recours au CDD est d'usage, que Monsieur Brahim BARHOUA ne rapporte pas la preuve de l'irrégularité de forme de ces CDD d'usage, que tous ont été établis par écrit, que Monsieur Brahim BARHOUA a été embauché en qualité d'extra pour le centre de conférence de l'hôtel, activité par nature temporaire et aléatoire pour laquelle il était sollicité ponctuellement et qu'il n'a jamais effectué 60 vacations en un trimestre.

Au visa des articles L. 3243-4 du code du travail et 1129 du code civil et de l'adage « à l'impossible nul n'est tenu », elle observe qu'elle n'a l'obligation de conserver les documents sociaux que pendant 5 ans.

Elle soutient que Monsieur Brahim BARHOUA n'a pas toujours été à sa disposition et qu'il a travaillé pour d'autres employeurs.

Elle rappelle que la relation contractuelle s'est terminée au terme du dernier CDD, que Monsieur Brahim BARHOUA n'a jamais sollicité la requalification de ses contrats de travail durant la relation de travail et qu'il n'a jamais répondu aux sollicitations de la SNC SHMD à compter d'août 2016, ce qui exclut une fraude au PSE mis en place au début du mois de septembre 2016.

A titre infiniment subsidiaire, elle remarque que c'est Monsieur Brahim BARHOUA qui n'a plus répondu aux sollicitations de la SNC SHMD et qu'il ne peut demander d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse de ce fait.

Elle considère que Monsieur Brahim BARHOUA ne peut prétendre aux indemnités prévues par les accords d'entreprise puisqu'il n'est pas titulaire d'un CDI, qu'il ne démontre aucun préjudice subi et qu'il travaille par ailleurs.

Elle conteste le quantum de l'indemnité de requalification demandée, remarque qu'il ne peut prétendre à l'indemnité de précarité en application de l'article L. 1243-10 du code du travail et que les demandes relatives aux contrats antérieurs au 29 novembre 2014 sont prescrites, qu'il ne produit pas ses justificatifs de frais de transport.

Elle considère que le syndicat CGT ne peut se prévaloir d'aucun préjudice pour l'ensemble de la profession.

L'affaire a été mise en délibéré au 22 novembre 2018.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur la prescription

Aux termes de l'article 122 du code de procédure civile, la prescription constitue une fin de non-recevoir.

La date de point de départ de la prescription de la demande tendant à obtenir la requalification du contrat de travail se situe à la date de conclusion de ce contrat et non au terme du dernier CDD puisque le salarié aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer à sa conclusion et qu'il y a eu des périodes d'interruption entre les CDD, dont une de plusieurs années entre le 29 novembre 2007 et le 27 novembre 2012. La date du point de départ de la prescription des demandes relatives à l'exécution des contrats de travail se situe au terme du contrat, les contrats étant conclus à la journée. L'abus de dépendance économique invoqué est sans incidence sur le point de départ de la prescription et n'est pas justifié.

L'article L. 1471-1 du code du travail ayant ramené la durée de la prescription à 2 ans et s'appliquant aux prescriptions non acquises lors de son entrée en vigueur, **toutes les demandes relatives aux contrats antérieurs au 29 novembre 2014, deux avant la saisine du conseil, sont prescrites et donc irrecevables en application des articles 2224 du code civil et 21 de la loi du 14 juin 2013.**

Sur la demande de requalification des CDD en CDI

Aux termes de l'article L. 1242-12 du code du travail, 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. Le recours au CDD d'usage tel que prévu par les articles L. 1242-1, L. 1242-2, L. 1244-1 et D. 1242-1 du code du travail ne dispense pas l'employeur d'établir un contrat écrit comportant la définition précise de son motif.

En cas de requalification du CDD en CDI, le salarié a droit à une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire.

