

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

**JUGEMENT**  
contradictoire et en premier ressort

SECTION  
Commerce chambre 4

N° RG F 15/13937 - N° Portalis  
352I-X-B67-JLBP2

N° de minute : D/BJ/2019/452

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 14 mars 2019 en  
présence de Madame [REDACTED] Greffière

Composition de la formation lors des débats :

Madame [REDACTED] Président Juge départiteur  
Monsieur [REDACTED] Conseiller Employeur  
Monsieur J [REDACTED] Conseiller Employeur  
Madame H [REDACTED], Conseiller Salarié  
Assesseurs

assistée de Madame [REDACTED], Greffière

ENTRE

Mme

Assistée de Me Thomas FORMOND C2615 (Avocat au barreau  
de PARIS)

DEMANDEUR

**Syndicat CGT DES HOTELS DE PRESTIGES ET  
ECONOMIQUES (CGT-HPE)**

3 PLACE DU GENERAL KOENIG  
75017 PARIS

Représenté par Me Thomas FORMOND C2615 (Avocat au  
barreau de PARIS)

PARTIE INTERVENANTE VOLONTAIRE

ET

**SNC HOTEL PARIS FLANDRE CAMPANILE LA  
VILLETTE**

147 AVENUE DE FLANDRE  
75019 PARIS

Représenté par Me Lucille GRESSIER R 245 (Avocat au  
barreau de PARIS) substituant Me Florence FROMENT  
MEURICE R 59 (Avocat au barreau de PARIS)

DEFENDEUR

## PROCÉDURE

- Saisine du Conseil : 02 décembre 2015
- Convocation de la partie défenderesse le 4 décembre 2015
- Audience de conciliation le 29 janvier 2016.
- Audience de jugement le 26 septembre 2016 renvoyée au 05 mai 2017
- Partage de voix prononcé le 19 juin 2017
- Débats à l'audience de départage du 22 janvier 2019 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

- Prononcer la nullité du licenciement et prononcer la poursuite du contrat de travail sous astreinte de 200 euros par jour
- Rappel de salaires sur temps complet ..... 3 160,54 €
- Congés payés afférents ..... 316,05 €
- Complément indemnité compensatrice de préavis ..... 1 214,61 €
- Congés payés afférents ..... 121,46 €
- Complément indemnité de licenciement ..... 510,15 €
- Dommages et intérêts pour retard dans la remise des documents sociaux conformes ..... 5 000,00 €
- Nullité du licenciement
- Poursuite contrat de travail sous astreinte 200 € par jour
- Salaire à compter du 4/01/2016 au 19/01/2019 ..... 66 476,52€
- Subsidiairement, indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ..... 30 000€
- Bulletins de paye afférents aux demandes sous astreinte de 30 euros par jour
- Article 700 du Code de Procédure Civile ..... 1 000,00 €
- Intérêt légal
- Exécution provisoire article 515 C.P.C.
- Dépens

### Demande présentée par le syndicat

- Dommages et intérêts ..... 5 000,00 €
- Article 700 du Code de Procédure Civile ..... 500,00 €
- Exécution provisoire 515 C.P.C.

### Demande présentée en défense

Condamner solidairement Madame [nom] et le syndicat CGT-HPE :

- Article 700 du Code de Procédure Civile ..... 2 000,00 €
- Dépens

## EXPOSÉ DU LITIGE

Madame [nom] a été engagé le 17 septembre 2012 par la société HOTELIERE DE MENAGE aux droits de laquelle vient, depuis le 1 er janvier 2015, la SNC HOTEL PARIS FLANDRE CAMPANILE LA VILLETTE, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel ( 108,33 heures par mois) en qualité de femme de ménage.

Madame [REDACTED] a été en arrêt maladie du 9 mars au 8 juin 2014 suite à un accident du travail, puis du 8 août 2014 au 25 janvier 2015, du 26 février au 28 mars 2015, du 19 juin au 15 septembre 2015 et enfin, du 4 au 11 octobre 2015.

Madame [REDACTED] a été convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement et mise à pied à titre conservatoire par courrier du 16 octobre 2015.

Par courrier du 30 octobre 2015, la SNC HOTEL PARIS FLANDRE CAMPANILE LA VILLETTE lui a notifié son licenciement pour cause réelle et sérieuse.

Par requête en date du 2 décembre 2015, [REDACTED] a saisi le Conseil de Prud'hommes en contestation de son licenciement et de diverses demandes à l'encontre de La SNC HOTEL PARIS FLANDRE CAMPANILE LA VILLETTE tendant notamment à la requalification de son contrat de travail à temps partiel en un contrat de travail à temps plein.

Après échec de la tentative de conciliation, l'affaire a été plaidée à l'audience de bureau de jugement puis renvoyée à l'audience de départage.

