

## Tribunal du travail, 4 mars 2025, Monsieur s E c/ La société anonyme monégasque O

---

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	4 mars 2025
<i>IDBD</i>	30836
<i>Débats</i>	Audience publique
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Faible
<i>Thématiques</i>	Rupture du contrat de travail ; Sécurité au travail

---

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2025/03-04-30836>

**LEGIMONACO**

[www.legimonaco.mc](http://www.legimonaco.mc)

## Abstract

Contrat de travail - Paiement des heures supplémentaires - Jours fériés - Compensation - Option de l'employeur - Harcèlement moral - Effets sur le placement en récupération - Égalité de traitement - Dommages-intérêts pour violation des dispositions relatives à la durée du travail et du repos - Licenciement pour motif économique - Motif valable (non) - Caractère abusif (non)

## Résumé

Les heures supplémentaires sont celles qui sont accomplies au-delà de la durée hebdomadaire légale du travail effectif ou de la durée considérée comme équivalente. Avant de s'interroger sur le seuil de déclenchement des heures supplémentaires du salarié, il convient d'établir s'il rapporte la preuve de l'accomplissement d'heures supplémentaires à la demande ou avec l'accord de l'employeur. De plus, il convient de distinguer la durée de la journée de travail de l'amplitude horaire. Cette dernière prend en compte le moment où le salarié arrive sur les lieux de son travail jusqu'au moment où il en repart. L'amplitude comprend donc le travail effectif ainsi que les pauses et interruptions de travail. L'accomplissement d'heures supplémentaires ne peut résulter de la seule planification décidée par le salarié lui-même, mais suppose une demande ou, à tout le moins, un accord de l'employeur.

En application des dispositions de la loi n° 800 du 18 février 1966, les salariés occupés les jours chômés et payés ont droit, en plus du salaire correspondant au travail, soit à une indemnité égale au montant dudit salaire, soit à un repos compensateur rémunéré. L'employeur n'a pas l'obligation de verser cette indemnité mais peut opter pour un repos compensateur rémunéré.

Aux termes de l'article 2 de la loi n° 1.457 du 12 décembre 2017 « *Le harcèlement moral au travail est le fait de soumettre, sciemment et par quelque moyen que ce soit, dans le cadre d'une relation de travail, une personne à des actions ou omissions répétées ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail portant atteinte à sa dignité ou se traduisant par une altération de sa santé physique ou mentale.* ». Le harcèlement est une action volontaire, comme l'exige le terme « *sciemment* ». Il faut que l'employeur, ou ses subordonnés, aient la volonté de soumettre une personne à des actes de harcèlement. En l'espèce, il ressort de l'écoute de l'enregistrement illégal fait par le salarié que l'employeur avait une motivation financière mais aucune intention de dégrader ses conditions de travail. Il n'était animé par aucune intention de lui nuire mais cherchait uniquement à organiser la gestion du personnel de la manière la plus efficiente possible dans une période où sur un effectif de 10 seuls entre 2 et 6 salariés étaient nécessaires (la plupart du temps à peine 3). Dans ces conditions, privilégier le personnel qui « *met la main à la pâte* », plutôt que du personnel d'encadrement, comme l'a expliqué le chef A, n'était pas une action visant à harceler le chef pâtissier. En outre, pour caractériser le harcèlement, les faits doivent avoir porté atteinte à la dignité du salarié ou s'être traduits par une altération de sa santé physique ou mentale. Le salarié ne produit aucun élément quant à son état de santé, et n'évoque d'ailleurs aucune dégradation. Concernant l'atteinte à la dignité, le salarié ne démontre pas ce qu'il affirme.

Aucun harcèlement n'ayant été commis, il ne peut y avoir de nullité du placement en récupération. Cependant, il est rappelé que la nullité prévue par l'article 3 de la loi n° 1.457 du 12 décembre 2017 n'est attachée qu'aux sanctions disciplinaires ou aux mesures ayant pour objet ou pour effet d'affecter défavorablement une carrière. Le placement contraint en récupération ne répondant pas à l'une de ces définitions, il ne saurait encourir de nullité même dans l'hypothèse d'un harcèlement avéré. En tout état de cause, la demande de paiement des sommes correspondant aux jours de récupération n'est pas chiffrée.

Pour que le principe de l'égalité de traitement puisse être revendiqué, il convient que les salariés soient placés dans une situation comparable.

Le salarié forme, au titre de ses dernières conclusions récapitulatives, une demande de dommages et intérêts au titre de la violation par l'employeur des dispositions relatives à la durée du travail et du repos. S'il est indéniable qu'il s'est pleinement investi dans ses fonctions et même au-delà du raisonnable quant à ses amplitudes de présence sur le lieu de travail, il a agi de sa seule initiative sans demande de l'employeur. La seule faute de l'employeur est de ne pas avoir respecté la législation quant au paiement des heures supplémentaires et d'avoir mis en place un système de récupération alors que la réglementation ne le permettait pas. Si le salarié développe longuement le caractère inhumain de ce que l'employeur lui aurait fait subir, il n'apporte aucune pièce en rapport avec le préjudice qu'il allègue (éloignement familial, éclatement de la cellule familiale, stigmates sur sa santé). En tout état de cause, le préjudice ne peut être indemnisé que sur la réalité de la situation imputable à l'employeur, soit le non-paiement d'heures supplémentaires, et non pas les prétendues conditions de travail atroces, alors qu'il n'a jamais été privé de repos hebdomadaire et que les quelques exceptions ont donné lieu à repos compensateur. Enfin, si l'employeur ne démontre pas avoir notifié la suspension du repos hebdomadaire à l'inspection du travail, le salarié ne démontre pas le préjudice qui en aurait résulté.

Constitue un motif économique de licenciement le motif non inhérent à la personne du salarié résultant d'une suppression effective d'emploi consécutive à des difficultés économiques réelles et non passagères ou aux nécessités de restructuration d'une entreprise. L'employeur, qui a la charge de la preuve de la réalité et de la validité du motif de la rupture, doit matériellement établir la nécessité économique de la restructuration et l'effectivité de la suppression du poste. Les difficultés économiques s'apprécient au moment du licenciement. De même, l'amélioration notable de la situation économique dans les mois suivant le plan social n'est pas de nature à contredire la réalité des difficultés économiques au moment du licenciement.

Il est rappelé que, dès lors que le tribunal constate que la réorganisation de l'entreprise entraînant la suppression d'emploi est nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité, il n'a pas le pouvoir de contrôler le choix effectué par l'employeur entre différentes solutions possibles, cela relevant de son pouvoir de direction. Ainsi, les discussions relatives à la décision de maintenir les travaux de rénovation de l'hôtel sont sans objet.

Si la notion de suppression d'emploi n'implique pas nécessairement que les fonctions du salarié licencié soient supprimées, celles-ci pouvant être réparties entre les salariés de l'entreprise, encore faut-il que l'employeur démontre que tel a été le cas.

---

## **TRIBUNAL DU TRAVAIL**

### **JUGEMENT DU 4 MARS 2025**

#### **N<sup>OS</sup> 21-2021/2022 et 56-2022/2023**

En la cause de :

- Monsieur s E, né le jma à Romorantin Lanthénay (Loir-et-Cher), de nationalité française, demeurant x1 ;

Demandeur, ayant élu domicile en l'étude de Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et plaçant par Maître Delphine FRAHI, avocat au barreau de Nice ;

d'une part ;

Contre :

- La société anonyme monégasque dénommée O exploitant sous l'enseigne H, dont le siège social se situe x2 à Monaco ;

Défenderesse, ayant élu domicile en l'étude de Maître Richard MULLOT, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et plaçant par ledit avocat-défenseur ;

d'autre part ;

## **LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,**

*Après en avoir délibéré conformément à la loi ;*

Vu les requêtes introductives d'instances en date des 5 octobre 2021 et 9 mai 2023, reçues les 11 octobre 2021 et 9 mai 2023 ;

Vu les procédures enregistrées sous les numéros 21-2021/2022 et 56-2022/2023 ;

Vu les convocations à comparaître par-devant le bureau de jugement du Tribunal du travail, suivant lettres recommandées avec avis de réception en date des 26 octobre 2021 et 13 juin 2023 ;

Vu les conclusions récapitulatives de Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur au nom de Monsieur s E, en date du 10 octobre 2024 ;

Vu les conclusions récapitulatives de Maître Richard MULLOT, avocat-défenseur au nom de la SAM O exploitant sous l'enseigne H, en date du 12 décembre 2024 ;

À l'audience publique du 30 janvier 2025, les conseils des parties ont été entendus en leurs plaidoiries, l'affaire était mise en délibéré pour être rendue le 4 mars 2025, sans opposition des parties par mise à disposition au Secrétariat du Tribunal du travail, ces derniers en ayant été avisées par Madame le Président ;

Vu les pièces du dossier ;

Monsieur s E a été embauché par contrat à durée indéterminée en qualité de chef pâtissier jour et nuit à compter du 19 mai 2014 par la SAM O exploitant sous l'enseigne H. Il a été licencié dans le cadre d'un licenciement économique collectif de 53 salariés par courrier 25 mars 2021.

Par requête déposée le 11 octobre 2021, Monsieur s E a attiré la SAM O devant le bureau de conciliation du Tribunal du travail aux fins de voir :

Ordonner avant-dire-droit la communication :

- du document d'information remis aux délégués du personnel le 15 janvier 2021,
- des procès-verbaux de l'ensemble des réunions entre la direction du O et les délégués du personnel durant la période de concertation en application de l'avenant 12 de la convention collective nationale du travail,
- le cas échéant du document établi lors de la clôture de la période de concertation,
- de l'offre d'emploi émise préalablement au recrutement de Monsieur g.K,
- de l'autorisation d'embauchage de Monsieur g.K,

- du décompte du temps de travail de Monsieur s E et de Monsieur g.K,

Sur l'exécution et la rupture du contrat de travail :

- dire et juger que l'employeur n'a pas exécuté de manière loyale le contrat de travail et violé les dispositions relatives à la durée du travail et au repos,
- dire et juger que le licenciement n'est pas fondé sur un motif valable et revêt un caractère abusif,
- rappels de salaires : 205.000 euros brut,
- indemnité compensatrice de congés payés sur rappels de salaire : 20.500 euros brut,
- indemnité de licenciement due au titre de l'article 2 loi 845 (solde dû après déduction de l'indemnité légale versée lors du solde de tout compte) 8.700,51 euros,
- dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail et violation des dispositions relatives à la durée du travail et du repos 60.000 euros,
- dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat de travail :
  - préjudice matériel : 60.000 euros,
  - préjudice moral : 60.000 euros,

Autres demandes :

- régularisation auprès des organismes sociaux et remise des documents sociaux rectifiés (bulletins de paie rectifiés et attestation Pôle Emploi rectifiée) sous astreinte quotidienne de 100 euros par jour de retard à compter du prononcé de la décision,
- exécution provisoire du jugement à intervenir pour les condamnations n'en bénéficiant pas de droit,
- frais et dépens (pour mémoire),
- intérêts au taux légal sur l'ensemble des sommes à compter de la citation en conciliation.

À l'audience de conciliation, Monsieur s E sollicitait en outre :

- dire et juger que les dispositions relatives aux critères d'ordre des licenciements ont été violées,
- dire et juger que la SAM O exerçant sous l'enseigne H a manqué à son obligation de reclassement.

À défaut de conciliation l'affaire était renvoyée devant le bureau de jugement.

