

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**  
**AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

COUR D'APPEL DE PARIS  
Pôle 6 - Chambre 3  
ARRÊT DU 15 février 2011  
(n° 14 , 6 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : S 09/08312  
Décision déferée à la cour : jugement rendu le 19 mai 2009 par le conseil de prud'hommes de Paris section des activités diverses RG n° 08/15046

**APPELANT**

M. Patrick GEORGE  
6 Place des Bouleaux  
94200 IVRY SUR SEINE  
comparant en personne, assisté de Me Michel HENRY, avocat au barreau de PARIS,  
toque : P 99

**INTIMÉE**

SOCIÉTÉ FRANCE TÉLÉVISIONS venant aux droits de la S.N.T. FRANCE 3  
7 esplanade Henry de France  
75907 PARIS CEDEX 15

Représentée par Me Halima ABBAS TOUAZI, avocat au barreau de PARIS, toque : E 208

**COMPOSITION DE LA COUR :**

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 15 juin 2010, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Mme Elisabeth PANTHOU-RENARD, présidente et Mme Michèle MARTINEZ, conseillère, chargées d'instruire l'affaire. Ces magistrats ont rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la cour, composée de :

Mme Elisabeth PANTHOU-RENARD, présidente  
Mme Michèle MARTINEZ, conseillère  
Mme Marthe-Elisabeth OPPELT-REVENEAU, conseillère  
Greffier : Monsieur Eddy VITALIS, lors des débats

**ARRÊT :**

- CONTRADICTOIRE

- prononcé par mise à disposition 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 Mme Elisabeth PANTHOU-RENARD, présidente, et par M. Eddy VITALIS, greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

## FAITS ET PROCEDURE

M.Patrick George a travaillé pour la société France 3, aux droits de laquelle se trouve la société France télévisions, à compter du 1er juin 1983, en qualité de chef opérateur du son-vidéo, dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée successifs. Le 17 décembre 2008, M. George, sollicitant la requalification de ces contrats de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, a saisi le conseil de prud'hommes de Paris. La société France télévisions a cessé de faire appel à M. George à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée expirant le 5 avril 2009.

Les demandes de M. George devant le conseil de prud'hommes tendaient en dernier lieu à la requalification des relations contractuelles en contrat de travail à durée indéterminée, au paiement d'une indemnité de requalification, de rappels de salaire depuis janvier 2004, des congés payés afférents et d'une allocation de procédure.

Par jugement du 19 mai 2009, le conseil de prud'hommes a débouté de toutes ses demandes M. George, lequel a fait appel. M. George demande à la cour d'infirmer le jugement et :

- de requalifier les contrats de travail à durée déterminée successifs en contrat à durée indéterminée à temps plein,
- de condamner la société France télévisions à lui payer :
  - 7 920,52 euros à titre d'indemnité de requalification,
  - 132 960,80 euros à titre de rappel de salaire et congés payés afférents,
- d'ordonner la poursuite du contrat de travail à durée indéterminée entre lui et la société France télévisions en qualité de technicien supérieur en électronique groupe B21-1 N8 à plein temps, sous astreinte,
- subsidiairement, si la société France télévisions refuse sa réintégration, de la condamner à lui payer :
  - 30 369 euros à titre d'indemnité légale de licenciement,
  - 11 880 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
  - 1 188 euros au titre des congés payés afférents,
  - 95 044 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- de condamner la société France télévisions à lui payer 3 000 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile.

La société France télévisions conclut à la confirmation du jugement et à l'entier débouté de M. George. Subsidiairement, elle s'oppose à la réintégration du salarié, les relations contractuelles ayant pris fin le 5 avril 2009, et soutient que sa condamnation ne saurait excéder :

- 1 753 euros à titre d'indemnité de requalification,
- 5 259 euros au titre de l'indemnité de préavis et 525,90 euros au titre des congés payés afférents,
- 13 439,46 euros à titre d'indemnité de licenciement,
- 6 299 à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Très subsidiairement, elle sollicite la limitation du rappel de salaire à 2 086,82 euros.

Pour plus ample exposé de la procédure et des prétentions des parties, la cour se réfère à leurs conclusions visées par le greffier, reprises et complétées lors de l'audience.

