

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

SP

SECTION
Commerce chambre 6

RG N° F 11/15438

Notification le : 23 MAI 2014

Date de réception de l'A.R. :

par le demandeur:

par le défendeur :

Expédition revêtue de la
formule exécutoire
délivrée :
le :

à :

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

J U G E M E N T

contradictoire et en premier ressort

Prononcé par mise à disposition au greffe le 21 Mai 2014

Composition de la formation lors des débats :

Mme Marie-Hélène RABECQ, Président Juge départiteur

M. Yannick ERNOU, Conseiller Salarié
M. FORISSIER, Conseiller Salarié
Assesseurs

assistée de Monsieur PARRAVANO, Greffier

ENTRE

1) Mme Malika BELKADI
28 AVENUE SURCOUF
9150 BLANC MESNIL

Assistée de Monsieur Claude LEVY (Délégué syndical ouvrier)

2) Syndicat CGT DES HOTELS DE PRESTIGE ET
ECONOMIQUES
3 PLACE DU GENERAL KOENIG
75017 PARIS

Représenté par Monsieur Claude LEVY (Délégué syndical
ouvrier)

DEMANDEURS

ET

1) SASU ELIOR SERVICES PROPRETE ET SANTE
92 à 98 BOULEVARD VICTOR HUGO
92115 CLICHY

Représenté par Me Guillaume ROLAND de la SCP ROLAND
ET DUJARDIN

2) SAS SOCIETE HOTELIERE PARIS LES HALLES
8 PLACE MARGUERITE DE NAVARRE
75001 PARIS

Représenté par Me Sylvie BUCHALET (Avocat au barreau de
PARIS)

DEFENDEURS

PROCÉDURE

- Saisine du Conseil : 09 novembre 2011,
- Convocation des parties défenderesses par lettres simple et recommandée dont les accusés réception ont été retournés au greffe avec signature en date du 08 décembre 2012,
- Audience de conciliation le 20 janvier 2012,
- Audience de jugement le 26 septembre 2012,
- Partage de voix prononcé le 08 novembre 2012,
- Débats à l'audience de départage du 02 avril 2014 à l'issue de laquelle les parties ont été avisées de la date et des modalités du prononcé.

DEMANDES PRÉSENTÉES AU DERNIER ETAT DE LA PROCÉDURE

1) Mme Malika BELKADI

Sollicite la condamnation solidaire à l'encontre des sociétés SASU ELIOR SERVICES PROPLETE ET SANTE et SAS SOCIETE HOTELIERE PARIS LES HALLES des chefs de demandes suivants :

- Dommages et intérêts pour marchandage 20 000,00 €
- Dommages et intérêts pour travail dissimulé 10 000,00 €
- Article 700 du Code de Procédure Civile 1 000,00 €

A l'encontre de la seule société SASU ELIOR SERVICES PROPLETE ET SANTE des chefs de demandes suivants :

- Dommages et intérêts divers non servis 15 000,00 €
- Rappel de salaires sur temps complet 10 769,39 €
- 13ème mois 7 132,39 €
- Indemnité de nourriture 10 667,38 €
- Remise de bulletin(s) de paie afférents aux demandes sous astreinte de 50 euros par jour
- Intérêts au taux légal
- Exécution provisoire article 515 C.P.C.

2) Syndicat CGT DES HOTELS DE PRESTIGE ET ÉCONOMIQUES

Sollicite la condamnation solidaire à l'encontre des sociétés SASU ELIOR SERVICES PROPLETE ET SANTE et SAS SOCIETE HOTELIERE PARIS LES HALLES des chefs de demandes suivants :

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

Demande présentée en défense :

SASU ELIOR SERVICES PROPLETE ET SANTE

- Article 700 du Code de Procédure Civile 500,00 €

EXPOSÉ DU LITIGE

Madame Malika BELKADI a été engagée le 1er janvier 2005, avec reprise d'ancienneté au 30 septembre 2000 par la société SIN&STES, devenue ELIOR SERVICES PROPLETE ET SANTE « ESPS » par contrat à durée indéterminée à temps partiel en qualité de femme de chambre. A ce titre, elle est affectée à l'hôtel NOVOTEL PARIS LES HALLES.

Au mois d'octobre 2011, un mouvement de grève a été déclenché au sein de l'entreprise, donnant lieu à deux protocoles de fin de conflit des 4 et 7 novembre 2011.