En l'espèce, Monsieur Brahim BARHOUA a été engagé à titre d'extra à l'occasion de conférences organisées au centre de conférences de l'hôtel. Or, il ressort de son bulletin de paie établi pour la période du 25 novembre au 25 décembre 2014 qu'il a travaillé les 14, 15, 16 et 18 décembre 2014, mais ni lui ni l'employeur ne fournissent les contrats écrits correspondant à ces jours travaillés.

Dès lors, en l'absence d'écrit, il convient de requalifier le contrat du 14 décembre 2014 en contrat à durée indéterminée et de condamner la SNC SHDM à payer à Monsieur Brahim BARHOUA la somme de 1 000,00 euros à titre d'indemnité de requalification.

Sur la rupture du contrat

En vertu du principe « pas de nullité sans texte », la fraude au plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ne peut être considérée comme un motif de nullité du licenciement.

Par ailleurs, l'article L. 1132-1 du code du travail prohibe les discriminations, notamment fondée sur l'âge. La rupture du contrat intervenu en violation de cet article est nulle en vertu de l'article L. 1132-4 du même code. L'article L. 1134-1 du même code prévoit que le salarié doit apporter des éléments laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte et l'employeur doit prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

En l'espèce, le fait que le dernier jour travaillé de Monsieur Brahim BARHOUA soit le 13 août 2016, soit peu de temps avant la signature d'un PSE le 6 septembre 2016 est insuffisant à démontrer que l'employeur a souhaité exclure Monsieur Brahim BARHOUA de l'application du PSE, commettant ainsi une fraude au PSE, puisqu'il ressort de l'attestation précise et circonstanciée de Madame GUESDON que l'employeur a proposé à Monsieur Brahim BARHOUA de venir travailler à compter du 5 novembre 2016 sans obtenir de réponse de sa part à partir de ce moment-là.

Par ailleurs, Monsieur Brahim BARHOUA était âgé de 62 ans lors de la rupture de la relation de travail, mais l'existence d'une potentielle discrimination est écartée par la proposition ultérieure de l'employeur de travailler le 5 novembre 2016.

Il convient de rejeter sa demande de nullité du licenciement.

Toutefois, aucune procédure de licenciement n'ayant été mise en œuvre et aucune lettre de licenciement n'ayant été adressée à Monsieur Brahim BARHOUA en application de l'article L. 1235-2 du code du travail, il peut donc prétendre à toutes les indemnités consécutives au licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Il convient de retenir le salaire de 665,06 euros à titre de salaire de référence en application de l'article R. 1234-4 du code du travail.

En application de l'article L. 1234-9, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du travail dans sa rédaction antérieure à l'entrée en vigueur du décret du 25 septembre 2017, l'ancienneté de Monsieur Brahim BARHOUA étant de 1 an et 8 mois au vu de la requalification en CDI à compter du 14 décembre 2014 et du dernier jour travaillé le 13 août 2016, **il convient de condamner la SNC SHDM à lui payer la somme de 277,11 euros à titre d'indemnité de licenciement.**

En application des articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 3141-24 du code du travail et de l'article 30 de la convention collective applicable, **il convient de condamner la SNC SHDM à payer à Monsieur Brahim BARHOUA la somme de 665,06 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis et la somme de 66,51 euros à titre d'indemnité de congés payés afférents à l'indemnité compensatrice de préavis.**

En application de l'article L. 1235-5 du code du travail dans sa rédaction antérieure à l'entrée en vigueur de l'ordonnance du 22 septembre 2017 et au vu de l'ancienneté, de l'âge, de l'allocation d'aide au retour à l'emploi perçue durant 2 ans à la suite de la rupture de la relation de travail, des avis d'imposition fournis et du relevé de carrière, **il convient de condamner la SNC SHDM à payer à Monsieur Brahim BARHOUA la somme de 3 990,36 euros, correspondant à 6 mois de salaire, à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.**