## MOTIFS DE LA DECISION

### Sur la requalification

Selon l'article L.1242-1 du Code du travail, un contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

L'article L.1242-2 du même code dispose que, sous réserve des contrats spéciaux prévus à l'article L.1242-3, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cinq cas qu'il énumère, parmi lesquels figurent le remplacement d'un salarié (1°), l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise (2°) et les emplois saisonniers ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif étendu, il est d'usage de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois (3°).

Au terme de l'article L.1242-12 du Code du travail, le contrat de travail à durée déterminée est établi par écrit et comporte la définition précise de son motif, et notamment les mentions énumérées par ce texte ; à défaut, il est réputé être conclu pour une durée indéterminée.

Selon l'article L.1245-1 du Code du travail, est réputé à durée indéterminée tout contrat conclu en méconnaissance des dispositions des articles L.1242-1 à L.1242-4, L.1242-6 à L.1242-8, L.1242-12 alinéa 1, L.1243-11 alinéa 1, L.1243-13, L.1244-3 et L.1244-4.

Alors que l'employeur reconnaît que le salarié a travaillé pour lui à compter de 1983 dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée, il n'est versé aux débats aucun contrat de travail écrit signé entre les parties pour la période antérieure à janvier 2004.

L'exemplaire du premier contrat de travail à durée déterminée produit, qui concerne la période du 8 au 9 janvier 2004, ne porte pas la signature de M. George et il en est de même de nombreux contrats ultérieurs.

En application de textes visés ci-dessus, en l'absence d'écrit ou de signature, situations assimilables, le contrat de travail est réputé à durée indéterminée.

Les contrats de travail à durée déterminée écrits fournis pour la période de janvier 2004 jusqu'à la fin des relations entre les parties portent l'intitulé 'Contrat de travail à durée déterminée d'intermittent technique' et concernent l'emploi de chef opérateur du son-vidéo. Ils se présentent quasiment tous sous la même forme ou sous une forme similaire. A la rubrique 'Motif du recours à l'emploi à durée déterminée', ils indiquent qu'ils ont été conclus, soit pour le remplacement d'un salarié nommément désigné (en congé maladie, congés payés, récupération, maternité, détachement...), soit pour 'renfort intermittent', cette expression devant s'entendre comme un surcroît temporaire d'activité. Il n'est mentionné expressément dans aucun d'entre eux qu'il s'agit de contrats de travail à durée déterminée d'usage dans le secteur d'activité considéré, mais tous, jusqu'en 2009, portent la mention, en plus de l'un des motifs ci-dessus, que le contrat est conclu en application 'Des articles L.122-1 (L.1242-1) du Code du travail, de l'article I.1.2.1.B de la convention collective de la communication

et de la production audiovisuelles, du protocole d'accord du 30/06/1983 relatif aux dispositions transitoires applicables à certains salariés dotés de contrats à durée déterminée, ainsi que de l'accord salarial du 28/02/2000 concernant les intermittents techniques employés par les sociétés du service public de l'audiovisuel', textes essentiellement relatifs au contrat de travail à durée déterminée d'usage.

Cette 'double' motivation, dont l'une par seule référence à des textes, introduit une imprécision contraire à l'obligation légale d'énonciation d'un motif précis. Dès lors, en application des textes précités, les contrats considérés sont de plus fort réputés être conclus pour une durée indéterminée. Ainsi qu'il a été dit ci-dessus un contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Cette restriction inclut les emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif étendu, il est d'usage de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois, et pour lesquels il convient de vérifier si le recours à des contrats successifs est justifié par des raisons objectives, qui s'entendent de l'existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi.

Il a été conclu entre les parties depuis l'origine des relations contractuelles, c'est-à-dire sur plus de 26 années, plus de 750 contrats de travail à durée déterminée successifs, pour des durées de un jour à un mois.

Il ressort des pièces produites, spécialement des contrats et des bulletins de salaire, que, pendant plus de vingt six ans, quel que soit le motif de recours au contrat à durée déterminée M. George a en réalité rempli des fonctions identiques et perçu le même salaire pour des durées très limitées mais répétées à intervalles relativement brefs. Pour la période considérée M. George n'était pas le seul chef opérateur du son-vidéo auquel la société France 3 a eu recours en contrat de travail à durée déterminée, ce qui témoigne d'un besoin structurel permanent de main d'oeuvre de cette sorte.

Il s'ensuit que l'emploi occupé par M. George n'était pas de nature temporaire mais était lié durablement à l'activité normale et permanente de l'entreprise et que les contrats successifs intervenus entre les parties relevaient de la même relation de travail à durée indéterminée.

