

**REPUBLIQUE FRANCAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

COUR D'APPEL DE PARIS  
Pôle 6 – Chambre 9  
ARRET DU 11 MARS 2020

Numéro d'inscription au répertoire général : N° RG 17/13274 – N° Portalis 35L7-V-B7B-B4LNE

Décision déferée à la Cour : Jugement du 04 Octobre 2017 -Conseil de Prud'hommes –  
Formation de départage de PARIS – RG n° 14/04540

APPELANTES

Madame Z X

[...]

[...]

Représentée par Me Joyce KTORZA, avocat au barreau de PARIS, toque : B0053

Syndicat SNRT-CGT

[...]

[...]

Représentée par Me Joyce KTORZA, avocat au barreau de PARIS, toque : B0053

INTIMÉE

SA FRANCE TELEVISIONS

[...]

[...]

Représentée par Me Marie CONTENT de la SCP P D G B, avocat au barreau de PARIS,  
toque : U0001

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions des articles 786 et 907 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 18 Décembre 2019, en audience publique, les avocats ne s'y étant pas opposés, devant Mme Françoise SALOMON, présidente, chargée du rapport.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, entendu en son rapport, composée de :

Mme Françoise SALOMON, présidente de chambre

Mme Graziella HAUDUIN, présidente de chambre

Mme Séverine TECHER, vice-présidente placée

Greffier : Mme Anouk ESTAVIANNE, lors des débats

ARRÊT :

— contradictoire

— mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du Code de procédure civile.

— signé par Madame Françoise SALOMON, présidente et par Madame Anouk ESTAVIANNE, greffier à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

#### RAPPEL DES FAITS, PROCÉDURE ET PRÉTENTIONS DES PARTIES

Mme X a été engagée par la société RFO (Réseau France Outre-mer), aux droits de laquelle vient la société France Télévisions, dans le cadre d'une succession de contrats à durée déterminée à compter du 13 août 2001, en qualité de chef opérateur du son.

La salariée et le Syndicat National de Radiodiffusion et de télévision du groupe France Télévisions CGT (SNRT-CGT) ont saisi la juridiction prud'homale le 1er avril 2014 de demandes de requalification de la relation de travail en un contrat à durée indéterminée à taux plein et en paiement de diverses indemnités et primes.

Par jugement du 4 octobre 2017, le conseil de prud'hommes de Paris a, sous le bénéfice de l'exécution provisoire :

— requalifié les contrats à durée déterminée en un contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel à hauteur de 90 heures mensuelles sur un poste de chef opérateur du son, groupe 5S, niveau 16, pour un salaire brut mensuel hors prime de 1 868,26 euros,

— condamné l'employeur à payer à la salariée la somme de 20 000 euros à titre d'indemnité de requalification et celle de 2 000 euros au titre de ses frais irrépétibles,

— condamné l'employeur à payer au syndicat SNRT-CGT la somme de 1 500 euros de dommages-intérêts outre celle de 500 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile.

La salariée et le syndicat ont interjeté appel de cette décision le 23 octobre 2017.

Par conclusions transmises par voie électronique le 2 décembre 2019, la salariée et le syndicat demandent à la cour de confirmer le jugement en ce qu'il a requalifié la relation de travail en un contrat à durée indéterminée à compter du 13 août 2001, jugé que la classification de la salariée était celle de 'groupe 5S, niveau 16" et condamné l'employeur au paiement d'une somme au titre de l'article 700 du code de procédure civile, mais de l'infirmier pour le surplus et, statuant à nouveau, de :

— requalifier la relation de travail en un contrat à durée indéterminée à temps plein du 13 août 2001 jusqu'à la transmission d'un contrat à durée indéterminée à temps partiel le 16 février 2018, – fixer le

salarié mensuel de base hors accessoire de la salariée à la somme de 3 150 euros,

— condamner l'employeur au paiement des sommes suivantes :

— 30 000 euros au titre de l'indemnité prévue à l'article L.1245-2 du code du travail,

— 111 149 euros de rappel de salaires et 11 114 euros au titre des congés payés afférents,

— 19 422 euros au titre de la prime d'ancienneté et 1 942 euros au titre des congés payés afférents,

— 3 935 euros au titre de la prime de fin d'année,

— 600 euros au titre des mesures 'France Télévisions',

— requalifier le contrat à durée indéterminée à temps partiel du 16 février 2018 en un contrat à durée indéterminée à temps plein depuis l'origine et condamner l'employeur à payer en conséquence à la salariée les sommes de :

— 15 384 euros au titre de rappel de salaire pour la période de février 2018 à février 2019,

— 1 538 euros au titre des congés payés afférents,

— 80 000 euros de dommages-intérêts pour manquement à la priorité d'emploi à temps plein,

— 7 000 euros sur le fondement au titre de ses frais irrépétibles.