Sur les autres demandes financières

Sur les indemnités de fin de contrat

L'article L. 1234-8 du code du travail prévoit le versement d'une indemnité égale à 10 % de la rémunération totale brute versée au cours du CDD lorsque la relation de travail ne se poursuit pas en contrat à durée indéterminée. En cas de succession de contrats, l'indemnité de fin de contrat se rapportant à chaque contrat est due. L'article L. 1234-10 du même code exclut le paiement de cette indemnité en cas de CDD d'usage, mais cette exclusion suppose que le contrat a été établi par écrit. En cas de requalification du CDD en CDI, l'indemnité reste acquise lorsque la requalification est postérieure à son versement mais n'est pas due lorsque la requalification est intervenue antérieurement à son versement.

En l'espèce, les demandes relatives aux contrats conclus avant le 29 novembre 2014 sont prescrites. Les CDD conclus par Monsieur Brahim BARHOUA à compter du 14 décembre 2014 ont été requalifiés en CDI, il ne peut donc prétendre à l'indemnité de précarité puisque cette requalification intervient avant le versement de l'indemnité de précarité.

Il convient de rejeter la demande de Monsieur Brahim BARHOUA à ce titre.

Sur la prime d'ancienneté

L'article XIV 1 de l'accord d'entreprise prévoit le versement d'une prime d'ancienneté à compter de 5 ans de présence continue.

En l'espèce, Monsieur Brahim BARHOUA ne dispose que d'une ancienneté de un an et 8 mois au vu de la requalification de son CDD en CDI à compter du 14 décembre 2014.

Il convient de rejeter sa demande à ce titre.

Sur le 13ème mois

L'article XIV 4 de l'accord d'entreprise prévoit un treizième qui est attribué aux salariés présents à l'effectif au 31 décembre de l'année considérée et ayant plus de six mois de travail effectif au cours de l'année civile. Il est calculé au prorata temporis du temps de travail effectif au cours de l'année civile.

En l'espèce, Monsieur Brahim BARHOUA était présent dans les effectifs de l'entreprise au 31 décembre 2014, mais il ne disposait pas de l'ancienneté de 6 mois à cette date. Il peut en revanche prétendre au 13ème mois au titre de l'année 2015 puisqu'il remplit les conditions.

Il convient de condamner la SNC SHDM à lui payer la somme de 649,85 euros à titre de rappel de treizième mois.

Sur les jours fériés

L'accord d'entreprise prévoit une indemnité pour les jours fériés travaillés.

Au vu de la prescription de toutes les demandes antérieures au 29 novembre 2014, il **convient de condamner la SNC SHDM à payer à Monsieur Brahim BARHOUA la somme de 658,70 euros (232,67 euros pour 2014, 279,61 euros pour 2015, 146,42 euros pour 2016) à titre de rappel d'indemnité de jours fériés.**

L'indemnité pour jours fériés ouvre droit à une indemnité de congés payés prévue par l'article L 3141-24 du code du travail et **il convient à ce titre de condamner la SNC SHDM à payer à Monsieur Brahim BARHOUA la somme de 65,87 euros**

Sur les congés payés d'ancienneté

L'article V de l'accord d'entreprise prévoit deux jours de congés payés d'ancienneté supplémentaires sont accordés au salarié à partir de trois années d'ancienneté.

En l'espèce, Monsieur Brahim BARHOUA ne bénéficie pas de trois années d'ancienneté, **il y a donc lieu de rejeter sa demande à ce titre.**

Sur le complément indemnité transport

L'article XV 2 de l'accord collectif prévoit la prise en charge de la moitié du coût du pass Navigo sur présentation de justificatifs.

Néanmoins, Monsieur Brahim BARHOUA ne produit aucun justificatif et **il y a lieu de rejeter sa demande à ce titre.**

Sur les dommages et intérêts avantages CDI non servis

La demande de Monsieur Brahim BARHOUA se comprend comme étant une demande de dommages et intérêts fondée sur le préjudice résultant de la privation des avantages conventionnels prévus pour les salariés en CDI. L'ancien article 1147 du code civil exige une faute, un dommage et un lien de causalité.

