

## Tribunal du travail, 17 juillet 2025, Monsieur f.G c/ La société anonyme monégasque dénommée J

---

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	17 juillet 2025
<i>IDBD</i>	31034
<i>Débats</i>	Audience publique
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Moyen
<i>Thématiques</i>	Rupture du contrat de travail ; Contrats de travail

---

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2025/07-17-31034>

**LEGIMONACO**

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

## Abstract

Contrat de travail - CDD - Requalification - CDI - Intention des parties - Rupture du contrat - Licenciement abusif (oui)

## Résumé

Le Tribunal du travail requalifie la relation de travail entre le demandeur et la société en contrat à durée indéterminée (CDI) et condamne celle-ci à lui verser diverses indemnités au titre d'un licenciement abusif. Engagé à compter du 1er mars 2017 par une série de sept contrats à durée déterminée successifs, le salarié soutenait que la commune intention des parties avait toujours été de s'inscrire dans une relation pérenne, ce que démontraient notamment les termes de la promesse d'embauche, les mentions du permis de travail à durée indéterminée, ainsi que les pratiques internes de l'entreprise. Le Tribunal retient que les échanges entre les parties, et notamment la promesse initiale, confirmaient qu'à l'issue des six premiers mois, la relation devait se poursuivre en CDI.

Estimant que la rupture intervenue au 31 août 2018, présentée comme un non-renouvellement de CDD, constituait en réalité un licenciement abusif, le Tribunal condamne l'employeur à verser : 10 195,90 € brut d'indemnité compensatrice de préavis, 3 670,52 € d'indemnité de licenciement, 5 000 € de dommages et intérêts pour licenciement abusif et 2 000 € au titre des frais irrépétibles. Il ordonne la rectification de la documentation sociale. En revanche, la demande complémentaire de 3 587,70 €, formée tardivement, est déclarée prescrite et irrecevable.

---

## TRIBUNAL DU TRAVAIL

### JUGEMENT DU 17 JUILLET 2025

#### N<sup>OS</sup> 9-2023/2024 et 37-2024/2025

En la cause de :

- Monsieur f.G, né le jma à Nancy, 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 plaidant par Maître Valérie FOATA, avocat au barreau de Nice, substituée par Maître Jean-Nicolas CLEMENT-WATTEBLED, avocat en ce même barreau ;

d'une part ;

Contre :

- La société anonyme monégasque dénommée J, dont le siège social se situe x2 à Monaco ;

Défenderesse, ayant élu domicile en l'étude de Maître Patricia REY, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et plaidant par Maître Amandine VETU, avocat au barreau de Paris ;

d'autre part ;

## LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

### Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Vu les requêtes introductives d'instance en date des 29 août 2023 et 6 novembre 2024, reçues les 29 août 2023 et 8 novembre 2024 ;

Vu les procédures enregistrées sous les numéros 9-2023/2024 et 37-2024/2025 ;

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 10 octobre 2023 et 3 décembre 2024 ;

Vu les conclusions récapitulatives de Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur au nom de Monsieur f.G, en date du 14 novembre 2024 ;

Vu les conclusions considérées comme récapitulatives de Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur au nom de Monsieur f.G, en date du 20 mars 2025 ;

Vu les conclusions considérées comme récapitulatives de Maître Patricia REY, avocat-défenseur au nom de la S. A. M. J, en date des 16 mai 2024 et 24 avril 2025 ;

À l'audience publique du 8 mai 2025, les conseils des parties ont été entendus en leurs plaidoiries, l'affaire était mise en délibéré pour être rendue le 17 juillet 2025, sans opposition des parties par mise à disposition au Secrétariat du Tribunal du travail, ces derniers en ayant été avisés par Madame le Président ;

Vu les pièces du dossier ;

Monsieur f.G a été embauché par contrat à durée déterminée en qualité de responsable de restauration par la société anonyme monégasque J À MONACO, (ci-après la J), le 1er mars 2017, régulièrement renouvelé jusqu'au 31 août 2018.