Par conclusions transmises le 2 décembre 2019 par voie électronique, l'employeur sollicite l'infirmité du jugement en ce qu'il a requalifié la relation de travail en un contrat à durée indéterminée à compter du 13 août 2001 et l'a condamné au paiement de sommes à verser à la salariée et au syndicat et, statuant à nouveau, de :

— dire irrecevable la demande indemnitaire de la salariée au titre d'un manquement à l'obligation de priorité sur un emploi à temps plein,

— rejeter les demandes de la salariée et du syndicat,

— subsidiairement, si la requalification de la relation de travail en un contrat à durée indéterminée était retenue, confirmer le jugement en ce qu'il a retenu l'existence d'un contrat

à durée indéterminée à temps partiel et a débouté la salariée de ses demandes de rappel de prime d'ancienneté et congés payés afférents, prime de fin d'année et mesures France Télévisions, réduire à 1 868,22 euros le montant de l'indemnité de requalification et rejeter le surplus des demandes de la salariée,

— très subsidiairement si la cour jugeait que la salariée peut cumuler les accessoires de salaire des permanents avec sa rémunération d'intermittent, réduire les montants réclamés à 10 935,03 euros à titre de rappel de prime d'ancienneté, 2 162,40 euros à titre de rappel de prime de fin d'année et 311,40 euros au titre des mesures France Télévisions,

— condamner la salariée et le syndicat à lui verser respectivement 7 000 et 2 000 euros au titre de ses frais irrépétibles.

La clôture de l'instruction est intervenue le 3 décembre 2019 et l'affaire a été plaidée le 18 décembre.

### MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur la demande de requalification des contrats à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée

L'employeur soulève la prescription de toute contestation relative au formalisme des contrats pour ceux conclus avant le 1er avril 2012.

Aux termes de l'article L.1471-1 du code du travail, toute action portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit. Il en résulte que le délai de prescription d'une action en requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée court à compter du terme du dernier contrat à durée déterminée, sauf dans l'hypothèse où cette action est fondée sur l'absence d'une mention au contrat susceptible d'entraîner sa requalification, le point de départ étant alors constitué de la conclusion de ce contrat.

Tel n'est pas le cas en l'espèce, la salariée sollicitant la requalification des contrats à durée déterminée pour un motif de fond tenant au fait qu'elle aurait pourvu un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Le point de départ du délai de prescription est donc constitué par le terme du dernier contrat à durée déterminée et la demande est recevable pour l'ensemble de la relation contractuelle.

Il résulte de l'article L.1242-12 du code du travail que le contrat à durée déterminée est établi par écrit et comporte la définition précise du motif de son recours. La méconnaissance de cette disposition est sanctionnée par l'article L.1245-1 de ce code par la requalification du contrat à durée déterminée en un contrat de travail à durée indéterminée.

En l'espèce, alors que la salariée justifie par la production de ses bulletins de paie que la relation de travail a débuté en 2001, l'employeur ne verse, à l'exception d'un unique contrat pour la période du 24 mars au 6 avril 2003, aucun contrat de travail pour la période antérieure à 2008.

Le jugement sera dès lors confirmé en ce qu'il a requalifié la relation contractuelle en un contrat à durée indéterminée à compter du 13 août 2001.

En vertu de l'article L.1245-2 du code du travail, en cas de requalification de contrats à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée, il est alloué au salarié une indemnité ne pouvant être inférieure à un mois de salaire.

La cour retient que le préjudice de la salariée sera suffisamment réparé par l'octroi de la somme de 5 000 euros, par infirmation du jugement sur le quantum.

Sur la demande de requalification à temps plein avant la transmission du contrat à durée indéterminée à temps partiel

En application de l'article L.3121-14 du code du travail dans sa rédaction applicable aux faits de la cause, l'absence de contrat écrit fait présumer que l'emploi est à temps complet et il incombe à l'employeur, qui conteste cette présomption, de rapporter la preuve, d'une part, qu'il s'agissait d'un emploi à temps partiel, 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 tenu de se tenir constamment à sa disposition.

L'employeur n'offrant pas de démontrer la durée exacte de travail, la cour retient que la relation de travail doit être requalifiée en un temps plein, par infirmation du jugement.