En l'espèce, l'employeur a commis une faute en ne considérant pas Monsieur Brahim BARHOUA comme étant en CDI à compter du 14 décembre 2014 du fait de l'absence de contrat écrit. Il n'a donc pu profiter des avantages prévus pour les salariés en CDI par la convention collective et l'accord collectif d'entreprise : les formations, les œuvres sociales, l'aide au logement.

Dès lors, il convient de condamner la SNC SHDM à lui payer la somme de 1 500,00 euros à titre de dommages et intérêts pour privation des avantages du CDI.

Sur les demandes du syndicat CGT PULLMAN MONTPARNASSE

En application de l'article L. 2132-3 du code du travail, les syndicats peuvent demander des dommages et intérêts lorsque les faits commis par l'employeur causent un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

En l'espèce, il ressort des statuts produits que le syndicat CGT PULLMAN MONTPARNASSE a pour objet la défense des intérêts matériels et moraux, collectifs et individuels, immédiats et à venir, de l'ensemble des salariés de la SNC SHDM.

La violation des dispositions légales encadrant le recours au contrat à durée déterminée est de nature à porter atteinte à l'intérêt collectif de la profession. Or, il ressort des bulletins de paie et des contrats fournis que Monsieur Brahim BARHOUA a souvent été embauché à la journée sans même que lui soit donné un contrat écrit. Cette succession de CDD et d'absence de requalification malgré l'absence de contrats écrits manifeste une pratique de la SNC SHDM récurrente qui porte atteinte à l'ensemble des salariés de la société privés des dispositions légales encadrant le recours au CDD comme des dispositions légales relatives aux CDI.

Il convient de condamner la SNC SHDM à payer au syndicat CGT PULLMAN MONTPARNASSE la somme de 5 000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice porté à l'ensemble de la profession.

Sur les demandes accessoires

Il convient d'ordonner la remise des documents de fin de contrat conformes à la présente décision en application des articles D. 1234-6 et suivants du code du travail ainsi que des bulletins de salaire rectifiés selon la présente décision en application de l'article L. 3243-2 du code du travail. Il n'y a pas lieu de prononcer une astreinte pour cette condamnation.

En application de l'article 1231-7 du code civil, les condamnations porteront intérêts au taux légal à compter de la présente décision.

En application de l'article 696 du code de procédure civile, la SNC SHDM, qui succombe, sera condamnée aux dépens.

Il apparaît équitable de condamner la SNC SHDM, partie tenue aux dépens, à payer à Monsieur Brahim BARHOUA et au syndicat CGT les sommes de 500,00 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile. Il convient de rejeter les demandes de la SNC SHDM formées au même titre.

En application de l'article 515 du code de procédure civile, l'exécution provisoire, compatible avec la nature de l'affaire, sera ordonnée au vu de l'ancienneté du litige. Il y a lieu de rappeler qu'en application de l'article R. 1245-1 du code du travail, la requalification du CDD en CDI est exécutoire de droit à titre provisoire.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil, présidé par la juge départitrice statuant seule après avis des conseillers présents, publiquement, par jugement contradictoire et en premier ressort, rendu par mise à disposition au greffe,

DÉCLARE irrecevables les demandes relatives aux contrats antérieurs au 29 novembre 2014,

REQUALIFIE la relation de travail unissant Monsieur Brahim BARHOUA et la SNC SOCIETE HOTELIERE DE MONTARNASSE PULLMAN PARIS MONTARNASSE en contrat à durée indéterminée à compter du 14 décembre 2014,

CONDAMNE la SNC SOCIETE HOTELIERE DE MONTARNASSE PULLMAN PARIS MONTARNASSE à payer à Monsieur Brahim BARHOUA les somme de :