Plusieurs salariés ainsi que le syndicat CGT ont saisi le conseil de prud'hommes de Paris le 9 novembre 2011 de demandes formées à l'encontre de la société ELIOR et de la société HOTELIERE PARIS LES HALLES, en invoquant notamment le travail dissimulé ainsi que le prêt de main d'oeuvre illicite et la discrimination indirecte.

A l'audience devant la formation de départage, la demanderesse a indiqué que sa rémunération était basée sur le nombre de chambres et non sur le temps de travail et a formé une demande de rappel de salaire sur la base d'un temps complet ainsi que des dommages et intérêts pour travail dissimulé.

Elle a sollicité le paiement d'une indemnité de nourriture et d'un treizième mois.

Selon la demanderesse, la mise à disposition des salariés par la société ELIOR à la SHPH, (société Hôtelière Paris les Halles) qui gère l'hôtel NOVOTEL constitue soit une opération de marchandage, prévue par l'article L 8231-1 du code du travail soit un prêt de main d'oeuvre illicite et entraîne une discrimination indirecte à l'égard des femmes de chambre, femmes d'origine étrangère.

Le syndicat CGT intervient sur le fondement de l'article L 2132-3 du code du travail et fait valoir le préjudice subi par l'ensemble de la profession.

En réponse, la société ELIOR SERVICES PROPRETE ET SANTE a conclu au débouté des demandes formées à son encontre ainsi qu'à la condamnation de la demanderesse sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Elle a contesté le prêt de main d'oeuvre invoqué par la salariée et fait valoir la licéité de l'opération de sous-traitance intervenue dans le cadre légal.

La société ELIOR a indiqué que les conditions du marchandage n'étaient pas davantage réunies et souligné qu'elle appliquait les dispositions de la convention collective applicable.

Elle a précisé que la salariée ne démontrait pas la réalité du préjudice invoqué du fait de la non-application de la convention collective des Hôtels, Cafés, Restaurants.

La SHPH a conclu au débouté de l'intégralité des demandes formées à son encontre.

Elle a souligné la validité du contrat de sous traitance conclu avec la société ELIOR et rappelé que celle-ci était spécialiste de la prestation de propreté. Selon la défenderesse, cette situation exclut l'existence d'un marchandage.

La SHPH a fait valoir le caractère plus favorable des dispositions conventionnelles de la Propreté par rapport à celles de la convention HCR.

Enfin, en l'absence de tout lien de subordination, elle a conclu au débouté des demandes formées au titre du travail dissimulé et de la discrimination.

Conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, il est renvoyé aux écritures des parties pour plus ample exposé des leurs demandes et moyens.

MOTIFS DE LA DÉCISION

- Sur le prêt illicite de main d'oeuvre

Il résulte des articles L 8231-1 et L 8241-1 du code du travail que toute opération à but lucratif de fourniture de main-d'oeuvre qui a pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne ou d'éluder les dispositions de la loi ou du règlement ou de conventions ou accords collectifs du travail est un marchandage ; que toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'oeuvre à but lucratif, effectué en-dehors des dispositions légales relatives au travail temporaire, est illicite.

Pour être licite, le prêt de main d'oeuvre effectué dans le cadre de la sous-traitance ou de la prestation de services doit remplir un certain nombre de conditions.

Ainsi, la prestation effectuée par les salariés mis à disposition par la société prestataire de services doit revêtir une spécificité technique impliquant un savoir-faire ou une spécialisation que ne possèdent pas les salariés de l'utilisateur.

La technicité à laquelle l'entreprise utilisatrice fait appel doit relever d'une activité propre à la société sous-traitante, qui encadre les salariés sur lesquels elle conserve l'autorité.

Il convient en conséquence de rechercher si la prestation effectuée par la société ELIOR revêt une spécificité technique que ne possèdent pas les salariés de l'hôtel.

En l'espèce, la salariée fait valoir que les services liés à l'hébergement constituent le coeur de métier de l'hôtellerie et que les femmes de chambre n'apportent aucune spécificité technique ou technologique à la société ELIOR.

Elle souligne que durant le mouvement de grève, l'hôtel a fait appel à son propre personnel en remplacement des grévistes.

De son côté, la société ELIOR souligne son expertise en matière d'hygiène et de propreté et indique que les conditions jurisprudentielles requises pour établir le prêt de main-d'oeuvre illicite ne sont pas réunies en l'espèce.