Par requête déposée le 29 août 2023, Monsieur f.G a attiré la J devant le bureau de conciliation du Tribunal du travail aux fins de voir :

- dire et juger que le salaire moyen réel est de 5.097,95 euros brut mensuel,
- dire et juger que la relation contractuelle doit être requalifiée en CDI à compter du 1er mars 2017,
- dire et juger que la rupture des relations contractuelles au 31 août 2018 doit s'analyser en un licenciement abusif et ne reposant pas sur un motif valable,
- 10.195 euros d'indemnité compensatrice de préavis,
- 4.102,49 euros d'indemnité de licenciement,
- 122.350 euros de dommages et intérêts en réparation des préjudices matériel et moral subis pour licenciement abusif,
- 3.000 euros de paiement des frais exposés,
- les intérêts au taux légal à compter de la saisine du bureau de conciliation,
- la délivrance de la documentation sociale rectifiée sous astreinte de 100 euros par jour de retard,
- l'exécution provisoire.

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

Par conclusions récapitulatives du 14 novembre 2024, et à l'audience de plaidoirie, Monsieur f.G sollicite la jonction avec l'affaire enrôlée sous le numéro 37-2024/2025, la somme de 30.587,70 euros au titre du préjudice entre le 18ème et le 24ème mois stipulé dans la promesse d'embauche et les dépens. Il fait valoir pour l'essentiel que :

- il est fondé à ce que son salaire moyen de 2018 soit seul pris en compte pour un montant de 5.097,95 euros,
- les parties ont communément eu l'intention de contracter en CDI après un premier CDD de 6 mois que la J a qualifié de période d'essai,
- la direction du travail a d'ailleurs remis une autorisation de travail le 5 avril 2017 pour une période indéterminée à partir du 1er mars 2017,
- or, le caractère indéterminé du permis du travail est le résultat de ce que l'employeur a déclaré à la direction du travail,
- la demande d'autorisation d'embauchage ne mentionne pas de CDD puisqu'elle ne mentionne pas de fin de contrat,
- en tout état de cause, en matière d'hôtellerie, restauration, au sein de la Principauté, les autorisations à caractère indéterminé sont délivrées pour les postes à occuper de manière permanente, ce qui est le cas en l'espèce puisque le contrat de travail le stipule clairement,
- la pratique dont se prévaut la J d'établir des permis de travail pour une durée indéterminée, en ce compris les postes à pouvoir en CDD, était autorisée jusqu'en septembre 2016,
- or, son contrat a été conclu le 1er mars 2017 et cette « *convenance* » ne peut s'y appliquer,
- il avait été promis le poste de responsable de restauration du restaurant « *Le Grill* » dès le début des relations contractuelles,
- le terme « *potentiel* » n'a jamais été utilisé,
- il était prévu une rémunération décomposée sur deux ans, qui devait se transformer automatiquement en CDI au bout de 24 mois au terme de la convention collective de la J,
- si les parties ont eu l'intention de contracter une période d'essai de 6 mois correspondant à la saison que la J a décomposé en deux contrats, les avenants postérieurs au 31 août 2017 sont illégaux au regard de l'offre d'emploi que la J a adressée à la direction du travail en amont de l'embauche,
- à l'issue de la période d'essai le contrat est un CDI,
- dans la promesse d'embauche et les échanges des parties il n'a jamais été convenu d'une succession d'avenants prorogeant le contrat initial d'une période de temps déterminée au-delà des six premiers mois prévus au contrat initial,
- d'ailleurs, dans le contrat initial aucune clause de renouvellement n'est stipulée,
- le contrat de travail est valablement formé dès l'acceptation sans restriction ni réserve d'une promesse unilatérale d'embauche dépourvue de toute équivoque,
- or la J s'était engagée à maintenir le contrat sur au moins 24 mois,

- le contrat qui ne pouvait être rompu que pour de justes motifs, en cas de faute grave ou de force majeure aurait dû être maintenu jusqu'au 1er mars 2019 et emporter requalification automatique selon la règle de la convention collective pour l'occupation des postes permanents,
- ainsi, les avenants qui se sont succédés depuis le 1er septembre 2017 sont nuls et de nul effet et la relation contractuelle doit être requalifiée en CDI à compter du 1er mars 2017,
- du fait de la requalification, la rupture de la relation au 31 août est de nature abusive,
- compte tenu de son âge il est fondé à réclamer 24 mois de salaire,
- il est également fondé à obtenir l'indemnité de préavis et de licenciement,
- si par extraordinaire le tribunal ne devait pas faire droit à la requalification en CDI, il ne peut être nié que les parties s'étaient engagées sur 24 mois,
- le CDD ne peut être rompu par la volonté d'une seule partie que pour des justes motifs, en cas de faute grave ou de force majeure,
- le contrat de travail stipule que la résiliation est du fait de la faute grave ou de l'absence sans motif et/ou en cas d'infraction aux conditions du contrat ou aux règles du droit commun,
- or, rien de tel ne lui a été reproché,
- le tribunal lui allouera en conséquence les mois manquants au titre du préjudice.