Concernant les périodes interstitielles entre deux contrats, le salarié engagé dans le cadre de plusieurs contrats à durée déterminée non successifs, ultérieurement requalifiés en un contrat à durée indéterminée, ne peut prétendre à un rappel de salaire au titre des périodes non travaillées séparant chaque contrat que s'il justifie s'être tenu à la disposition de l'employeur pendant ces périodes interstitielles.

En l'espèce, la salariée soutient n'avoir pas eu d'autre employeur et s'être tenue constamment à la disposition de l'employeur.

Les bulletins de salaire produits révèlent toutefois l'existence de périodes non travaillées, parfois pour une durée assez longue, comme tel est le cas par exemple entre le 6 et le 26 janvier 2016, le 28 octobre et le 24 novembre 2016, ou encore le 26 janvier et le 20 février 2017.

La cour retient que, nonobstant l'absence d'autre employeur, la salariée ne justifie pas s'être tenue à disposition constante de l'employeur et confirme en conséquence le jugement en ce qu'il a rejeté sa demande au titre des périodes interstitielles.

La salariée revendique un rappel de salaire à hauteur de 111 149 euros et les congés payés afférents résultant de la différence entre ce qu'elle a effectivement perçu de l'entreprise et le salaire correspondant à un temps plein, pour la période non prescrite.

Cependant, les bulletins de salaire produits démontrent que, pour la période d'avril 2011 à janvier 2018 concernée, la salariée, lorsqu'elle travaillait, effectuait toujours à minima un temps complet et très fréquemment des heures supplémentaires. La salariée ne pouvant en outre prétendre au paiement des périodes interstitielles, la cour retient que la requalification

en un contrat à temps plein n'ouvre pas droit à rappel de salaire et confirme le jugement en ce qu'il a débouté la salariée de sa demande à ce titre.

Sur la demande de requalification du contrat à durée indéterminée du 16 février 2018 en un contrat à taux plein

L'article L.3123-6 du code du travail prévoit que le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit qui mentionne, notamment, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois et les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification.

Le contrat à durée indéterminée à temps partiel conclu le 16 février 2018 entre les parties prévoit une durée mensuelle de travail de 90 heures, répartie de la manière suivante entre les différentes semaines :

— semaine 1 : 24 heures

— semaine 2 : 21 heures

— semaine 3 : 24 heures

— semaine 4 : 21 heures

Il précise que les jours de travail ainsi que les horaires de travail du salarié à l'intérieur de chaque semaine lui seront communiqués par affichage des tableaux de service, le vendredi précédant la semaine de travail considérée au plus tard à 17 heures.

Une modification de la durée de travail peut intervenir dans les cas suivants : pallier l'absence d'un ou plusieurs salariés du service, faire face à un accroissement temporaire d'activité, répondre aux exigences des antennes et de l'actualité, garantir la continuité de l'activité, accomplir des tâches exceptionnelles dans un délai déterminé, formation.

Dans ces cas, la modification de la répartition de la durée du travail sera portée à la connaissance du

contractant sept jours avant la date à laquelle elle doit avoir lieu. Ce délai peut être réduit à trois jours ouvrés.

En mentionnant la répartition de la durée du travail entre les semaines du mois et en précisant les modalités de modification éventuelle de cette répartition, le contrat satisfait au formalisme prévu à l'article L.3123-6 précité. Le délai de prévenance de 7 jours, pouvant être réduit à 3, invoqué par la salariée concerne la modification de la répartition de la durée du travail entre les semaines et non l'affichage des tableaux de service.

La cour rejette la demande, nouvelle en cause d'appel, de requalification du contrat à durée indéterminée à temps partiel du 16 février 2018 en un contrat à taux plein et les demandes de rappel de salaire subséquentes.

Sur la demande de dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de priorité sur un emploi à temps plein

L'intimée soulève l'irrecevabilité de cette demande qui n'a pas été présentée dans les premières conclusions de l'appelante.

Si l'article 910-4 du code de procédure civile dispose qu'à peine d'irrecevabilité soulevée d'office, les parties doivent présenter, dès leurs premières conclusions, l'ensemble de leurs prétentions sur le fond, il précise toutefois en son second alinéa que demeurent recevables les conclusions destinées à faire juger les questions nées postérieurement aux premières conclusions, de l'intervention d'un tiers ou de la survenance ou de la révélation d'un fait.

En l'espèce, les premières conclusions de l'appelante sont en date du 22 janvier 2018 alors qu'elle justifie que Mme Y a alerté l'employeur sur sa priorité d'embauche relativement à un poste de chef opérateur du son/mixeur publié le 5 février.