Par conclusions récapitulatives du 10 octobre 2024, Monsieur s E sollicite :

Ordonner avant-dire-droit la communication :

- des procès-verbaux de l'ensemble des réunions entre la direction du O et les délégués du personnel durant la période de concertation en application de l'avenant 12 de la convention collective nationale du travail,
- le cas échéant du document établi lors de la clôture de la période de concertation,
- de l'offre d'emploi émise préalablement au recrutement de Monsieur g.K,

Sur le motif économique du licenciement :

- dire et juger que le motif économique invoqué par la SAM O n'est pas constitué,
- dire et juger que le licenciement économique mis en œuvre par la SAM O est abusif,
- dire et juger que le licenciement économique de Monsieur s E est inhérent à sa personne et fondé sur un motif fallacieux,

Sur les heures supplémentaires et autres rappels de salaire :

- débouter la SAM O de son moyen d'irrecevabilité,
- constater qu'à titre de précision et en complément de sa première saisine, Monsieur s E a déposé le 9 mai 2023 une seconde saisine qui a été appelée au préliminaire de conciliation du 12 juin 2023,
- dire et juger que les demandes de rappels de salaires de Monsieur s E sont de plus fort recevables,
- dire et juger que Monsieur s E a accompli de nombreuses heures supplémentaires non rémunérées ainsi que divers jours travaillés et non réglés,

Sur les violations relatives à la législation du travail :

- dire et juger que le contrat de travail de Monsieur s E n'a pas été exécuté de bonne foi,
- dire et juger que les conditions de travail de Monsieur s E étaient abusives et que le contrat de travail a été exécuté de manière déloyale,

En conséquence,

- condamner la SAM O à verser à Monsieur s E la somme de 106.923,87 euros au titre des rappels de salaires sur heures supplémentaires depuis le 5 octobre 2016,
- condamner la SAM O à verser à Monsieur s E la somme de 10.692,39 euros au titre de l'indemnité de congés payés sur les heures supplémentaires,
- condamner la SAM O à verser à Monsieur s E la somme de 51.419,83 euros au titre des jours de repos travaillés et non récupérés,
- condamner la SAM O à verser à Monsieur s E la somme de 5.141,98 euros au titre de l'indemnité de congés payés sur les jours de repos travaillés non récupérés,
- condamner la SAM O à verser à Monsieur s E la somme de 6.318,27 euros au titre des jours fériés travaillés,
- condamner la SAM O à verser à Monsieur s E la somme de 631,82 euros au titre de l'indemnité de congés payés sur les jours fériés travaillés,
- condamner la SAM O à verser à Monsieur s E la somme de 8.700,51 euros au titre de l'indemnité de licenciement due en application de l'article 2 de la loi 845,
- condamner la SAM O à verser à Monsieur s E la somme de 60.000 euros au titre des dommages et intérêts pour violation des dispositions relatives à la durée du travail et du repos,
- condamner la SAM O à verser à Monsieur s E la somme de 60.000 euros de dommages et intérêts en réparation du préjudice matériel découlant de la rupture abusive de son contrat de travail,
- condamner la SAM O à verser à Monsieur s E la somme de 60.000 euros au titre des dommages et intérêts en réparation du préjudice moral découlant de la rupture abusive de son contrat de travail,
- condamner la SAM O à régulariser la situation de Monsieur s E auprès des organismes sociaux,
- condamner la SAM O à remettre à Monsieur s E les documents sociaux rectifiés,

En tout état de cause,

- débouter la SAM O de sa demande de dommages et intérêts pour procédure abusive,
- débouter la SAM O de sa demande au titre de l'article 238-1 du Code de procédure civile,
- prononcer l'exécution provisoire du jugement à intervenir,
- enjoindre à la SAM O, sous astreinte de 100 euros par jour de retard à compter de la signification de la décision à intervenir, à rectifier les bulletins de salaire de Monsieur s E et les documents sociaux, notamment l'attestation Pôle Emploi,
- dire et juger que les condamnations porteront intérêts au taux légal à compter de la citation devant le bureau de conciliation,
- condamner la SAM O à payer à Monsieur s E la somme de 15.000 euros en application de l'article 238-1 du Code de procédure civile au titre des frais exposés et non compris dans les dépens,
- ordonner la jonction de la présente instance avec celle pendante entre les mêmes parties sur citation devant le bureau de conciliation du 9 mai 2023,
- condamner la SAM O aux entiers dépens, distraits au profit de Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur, sous sa due affirmation.

Il fait valoir pour l'essentiel que :

- les documents relatifs à la période de concertation produits par l'employeur n'assurent pas la qualité et la sincérité des débats,
- il appartient donc à l'employeur de produire tout document matérialisant officiellement la fin des discussions avec les délégués du personnel sur le plan social, sans quoi la procédure s'en trouverait fondamentalement viciée,
- il est également demandé au Tribunal d'enjoindre la SAM O et ce sous astreinte de 150 euros par jour de retard, de communiquer l'offre d'emploi émise préalablement au recrutement de Monsieur g.K, l'autorisation d'embauchage de Monsieur g.K et le décompte du temps de travail de Monsieur s E et de Monsieur g.K,
- la relation de travail à durée déterminée de Monsieur g.K a été transformée pour le faire accéder au poste de sous-chef pâtissier jour et nuit en CDI à compter du 1er mai 2020 afin de lui confier les tâches qui étaient celles de Monsieur s E alors qu'il se trouvait empêché du fait de son placement en congés payés puis en CTR,
- le motif de licenciement économique n'était pas avéré,
- la baisse des résultats en raison de la pandémie n'est pas suffisante pour justifier d'un motif économique,
- il faut également rechercher si le licenciement prononcé ne relève pas en réalité de considérations inhérentes à la personne du salarié,

- le passage en CDI pour occuper un poste de sous-chef pâtissier en plein confinement caractérise la manœuvre fallacieuse de l'employeur, dans la mesure où le début de la longue mise à l'écart de Monsieur s E qui débouchera sur son licenciement coïncide curieusement avec ce passage en CDI,
- en outre, un chef pâtissier a été embauché moins d'un an après la sortie des effectifs de Monsieur s E,
- l'intention de mise à l'écart est manifeste, seul lui ayant été contraint à épuiser ses jours de récupération, contrairement à ses collègues,
- l'employeur aurait dû au vu des difficultés qu'annonçaient la pandémie et le confinement faire le choix de ne pas renouveler le contrat de Monsieur g.K,
- en outre, les difficultés avancées par l'entreprise n'avaient pas de caractère durable,
- à la date du licenciement, la pandémie était déjà en phase de traitement avancé et de résorption,
- en mars 2021, la SAM O ne pouvait plus prétendre ne pas avoir la moindre visibilité sur des perspectives de reprise en 2021,
- cette attitude est d'autant plus incohérente et injuste que l'employeur a bénéficié de l'effort consenti par les autorités monégasques pour sauvegarder les emplois,
- le véritable motif du licenciement était la réduction drastique de la masse salariale et, pour Monsieur s E en particulier, la volonté de se séparer d'un salarié devenu indésirable du fait de la persistance de ses revendications en matière salariale,
- durant la période de son préavis dont il avait été dispensé, Monsieur s E assistera au retour progressif à une situation normale,
- le retour progressif à la normale se confirmait dans les faits par l'embauche dix mois après le licenciement d'un nouveau chef pâtissier,
- la situation de la SAM O n'était pas obérée,
- si la crise avait été financière, la prolongation du CTTR n'aurait pas dû avoir d'incidence sur le nombre de personnes à licencier,
- l'employeur n'a jamais été capable de présenter aux délégués du personnel un chiffrage précis de l'économie qu'il entendait réaliser au moyen des licenciements projetés,
- la suppression d'un tel poste est invraisemblable en soi dans un hôtel de luxe 4 étoiles qui ne peut se passer des services d'un chef pâtissier au sein de ses brigades,
- le poste de chef pâtissier n'a pas été supprimé, mais Monsieur g.K y a été promu provisoirement,
- confronté à la nécessité de supprimer un poste dans le secteur, l'employeur aurait dû, afin de sauvegarder le haut niveau de prestation, supprimer le poste de sous-chef pâtissier,
- le poste occupé par Monsieur s E consistait bien en la production et la création de pâtisseries élaborées, outre des missions de gestion, de management et de logistique,
- si le bénéfice net de l'année 2020 de la SAM O peut sembler catastrophique, il est aussi lié à un prêt souscrit en juillet 2019 pour financer des travaux de rénovation,
- en outre, une partie de cette somme était prêtée à perte à la société mère,
- l'employeur ne peut donc justifier de difficultés économiques alors qu'il empruntait des sommes colossales au beau milieu d'une pandémie mondiale pour des travaux de rénovation sur le long terme qui n'étaient in fine même pas réalisés, les montants étant prêtés à la maison mère,
- l'employeur a donc sciemment accru ses charges pendant la pandémie et ne peut en tirer un quelconque prétexte,
- la procédure de licenciement pour motif économique a été abusive dans sa mise en œuvre,
- les délégués du personnel n'ont pas été pleinement informés,
- l'employeur n'a pas justifié de la nécessité du nombre de licenciements envisagés,
- les procès-verbaux de réunions communiqués n'ont aucune valeur à défaut d'être signés,
- la contestation de la catégorie professionnelle opérée dans le cadre d'un plan social et soutenue dans le cadre d'une contestation d'un licenciement est recevable nonobstant les dispositions relatives au contentieux spécifique de la classification des salariés,
- elle ne concerne que la question du salaire et n'a rien à voir avec la contestation de l'établissement des catégories professionnelles faites dans le cadre d'un licenciement économique collectif qui est recevable devant le Tribunal du travail,
- le critère retenu pour déterminer si deux ou plusieurs salariés appartiennent à une même catégorie professionnelle est l'interchangeabilité,
- les compétences professionnelles constituent le seul et l'unique critère de classement dans une catégorie professionnelle,

- l'employeur a manipulé les catégories professionnelles pour placer Monsieur s E dans une catégorie volontairement unipersonnelle,
- le chef et le sous-chef pâtissier étaient titulaires du même diplôme,
- les diplômes inférieurs au BTS sont un prérequis pour l'obtention de ce dernier en sorte que Monsieur g.K en dispose nécessairement,
- la différence de salaire et de coefficient n'est pas un critère d'établissement de catégories professionnelles,
- l'ordre de licenciement était favorable à Monsieur s E qui disposait d'une ancienneté supérieure à celle du chef pâtissier,
- Monsieur s E a été volontairement ciblé à titre de représailles pour avoir dénoncé des violations répétées des dispositions relatives à la durée du travail,
- il avait été menacé d'être viré s'il persistait dans ses revendications salariales le 18 août 2020,
- le licenciement a été fait dans des conditions particulièrement vexatoires, Monsieur s E se retrouvant à recevoir des instructions de son sous-chef alors qu'il était tenu éloigné de son travail,
- même le reclassement qui lui a été proposé était vexatoire,
- l'employeur en est tellement conscient qu'il a pris le soin de retirer ces propositions sur la pièce qu'il produit,
- le motif de licenciement est d'autant plus fallacieux que l'employeur a reçu plus de candidatures au départ volontaire que de postes à supprimer et a pourtant procédé à six départs contraints,
- Monsieur s E a perdu une chance de conservé son poste et a subi un préjudice matériel et moral dans un contexte de travail inhumain,
- il a cumulé plus de 4.000 heures supplémentaires non rémunérées sur une période non couverte par la prescription,
- il a demandé en vain qu'elles lui soient réglées,
- il a été menacé par Monsieur d A, chef exécutif des cuisines, puis licencié face à la persistance de ses revendications,
- l'épuisement de ces heures supplémentaires constitue une inégalité de traitement par rapport aux autres salariés placés dans la même situation et témoigne d'un fait de harcèlement moral à son égard,
- à l'exception de Monsieur s E les repos compensateurs étaient limités à un jour ou deux en septembre, puis aucun à compter du mois d'octobre,
- parallèlement, Monsieur s E était placé de manière ininterrompue en repos compensateur du 24 août 2020 au 1er janvier 2021,
- c'est seulement depuis la loi n° 1.505 du 24 juin 2021 qu'a été introduit le principe des heures de récupération,
- d'ailleurs, ce procédé est pensé pour dégager dans une période proche de l'accomplissement desdites heures un temps de repos au salarié,
- il a en réalité fait l'objet d'une mise au placard,
- la période antérieure à septembre 2020 n'est pas comparable, il s'agissait de la purge des congés payés,
- en éloignant de manière répétée Monsieur s E de son travail, l'employeur a dégradé ses conditions de travail et a porté atteinte à sa dignité en le décrédibilisant,
- en agissant ainsi l'employeur lui a fait subir une situation de harcèlement pendant plusieurs mois avant de prononcer son licenciement,
- il est en conséquence en droit de solliciter la restitution intégrale de ses jours de repos compensateurs perdus entre le 24 août 2020 au 1er janvier 2021,
- l'employeur a vidé son compte de récupération en prévision du licenciement envisagé afin de ne pas avoir à lui verser des sommes importantes,
- les heures supplémentaires se déclenchaient au-delà de 41 heures et demie de travail au regard du contrat de travail,
- outre la reconstitution des heures supplémentaires, ses prétentions sont corroborées par l'aveu de l'employeur, les plannings, les relevés Escota, les listes d'événements organisés par l'hôtel, les bons de commande des banquets, les mails, la géolocalisation de son téléphone, l'enregistrement audio,
- les horaires de travail qu'il a accomplis sont abondamment documentés et témoignent d'une pratique structurelle et permanente d'exploitation de la part de l'employeur,
- très largement au-delà des limites légales, ces horaires laissent apparaître des conditions de travail inhumaines,
- il a de manière constante et régulière été privé de repos hebdomadaire, sans aucune heure majorée ou récupération correspondant aux dimanches travaillés,
- en l'absence de jour de repos attiré, les calculs ont été faits sur la base des dimanches,

- l'employeur a mis en place un système illégal pour ne pas avoir à payer les jours fériés,
- suite au paiement correspondant au jour férié, l'employeur opérait une retenue pour jour férié correspondant à une somme inférieure au paiement ainsi qu'à une retenue pour « *abattement nourriture* » et/ou « *abattement prime d'ancienneté* » pour combler la différence,
- il demeure redevable d'un reliquat à titre d'indemnité de licenciement, seule l'indemnité légale de congédiement devant être soustraite et non l'indemnité spéciale à défaut de dispositions légales,
- les durées de travail excédaient régulièrement la limite légale d'heures de travail par jour et la durée maximale de travail hebdomadaire fixée à 48 heures et la limite absolue de 60 heures hebdomadaires,
- il ne pouvait disposer du minimum de 10 heures de repos entre deux journées de travail et a pu effectuer jusqu'à 12 jours de travail d'affilée,
- la limite de 46 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives n'était pas plus satisfaite,
- de telles conditions de travail ont laissé des stigmates durables et profonds sur sa santé et sa vie privée et familiale,
- les semaines harassantes l'ont éloigné de sa famille et ont conduit à l'éclatement de la structure familiale,
- elles ont exposé sa santé physique et mentale et sa sécurité dans le cadre de son travail et dans ses retours au domicile,
- suite à son licenciement il s'est trouvé dans une situation précaire et a été obligé d'accepter un emploi en janvier 2023 à Paris, y passant la semaine pour rentrer le week-end voir sa fille,
- il avait un prêt immobilier dont il n'arrivait plus à assumer les mensualités et n'avait d'autre choix que d'accepter un tel emploi.