Par conclusions considérées comme récapitulatives du 16 mai 2024 et à l'audience de plaidoirie, la J sollicite la jonction avec l'affaire enrôlée sous le numéro 37-2024/2025. Elle soulève l'irrecevabilité de la demande tendant au paiement de la somme de 30.587,70 euros et sollicite le débouté de l'intégralité des demandes, 1.500 euros au titre des frais irrépétibles et les dépens. Elle fait valoir pour l'essentiel que :

- la demande subsidiaire de paiement de 30.587,70 euros au titre de la rupture anticipée du CDD formée aux termes des écritures déposées le 14 mars 2024 est irrecevable pour ne pas avoir été évoquée dans le préliminaire de conciliation,
- il n'existe aucun formalisme président à la validité d'un contrat de travail, tant à durée déterminée qu'à durée indéterminée,
- un contrat à durée déterminée peut donc librement être conclu dans le cadre de l'activité normale et permanente de l'entreprise sans que celui-ci n'encoure de fait la requalification en contrat à durée indéterminée,
- en l'espèce, il ne fait aucun doute que les parties ont expressément souhaité s'engager pour une durée déterminée, cette volonté étant clairement exprimée lors de la conclusion du contrat à durée déterminée signé le 1er mars 2017 et réitérée lors de la signature de chaque avenant postérieur,
- le simple fait de procéder au renouvellement d'un contrat à durée déterminée ne démontre pas la volonté des parties de s'engager pour une durée indéterminée,
- la poursuite des relations contractuelles pendant 18 mois n'est pas de nature à permettre la requalification,
- ce d'autant que dans le secteur de l'hôtellerie, il résulte de la convention collective applicable que le titulaire de CDD successifs n'est considéré comme bénéficiaire d'un CDI qu'après deux ans de présence ininterrompue au sein de l'établissement,
- cette norme est généralisée au sein de la J dans la convention collective générale,
- ce n'est donc que si la durée de travail effectif du salarié dépasse deux ans que celui-ci pourra revendiquer le bénéfice d'un contrat à durée indéterminée,
- elle n'a jamais pris l'engagement ferme de recruter sous contrat à durée interminée, la société ayant expressément évoqué un CDD de 6 mois potentiellement suivi d'un CDI,
- il importe peu qu'elle ait sollicité et obtenu un permis de travail à durée indéterminée,
- il est parfaitement possible d'obtenir une autorisation de travail à durée indéterminée et de recruter le salarié à durée déterminée,
- ce d'autant qu'elle a convenu pour des raisons pratiques que les permis de travail seraient systématiquement établis à durée indéterminée, raison pour laquelle elle pouvait renouveler le CDD initial sans solliciter de nouveaux permis de travail,
- cette pratique perdure toujours,
- la direction du travail ne peut plus fournir les éléments chiffrés puisque depuis 2017 la J ne dispose plus que d'un seul numéro employeur unique et que les activités d'hôtellerie / restauration ne peuvent plus être distinguées des autres,
- en tout état de cause le permis de travail n'établit la commune intention des parties qu'à défaut d'autres éléments probants, ce qui n'est pas le cas en présence d'un contrat de travail,
- les notions de CDD et d'emploi permanent ne sont pas antinomiques,
- le poste permanent s'oppose en réalité au poste saisonnier,

- on ne peut déduire du fait que la société ait souhaité dans un souci de transparence, l'informer des perspectives d'évolution de sa rémunération en cas de poursuite des relations contractuelles, qu'elle s'est engagée à embaucher le salarié en CDI, ni même pour un CDD de deux ans,
- même si la société s'était engagée à embaucher le salarié sur une période de deux ans, cela ne permet pas d'obtenir la requalification en CDI,
- la convention collective générale de la J n'est pas applicable, Monsieur f.G relevant de la convention collective de l'hôtellerie,
- il ne peut justifier de deux années de travail effectif, condition nécessaire à la poursuite du contrat en CDI,
- rien n'interdit qu'un CDD soit établi à des fins d'essai réciproque, ce d'autant que c'est plus protecteur du salarié dans la mesure où il ne peut être mis fin au CDD avant son terme que pour un nombre limité de mois, contrairement à la période d'essai,
- en tout état de cause et à supposer qu'elle existe, une telle promesse aurait été remise en cause par la libre signature par le salarié d'un CDD de trois mois,
- Monsieur f.G ne peut prétendre à aucune indemnité,
- l'indemnité de préavis doit être calculée sur une rémunération mensuelle de 4.585 euros brut, et non pas sur la base d'un salaire moyen,
- l'indemnité de licenciement doit être calculée sur le salaire perçu le mois précédent le congédiement, soit 5.097,95 euros et sur 18 mois de travail effectif,
- la simple requalification de la survenance du terme d'un CDD en un licenciement non justifié ne caractérise par une rupture abusive du contrat de travail,
- le salarié avait connaissance de la date du terme de son contrat,
- aucune brutalité, précipitation ou intention de nuire ne peut lui être reprochée.