La SHPH verse aux débats le contrat-cadre de prestations de propreté signé à l'origine avec la société SIN&STES, puis avec la société ELIOR, ainsi que le contrat particulier de prestations de propreté et souligne que la société de nettoyage dispose d'un savoir-faire spécifique.

Elle précise que son coeur de métier concerne l'hébergement et les prestations offertes à la clientèle, et non le nettoyage pour lequel elle ne disposerait d'aucun savoir-faire.

Il y a lieu en conséquence de rechercher si la prestation effectuée par la société ELIOR revêt une spécificité technique que ne possèdent pas les salariés de l'hôtel.

Il convient de relever que le contrat particulier de prestations de services conclu entre NOVOTEL d'une part et SIN&STES d'autre part renvoie à un contrat-cadre conclu entre ACCOREQUIP et SIN&STES.

Aux termes de ces contrats, il est indiqué que le prestataire dispose d'une expérience et d'un savoir-faire reconnu en matière de prestations de propreté d'hôtels et de sièges, qu'il souhaite mettre au profit du groupe ACCOR et de ses partenaires.

Cette affirmation de l'une des parties ne saurait démontrer que l'hôtel ne dispose pas d'un savoir-faire en la matière. Il convient par ailleurs de relever que la convention collective des

« HCR » qui s'applique à l'hôtel, prévoit dans sa grille de classification des emplois de femmes ou valets de chambre.

Par ailleurs, il appartient à la SHPH, qui affirme page 9 de ses écritures avoir « toujours » eu recours à un personnel extérieur, puis, page 11, ne plus assurer de prestation de propreté depuis 19 ans, de le démontrer.

A ce titre, la défenderesse produit les contrats de prestations de services susvisés, dont le plus récent concerne une prestation à compter de l'année 2008 ainsi qu'un avis de virement adressé le 22 novembre 1993 par NOVOTEL à une société ARCADE en paiement de factures du 30 novembre 1993.

Enfin, l'hôtel communique son livre d'entrées et de sorties du personnel uniquement à compter de l'année 2010.

Au vu de l'ensemble de ces documents et de l'absence de toute pièce pour la période allant du 22 novembre 1993 au mois de décembre 2007, il n'est pas établi que l'hôtel ait eu recours à une entreprise prestataire pour effectuer le nettoyage de ses chambres avant l'année 2008.

Par ailleurs, le livre d'entrées et de sorties du personnel fait apparaître pour les années 2010 et 2011 des postes de gouvernante (Mesdames Cutrone, Manaux, Monsieur Belhadj Idink), d'assistante-gouvernante (Madame Forbach, Monsieur Okana), de valet de chambre (Monsieur Dancourt).

Enfin, l'hôtel ne conteste pas avoir fait appel à ses propres salariés durant la période de grève pour effectuer les travaux de nettoyage des chambres.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, la société SHPH ne démontre ni que la spécificité de l'activité de nettoyage lui impose de faire appel à une entreprise prestataire disposant d'un savoir-faire particulier, ni qu'elle a toujours confié les prestations de nettoyage à une entreprise sous-traitante.

De plus, la société SHPH ne peut sérieusement prétendre que le nettoyage et la préparation des chambres et des parties communes ne relèvent pas du « coeur de métier » de l'hôtellerie et ne constituent pas une activité normale et permanente de l'entreprise.

Il est de principe que, pour être valable, le prêt de main d'oeuvre réalisé dans le cadre d'une prestation de services ne doit pas donner lieu à un paiement sur la base du salaire réel du salarié détaché.

Il appartient au juge de rechercher si la rémunération de la société de nettoyage prend en compte le coût de la main-d'oeuvre sans les charges financières que la société utilisatrice aurait du payer si elle avait été l'employeur direct des salariés concernés.

En l'espèce, l'hôtel fait valoir l'article 6 du contrat particulier conclu entre les deux sociétés aux termes duquel la rémunération est fixée exclusivement au nombre de chambres nettoyées et non en fonction des heures de travail, ce que confirme la société ELIOR, qui produit des factures correspondant à des prestations forfaitaires.

Cependant, il résulte des pièces versées aux débats par la demanderesse et notamment du rapport rendu par Technologia au mois de décembre 2013 ainsi que du protocole d'accord conclu au mois de février 2010 entre les syndicats CGT et FO d'une part et la société SIN&STES d'autre part, que les salariées sont payées à la chambre.