Par conclusions récapitulatives du 12 décembre 2024, la SAM O sollicite le débouté des demandes de Monsieur s E, 50.000 euros de dommages et intérêts pour procédure abusive, 20.000 euros au titre des frais irrépétibles et les entiers dépens.

Elle fait valoir pour l'essentiel que :

- les documents réclamés par Monsieur s E ont été versés au débat,
- l'offre d'emploi préalable au recrutement de Monsieur g.K n'est pas détenue et n'avait pas à être conservée,
- le motif économique est valable,
- la SAM O a connu de sérieuses difficultés du fait de la pandémie,
- si après le premier confinement une reprise était envisageable, les suites de l'épidémie et les diverses et nombreuses restrictions prises successivement n'ont plus permis d'envisager un retour à la normale à plus au moins long terme,
- au début de l'année 2021 au vu des nouvelles mesures gouvernementales édictées, les perspectives de l'année outre celles de 2022 permettant à l'hôtel de se redresser étaient quasiment nulles,
- elle a dû faire face à une chute considérable du nombre de réservations et de commandes alors que ses charges restaient élevées,
- en outre, les manifestations habituelles ont été intégralement annulées en 2020 et partiellement pour 2021,
- en termes de durée l'incertitude la plus totale prévalait,
- cette conjoncture unique a contraint la SAM O à prendre des mesures radicales pour préserver son établissement pour les périodes à venir afin de mieux anticiper et répondre aux événements imprévisibles,
- les conséquences directes de la crise mondiale et imprévisible ont concerné l'occupation des chambres, entraînant une chute vertigineuse du chiffre d'affaires,
- les projets de ventes de groupes étaient extrêmement limités,
- s'il est vrai qu'elle avait souscrit un prêt à la rénovation, cela a été réalisé bien avant la pandémie,
- il n'a pas été envisagé de reporter les travaux et ce afin de pouvoir profiter de l'absence de clientèle et éviter d'avoir, par la suite, à fermer plusieurs étages à tour de rôle au moment de la reprise d'activité,
- les difficultés ont touché le secteur dans sa globalité, la V ayant recours pour la première fois de son histoire à un plan social,
- l'appréciation du motif de licenciement se fait à la date où il est survenu,
- l'amélioration postérieure de la situation du secteur hôtelier ne peut être reprochée à l'employeur,
- concernant l'ordre des licenciements, l'inspection du travail demeure seule l'autorité compétente pour éventuellement remettre en cause le classement par catégorie professionnelle fait par l'employeur,
- en cas de contestation, il convient de saisir la commission de classement,
- le Tribunal du travail n'est pas compétent,

- les délégués du personnel ont été consultés et informés de manière précise et détaillée sur la situation ainsi que la tendance économique,
- la procédure de licenciement a été strictement suivie,
- sept réunions ont eu lieu,
- par ailleurs, les délégués du personnel n'ont qu'un rôle consultatif, l'employeur ayant seul le pouvoir de décider quels postes doivent être supprimés,
- Monsieur s E est le seul salarié dans le cadre du plan social qui le conteste,
- il cherche à contester par tous moyens un plan dont la mise en œuvre a été négociée et acceptée par les délégués du personnel,
- le choix de la catégorie professionnelle ne peut être qualifié de fallacieux,
- le poste de chef pâtissier correspond à une catégorie spécifique impliquant des tâches d'administration, de gestion financière, de recrutement et de formation bien distinctes de celles confiées au sous-chef,
- pour être interchangeables, les salariés doivent disposer de compétences et d'expériences professionnelles permettant d'occuper sans formation préalable l'intégralité des fonctions,
- Monsieur g.K ne dispose pas de certaines formations spécifiques en dessert de restauration et en boulangerie,
- il est moins qualifié en termes d'expérience professionnelle,
- il est constant que Monsieur s E a été embauché pour ses qualités de superviseur, managériales, de gestion et créations alors que Monsieur g.K est plus dans l'exécution,
- ils ne sont pas au même niveau hiérarchique,
- Monsieur g.K n'a pas remplacé Monsieur s E lors de son placement en CTTR, les missions de chef pâtissier ayant été réparties entre le sous-chef pâtissier et le chef de cuisine, tout comme après le licenciement,
- compte tenu de la baisse significative des activités, beaucoup de postes de chefs / superviseurs s'avaient ne plus être indispensables,
- tous les événements ont été annulés et pour l'année 2021 ils ont été considérablement réduits ; de même les jauges et restrictions ne permettaient plus d'organiser des banquets, cérémonies, manifestations...,
- la mise en œuvre d'un plan social ne peut se résumer à une simple réduction de la masse salariale sans réflexion quant à la nature des postes à supprimer,
- il était impossible de licencier les 85 salariés qui s'étaient manifestés dans la mesure où certains postes demeuraient indispensables,
- Monsieur g.K n'a pas été recruté en pleine période de confinement dès lors qu'il occupait le poste de sous-chef pâtissier depuis le 1er mai 2019, soit un an avant la modification de son contrat de travail,
- le contrat a été modifié à son échéance fin avril 2020 compte tenu de l'annonce de la sortie du confinement et de l'espoir d'une reprise,
- en mai 2020 les perspectives n'étaient pas négatives et des suppressions de postes n'étaient pas envisagées, au contraire, il était important de préparer la saison estivale,
- il ne peut être reproché à l'employeur une absence de reclassement alors que, d'une part, l'initiative d'un tel reclassement appartient au salarié qui doit lui demander ce qu'il n'a pas fait et, d'autre part, qu'il n'a donné aucune suite aux propositions pourtant formulées,
- de manière générale Monsieur s E était réticent à la prise de congés et accumulait les heures de récupération malgré l'opposition et les demandes de meilleur respect des jours de travail de son employeur,
- les prétendues heures supplémentaires n'ont en réalité jamais été sollicitées,
- bien au contraire, il lui était toujours demandé de solder ses récupérations et congés, raison pour laquelle il n'a pas remis immédiatement son poste après le confinement,
- il était indispensable de purger la situation alors que l'activité était fortement réduite et il était logique de laisser au repos les salariés qui disposaient du plus grand nombre de jours,
- Monsieur s E ne peut prétendre que cette raison ne lui aurait pas été expliquée alors que l'écoute de l'enregistrement démontre que le chef exécutif de la cuisine a insisté, à de nombreuses reprises, sur le fait que les difficultés financières rencontrées par l'employeur et le nombre très important de jours accumulés étaient les seules raisons pour lesquelles il n'avait pas repris son poste,
- Monsieur g.K n'avait aucun jour férié à rattraper et était en négatif sur les récupérations en sorte qu'il devait reprendre rapidement le travail,
- contrairement à ses dires Monsieur s E n'a jamais sollicité le paiement de ses heures supplémentaires ou jours fériés,
- il ne précise d'ailleurs pas à qui il aurait formulé ses prétendues demandes,
- au contraire, l'écoute de l'enregistrement permet de constater qu'il avait renoncé à toute demande de ce chef,

- il était prêt à faire un effort à ce sujet, accompagné d'un mea culpa, dès lors qu'il avait conscience que cette situation n'était que de son propre fait,
- la lecture des échanges avec la direction fait état non pas de menaces mais de bienveillance,
- il est donc parfaitement démontré que le licenciement n'était pas inhérent à sa personne mais bien aux difficultés économiques rencontrées,
- les demandes de paiement relatives aux heures supplémentaires, jours de repos, jours fériés et les rappels afférents sont irrecevables,
- elles n'ont pas été formulées devant le bureau de conciliation,
- la durée hebdomadaire du temps de travail est de 44 heures pour les cuisiniers,
- les pièces fournies par le salarié n'ont pas de valeur probante et ont été fabriquées par ses soins,
- les relevés de trajets et d'Escota ne justifient pas d'un temps de travail réel et effectif,
- les bons de commande ne sont pas à son nom, ne sont pas signés et ne justifient pas de sa présence le jour des événements organisés,
- en tout état de cause ces heures n'ont jamais été réclamées par l'employeur,
- celles qui sont comptabilisées régulièrement auprès de l'employeur ont été dûment rattrapées aux termes de récupérations intégralement payées,
- la SAM O bénéficiait de plein droit de dérogations s'agissant du jour de repos compensateur,
- Monsieur s E ne peut donc se prévaloir des dispositions relatives aux dimanches travaillés,
- il a par ailleurs bénéficié d'un repos compensateur pour chaque jour férié travaillé,
- l'article 3 de la loi n° 845 du 27 juin 1968 prohibant le cumul de l'indemnité de congédiement et de licenciement ne précise pas que c'est la seule indemnité de congédiement minimale qui doit être déduite,
- c'est pourquoi c'est l'entièreté de l'indemnité de congédiement versée qui doit être déduite de l'indemnité de licenciement réclamée, ce qui revient à une somme négative,
- Monsieur s E dénigre de manière totalement injustifiée son ancien employeur, ce qui engage sa responsabilité,
- il n'est pas en mesure de fournir le moindre élément probant pour justifier des conditions atroces qu'il allègue pour se victimiser,
- la SAM O a été gravement préjudiciée par les manœuvres de Monsieur s E qui exige le paiement d'heures supplémentaires alors qu'il a déjà bénéficié de récupérations, réclame des sommes excessives alors qu'il a bénéficié d'indemnités supra légales, ne fait la preuve d'aucun préjudice,
- il ne donne d'ailleurs aucune information sur sa situation actuelle,
- il n'a pas hésité à porter des accusations diffamatoires portant atteinte à la réputation de la SAM O,
- pire encore, ses actes étaient prémédités,
- il a usé de menaces et de chantage avant de finalement produire un enregistrement audio illégal,
- l'enregistrement a débuté avant même que Monsieur s E ne soit dans le bureau de Monsieur d A, ce qui démontre qu'il n'a jamais eu l'intention d'être transparent sur son intention d'enregistrer la conversation,
- la qualité de l'enregistrement audio permet de douter des conditions dans lesquelles il a été effectué, Monsieur d A paraissant très éloigné du dispositif d'enregistrement,
- au contraire, les bruits entendus laissent supposer qu'il a procédé à l'enregistrement par le biais d'un micro placé dans ses affaires,
- de même, alors que la conversation se termine, l'enregistrement se poursuit pendant près d'une minute,
- la retranscription du prétendu accord de la victime à l'enregistrement est plus que partielle,
- au contraire, Monsieur d A semble anticiper un comportement de Monsieur s E, connu pour employeur des méthodes déloyales,
- s'il avait l'intention d'être transparent on comprend mal qu'il ne l'ait pas indiqué à son interlocuteur et qu'il l'ait au contraire nié,
- ce comportement est confirmé par son insistance pour que Monsieur d A transcrive ses propos, alors que cette volonté d'obtenir des écrits est difficilement compréhensible dans le cas d'une conversation ouvertement enregistrée,
- la présentation de l'enregistrement est trompeuse,
- seuls 12 extraits de quelques secondes chacun sur un enregistrement de 63 minutes sont mis en avant,
- de plus si Monsieur d A était bien chef exécutif des cuisines, il n'avait aucunement l'autorité pour s'exprimer au nom et pour le compte de son employeur,
- les propos relèvent de leurs relations propres et ne sont pas opposables à l'employeur,

- Monsieur d A admet lui-même à plusieurs reprises ne pas être au courant des décisions qui seront prises par la direction de l'établissement,
- il a d'ailleurs rappelé à maintes reprises qu'il ne s'exprimait qu'à titre personnel,
- la majorité des propos tenus par Monsieur A concernent la réalité des difficultés économiques de l'employeur, touchant l'ensemble des services, avec une inquiétude sur la pérennité de l'entreprise, confirmant l'incertitude quant à l'avenir de l'établissement,
- si l'employeur regrette le ton et le langage employés, l'écoute complète de la conversation démontre que la « *hiérarchie* » de Monsieur s E était non seulement de son côté, mais également compréhensive concernant ses inquiétudes,
- en raison de l'intention de nuire et des manœuvres du salarié, elle a été contrainte de faire face à des tracasseries judiciaires importants,
- cette intention de nuire est d'autant plus caractérisée par la découverte de la manière dont il a procédé à des enregistrements illégaux, ne les a retranscrits que partiellement et de manière déloyale après avoir réalisé que ses menaces ne porteraient pas leurs fruits,
- ces manœuvres, ajoutées aux nombreux autres mensonges démontrent sa mauvaise foi dans ses tentatives de justifier ses demandes exorbitantes.