Par requête déposée le 8 novembre 2024, Monsieur f.G a attiré la J devant le bureau de conciliation du Tribunal du travail afin d'obtenir :

- 30.587,70 euros de rémunération qu'il aurait dû percevoir si la période de deux ans prévue dans la promesse d'embauche avait été respectée par l'employeur,
- les intérêts au taux légal à compter de la saisine du bureau de conciliation,
- 3.000 euros de paiement des frais exposés,
- la délivrance de la documentation sociale rectifiée sous astreinte de 100 euros par jour de retard,
- l'exécution provisoire,
- les dépens.

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

Par conclusions considérées comme récapitulatives du 20 mars 2025, Monsieur f.G sollicite la jonction avec l'affaire enrôlée sous le numéro 9-2023/2024. Il fait valoir pour l'essentiel que :

- la demande n'est pas prescrite,
- elle est un subsidiaire à la demande initiale,
- étant additionnelle, elle se rattache à la demande du 29 août 2023 et par l'effet de l'interruption de la prescription elle est recevable,
- il existe un lien suffisant entre cette demande et celle formée le 29 août 2023, qui portent toutes deux sur l'exécution du contrat de travail,
- les négociations liées à l'embauche s'inscrivaient dans le cadre d'une relation à durée indéterminée,
- d'ailleurs le permis de travail est à durée indéterminée,
- le CDD ne peut être rompu par la volonté d'une seule partie que pour des justes motifs, en cas de faute grave ou de force majeure,
- le contrat de travail stipule que la résiliation est du fait de la faute grave ou de l'absence sans motif et/ou en cas d'infraction aux conditions du contrat ou aux règles du droit commun,
- or, rien de tel ne lui a été reproché, alors que la J avait promis une embauche de nature indéterminée à l'issue d'une période d'essai de 6 mois par CDD et au moins sur deux ans,
- le tribunal lui allouera en conséquence les mois manquants au titre du préjudice.

Par conclusions considérées comme récapitulatives du 24 avril 2025, la J sollicite la jonction avec l'affaire enrôlée sous le numéro 9-2023/2024, soulève la prescription de la demande à titre principal, sollicite son débouté à titre subsidiaire et réclame en tout état de cause la condamnation de Monsieur f.G à 1.500 euros au titre des frais irrépétibles et aux dépens.

Elle fait valoir pour l'essentiel que :

- la demande porte sur les salaires auxquels Monsieur f.G prétend pour la période du 1er septembre 2018 au 28 février 2019,
- il disposait d'un délai de 5 ans, soit jusqu'au 1er mars 2024, pour former sa requête,
- or, il n'a saisi le tribunal que le 6 novembre 2024,
- il importe peu que sa demande additionnelle présente un lien de connexité étroit avec ses demandes initiales puisqu'il s'agit bien d'une demande nouvelle et que la connexité ne peut porter que sur les faits de l'espèce et non sur des demandes de nature distinctes (des dommages et intérêts et un rappel de salaires),
- la connexité ne fait pas partie des causes de suspension ou d'interruption de la prescription,
- en tout état de cause il n'y a pas eu de promesse d'un recrutement en CDD pour deux ans, mais un CDD initial de 3 mois, prorogé à plusieurs reprises d'un commun accord sans qu'une durée de deux ans ne soit à aucun moment mentionnée,
- un tel engagement ne saurait être déduit de l'information sur le montant de la rémunération susceptible d'être perçue au cours des deux premières années de collaboration,
- en tout état de cause et à supposer qu'elle existe, une telle promesse aurait été remise en cause par la libre signature par le salarié d'un CDD de trois mois.