En conséquence, la facturation à la chambre par le prestataire de service correspond à la rémunération du salarié détaché et la société SIN&STES ne peut se fonder sur ce mode de calcul des prestations pour contester l'existence d'un prêt de main-d'oeuvre illicite.

Enfin, contrairement à ce que soutiennent les parties défenderesses, il résulte du contrat-cadre de prestations de propreté que les horaires des salariées sont déterminés par l'hôtel, l'article 2-3 stipulant que « *les prestations de nettoyage planifiées et programmées pour la journée débuteront pour les hôtels à 8h30 en semaine et à 10h30 le dimanche : elles devront être terminées au plus tard à 15 h à condition que les chambres aient été libérées avant 12 h et que le linge ait été livré avant 10h* ».

Au vu de l'ensemble de ces éléments, le caractère illicite du prêt de main d'oeuvre conclu entre les deux sociétés défenderesses en violation des dispositions de l'article L 8241-1 du code du travail est établi.

Selon la demanderesse, cette opération, qui tombe sous le coup du délit de marchandage, lui occasionne un préjudice en lui occasionnant une inégalité de traitement avec les salariés employés directement par l'hôtel, notamment en ce qui concerne les formations, le 1% logement, les primes d'intéressement et de participation, ...ainsi qu'au regard des dispositions conventionnelles applicables.

Cette affirmation est contestée par la SHPH, qui produit un tableau comparatif des avantages conventionnels perçus par les salariés au titre soit de la convention « HCR », soit de la convention des Entreprises de propreté, faisant apparaître des avantages plus importants pour les salariés soumis aux dispositions conventionnelles de la propreté.

Il apparaît cependant à la lecture de ce tableau, ainsi que le relève Madame Malika BELKADI, qu'il n'est pas tenu compte de la prime de treizième mois versée dans l'hôtellerie, pas plus que de la prime d'intéressement et de participation.

De plus, les salariés NOVOTEL perçoivent une indemnité nourriture de 6, 86 euros par mois, qui n'est pas versée aux salariés ELIOR, lesquels ont droit à un repas facturé 3, 51 euros.

Enfin, il est constant que la quasi totalité des salariés concernés par le contrat de prestation de services sont des femmes, issues de l'immigration.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, le préjudice invoqué est établi et il sera fait droit à la demande de dommages et intérêts formée par la salariée solidairement à l'encontre des deux sociétés défenderesses, à hauteur de la somme sollicitée, soit 20 000 euros.

- Sur les demandes au titre du 13ème mois et de l'indemnité nourriture

Il est établi que Madame Malika BELKADI n'a pas perçu ces avantages, du fait du prêt de main-d'oeuvre illicite.

Cependant, le préjudice résultant du défaut de paiement de ces primes et avantages est réparé par l'allocation de dommages et intérêts et la salariée sera déboutée de ces demandes.

- Sur la demande de «dommages et intérêts divers et non servis»

Le fondement de cette demande n'est pas suffisamment étayé et Madame Malika BELKADI en sera déboutée.

- Sur la demande de rappel de salaire au titre du temps complet

Selon les articles L 3123-14 et suivants du code du travail, le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit comportant des mentions précises définies par ce texte. Il en résulte que l'absence de contrat écrit constatant le temps partiel fait présumer que l'emploi est à temps complet et il appartient à l'employeur, qui conteste cette présomption, de rapporter la preuve d'une part qu'il s'agissait d'un emploi à temps partiel et, d'autre part, que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'était pas contraint de se tenir constamment à la disposition de l'employeur.

En l'espèce, la demanderesse fait valoir que son contrat de travail ne comporte aucune précision sur la répartition de ses heures de travail et de ses jours de repos, ce qui constitue des violations des articles susvisés et lui interdit de trouver un autre emploi à temps partiel; elle précise avoir travaillé à temps plein à de nombreuses reprises.

Elle souligne qu'elle n'est pas payée sur la base du temps de travail effectué mais à la chambre et qu'en conséquence, elle ne perçoit pas la totalité du salaire lui revenant, sur la base du temps de travail réellement effectué.

En défense, la société ELIOR conteste les affirmations relatives au lien direct entre la charge de travail et le temps de travail et souligne que les cadences de travail imposées aux salariés ont été réduites et ne sont pas excessives.

Sur l'article 8 de l'avenant au contrat de travail signé le 1er janvier 2005 par les parties ne figure aucune répartition hebdomadaire de l'horaire mensuel de 120 heures et se contente de préciser que pour connaître la répartition mensuelle, la salariée doit se référer au planning affiché.