Par requête déposée le 9 mai 2023, Monsieur s E a attiré la SAM O devant le Tribunal du travail aux fins de voir :  
Ordonner avant-dire-droit la communication :

- du document d'information sur l'offre de volontariat aux départs du 26 janvier 2021,
- des procès-verbaux des réunions entre la direction du O et les délégués du personnel durant la période de concertation en application de l'avenant 12 de la convention collective nationale du travail, dont spécifiquement : réunion du 22 janvier 2021, réunion du 11 mars 2021,
- le cas échéant du document établi lors de la clôture de la période de concertation,
- du contrat de travail de Monsieur g.K et du formulaire de demande de modification du contrat de travail,
- du contrat de travail et de l'autorisation d'embauchage de Monsieur f.AA, chef pâtissier du O,

*Sur la rupture du contrat de travail :*

Déclarer que la SAM O a fait preuve de légèreté blâmable dans la conduite de la procédure de licenciement économique et a violé les dispositions de l'avenant 12 à la convention collective nationale de travail du 5 novembre 1945,

*Sur les heures supplémentaires :*

Dans le cas de sa précédente saisine, Monsieur s E a présenté une demande de rappel de salaires à hauteur de 205.000 euros dans la suite d'un dire et juger que l'employeur a violé les dispositions relatives à la durée du travail et au repos, Dans ses conclusions en réponse sur la première saisine, la partie adverse développe un argumentaire tendant à faire déclarer irrecevable le demandeur en ses demandes au titre des rappels de salaires sur heures supplémentaires, de congés payés sur heures supplémentaires, de jours de repos travaillés et non récupérés, de congés payés sur les jours de repos travaillés non récupérés, des jours fériés travaillés, de congés payés sur jours fériés travaillés au motif que ces demandes figurant dans nos premières conclusions n'auraient pas été « *spécifiques, déterminées et arrêtées* » lors du préliminaire de conciliation,

À titre de précision et sans que cela ne constitue une demande nouvelle,

Déclarer que Monsieur s E a accompli de nombreuses heures supplémentaires non rémunérées ainsi que divers jours travaillés et non rémunérés,

En conséquence,

Condamner la SAM O à verser à Monsieur s E :

- la somme de 106.923,87 euros brut au titre des rappels de salaires sur heures supplémentaires depuis le 5 octobre 2016,
- la somme de 10.692,39 euros brut au titre de l'indemnité de congés payés sur les heures supplémentaires,
- la somme de 51.419,83 euros brut au titre des jours de repos travaillés et non récupérés,
- la somme de 5.141,98 euros brut au titre de l'indemnité de congés payés sur les jours de repos travaillés non récupérés,
- la somme de 6.318,27 euros brut au titre des jours fériés travaillés,
- la somme de 631,83 euros brut au titre de l'indemnité de congés payés sur les jours fériés travaillés,

*Sur le harcèlement moral et le placement en récupération :*

À titre principal,

Déclarer que Monsieur s E a été victime de harcèlement moral,

Condamner la SAM O à payer à Monsieur s E la somme de 100.000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du harcèlement moral subi,

Déclarer nul et de nul effet le licenciement de Monsieur s E,

Condamner la SAM O à payer à Monsieur s E la somme de 100.000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul,

Déclarer nul et de nul effet le placement en récupération de Monsieur s E pour la période du 24 août 2020 au 1er janvier 2021,

Condamner la SAM O à payer à Monsieur s E à titre d'heures supplémentaires, les sommes correspondant aux jours de récupération pour la période du 24 août 2020 au 1er janvier 2021,

À titre subsidiaire,

Déclarer que Monsieur s E a été victime d'une inégalité de traitement en matière salariale,

En conséquence,

Déclarer nul et de nul effet le placement en récupération de Monsieur s E pour la période du 24 août 2020 au 1er janvier 2021,

Condamner la SAM O à verser à Monsieur s E à titre d'heures supplémentaires, les sommes correspondantes aux jours de récupération pour la période du 24 août 2020 au 1er janvier 2021,

Condamner la SAM O à payer à Monsieur s E la somme de 100.000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral subi du fait de cette inégalité de traitement,

*Sur la priorité de réembauchage :*

Déclarer que la SAM O a violé la priorité de réembauchage prévue à l'article 20 de l'avenant 12 à la convention collective nationale de travail du 5 novembre 1945,

En conséquence,

Condamner la SAM O à verser à Monsieur s E la somme de 50.000 euros de dommages et intérêts en raison de la violation de la priorité de réembauchage,

Autres demandes :

PRONONCER l'exécution provisoire du jugement à intervenir,

ENJOINDRE à la SAM O, sous astreinte de 100 euros par jour de retard à compter de la signification de la décision à intervenir, de rectifier les bulletins de salaire de Monsieur s E et les documents sociaux, notamment l'attestation Pôle Emploi,

DÉCLARER que les condamnations porteront intérêts au taux légal à compter de la première citation devant le bureau de conciliation,

Frais et dépens (pour mémoire),

CONDAMNER la SAM O à payer à Monsieur s E la somme de 30.000 euros en application de l'article 238-1 du Code de procédure civile au titre des frais exposés et non compris dans les dépens,

ORDONNER la jonction de la présente instance avec celle pendante entre les mêmes parties sur citation devant le bureau de conciliation du 5 octobre 2021 reçue le 11 octobre 2021.

Par conclusions récapitulatives du 10 octobre 2024, Monsieur s E fait valoir pour l'essentiel que :

- les pièces produites par l'employeur ne reflètent pas la réalité de la situation économique,
- l'employeur a détourné le CTTR de sa finalité en confiant ses tâches à Monsieur g,K,
- les documents d'embauche de Monsieur f.AA démontrent que son recrutement a été initié durant la période de priorité de réembauchage sans que Monsieur s E ne se voie proposer le poste,
- la procédure de licenciement pour motif économique a été abusive dans sa mise en œuvre,
- l'employeur a fait preuve de légèreté blâmable dans la consultation des délégués du personnel,
- ils n'ont pas disposé des éléments nécessaires pour apprécier le plan social,
- la direction n'a pas présenté d'éléments chiffrés, elle n'a pas justifié de la nécessité du nombre de licenciements envisagés, elle n'a jamais exposé avec précision les économies qui allaient pouvoir être réalisées,

- l'employeur a profité du plan social pour écarter un salarié devenu indésirable du fait de ses revendications salariales,
- la durée mensuelle du travail étant fixée par le contrat de travail à 179,83 heures, soit 41 heures et demie hebdomadaires, les heures supplémentaires se déclenchent au-delà de 41 heures et demie de travail par semaine et non au-delà de 44 heures,
- la reconstitution de ses heures de travail est corroborée par l'avenue de l'employeur, les plannings, les relevés Escota, la liste des événements, les bons de commande, les mails, la localisation de son téléphone et l'enregistrement audio de son entretien avec le chef exécutif des cuisines,
- ses horaires de travail témoignent d'une pratique structurelle et permanente d'exploitation de l'employeur,
- ils laissent apparaître des conditions de travail inhumaines,
- il a été de manière constante et régulière privé de repos hebdomadaire,
- il n'a bénéficié d'aucune heure majorée à 100 % ni d'aucun jour de récupération pour les nombreux dimanches travaillés,
- il est en droit de réclamer la régularisation des dimanches travaillés sur toute la durée du contrat de travail en raison de l'imprescriptibilité d'ordre public du repos hebdomadaire,
- l'employeur a mis en place un système illégal pour ne pas avoir à payer les jours fériés,
- les bulletins de salaire font apparaître un paiement correspondant au jour férié travaillé aux côtés d'une retenue correspondant à une somme inférieure au paiement du jour férié et à une retenue pour « *abattement nourriture* » et/ou « *abattement prime d'ancienneté* » d'un montant qui vient combler la différence,
- le placement en récupération que l'employeur lui a imposé est constitutif d'un harcèlement moral ou traduit, à tout le moins, une inégalité de traitement qui lui a été préjudiciable,
- ayant accumulé plus de 4.000 heures supplémentaires non rémunérées, il a demandé en vain qu'elles lui soient réglées,
- il s'est même vu menacé d'être mis sur les listes de licenciement,
- il est le seul dont les repos compensateurs n'ont pas été limités à un jour ou deux à compter de septembre 2020,
- il a au contraire été placé de manière ininterrompue en repos compensateur du 24 août 2020 au 1er janvier 2021, et ce alors que la loi ne le permettait alors pas,
- ce procédé d'épuisement des heures de récupération est d'ailleurs opposé à l'esprit du système qui est pensé pour dégager dans une période proche de l'accomplissement des heures supplémentaires un temps de repos après une période tendue,
- il a fait l'objet d'une mise au placard, alors que des cadres de cuisine aux compteurs de récupération élevés ont régulièrement alterné entre jours de travail et placement en CTTR,
- en l'éloignant de manière répétée de son travail, l'employeur a dégradé ses conditions de travail,
- il a été décrédibilisé et mis durablement à l'écart alors que tous ses collègues avaient repris le travail,
- en prévision du licenciement économique fallacieux l'employeur a pris le soin de vider son compteur de récupération afin de ne pas devoir lui verser les sommes correspondantes au moment du licenciement,
- subsidiairement, seul lui n'a pas repris le travail alors que tous les autres chefs de service avaient bien repris le travail,
- il se trouvait pourtant dans une situation identique à celle de ses collègues cadres de cuisine qui disposaient d'un compteur d'heures de récupération très important,
- la rupture du contrat a pris effet le 30 juin 2021, à l'expiration du préavis de trois mois suivant la réception de la lettre de licenciement,
- il bénéficiait donc d'une priorité de réembauchage au poste de chef pâtissier ou à un poste équivalent jusqu'au 30 juin 2022,
- en embauchant Monsieur f.AA comme chef pâtissier en mai 2022, l'employeur a violé de manière flagrante cette priorité de réembauchage, qui n'est pas conditionnée à l'absence de contestation par le salarié de son licenciement,
- la demande reconventionnelle pour procédure abusive de l'employeur est outrancière et n'est destinée qu'à masquer ses nombreuses insuffisances et manipulations.

Par conclusions récapitulatives du 12 décembre 2024, la SAM O sollicite le débouté de l'intégralité des demandes de Monsieur s E, 50.000 euros de dommages et intérêts pour procédure abusive, 20.000 euros au titre des frais irrépétibles et les entiers dépens.