### **SUR CE,**

En vertu du principe d'unicité de l'instance, il convient d'ordonner la jonction des procédures enrôlées sous les numéros 9-2023/2024 et 37-2024/2025 introduites par requêtes en date des 29 août 2023 et 8 novembre 2024, procédant de la même relation de travail entre les parties et dire qu'elles se poursuivront sous le seul numéro 9-2023/2024.

Aux termes de l'article 2044 du Code civil, les actions réelles mobilières se prescrivent par cinq ans. En application de l'article 42 dernier alinéa de la loi n° 446 du 16 mai 1946, la demande devant le bureau de conciliation interrompt la prescription si la demande devant le bureau de jugement est formée dans le mois de l'audience de conciliation. En l'espèce, la demande de paiement de 30.587,70 euros de rémunération qu'il aurait dû percevoir si la période de deux ans prévue dans la promesse d'embauche avait été respectée a été formée par requête déposée le 8 novembre 2024, la demande formulée dans des conclusions n'ayant aucun effet interruptif de prescription. Les faits s'y rapportant étant antérieurs au 8 novembre 2019 la demande est prescrite.

Par ailleurs, en application des articles 1er et 42 de la loi n° 446 du 16 mai 1946, le demandeur ne peut modifier ses demandes devant le bureau de jugement. Dès lors, la demande de paiement de 30.587,70 euros au titre du préjudice entre le 18ème et le 24ème mois stipulé dans la promesse d'embauche formée dans en page 11 des conclusions récapitulatives du 14 novembre 2024 dans le dossier n° 9-2023/2024 est irrecevable.

En application de l'article 2 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun.

En l'espèce, si l'existence d'un contrat de travail est acquise, c'est sa durée qui fait débat entre les parties. Il convient en conséquence de déterminer leur commune intention en analysant leur relation.

Selon les éléments produits aux débats, les parties se sont engagées pour sept contrats à durée déterminée successifs pour les périodes suivantes :

- 1er mars au 31 mai 2017, avec période d'essai prévue par la convention collective de l'industrie hôtelière,
- 1er juin au 31 août 2017,
- 1er septembre au 30 novembre 2017,
- 1er décembre 2017 au 31 janvier 2018,
- 1er février au 31 mars 2018,
- 1er avril au 31 mai 2018,
- 1er juin au 31 août 2018.

Il ne ressort pas de cela une volonté commune de s'inscrire dans une durée indéterminée.

Par ailleurs, la rédaction du permis de travail, sans limitation de durée, n'est pas plus révélateur, compte tenu des justifications pratiques apportées par la J. En effet, elle justifie de ce que les demandes d'autorisation d'embauchage dans le secteur hôtelier concernent des contrats à durée indéterminée dans 96 % des cas, alors qu'elle ne dispose pas de 96 % de son personnel sous ce format de contrat. Il n'est par ailleurs nullement établi que cette pratique aurait cessé en 2016, l'inspection du travail ayant simplement précisé ne pas pouvoir établir de statistique pour le secteur hôtellerie compte tenu du fait que depuis lors ce secteur était regroupé sous le même numéro employeur que le secteur des jeux. En tout état de cause, il est bien établi que la mention sur le permis de travail n'est pas révélatrice de la réalité de la durée du contrat.

En revanche, les éléments de la proposition d'embauchage sont suffisamment clairs pour déterminer la commune intention des parties. En effet, Madame a.A a proposé un « *poste permanent qui démarrerait par pratique conventionnelle J par un contrat à durée déterminée sur la saison* ». En réponse à la demande de précision de Monsieur f.

G, elle indiquait être sur une saison de six mois puis ajoutait « *le poste est bien à l'année et les 6 mois de saison sont juste la période de CDD qui précédera nous l'espérons le CDI* ». Elle finissait par confirmer qu'il s'agissait de remplacer une période d'essai de trois mois renouvelable en répondant « *Absolument* ».

Dès lors, l'intention des parties était de démarrer la relation de travail par contrat à durée déterminée pendant six mois et, le cas échéant, de poursuivre sous la forme d'un contrat à durée indéterminée. S'il est exact qu'aucune garantie de la continuation du contrat n'avait été donnée à Monsieur f.G et que la J ne s'était pas engagée fermement à maintenir le contrat au-delà des deux périodes initiales de trois mois, en revanche, elle s'était engagée à ce que, dans l'hypothèse où cela devait arriver, cela soit sous la forme indéterminée.

Ainsi, lorsqu'à échéance du second contrat à durée déterminée le 31 août 2017 la J a décidé de poursuivre la relation de travail avec Monsieur f.G elle se devait de le faire sous la forme indéterminée, tel qu'elle s'était engagée à le faire par mail du 10 février 2017.