Cette demande, qui figure dans son deuxième jeu de conclusions, est donc recevable.

Le préjudice subi par la salariée, laquelle a bénéficié d'un temps plein à compter de mars 2019, sera suffisamment réparé par l'octroi de 5 000 euros.

Sur les demandes en paiement d'accessoires de rémunération

La salariée sollicite le versement des primes et compléments de salaire qu'elle aurait perçus si elle avait été embauchée en contrat à durée indéterminée dès l'origine.

L'employeur s'y oppose en faisant valoir qu'en application de l'accord collectif conclu par l'association des employeurs du service public de l'audiovisuel (AESPA), la rémunération de la salariée était majorée de 30%.

Cependant, la salariée établit que cet accord n'était plus applicable à compter de 2009, l'AESPA ayant été dissoute.

Elle est dès lors fondée à réclamer un rappel de prime d'ancienneté, de prime de fin d'année et des mesures France Télévisions pour la période non prescrite, à proportion toutefois des périodes travaillées, la cour n'ayant pas fait droit à sa demande au titre des périodes interstitielles.

Au vu du tableau produit par l'employeur, la cour alloue à la salariée, par infirmation du jugement, les sommes de 10 935,03 euros à titre de rappel de prime d'ancienneté, de 2 162,40 euros à titre de rappel de prime de fin d'année et de 311,40 euros au titre des mesures France Télévisions.

La rémunération à prendre en considération, pour le calcul de l'indemnité de congés payés, est la rémunération totale du salarié, incluant les primes et indemnités versées en complément du salaire si elles sont versées en contrepartie ou à l'occasion du travail, ce qui inclut les primes d'ancienneté. En conséquence, la cour condamne l'employeur au paiement de 1 093,50 euros au titre des congés payés afférents à la prime d'ancienneté.

Sur la demande de France Télévisions d'infirmation du jugement en ce qu'il l'a condamnée au paiement de dommages-intérêts et d'une somme au titre des frais irrépétibles au syndicat SNTR-CGT

La cour constate qu'elle n'est saisie d'aucune demande régulièrement formée par le syndicat en appel et infirme en conséquence le jugement en ce qu'il a accueilli ces demandes indemnitaires.

Sur les autres demandes

Il est rappelé que les créances salariales portent intérêts au taux légal à compter de la date de réception de la convocation de l'employeur devant le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes et les créances indemnitaires à compter du jugement pour les dispositions confirmées et de l'arrêt pour le surplus.

En application de l'article 1343-2 du code civil, les intérêts échus produisent intérêts à compter du premier jour de la demande expressément présentée en première instance, dès lors qu'ils sont dus pour au moins une année entière.

L'équité commande d'allouer à la salariée la somme de 1 000 euros supplémentaire au titre de ses frais irrépétibles.

L'employeur, qui succombe, supportera les dépens d'appel.

PAR CES MOTIFS

La Cour,

Confirme le jugement sauf en ce qu'il a rejeté la demande de requalification de la relation de travail de Mme X avec France Télévisions en temps complet, débouté Mme X de ses demandes en rappel de primes et condamné France Télévisions à payer à Mme X la somme de 20 000 euros à titre d'indemnité de requalification et au syndicat SNRT-CGT la somme de 1 500 euros de dommages-intérêts et celle de 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

Statuant à nouveau des chefs infirmés et y ajoutant :

Requalifie la relation de travail de Mme X en un contrat à durée indéterminée à temps complet à compter du 13 août 2001 ;

Déclare recevable la demande de dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de priorité sur un emploi à temps plein formée par Mme X ;

Condamne France Télévisions à payer à Mme X les sommes suivantes :

- 5 000 euros à titre d'indemnité de requalification ;
- 5 000 euros de dommages-intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de priorité sur un emploi à temps plein ;
- 10 935,03 euros à titre de rappel de prime d'ancienneté,
- 1 093,50 euros au titre des congés payés afférents ;

- 2 162,40 euros à titre de rappel de prime de fin d'année ;
- 311,40 euros au titre des mesures France Télévisions ;
- 1 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

Déboute les parties du surplus de leurs demandes ;

Rappelle que les créances salariales portent intérêts au taux légal à compter de la date de réception de la convocation de l'employeur devant le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes les créances indemnitaires à compter du jugement pour les dispositions confirmées et de l'arrêt pour le surplus ;

Ordonne la capitalisation des intérêts dans les conditions de l'article 1343-2 du code civil ;

Condamne France Télévisions aux dépens d'appel.

LE GREFFIER LA PRÉSIDENTE