Elle fait valoir pour l'essentiel que :

- les documents sollicités par Monsieur s E ont été communiqués, à l'exception de l'offre d'embauche de Monsieur g. K dont elle ne dispose pas mais qui n'est pas indispensable en la cause,

- le licenciement économique est fondé sur un motif valable et régulier,
- elle faisait face à des difficultés économiques durables d fait de la pandémie mondiale de COVID-19,
- au début de l'année 2021 au vu de nouvelles mesures s'accumulant, les perspectives de l'année, outre celle de 2022, permettant à l'hôtel de se redresser étaient quasiment nulles,
- elle a dû faire face à une chute considérable des réservations et des commandes, de son chiffre d'affaires, alors que ses charges restaient très élevées,
- en termes de durée l'incertitude la plus totale prévalait,
- cette conjoncture unique l'a contrainte à prendre des mesures radicales pour préserver son établissement,
- les délégués du personnel ont été consultés,
- la procédure de licenciement économique collectif a été strictement suivie,
- les salariés ont été classés dans des catégories professionnelles en fonction de leurs compétences et de leur niveau hiérarchique,
- compte tenu de la baisse significative des activités, de nombreux postes de chefs / superviseurs s'avéraient ne plus être indispensables,
- alors qu'ils sont en charge de la planification, du fait de l'annulation de tous les événements leurs activités habituelles avaient disparu,
- le poste de chef pâtissier a bien été supprimé,
- le sous-chef n'a pas été embauché pour le remplacer puisqu'il était en poste depuis deux ans,
- en mai 2020 les perspectives n'étaient pas négatives et des suppressions de poste ne s'envisageaient pas,
- Monsieur s E était réticent à la prise de congés et accumulait les heures de récupération malgré l'opposition et les demandes de son employeur,
- les prétendues heures supplémentaires n'ont jamais été sollicitées et sont devenues un cheval de bataille pour contester le licenciement,
- l'écoute de l'enregistrement audio démontre que le chef exécutif a insisté à de nombreuses reprises sur le fait que les difficultés financières de l'établissement et le nombre très importants de jours de récupération accumulés étaient les seules raisons pour lesquelles il n'avait pas repris son poste,
- il n'a jamais sollicité le paiement de ces heures et au contraire a renoncé à toute demande de ce chef lors de la conversation du 18 août 2020,
- les échanges de courriels avec la direction de l'hôtel font état de bienveillance,
- les pièces fournies au soutien de la demande d'heures supplémentaires ne sont pas probantes,
- les preuves de trajets ne caractérisent pas sa présence effective sur son lieu de travail,
- les bons de commande ne prouvent pas sa présence sur les lieux les jours des événements ; en outre son nom n'y figure nulle part et ils ne sont pas signés,
- étant un hôtel-restaurant elle peut accorder un jour de repos hebdomadaire à ses salariés un autre jour que le dimanche,
- lorsque Monsieur s E a travaillé des dimanches, il a perçu une rémunération au taux horaire habituel et a bénéficié d'un repos hebdomadaire autre que le dimanche,
- il n'est pas fondé à réclamer le paiement de jours fériés travaillés car il a été rémunéré au taux horaire habituel et a bénéficié d'un repos compensateur rémunéré,
- il n'a subi aucun harcèlement,
- le choix de le placer en congés payés, puis en CTTR, puis repos compensateur relevait du contexte économique,
- cela lui a été clairement rappelé par le chef exécutif à plusieurs reprises,
- les griefs quant aux conditions de travail atroces ne se sont élevés que très tardivement le 11 mai 2023 pour soutenir des demandes financières exorbitantes,
- il ne justifie en rien avoir subi une atteinte à sa dignité,
- de plus, placer un salarié en repos compensateur et en congés payés durant une période économique difficile après l'en avoir informé et lui avoir proposé de s'y opposer ne constitue nullement une atteinte à sa dignité,
- Monsieur s E ne démontre pas qu'à statut égal, il ait été traité différemment de ses collègues,
- ceux auxquels il se compare étaient sous-chefs de cuisine, soit un département différent,
- leur présence était suffisante tandis que les chefs n'avaient pas tous à être présents dans la mesure où le chef de cuisine seul suffisait à encadrer la totalité de l'équipe en fonction,
- de plus ses collègues avaient bien moins de jours de récupération,

- le poste de chef pâtissier créé en mai 2022, face à la reprise de l'activité, n'a pas été proposé à Monsieur s E dans la mesure où il avait définitivement rompu le lien de confiance avec son employeur, à l'encontre duquel il formule des accusations particulièrement graves à l'appui de prétentions financières exorbitantes,
- qui plus est, Monsieur s E réclame la somme de 50.000 euros sans jamais préciser sa situation professionnelle actuelle,
- elle a subi la mauvaise foi de Monsieur s E qui prend des libertés avec la réalité,
- il porte des accusations diffamatoires portant atteinte à sa réputation,
- ces actes ont été prémédités puisqu'il collectait depuis plusieurs années des documents qu'il croit pouvoir utiliser,
- il a agi de manière déloyale en procédant par menaces et chantage,
- il a finalement daigné produire un enregistrement audio illégal qui appelle de nombreux commentaires quant aux conditions de son obtention et quant à son contenu réel qui tranche avec la description trompeuse qu'il en avait faite.

## **SUR CE,**

### *Sur la jonction*

En vertu du principe d'unicité de l'instance, il convient d'ordonner la jonction des procédures enrôlées sous les numéros 21-2021/2022 et 56-2022/2023 introduites par requêtes en date des 11 octobre 2021 et 9 mai 2023, procédant de la même relation de travail entre les parties et dire qu'elles se poursuivront sous le seul numéro 21-2021/2022.

### *Sur la recevabilité des demandes de rappels de salaires de Monsieur s E*

Les demandes de paiement relatives aux heures supplémentaires, jours de repos, jours fériés et les rappels afférents ont été soumises au bureau de conciliation du Tribunal du travail par requête déposée le 9 mai 2023 et sont en conséquence recevables.

### *Sur les heures supplémentaires*

Les heures supplémentaires sont celles qui sont accomplies au-delà de la durée hebdomadaire légale du travail effectif ou de la durée considérée comme équivalente.

Avant de s'interroger sur le seuil de déclenchement des heures supplémentaires concernant Monsieur s E, il convient d'établir s'il rapporte la preuve de l'accomplissement d'heures supplémentaires à la demande ou avec l'accord de l'employeur.

De plus, il convient de distinguer la durée de la journée de travail de l'amplitude horaire. Cette dernière prend en compte le moment où le salarié arrive sur les lieux de son travail jusqu'au moment où il en repart. L'amplitude comprend donc le travail effectif, mais également les pauses et les interruptions de travail.

Or, en l'espèce, Monsieur s E est uniquement à même de démontrer l'amplitude horaire de présence au sein de l'hôtel par le recoupement des éléments relatifs à ses trajets journaliers. Ces éléments ne permettent pas d'établir les heures de travail effectif, à quelle heure l'embauche et la débauche ont eu lieu, la réalité d'un temps de pause qu'il estime à 45 minutes mais qui ne ressort de rien, l'éventuelle existence d'autres pauses ou coupures.

Monsieur s E, en charge de l'établissement des plannings de par ses fonctions n'a jamais pris le soin, ni d'indiquer ses horaires de travail, ni de mentionner des éléments qui permettraient de les déduire. Ce alors que concernant tous les autres membres de l'équipe sont mentionnés des codes (M/SO...) permettant de déduire à tout le moins une plage horaire.

De plus, lorsque, à quelques occasions des mentions sont apposées, elles ne justifient pas les horaires revendiqués. À titre d'exemple, les 29, 30 et 31 octobre 2019 pour Monsieur s E est mentionné « *viennoiseries* », qui correspond à l'horaire du matin de 5 heures à 13 heures 45. Or, il revendique une présence sur les lieux jusqu'à 17 heures, 18 heures ou 21 heures (justificatif de déplacement à l'appui) sans justifier du travail réalisé ou qui aurait nécessité son dépassement horaire. De même les 14, 15 et 16 août 2017 où il était de « *viennoiseries* » et prétend pourtant avoir terminé respectivement à 15 heures 30, 14 heures et 15 heures, il ne justifie pas de la nécessité ni du travail accompli.

En outre, de manière générale, il ne justifie jamais d'aucun accord préalable de son employeur, ni même d'une quelconque demande. En effet, l'accomplissement d'heures supplémentaires ne peut résulter de la seule planification décidée par le salarié lui-même, mais suppose une demande ou, à tout le moins, un accord de l'employeur.

Si, de par ses fonctions, Monsieur s E disposait des prérogatives nécessaires pour organiser le temps de travail des autres salariés sous son autorité, il ne pouvait se préconstituer ainsi une preuve de ses propres excédents d'activité sans aucune approbation de l'employeur à cet égard. Bien que les divers éléments relatifs à l'amplitude horaire témoignent d'un investissement dans l'hôtel, ils ne peuvent justifier d'un droit au paiement d'heures supplémentaires dont la réalité et la durée ne sont pas établies de façon circonstanciée mais apparaissent résulter de sa seule planification, hors de tout accord et sans ratification express de son employeur. De la même manière, ne peut prétendre au paiement d'heures supplémentaires, le salarié qui effectue ces heures de sa propre initiative sans avoir requis l'autorisation ni même avoir préalablement avisé l'employeur.

Il ne résulte pas plus des éléments liés à l'activité du volet restauration de l'établissement que Monsieur s E ait accompli les heures revendiquées à la demande de l'employeur. En effet, il ne peut être déduit de la liste des événements et des bons de commande que le salarié était contraint de travailler de manière démesurée sans pause et avec des horaires à rallonge. En effet, en sa qualité de chef pâtissier et au regard de sa fiche de poste, il n'avait aucune fonction de conception. En outre, au regard du nombre d'équipiers dont il bénéficiait, outre un sous-chef, rien ne permet de penser qu'il devait assumer seul le déroulement de tous ces événements. Il se devait de les organiser mais devait déléguer leur mise en pratique.

Concernant l'accord ou la connaissance des heures par l'employeur cela ne résulte d'aucun élément. Au contraire, à aucun moment, le salarié n'a jamais énoncé avoir la moindre heure supplémentaire à se faire régler et n'a remis de décompte, alors qu'il remplissait les plannings, ceux-là mêmes dans lesquels il comptabilisait des jours de récupération.

Au sujet de ces jours de récupération, l'écoute attentive de l'enregistrement illégal fait par Monsieur s E des propos tenus dans un lieu privé par le chef exécutif des cuisines permet de tirer les enseignements suivants. D'une part, la direction n'était aucunement au courant de l'accumulation par Monsieur s E d'un nombre astronomique de jours de récupérations, puisque le chef A a cru qu'il allait lui-même être licencié le jour où le dossier de récupération a été porté à la connaissance de la direction. D'autre part, si ces jours de récupération ont été validés par la direction, ils n'ont à aucun moment été assimilés au nombre d'heures supplémentaires dorénavant réclamées par le salarié.

Leur décorrélation des heures supplémentaires se retrouve en outre aisément dans les calculs. En effet, Monsieur s E bénéficiait au dernier décompte arrêté en août 2020 de 79 jours de récupération, soit 655,70 heures de travail sur une base journalière de 8,30 heures. Ce chiffre n'a rien à voir avec les 4.000 heures dorénavant revendiquées. Quant aux sommes réclamées, elles ne correspondent pas plus. Alors qu'il réclame 106.923,87 euros, les 79 jours de récupération qu'il revendiquait dans ses échanges avec la direction et lors de sa conversation avec le chef A correspondaient à un montant de 15.555,73 euros ( $4266,26 / 179,83 = 23,72$  euros de taux horaire x 8,30 heures hebdomadaires = 196,90 euros de salaire journalier x 79), soit 10 fois moins.

En revanche, ces jours de récupération correspondent en réalité aux seules heures supplémentaires effectuées avec l'accord de l'employeur et résultant de l'analyse des plannings.

En effet, Monsieur s E était engagé pour un horaire hebdomadaire de 41,5 heures, tel que cela ressort des stipulations de son contrat de travail, se décomposant en journées de 8,30 heures, tel que cela ressort de ses bulletins de salaire. Afin d'accomplir son quota horaire, il devait dès lors travailler 5 jours par semaine. Or, à plusieurs reprises, il a travaillé 6 jours par semaine, voir quelques fois 7 jours par semaine. Cela a été fait si ce n'est à la demande de l'employeur à tout le moins avec son approbation, celui-ci étant informé des plannings de cuisine.

Lorsqu'il accomplissait 6 ou 7 jours de travail hebdomadaires, Monsieur s E réalisait des heures supplémentaires. Conformément aux dispositions alors en vigueur (article 8 de l'ordonnance-loi n° 677) ces heures devaient être réglées et donner lieu à une majoration de 25 % pour les 8 premières heures et de 50 % pour les heures suivantes. Or, en l'espèce, ces dispositions n'ont pas été respectées et l'employeur a mis en place un système de récupération. Ce dispositif alors contraire à la loi ne peut dispenser l'employeur de régler les heures conformément aux dispositions légales, quand bien même le salarié a pu bénéficier d'une compensation en repos équivalente aux heures non payées.

Ainsi, après analyse de la totalité des plannings, il apparaît un certain nombre d'heures supplémentaires, reprises dans les tableaux ci-dessous. Le décompte démarre le 9 juin 2017, la période antérieure étant prescrite puisque la prescription n'a été interrompue que 9 juin 2022, par le dépôt des premières conclusions de Monsieur s E. En effet, la formalisation de la demande devant le bureau de jugement n'a pas eu lieu dans le mois du dépôt de la requête devant le bureau de conciliation, raison pour laquelle ce dépôt n'a pas interrompu la prescription en application des dispositions de l'article 42 de la loi n° 446 du 16 mai 1946.