Monsieur f.G bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée, la rupture de la relation de travail devait se faire par un licenciement, avec toutes conséquences en terme indemnitaire. Au regard d'un salaire brut mensuel de 5.097,95 euros le mois ayant précédé le licenciement et d'une ancienneté de 18 mois, la J est condamnée à verser à Monsieur f.G la somme de 10.195,90 euros brut (5097.92 x 2) d'indemnité compensatrice de préavis, avec intérêts au taux légal à compter de l'audience de conciliation et sous le bénéfice de l'exécution provisoire et la somme de 3.670,52 euros (18 x 5097,95 / 25) d'indemnité de licenciement, avec intérêts au taux légal à compter de l'audience de conciliation.

La documentation sociale devra être rectifiée dans le sens du présent jugement, sans qu'il ne soit besoin de prononcer d'astreinte compte tenu de l'absence de résistance abusive de la part de la J.

Constitue un licenciement abusif celui prononcé pour un faux motif ou mis en oeuvre de manière abusive. En l'espèce, en mettant un terme au contrat de travail sous la forme d'un non-renouvellement de contrat à durée déterminée alors que la relation était en réalité à durée indéterminée, la J a commis un abus dans le principe et dans la mise en oeuvre. Elle s'est dispensée du respect d'une procédure et du versement d'indemnités au détriment d'un salarié qui pouvait croire compte tenu de ce qui lui avait été promis que le caractère indéterminé de la relation serait reconnu.

Cela ouvre par ailleurs droit à la réparation intégrale du préjudice subi. Or, à ce sujet, Monsieur f.G ne produit absolument aucun élément relatif à sa situation matérielle, malgré une demande indemnitaire particulièrement importante qui aurait eu le mérite d'être justifiée. Il demeure dès lors le préjudice moral de principe qui, en l'absence de justification particulière, doit être évalué uniquement au regard de son âge au moment du licenciement, 60 ans, mais surtout de sa faible ancienneté de 18 mois. La J est en conséquence condamnée à lui verser la somme de 5.000 euros de dommages et intérêts, avec intérêts au taux légal à compter du prononcé du jugement.

La J succombant, elle est condamnée aux entiers dépens. Elle est par ailleurs condamnée à verser à Monsieur f.G la somme de 2.000 euros au titre des frais irrépétibles.

La nécessité que l'exécution provisoire soit ordonnée n'étant pas justifiée, 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 9-2023/2024 et 37-2024/2025, statuant par un seul et même jugement et dit qu'elles se poursuivront sous le seul numéro 9-2023/2024 ;

Constate la prescription de la demande de 30.587,70 euros de rémunération formée par requête déposée le 8 novembre 2024 ;

Déclare irrecevable la demande de 30.587,70 euros au titre du préjudice entre le 18ème mois et le 24ème mois stipulé dans la promesse d'embauche formulée en page 11 des conclusions récapitulatives du 14 novembre 2024 dans le dossier n° 9-2023/2024 ;

Dit que le contrat s'analyse en un contrat à durée indéterminée ;

Dit que la rupture du contrat de travail le 31 août 2018, s'analyse en un licenciement abusif ;

Condamne la SAM J à verser à Monsieur f.G la somme de 10.195,90 euros brut (dix mille cent quatre-vingt-quinze euros et quatre-vingt-dix centimes) d'indemnité compensatrice de préavis, avec intérêts au taux légal à compter de l'audience de conciliation et sous le bénéfice de l'exécution provisoire ;

Condamne la SAM J à verser à Monsieur f.G la somme de 3.670,52 euros (trois mille six cent soixante-dix euros et cinquante-deux centimes) d'indemnité de licenciement, avec intérêts au taux légal à compter de l'audience de conciliation ;

Condamne la SAM J à verser à Monsieur f.G la somme de 5.000 euros (cinq mille euros) de dommages et intérêts pour licenciement abusif, avec intérêts au taux légal à compter du prononcé du jugement ;

Ordonne à la SAM J de procéder à la rectification de la documentation sociale dans le sens du présent jugement ;

Condamne la SAM J aux entiers dépens ;

Condamne la SAM J à verser à Monsieur f.G la somme de 2.000 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, Madame c. E et Monsieur c.F, membres employeurs, Madame a.B et Monsieur a.D, 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 dix-sept juillet deux mille vingt-cinq.