- 1 000,00 euros à titre d'indemnité de requalification,
- 277,11 euros à titre d'indemnité de licenciement,
- 665,06 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
- 66,51 euros à titre d'indemnité de congés payés afférents à l'indemnité compensatrice de préavis,
- 3 990,36 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 649,85 euros à titre de rappel de treizième mois,
- 658,70 euros à titre de rappel d'indemnité de jours fériés,
- 65,87 euros à titre d'indemnité de congés payés afférents
- 1 500,00 euros à titre de dommages et intérêts pour privation des avantages du contrat à durée indéterminée,
- 500,00 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

CONDAMNE la SNC SOCIETE HOTELIERE DE MONTARNASSE PULLMAN PARIS MONTARNASSE à payer au syndicat CGT PULLMAN MONTARNASSE les sommes de :

- 5 000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice porté à l'ensemble de la profession,

- 500,00 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

DIT que les condamnations porteront intérêts au taux légal à compter de la présente décision,

ORDONNE la remise des documents sociaux de fin de contrat et des bulletins de salaire conformes à la présente décision,

CONDAMNE la SNC SOCIETE HOTELIERE DE MONTPARNASSE PULLMAN PARIS MONTPARNASSE aux dépens,

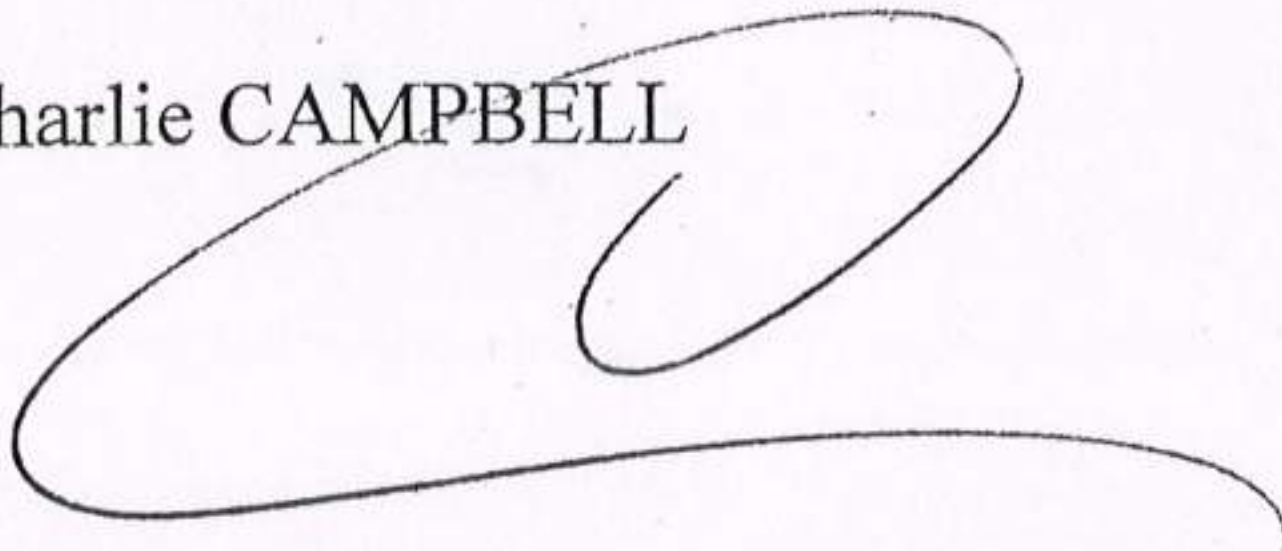
REJETTE le surplus des demandes,

ORDONNE l'exécution provisoire de la présente décision,

RAPPELLE que la requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée est exécutoire de droit à titre provisoire.

**LE GREFFIER CHARGÉ
DE LA MISE A DISPOSITION**

Charlie CAMPBELL



LA PRÉSIDENTE,

Marie CORNET