#### 2017

Semaine	Nombre de jours de travail	Total d'heures	Heures majorées à 25 %	Heures majorées à 50 %
28	6	49,80	8	0,30
29	6	49,80	8	0,30
39	6	49,80	8	0,30
41	6	49,80	8	0,30
42	7	58,10	8	8,60
47	6	49,80	8	0,30
49	6	49,80	8	0,30
50	6	49,80	8	0,30

2018

Semaine	Nombre de jours de travail	Total d'heures	Heures majorées à 25 %	Heures majorées à 50 %
2	6	49,80	8	0,30
10	6	49,80	8	0,30
11	6	49,80	8	0,30
12	6	49,80	8	0,30
16	6	49,80	8	0,30
19	6	49,80	8	0,30
20	6	49,80	8	0,30
21	7	58,10	8	8,60
24	6	49,80	8	0,30
26	6	49,80	8	0,30
28	6	49,80	8	0,30
30	6	49,80	8	0,30
35	6	49,80	8	0,30
36	6	49,80	8	0,30
37	6	49,80	8	0,30
39	6	49,80	8	0,30
50	6	49,80	8	0,30

2019

Semaine	Nombre de jours de travail	Total heures	Heures majorées à 25 %	Heures majorées à 50 %
11	6	49,80	8	0,30
12	6	49,80	8	0,30
14	6	49,80	8	0,30
15	6	49,80	8	0,30
19	6	49,80	8	0,30
20	6	49,80	8	0,30
21	7	58,10	8	8,60
39	7	58,10	8	8,60
40	6	49,80	8	0,30
49	6	49,80	8	0,30
50	6	49,80	8	0,30

Pour les semaines 28 à 50 de 2017 et 2 à 12 de 2018, le taux horaire était de 22,91 euros (4.120,80 / 179,83). Pour 96 heures à 125 % (taux de 28,64) une somme de 2.749,44 euros et pour 11,9 heures à 150 % (taux de 34,37) une somme de 409 euros. Soit un total 3.158,44 euros.

Pour les semaines 16 à 50 de 2018 et 11 et 12 de 2019, le taux horaire était de 23,26 euros (4.182,61 / 179,83). Pour 120 heures à 125 % (taux de 29,08) une somme de 3.489,60 euros et pour 12,8 heures à 150 % (taux de 34,89) une somme de 446,59 euros. Soit un total de 3.936,19 euros.

Pour les semaines 14 à 50 de 2019, le taux horaire était de 23,72 euros (4.266,26 / 179,83). Pour 72 heures à 125 % (taux de 29,65) une somme de 2.134,80 euros et pour 19,3 heures à 150 % (35,58) une somme de 686,69 euros. Soit un total de 2.821,49 euros.

La SAM O est en conséquence condamnée à payer à Monsieur s E la somme de 9.916,12 euros brut au titre des heures supplémentaires du 9 juin 2017 au 31 décembre 2019, outre 991,61 euros brut de congés payés y afférents, avec intérêts au taux légal à compter de la première convocation devant le bureau de conciliation et sous le bénéfice de l'exécution provisoire s'agissant de rémunérations. Le surplus de la demande est rejeté.

#### *Sur les repos compensateurs*

En application des dispositions combinées de la loi n° 822 du 23 juin 1967 et de l'ordonnance souveraine n° 11.145 du 5 janvier 1994, le repos hebdomadaire peut être donné un autre jour que le dimanche à l'ensemble des salariés ou par roulement à l'ensemble ou à une partie des salariés dans les hôtels-restaurants.

En l'espèce, Monsieur s E soutient, d'une part, qu'il devrait être rémunéré de manière majorée pour l'intégralité des dimanches travaillés et, d'autre part, qu'il ne bénéficiait pas de manière régulière de repos hebdomadaire.

En sa qualité de chef pâtissier jour et nuit dans un établissement d'hôtel- restaurant, Monsieur s E n'était pas en droit de bénéficier des dimanches de repos. Ses demandes sont donc, à ce seul titre, parfaitement infondées.

En outre, la lecture des plannings établis par ses propres soins fait apparaître que sur l'intégralité de la relation de travail il a toujours bénéficié d'un voire deux jours de repos hebdomadaire, matérialisés par la mention « OFF ». Dès lors ses prétentions sont fausses. Une analyse précise de ces plannings permet de constater qu'en réalité il n'y a que six semaines (février 2017, mars 2017, octobre 2017, mai 2018, mai 2019 et octobre 2019) sans aucun jour de repos, ce qui est en totale contradiction avec les affirmations fantaisistes du salarié selon lesquelles il aurait dû subir de nombreuses semaines d'affilée sans aucun repos. En outre, il apparaît que tout au long de la relation de travail il a bénéficié de repos compensateurs (RC) rémunérés et que les dispositions de la loi n° 822, particulièrement son article 5, ont été respectées. Il a été intégralement rempli de ses droits à leur titre puisque les 79 jours cumulés ont été récupérés lors de la crise sanitaire.

Monsieur s E ayant bien récupéré les jours de repos travaillés, il est débouté de ses demandes à ce titre.

#### *Sur les jours fériés*

En application des dispositions de la loi n° 800 du 18 février 1966 régissant la rémunération et les conditions de travail relatives aux jours fériés légaux, les salariés occupés les jours chômés et payés ont droit, en plus du salaire correspondant au travail, soit à une indemnité égale au montant dudit salaire, soit à un repos compensateur rémunéré.

Monsieur s E prétend au paiement majoré du salaire pour les jours fériés travaillés mais également qu'il n'aurait pas été rémunéré du tout pour les jours concernés. Ses affirmations sont erronées à double titre.

D'une part, la lecture des bulletins de salaire des mois concernés fait apparaître qu'il a bien perçu son salaire intégral (par exemple 4.266,26 euros brut en 2019) et qu'il n'y a pas eu d'amputation sur cette somme. En effet, ce sont d'autres gains pour jour férié qui ont ensuite fait l'objet d'abattement pour que le solde soit égal à 0. Cela confirme simplement que l'indemnité égale au montant du salaire n'a pas été réglée en plus du salaire normal.

Or, d'autre part, l'employeur n'a pas l'obligation de verser cette indemnité égale au montant du salaire, mais peut opter pour un repos compensateur rémunéré. C'est ce qu'il a fait en l'espèce comme en témoigne clairement les plannings qui comptabilisent un jour férié à récupérer à chaque fois qu'un jour férié a été travaillé. C'est ainsi qu'au 2 février 2020, il bénéficiait d'un compteur de 17 jours fériés à récupérer.

Il apparaît toutefois dans les plannings fournis par l'employeur que 4 jours fériés qui n'avaient pas donné lieu à paiement d'une indemnité, n'ont pas non plus donné lieu à repos compensateur rémunéré. Il s'agit des 19 novembre 2016, 8 décembre 2016, 15 août 2017 et 8 décembre 2018. En revanche, contrairement à ce qui est mentionné à tort par l'employeur, le samedi 1er juin 2019 n'était pas un jour férié. Pour un taux horaire de 22,91 euros et 8,30 heures de travail, il devait percevoir 190,15 euros pour le 15 août 2017 et pour un taux horaire de 23,26 euros et 8,30 heures de travail, il devait percevoir 193,06 euros pour le 8 décembre 2018. Le reste est prescrit. La SAM O est en conséquence condamnée à verser à Monsieur s E la somme de 383,21 euros brut au titre des 2 jours fériés non majorés ni récupérés non couverts par la prescription, outre 38,32 euros brut de congés payés y afférents, avec intérêts au taux légal à compter de la première convocation devant le bureau de conciliation et sous le bénéfice de l'exécution provisoire s'agissant de rémunérations. Le surplus de la demande est rejeté.

#### *Sur le harcèlement*

##### *Sur la caractérisation du harcèlement*

Aux termes de l'article 2 de la loi n° 1.457 du 12 décembre 2017 « *Le harcèlement moral au travail est le fait de soumettre, sciemment et par quelque moyen que ce soit, dans le cadre d'une relation de travail, une personne à des*

*actions ou omissions répétées ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail portant atteinte à sa dignité ou se traduisant par une altération de sa santé physique ou mentale.* ».

Monsieur s E prétend qu'il aurait été soumis à de tels faits, consistant à l'éloigner injustement de son lieu de travail.

S'il est exact qu'il a subi le placement en récupération contre sa volonté à compter du mois d'août 2020 (la période antérieure concernant des congés payés et n'ayant jamais fait l'objet d'un désaccord du salarié) plusieurs éléments constitutifs du harcèlement ne sont pas remplis en l'espèce et ne permettent pas d'analyser ce litige avec l'employeur sous cet angle juridique.

D'une part, le harcèlement est une action volontaire, comme l'exige le terme « *sciemment* ». Il convient que l'employeur, ou ses subordonnés, aient la volonté de soumettre une personne à des actes de harcèlement. En l'espèce, il ressort de l'écoute de l'enregistrement illégal fait par le salarié que l'employeur avait une motivation financière mais aucune intention de dégrader ses conditions de travail. Qu'il n'était animé par aucune intention de lui nuire mais cherchait uniquement à organiser la gestion de son personnel de la manière la plus efficace possible dans une période où sur un effectif de 10 seuls entre 2 et 6 salariés étaient nécessaires (la plupart du temps à peine 3). Dans ces conditions, privilégier le personnel qui « *met la main à la pâte* », plutôt que du personnel d'encadrement, comme l'a expliqué le chef A, n'était pas une action visant à harceler le chef pâtissier.

D'autre part, pour que du harcèlement soit caractérisé il convient que les faits aient porté atteinte à la dignité du salarié ou se soient traduits par une altération de sa santé physique ou mentale. Sur le second point il n'y a pas débat puisque Monsieur s E ne produit aucun élément quant à son état de santé, et n'évoque d'ailleurs aucune dégradation.

Concernant l'atteinte à la dignité, elle n'est pas documentée. Le salarié ne démontre en effet pas ce qu'il affirme. Alors qu'il se plaignait auprès du chef A que sa situation interrogeait ses équipes, ce dernier le démentait. En tout état de cause, Monsieur s E n'apporte aucun élément en ce sens. De même, concernant les rumeurs à ce sujet qui se propageraient jusqu'à Cagnes-sur-Mer, aucune pièce n'en justifie.

À défaut de réunion des éléments constitutifs, aucun harcèlement n'est avéré et la demande de dommages et intérêts à ce titre est rejetée. En tout état de cause, la demande d'un montant plus que conséquent de 100.000 euros n'est étayée par aucune pièce justificative.

Surabondamment, il peut être souligné que la gestion des récupérations du salarié par l'employeur n'a pas été exempte de toute faute. En effet, même si cette décision était pertinente en termes de gestion du personnel, elle pouvait avoir des répercussions sur le salarié. C'est d'ailleurs à ce sujet que Monsieur s E se plaignait de son oisiveté auprès du chef A. Surtout, l'employeur l'a maintenu dans l'incertitude et n'a pas toujours respecté ses engagements. Particulièrement, alors que le chef A lui avait annoncé le 18 août 2020 qu'il pourrait reprendre partiellement ses fonctions avec un jour de travail à compter de la semaine suivante, il n'avait pas respecté son engagement.

Toutefois, Monsieur s E ne forme aucune demande de dédommagement au titre du préjudice qu'il aurait subi du fait de ces agissements, ayant limité ses demandes de dommages et intérêts, aux termes de ses deux jeux de conclusions récapitulatives du 10 octobre 2024 au harcèlement, à l'inégalité de traitement et au non-respect des dispositions relatives à la durée du travail et du repos et n'ayant pas repris la demande au titre de l'exécution déloyale du contrat de travail mentionnée dans sa requête du 11 octobre 2021.

#### *Sur la nullité du licenciement*

En l'absence de harcèlement, le licenciement n'est pas nul et Monsieur s E est débouté de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement nul.

#### *Sur la nullité du placement en récupération*

Aucun harcèlement n'ayant été commis il ne peut y avoir de nullité. Cependant, il convient de rappeler que la nullité prévue par l'article 3 de la loi n° 1.457 du 12 décembre 2017 n'est attachée qu'aux sanctions disciplinaires ou aux mesures ayant pour objet ou pour effet d'affecter défavorablement une carrière. Le placement contraint en récupération ne répondant pas à l'une de ces définitions, il ne saurait encourir de nullité même dans l'hypothèse d'un harcèlement avéré. En tout état de cause, la demande de paiement des sommes correspondant aux jours de récupération n'est pas chiffrée.

#### *Sur l'inégalité de traitement*

Monsieur s E déplore avoir été victime d'une inégalité de traitement dans le cadre de son placement en récupération.