A l'audience de départage, les parties exposent oralement les arguments développés dans leurs écritures.

Madame [REDACTED] fait valoir, au soutien de ses prétentions qu'elle a été licenciée en raison de son état de santé et qu'elle n'a jamais bénéficié des visites médicales de reprise et que le licenciement est en conséquence nul. Subsidiairement, elle expose que les motifs du licenciement ne sont ni réels ni sérieux.

Elle affirme par ailleurs qu'elle n'a jamais été informée par écrit de la modification de ses horaires et qu'elle était contrainte de se tenir à la disposition de son employeur de sorte que le contrat de travail doit être requalifié en un contrat à temps plein.

La SNC HOTEL PARIS FLANDRE CAMPANILE LA VILLETTE soutient de son coté que le licenciement repose sur des manquements de la salariée constatés par sa supérieure hiérarchique, les chambres dont la salariée avait la charge n'ayant pas été nettoyées correctement. S'agissant du temps partiel, La SNC HOTEL PARIS FLANDRE CAMPANILE LA VILLETTE fait valoir que Madame [REDACTED] ne rapporte pas la preuve qu'elle devait se tenir à la disposition permanente de son employeur ni qu'elle était dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme elle travaillait.

Le syndicat CGT-HPE affirme de son coté que l'attitude de la SNC HOTEL PARIS FLANDRE CAMPANILE LA VILLETTE cause un préjudice à l'ensemble de la profession dont elle est en droit de demander réparation.

Conformément à l'article 455 du Code de Procédure Civile il est renvoyé aux conclusions des parties pour plus ample rappel de leurs demandes et moyens.

### **MOTIFS DE LA DÉCISION**

#### **Sur la requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps plein:**

Aux termes de L'article L 3123-14 du Code du Travail, le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit: IL mentionne: 1° ...la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue .. et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois..3° les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiquées par écrit au salarié...

La non conformité du contrat de travail à temps partiel aux dispositions précitées n'entraîne pas automatiquement sa requalification en contrat de travail à temps plein.

L'employeur qui invoque un temps partiel peut en effet rapporter la preuve non seulement de la durée exacte du travail convenue mais également de sa répartition sur la semaine ou sur le mois.

Dès lors qu'un salarié a été mis dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il pourrait travailler chaque mois et dans l'obligation de se tenir en permanence à la disposition de l'employeur, le contrat doit être considéré comme un contrat à temps plein.

En l'espèce, l'employeur verse aux débats les fiches horaires de la salariée démontrant que celle-ci travaillait du mardi au dimanche, sur des horaires identiques chaque semaine, ses jours de repos étant le lundi et le mardi.

Madame [nom] ne se trouvait donc pas dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme elle allait travailler et n'avait pas à se tenir à la disposition permanente de son employeur.

Il y a, en conséquence, lieu de débouter la salariée de sa demande de requalification de son contrat de travail en contrat à temps plein.

### Sur la nullité du licenciement

Aux termes de l'article L 1132-1 du Code du Travail aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

L'article L 1134-1 précise que lorsque survient un litige sur ce point, le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte et au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, le juge devant former sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Aux termes de l'article L 1132-4 du Code du travail, toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions du présent chapitre est nul.

Il y a, par ailleurs lieu de rappeler qu'aux termes de l'article R 4624-22 du code du travail, l'employeur doit organiser une visite de reprise dans les cas suivants :

- 1° après un congé de maternité
- 2° après une absence pour cause de maladie professionnelle
- 3° Après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel.

En l'espèce, Madame [nom] ne justifie :

- ne pas avoir fait l'objet de visite médicale de reprise malgré ses arrêts maladie successifs et son accident du travail, alors qu'à l'occasion d'une visite d'aptitude médicale faite le 2 septembre 2015 elle avait été déclarée inapte temporaire.
- d'une attestation de la personne l'ayant assisté dans le cadre de l'entretien préalable à licenciement faisant état des accusations d'alcoolisme et d'usurpation d'identité portée à son encontre par sa hiérarchie.
- d'une absence de réponse par son employeur à sa demande de formation d'alphabétisation.
- d'une procédure de licenciement engagée à son encontre le 16 octobre 2015 pour des manquements du 15 octobre 2015 avec une mise à pied à titre conservatoire.

- d'un licenciement pour cause réelle et sérieuse
- de l'altération de son état de santé caractérisée par des arrêts maladie successifs, un compte rendu d'hospitalisation du 18 octobre 2014 et la reconnaissance par la sécurité sociale d'un taux d'incapacité de 10 % à compter du 8 août 2014.

L'ensemble de ces éléments laissent supposer l'existence d'une discrimination de la salariée en raison de son état de santé.