Si l'article 9 permet à l'employeur de faire effectuer à la salariée des heures complémentaires au cours d'un même mois sous réserve d'une information trois jours avant, la société ELIOR ne justifie nullement d'une telle information.

Il est de principe qu'en l'absence de clause prévoyant la répartition des heures de travail entre les jours de la semaine et les semaines du mois, l'emploi est présumé être à temps complet et il appartient à l'employeur de démontrer que le salarié n'était pas tenu de se tenir à sa disposition et n'était pas dans l'impossibilité de prévoir son rythme de travail.

En l'espèce, la société ELIOR ne rapporte nullement la preuve qui lui incombe et il sera en conséquence fait droit à la demande de requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat à temps complet.

La société ELIOR sera donc condamnée à verser à Madame Malika BELKADI la somme de 10 769, 39 euros à titre de rappel de salaire, sur la base du décompte versé aux débats, qui n'appelle pas d'observation particulière et dans les limites de la prescription.

- Sur la demande au titre du travail dissimulé

L'article L 8223-1 du code du travail dispose qu'en cas de rupture de la relation de travail, le salarié auquel un employeur a eu recours dans les conditions de l'article L 8221-3 ou en commettant les faits prévus à l'article L 8221-5 a droit à une indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire;

Il est constant que le contrat de travail de Madame Malika BELKADI est toujours en cours et la demande sera en conséquence rejetée.

- Sur l'intervention du syndicat CGT

En application de l'article L.2132-3 du Code du travail, les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice. Ils peuvent devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

La violation des dispositions relatives tant au prêt de main-d'oeuvre qu'au travail à temps partiel cause nécessairement un préjudice direct à l'intérêt collectif de la profession.

Il convient de ce fait de condamner solidairement les deux sociétés défenderesses à payer au syndicat CGT des Hôtels de Prestige ou Economiques la somme de 300 euros correspondant au préjudice porté à l'intérêt collectif des salariés.

Les défenderesses seront condamnées à payer au syndicat CGT des Hôtels de Prestige ou Economiques la somme de 200 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

- Sur les autres demandes

Il convient d'ordonner à la société ELIOR de remettre à Madame Malika BELKADI les documents sociaux conformes à la présente décision sans que le prononcé d'une astreinte apparaisse nécessaire.

L'exécution provisoire est de droit en application de l'article R 1454-28 du code du travail s'agissant du paiement des sommes au titre des rémunérations dans la limite de neuf mois de salaire.

Aucune circonstance particulière ne justifie que l'exécution provisoire soit ordonnée pour le surplus et Madame Malika BELKADI sera déboutée de sa demande à ce titre.

Il convient de condamner solidairement les sociétés défenderesses au paiement d'une somme de 300 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile et de les débouter de leur demande à ce titre.

PAR CES MOTIFS

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

Condamne solidairement la société ELIOR SERVICES PROPRETE ET SANTE et la société HOTELIERE PARIS LES HALLES à payer à Madame Malika BELKADI les sommes de :

- 20 000, 00 euros à titre de dommages et intérêts pour prêt de main-d'oeuvre illicite et marchandage

- 300, 00 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile

Condamne la société ELIOR SERVICES PROPRETE ET SANTE à payer à Madame Malika BELKADI la somme de :

- 10 769, 39 euros à titre de rappel de salaire sur la base d'un temps plein

Ordonne à l'employeur de remettre les documents sociaux conformes à la présente décision ;

Condamne solidairement les deux sociétés défenderesses à payer au syndicat CGT des Hôtels de Prestige ou Economiques la somme de 300 euros à titre de dommages et intérêts et celle de 200 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

Rappelle les dispositions de l'article R.1454-28 du Code du travail sur l'exécution provisoire ;

Rappelle que les sommes qui ont un caractère de salaire portent intérêt au taux légal à compter de la réception par l'employeur de sa convocation devant le bureau de conciliation du Conseil de Prud'hommes et les dommages et intérêts à compter de la présente décision ;

Déboute Madame Malika BELKADI du surplus de ses demandes ;

Déboute les sociétés ELIOR SERVICES PROPLETE ET SANTE et HOTELIERE PARIS LES HALLES de leur demande sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile et les condamne aux dépens ;

LE GREFFIER CHARGÉ **COPIE CERTIFIÉE CONFORME**
DE LA MISE A DISPOSITION

Le Greffier en Chef

LA PRÉSIDENTE,