Pour que le principe de l'égalité de traitement puisse être revendiqué, il convient que les salariés soient placés dans une situation comparable. Or, en l'espèce, la situation de Monsieur s E était unique au sein des services de restauration de la SAM O. En effet, il était le seul à disposer d'un compteur de jours de repos correspondant à presque 6 mois de service, avec 17 jours fériés, 79 jours de récupération et 33 jours de congés payés. Or, dans le département pâtisserie personne ne disposait de cela. Plus encore, son sous-chef avait un compte négatif.

Par ailleurs, sa situation n'était pas comparable avec celle de ses homologues en cuisine. D'une part, si certains d'entre eux avaient également des compteurs de récupérations élevés, ils ne se cumulaient pas avec des jours fériés et des congés payés. D'autre part, en période de crise, les besoins d'un hôtel-restaurant ne sont pas les mêmes en cuisine et en pâtisserie. C'est d'ailleurs ce qu'indiquait le chef A lorsqu'il expliquait qu'il avait sollicité des desserts plus pointus pour justifier l'apport d'un pâtissier supplémentaire, ce qui avait été refusé par la hiérarchie.

C'est d'ailleurs pour toutes ces raisons que jusqu'en octobre 2020 la direction a traité séparément la situation des salariés qui disposaient de compteurs élevés de jours de récupération.

Il ressort d'un mail des ressources humaines qu'à compter du 12 octobre 2020, aucune récupération n'était plus programmée pour les salariés, ce qui est confirmé par la lecture des plannings. Or, Monsieur s E va être le seul salarié à être maintenu en récupération. Si cela peut sembler d'emblée inégalitaire, une analyse plus approfondie de la situation permet de comprendre que cela n'était pas le cas.

En effet, la lecture des plannings du service pâtisserie fait apparaître qu'entre mi-octobre et fin décembre 2020, la plupart du temps sur un effectif de 10, seul 1 salarié travaillait, alors que tous les autres étaient placés en CTTR.

Dans ces conditions, faire travailler Monsieur s E reviendrait à placer ce salarié en CTTR et ainsi amputer une partie de sa rémunération. À l'inverse, ne plus fixer les récupérations de Monsieur s E mais le mettre lui en CTTR était tout autant défavorable financièrement, l'amputant d'une partie de sa rémunération alors qu'elle pouvait lui être versée intégralement grâce au système des récupérations.

La décision de maintenir la purge des récupérations pour Monsieur s E n'était dès lors pas inégalitaire, mais au contraire destinée à permettre à un salarié de plus de bénéficier d'une rémunération complète et ce sans porter préjudice au demandeur, puisqu'il percevait bien sa rémunération totale.

La demande de dommages et intérêts au titre de l'inégalité de traitement est en conséquence rejetée.

En outre, aucune disposition ne prévoit de nullité encourue dans cette hypothèse. En tout état de cause, la demande de paiement des sommes correspondant aux jours de récupération n'est pas chiffrée.

#### *Sur les mauvaises conditions de travail*

Monsieur s E forme, au titre de ses dernières conclusions récapitulatives, une demande de dommages et intérêts au titre de la violation par l'employeur des dispositions relatives à la durée du travail et du repos.

Comme rappelé ci-dessus, s'il est indéniable que Monsieur s E s'est pleinement investi dans ses fonctions et l'a même fait au-delà du raisonnable quant à ses amplitudes de présence sur le lieu de travail, il a agi de sa seule initiative sans aucune demande de l'employeur. La seule faute de l'employeur est de ne pas avoir respecté la législation quant au paiement des heures supplémentaires et d'avoir mis en place un système de récupération alors que la réglementation ne le permettait pas.

Si Monsieur s E développe longuement le caractère inhumain de ce que l'employeur lui aurait fait subir, il n'apporte aucune pièce en rapport avec le préjudice qu'il allègue (éloignement familial, éclatement de la cellule familiale, stigmates sur sa santé). En tout état de cause, le préjudice ne peut être indemnisé que sur la réalité de la situation imputable à l'employeur, soit le non-paiement d'heures supplémentaires, et non pas les prétendues conditions de travail atroces, alors qu'il n'a jamais été privé de repos hebdomadaire et que les quelques exceptions ont donné lieu à repos compensateur. Enfin, si l'employeur ne démontre pas avoir notifié la suspension du repos hebdomadaire à l'inspection du travail, Monsieur s E ne démontre pas le préjudice qui en aurait résulté.

La SAM O est en conséquence condamnée à verser à Monsieur s E la somme de 8.000 euros de dommages et intérêts pour violation des dispositions relatives à la durée du travail, avec intérêts au taux légal à compter du prononcé du jugement. Le surplus de la demande est rejeté.

#### *Sur le licenciement*

##### *Sur la demande de communication de pièces*

Monsieur s E maintient une demande de communication de pièces concernant de nombreux documents pourtant produits par l'employeur (documents contractuels concernant Monsieur g.K et Monsieur f.AA, compte-rendu de réunion avec les délégués du personnel du 22 janvier 2021, document d'information sur l'offre de volontariat aux départs du 26 janvier 2021) en sorte que cette demande est sans objet. Le fait que ces documents ne soient pas satisfaisants à ses yeux ne peut conduire à une injonction de production de pièces. Quant aux documents dont l'employeur ne dispose pas, la demande de communication de pièces est rejetée.

Concernant le compte rendu de la réunion du 11 mars 2021, un document établi lors de la clôture de la période de concertation ou tout autre document, aucune disposition légale n'impose à l'employeur leur édition ni leur communication. Il conviendra d'apprécier au fond si, conformément aux dispositions de l'article 7 de l'avenant n° 12 à la convention collective nationale du travail sur la sécurité de l'emploi étendue, les délégués du personnel ont obtenu les informations utiles afin de jouer effectivement leur rôle consultatif. Ainsi, la demande de communication de pièces est rejetée.

##### *Sur la validité du motif de licenciement*

Il résulte des termes de la lettre de notification de la rupture que le licenciement de Monsieur s E a été mis en œuvre pour un motif d'ordre économique tenant à la suppression du poste de chef pâtissier jour et nuit qu'il occupait.

Constitue un motif économique de licenciement le motif non inhérent à la personne du salarié résultant d'une suppression effective d'emploi consécutive à des difficultés économiques réelles et non passagères ou aux nécessités de restructuration d'une entreprise. À cet égard, l'employeur, qui a la charge de la preuve de la réalité et de la validité du

motif de la rupture, doit matériellement établir la nécessité économique de la restructuration et l'effectivité de la suppression du poste.

Les difficultés économiques s'apprécient au moment du licenciement et non pas avant ou après. Ainsi, la stabilisation de la situation du sous-chef pâtissier qui a pu bénéficier d'un contrat à durée indéterminée au mois de mai 2020 est indifférente dans la caractérisation des difficultés économiques plusieurs mois après. En outre, comme l'a justement rappelé l'employeur, la situation économique n'était pas obérée à peine quelques jours après la mise en place du confinement. De même, l'amélioration notable de la situation économique dans les mois suivant le plan social n'est pas de nature à contredire la réalité des difficultés économiques au moment du licenciement.

En l'espèce, les éléments produits par l'employeur démontrent une situation économique totalement déficitaire à la fin de l'année 2020. Ainsi les pertes se chiffraient à 4 millions d'euros, liées à l'effondrement de la demande (perte de 35.000 nuitées pour 8 millions d'euros, baisse de 60 % du chiffre d'affaires). Les perspectives étaient tout autant obérées, le monde se trouvant au milieu d'une crise sanitaire d'ampleur avec des restrictions de liberté importantes (interdiction des déplacements, fermeture des restaurants, jauges...). Ainsi, au 1er janvier 2021 l'établissement affichait une perte de 91 % des ventes de groupe. Il est indéniable que les difficultés économiques étaient réelles. Elles ne concernaient d'ailleurs pas que la SAM O mais tout le secteur de l'hôtellerie et de manière plus générale la majorité des secteurs de l'économie mondiale. Si la situation s'est finalement améliorée dans le courant de l'année 2021 et particulièrement en 2022, rien ne permettait de l'envisager au moment où le plan de licenciement a été décidé, l'incertitude la plus totale régnant alors dans l'hôtellerie, en Principauté, mais également dans l'économie mondiale.

Enfin, des enseignements sur la réalité économique de l'établissement ressortent des propos captés illégalement du chef A. Il a longuement exposé à Monsieur s E à quel point l'activité était limitée. Ces propos tenus des mois avant le plan de licenciement par quelqu'un qui ne savait pas qu'il était enregistré par son collègue, qui se préconstituait des preuves, démontrent que la situation économique a été présentée en toute transparence et n'a pas été créée pour les besoins d'un plan social.

Il convient également de rappeler que, dès lors que le tribunal constate que la réorganisation de l'entreprise entraînant la suppression d'emploi est nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité, il n'a pas le pouvoir de contrôler le choix effectué par l'employeur entre différentes solutions possibles, cela relevant de son pouvoir de direction. Ainsi, les discussions relatives à la décision de maintenir les travaux de rénovation de l'hôtel sont sans objet.

Si la notion de suppression d'emploi n'implique pas nécessairement que les fonctions du salarié licencié soient supprimées, celles-ci pouvant être réparties entre les salariés de l'entreprise, encore faut-il que l'employeur démontre que tel a été le cas. Or, en l'espèce, il procède par voie d'affirmation en se fondant sur une fiche de poste annotée pour exposer que les fonctions de supervision ont été confiées au sous-chef pâtissier et celles administratives au sous-chef exécutif, sans apporter d'élément matériel vérifiable (nouvelles fiches de poste des intéressés, instructions de la hiérarchie, témoignages sur la nouvelle répartition des tâches...). D'ailleurs, suite au départ du chef exécutif Monsieur D A, ce n'est pas le sous-chef exécutif qui s'est chargé du volet administratif, mais bien le sous-chef pâtissier comme en témoigne son mail du 19 novembre 2020, ce qui tente à démontrer qu'il a absorbé la fonction. À défaut de justifier de la suppression de poste le motif de licenciement n'est pas valable.

Le motif de licenciement n'est en conséquence pas valable. Toutefois, Monsieur s E n'est pas en droit de percevoir l'indemnité de licenciement, qui ne se cumule pas avec l'indemnité de congédiement, quelle que soit son origine légale, conventionnelle ou contractuelle, et qui a été supérieure en l'espèce.

#### *Sur le caractère abusif du licenciement*

Le licenciement pour suppression de poste doit respecter les dispositions de l'article 6 de la loi n° 629 du 17 juillet 1957 sur l'ordre des licenciements. Il convient dès lors de vérifier si Monsieur s E a été versé dans la bonne catégorie professionnelle. En effet, la catégorie professionnelle objet de l'ordre de licenciement s'apprécie dans le cadre de la contestation du licenciement et ne s'apparente pas à une demande de classification. La demande à ce titre est donc recevable directement devant le Tribunal du travail.

Monsieur s E conteste la répartition faite par l'employeur qui a distingué une catégorie par chef et une catégorie par sous-chef. À ce sujet, le critère retenu par la jurisprudence, à défaut de définition par le législateur, pour déterminer si deux ou plusieurs salariés appartiennent à une même catégorie professionnelle, est celui de leur interchangeabilité. En effet, une catégorie professionnelle se définit comme l'ensemble des salariés exerçant dans l'entreprise des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune. Il doit ainsi être établi qu'il peut être indifférent à l'employeur de se séparer de l'un ou de l'autre de ses salariés.

En l'espèce, au regard des éléments produits au débat le chef et le sous-chef disposaient du même statut cadre et coefficient 320 fixe. Leurs fiches de poste étaient strictement identiques, à l'exception de la mission de confection des desserts, tartes, entremets, biscuits, dévolue au sous-chef pâtissier, ce dernier relevant du chef pâtissier pour l'intégralité de ses fonctions et responsabilités.

Toutefois, l'employeur ne pouvait imposer à Monsieur s E d'accomplir les fonctions de production de Monsieur g.K sans modifier de façon substantielle son contrat de travail. En effet, contrairement à ce qu'il prétend, Monsieur s E n'avait aucune mission de production. Cela ressort tant de sa fiche de poste que de la conversation qu'il a eue avec le chef A. Lorsque ce dernier lui explique que les chefs ont dû mettre la main à la pâte, ce qui sous-entend que cela ne fait pas partie de leurs fonctions, Monsieur s E ne l'a nullement contredit.

Or, dans le contexte de crise, il n'était pas indifférent pour l'employeur de conserver un poste recoupant uniquement des fonctions de supervision et de créativité au détriment d'un poste de production. Au contraire de ce que Monsieur s E soutient, dans le contexte de crise économique et face à la disparition de la demande de prestations événementielles et à la limitation globale des activités de restauration, il n'était pas nécessaire de conserver un emploi de « *haut niveau de prestation* » mais bien celui d'un opérationnel qui assure la confection effective des mets. C'est d'ailleurs en ce sens que le chef A lui indiquait lors de la conversation du 18 août qu'en l'absence de desserts plus « *pointus* » sa présence en tant que chef n'était pas nécessaire.