Le fait de faire travailler la salariée sans visite médicale de reprise, et alors qu'elle avait été déclarée inapte temporaire, puis de la licencier brutalement pour des manquements ponctuels sur la journée du 15 octobre alors qu'aucun incident antérieurs aux arrêts maladie n'était à déplorer, et ce après avoir proféré à son encontre des accusations d'alcoolisme et d'usurpation d'identité non étayées, n'est pas justifié par des éléments objectifs étrangers à une discrimination en raison de l'état de santé.

Il y a, en conséquence lieu de dire et juger que Madame [nom] a été victime de discrimination en raison de son état de santé et de déclarer en conséquence nul le licenciement prononcé le 30 octobre 2015.

Madame [nom] est en conséquence droit de solliciter sa réintégration et une indemnité compensant la perte de salaire pendant la période d'éviction de la société.

Il est constant que lorsque la nullité du licenciement découle de la violation d'un droit ou d'une liberté de valeur constitutionnelle, et notamment en raison de l'état de santé du salarié, les revenus que le salarié aurait perçu durant cette période, n'ont pas à être déduits.

Il y a, en conséquence lieu d'ordonner la réintégration de Madame [nom] dans le mois suivant la notification de la présente décision et ce sous astreinte de 200 euros par jour de retard, pendant une période de 60 jours, et de condamner La SNC HOTEL PARIS FLANDRE CAMPANILE LA VILLETTE à payer à Madame [nom] la somme de 38 335,68 euros à titre d'indemnité correspondant au salaire pour la période du 4 janvier 2016 au 19 janvier 2019 (1 064,88 euros X 36).

#### Sur les demandes du syndicat CGT-HPE

Aux termes de l'article L2132-3 du Code du Travail les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice.

Ils peuvent devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

En l'espèce, l'atteinte portée par une entreprise à un droit fondamental de valeur constitutionnel, porte un préjudice indirect à l'intérêt collectif de la profession.

Il y a, en conséquence lieu de déclarer la CGT recevable en ses demandes et de condamner La SNC HOTEL PARIS FLANDRE CAMPANILE LA VILLETTE à lui payer la somme de 2 000 euros à titre de dommages et intérêts.

#### Sur les intérêts

Conformément aux dispositions de l'article 1153 du Code civil, les condamnations porteront intérêts au taux légal à compter de la présente décision.

#### Sur les autres demandes

L'exécution provisoire est compatible avec la nature de l'affaire et il y a lieu de la prononcer.

Pour faire valoir leurs droits, les demandeurs ont dû exposer des frais qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge.

Il y a, en conséquence lieu de condamner le défendeur à payer à Madame [REDACTED] la somme de 1 000 euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure civile, et à la CGT la somme de 500 euros, outre les dépens.

### PAR CES MOTIFS

**Le Conseil, présidé par le juge départiteur statuant seul après avis des conseillers présents, publiquement, par jugement contradictoire et en premier ressort, rendu par mise à disposition au greffe :**

DEBOUTE Madame [REDACTED] de sa demande de requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps plein.

DIT que le licenciement de Madame [REDACTED] est nul.

Ordonne la réintégration de Madame [REDACTED] par la SNC HOTEL PARIS FLANDRE CAMPANILE LA VILLETTE dans le mois suivant la notification de la présente décision, sous astreinte de 200 euros par jour de retard, pendant une période de 60 jours,

CONDAMNE La SNC HOTEL PARIS FLANDRE CAMPANILE LA VILLETTE à payer à Madame [REDACTED] la somme de 38 335,68 euros à titre d'indemnité correspondant au salaire pour la période du 4 janvier 2016 au 19 janvier 2019.

CONDAMNE La SNC HOTEL PARIS FLANDRE CAMPANILE LA VILLETTE à payer à au syndicat CGT-HPE la somme de 2 000 euros de dommages et intérêts pour atteinte à l'intérêt collectif de la profession.

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

ORDONNE l'exécution provisoire.

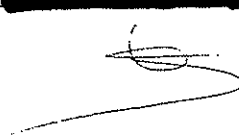
CONDAMNE La SNC HOTEL PARIS FLANDRE CAMPANILE LA VILLETTE à payer à Madame [REDACTED] la somme de 1 000 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

CONDAMNE La SNC HOTEL PARIS FLANDRE CAMPANILE LA VILLETTE à payer au syndicat CGT -HPE la somme de 500 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

CONDAMNE La SNC HOTEL PARIS FLANDRE CAMPANILE LA VILLETTE aux entiers dépens.

Ainsi jugé et mis à disposition au greffe.

LA GREFFIÈRE CHARGÉE  
DE LA MISE A DISPOSITION,

[REDACTED]  


LA PRÉSIDENTE,

[REDACTED]  