C'est cette différence pratique dans les fonctions des deux salariés et de niveau de prestation qui justifie leur placement dans des catégories professionnelles différentes.

Dès lors, aucun abus n'a eu lieu dans la mise en œuvre de l'ordre de licenciement.

Par ailleurs, en application de l'avenant n° 12 à la convention collective nationale du travail sur la sécurité de l'emploi étendue, l'employeur a l'obligation de communiquer des informations précises lors d'un projet de licenciement collectif ; à savoir les informations utiles concernant l'importance des licenciements envisagés, les catégories professionnelles concernées ainsi que les raisons l'ayant conduit à présenter le projet. En l'espèce, il ressort de l'analyse de l'ensemble des comptes-rendus de réunions et des documents remis aux délégués du personnel que la SAM O a produit des éléments chiffrés précis sur les difficultés économiques rencontrées permettant aux délégués du personnel de déterminer la situation économique réelle de l'établissement et d'apprécier le projet de licenciement. Ils ont également bénéficié des informations utiles sur l'importance du licenciement et les catégories professionnelles concernées. À ce sujet, aucune disposition légale n'impose à l'employeur de faire signer les comptes rendus qu'il établit par ses interlocuteurs.

En exigeant de la direction la remise d'un document précisant le montant précis de réduction de masse salariale escompté, Monsieur s E va au-delà des dispositions légales. L'employeur a, au contraire, rempli son obligation d'information, les délégués du personnel ne s'étant d'ailleurs pas plaints.

Constitue également un licenciement abusif celui fondé sur un faux motif. En l'espèce, Monsieur s E considère que l'employeur cherchait à l'évincer depuis plusieurs mois compte tenu de ses dénonciations des dispositions relatives à la durée du travail. Or, il n'a jamais rien fait de tel. Les seules plaintes qu'il a formulées étaient relatives à son placement prolongé en récupération. Au contraire de réclamations, il a proposé à plusieurs reprises d'abandonner une partie de ses droits, tant lors de sa conversation avec le chef A que dans des mails postérieurs. C'est en réalité la direction qui s'est attachée à ce que ses droits soient préservés, en refusant d'annuler ses jours de récupération.

Monsieur s E se fonde également sur les menaces que le chef A aurait proférées à son encontre. Or, l'écoute de l'enregistrement illégal permet de constater que, d'une part, il ne parle qu'en son nom. Il le répète en effet à de multiples reprises, ainsi que le fait qu'il ne connaît pas la position de la direction. Surtout, ses propos sont en contradiction avec ce que la direction a fait. En effet, il estime que les récupérations sont un problème et que la direction peut les lui enlever. Or, cela ne sera jamais fait, au contraire, la direction s'assurera que le salarié en bénéficie. D'autre part, Monsieur s E, sur lequel la charge de la preuve du caractère abusif repose, passe l'heure de conversation à évoquer des oui-dire dont il ne justifie pas. En réalité, malgré ses multiples tentatives, il n'a jamais réussi à faire dire au chef A que quiconque avait la volonté de l'évincer ou de le remplacer par Monsieur g.K. Et ce, alors que son interlocuteur ne savait pas qu'il était enregistré et était passablement énervé par les accusations infondées de son préposé. C'est certainement la preuve la plus flagrante de ce qu'aucune représailles n'était envisagée à son encontre.

En réalité, l'employeur n'avait d'autre dessein que de faire des économies de personnel en se séparant de postes d'encadrement à haut niveau de rémunération, le départ de Monsieur s E ayant été accompagné par celui de 7 autres chefs de service. Sa décision a certainement été confortée par le fait que le secteur pâtisserie avait pu travailler dans des conditions satisfaisantes sans le chef et avec un groupe restreint de salariés pendant de nombreux mois, ce qui démontrait que le poste de chef n'était plus nécessaire dans le contexte économique dégradé du début de l'année 2021. Il n'y avait dès lors aucune intention dissimulée de nuire au salarié, mais simplement une vision de réduction des dépenses de personnel.

Le licenciement n'étant pas abusif dans son principe, la demande de dommages et intérêts pour le préjudice matériel est rejetée. À ce sujet, il peut être souligné, comme cela sera développé ultérieurement, qu'il n'était en tout état de cause pas justifié.

Enfin, concernant les circonstances de mise en œuvre du licenciement, l'intégralité des droits du salarié ont été respectés. L'ultime grief du salarié concernant le caractère vexatoire du licenciement n'est pas plus avéré, Monsieur s E n'ayant pas été licencié dans un contexte où il aurait reçu des ordres de son sous-chef. En effet, à compter du mois de janvier 2021 il avait partiellement repris ses fonctions en alternance avec le sous-chef et il ne ressort de strictement rien qu'il lui ait donné la moindre directive.

#### *Sur la priorité de réembauchage*

Aux termes de l'article 20 de l'avenant n° 12 à la convention collective nationale du travail sur la sécurité de l'emploi, les salariés compris dans un licenciement collectif d'ordre économique bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de leur licenciement.

En l'espèce, Monsieur s E bénéficiait de cette priorité de réembauchage jusqu'au 30 juin 2022. En ne lui proposant pas le poste de chef pâtissier ouvert le 5 mai 2022, l'employeur a violé son obligation et privé Monsieur s E de la possibilité de réintégrer son emploi.

Si le présent litige explique les motifs pour lesquels l'employeur n'a pas voulu lui proposer le poste, l'obligation légale ne souffre d'aucune exception et l'employeur a commis une faute qu'il convient de réparer.

Au sujet du préjudice, malgré les multiples demandes de la SAM O, Monsieur s E n'a jamais produit le moindre élément sur sa situation professionnelle ou personnelle depuis le licenciement. Il se prétend victime d'un éloignement géographique lié à l'impératif d'accepter un emploi à Paris au vu de sa situation financière mais ne justifie ni de ses recherches d'emploi, ni de son contrat de travail, ni de son salaire, ni de sa prétendue récente perte d'emploi. En réalité, il ne justifie de rien.

Dans ces conditions, il ne démontre pas souffrir d'un quelconque préjudice matériel. Quant au préjudice moral, en l'absence d'élément circonstancié, il se limite au préjudice de principe lié à la violation par l'employeur de ses obligations.

La SAM O est en conséquence condamnée à verser à Monsieur s E la somme de 5.000 euros de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi du fait de la violation de la priorité de réembauchage, avec intérêts au taux légal à compter du prononcé de la décision. Le surplus de la demande est rejeté.

#### *Sur les autres demandes*

La rectification de la documentation sociale dans le sens du présent jugement est ordonnée. À défaut de preuve d'une quelconque résistance de l'employeur il n'y a pas lieu de prononcer d'astreinte.

La procédure de Monsieur s E étant partiellement fondée elle ne peut être considérée comme abusive et la demande de dommages et intérêts de la SAM O est rejetée.

La SAM O succombant, elle est condamnée aux entiers dépens. En équité, elle est condamnée à verser à Monsieur s E une somme limitée à 3.000 euros au titre des frais irrépétibles, la longueur et la complexité de la procédure étant partiellement liées au délai de production de pièce qu'il a pris pour produire un enregistrement illégal après que l'infraction pénale soit prescrite et au caractère inutilement redondant de ses requêtes et conclusions.

La nécessité que l'exécution provisoire soit ordonnée n'étant pas caractérisée (ni même développée), il n'y a pas lieu de la prononcer.

#### **PAR CES MOTIFS,**

#### **LE TRIBUNAL DU TRAVAIL, statuant par mise à disposition au Secrétariat du Tribunal du travail, contradictoirement, en premier ressort et après en avoir délibéré,**

Ordonne la jonction des procédures enrôlées sous les numéros 21-2021/2022 et 56-2022/2023, statuant pour un seul et même jugement et dit qu'elles se poursuivront sous le seul numéro 21-2021/2022 ;

Déclare recevables les demandes de Monsieur s E de paiement d'heures supplémentaires, jours de repos, jours fériés et rappels afférents ;

Dit que les demandes antérieures au 9 juin 2017 sont prescrites ;

Condamne la SAM O exploitant sous l'enseigne H, à payer à Monsieur s E la somme de 9.916,12 euros brut (neuf mille neuf cent seize euros et douze centimes) au titre des heures supplémentaires du 9 juin 2017 au 31 décembre 2019, outre 991,61 euros brut (neuf cent quatre-vingt-onze euros et soixante et un centimes) de congés payés y afférents, avec intérêts au taux légal à compter de la première convocation devant le bureau de conciliation et sous le bénéfice de l'exécution provisoire ;

Rejette le surplus de la demande ;

Déboute Monsieur s E de sa demande de paiement de jours travaillés non récupérés et de congés payés y afférents ;

Condamne la SAM O exploitant sous l'enseigne H, à verser à Monsieur s E la somme de 383,21 euros brut (trois cent quatre-vingt-trois euros et vingt et un centimes) au titre des jours fériés, outre 38,32 euros brut (trente-huit euros et trente-deux centimes) de congés payés y afférents, avec intérêts au taux légal à compter de la première convocation devant le bureau de conciliation et sous le bénéfice de l'exécution provisoire ;

Rejette le surplus des demandes de jours fériés et congés payés y afférents ;

Dit que Monsieur s E n'a pas été victime de harcèlement moral ;

Déboute Monsieur s E de sa demande de dommages et intérêts pour harcèlement moral ;

Déboute Monsieur s E de sa demande de nullité du licenciement et de dommages et intérêts subséquents ;

Déboute Monsieur s E de sa demande de nullité du placement en récupération pour la période du 24 août 2020 au 1er janvier 2021 et de paiement des sommes correspondant aux jours de récupération pour la période du 24 août 2020 au 1er janvier 2021 à titre d'heures supplémentaires ;

Dit que Monsieur s E n'a pas été victime d'une inégalité de traitement en matière salariale ;

Déboute Monsieur s E de sa demande de nullité du placement en récupération pour la période du 24 août 2020 au 1er janvier 2021 et de paiement des sommes correspondant aux jours de récupération pour la période du 24 août 2020 au 1er janvier 2021 à titre d'heures supplémentaires ;

Déboute Monsieur s E de sa demande de dommages et intérêts pour inégalité de traitement ;

Condamne la SAM O exploitant sous l'enseigne H, à verser à Monsieur s E la somme de 8.000 euros (huit mille euros) de dommages et intérêts pour violation des dispositions relatives à la durée du travail, avec intérêts au taux légal à compter du prononcé du jugement ;

Rejette le surplus de la demande ;

Constate que la demande de communication de documents contractuels concernant Messieurs g.K et f.AA, de compte-rendu de la réunion du 22 janvier 2021 et d'information sur l'offre de volontariat aux départs du 26 janvier 2021 est sans objet ;

Rejette la demande de communication de documents émise par Monsieur s E pour le surplus ;

Dit que le motif de licenciement n'est pas valable ;

Rejette la demande d'indemnité de licenciement de Monsieur s E ;

Déclare recevable la contestation de catégorie professionnelle dans le cadre du licenciement économique collectif de Monsieur s E ;

Dit que le licenciement n'est pas abusif ;

Rejette les demandes de dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat de travail ;

Dit que la SAM O exploitant sous l'enseigne H a violé l'obligation de réembauchage ;

Condamne la SAM O exploitant sous l'enseigne H, à verser à Monsieur s E la somme de 5.000 euros (cinq mille euros) de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi du fait de la violation de la priorité de réembauchage, avec intérêts au taux légal à compter du prononcé du jugement ;

Rejette le surplus de la demande ;

Ordonne la rectification de la documentation sociale dans le sens du présent jugement ;

Rejette la demande d'astreinte ;

Rejette la demande de dommages et intérêts de la SAM O exploitant sous l'enseigne H pour procédure abusive ;

Condamne la SAM O exploitant sous l'enseigne H, aux entiers dépens ;

Condamne la SAM O exploitant sous l'enseigne H, à verser à Monsieur s E la somme de 3.000 euros (trois mille euros) au titre des frais irrépétibles ;

Rejette le surplus des demandes respectives des parties ;

Dit n'y avoir lieu à exécution provisoire ;

Ainsi jugé par Madame Cyrielle COLLE, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, Messieurs Daniel CAVASSINO et Jean-François RIEHL, membres employeurs, Messieurs Bernard ASSO et Georges-Éric TRUCHO, membres salariés, assistés de Madame Céline RENAULT, Secrétaire adjoint, et - en l'absence d'opposition des parties - mis à disposition au Secrétariat du Tribunal du Travail, le quatre mars deux mille vingt-cinq.-