A ce titre aussi, il y a lieu à requalification des relations contractuelles en contrat de travail à durée indéterminée.

Le jugement sera infirmé.

Sur la durée du travail

Selon l'article 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 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, 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 tenu de se tenir constamment à la disposition de l'employeur.

Il ressort des contrats à durée déterminée et des bulletins de salaire produits, dont les mentions à cet égard ne sont pas contestées, que, dans les faits, la durée du travail effectué par M. George a été variable et constamment inférieure à la durée légale du travail, de sorte que, pendant la période considérée le salarié a travaillé à temps partiel pour la société France 3. Il résulte des pièces produites et des débats que les planifications des personnels nécessaires pour garantir la continuité du service à France 3 étaient généralement réalisées d'une semaine sur l'autre par un tableau prévisionnel. Les salariés employés à temps partiel pouvaient donc prévoir quel serait leur emploi du temps. Aucune clause d'exclusivité ne les liait à l'entreprise, ils pouvaient refuser les contrats qui leur étaient proposés et n'étaient pas obligés de déférer à un appel de l'employeur pour une intervention ne figurant pas au planning. M. George n'était pas le seul chef opérateur du son-vidéo auquel France 3 avait recours à temps partiel. Le salarié pouvait donc prévoir à quel rythme il devait travailler.

En l'absence de production de ses déclarations de revenus, les pièces du dossier et les circonstances de l'espèce, notamment le fait que son taux d'emploi par la société France 3 par rapport à un temps plein n'a pas excédé 69% depuis 2001 et 58% si on se réfère aux cinq dernières années, indiquent que M. George a travaillé simultanément pour d'autres employeurs.

Dans ces conditions, il est suffisamment établi que les relations de travail liant M. George à France 3 étaient à temps partiel.

#### Sur la rupture

La société France 3 a cessé de fournir du travail à M. George après le 5 avril 2009 et ainsi mis fin aux relations de travail au seul motif de l'arrivée du terme du dernier contrat improprement qualifié par elle de contrat de travail à durée déterminée.

Cette rupture à l'initiative de l'employeur s'analyse comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse et ouvre droit au profit du salarié au paiement des indemnités de rupture et à des dommages et intérêts. M. George ne peut solliciter la poursuite d'un contrat de travail rompu. La société France télévisions indique qu'elle n'entend pas le réintégrer et il ne se trouve pas dans l'un des cas où la réintégration peut être imposée à l'employeur en vertu d'une disposition légale. La demande de M. George tendant à la poursuite des relations contractuelles dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée doit, par conséquent, être rejetée.

#### Sur le rappel de salaire pour les années 2004 à 2010

La demande de rappel de salaire de M. George correspond à la différence entre le salaire d'un temps plein et le salaire perçu jusqu'en avril 2009 et au montant du salaire à temps plein pour la période postérieure.

Dans la mesure où il a été dit ci-dessus que le contrat de travail était à temps partiel et que le contrat de travail a été rompu le 5 avril 2009, M. George doit être débouté de ce chef de demande.

### Sur l'indemnité de requalification

Au terme de l'article L.1245-2 alinéa 2 du Code du travail, si le juge fait droit à la demande du salarié tendant à la requalification de son contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, il doit lui accorder une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire. Cette indemnité de requalification ne peut être inférieure au dernier salaire mensuel perçu avant la saisine de la juridiction.

En l'espèce, il s'agit du salaire de mars 2009, soit 1 764 euros, ce montant étant corroboré par la moyenne mensuelle des salaires perçus pour l'année 2008 (1 705 euros).

Il sera alloué, compte tenu des circonstances de l'espèce telles qu'elles résultent des pièces produites et des débats et de l'ancienneté du salarié, une indemnité de 2 500 euros à M. George.

### Sur les indemnités relatives à la rupture

Eu égard à l'ancienneté du salarié au moment de la rupture, au montant de son salaire et conformément aux dispositions légales qui lui sont applicables, la société France télévisions sera condamnée à payer à M. George les sommes de 13 524 euros à titre d'indemnité légale de licenciement, 5 292 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis et 529,20 euros au titre des congés payés afférents.

Compte tenu de l'effectif de l'entreprise, des circonstances de la rupture, du montant de la rémunération versée au salarié, de son âge, de son ancienneté, de sa capacité à trouver un nouvel emploi eu égard à sa formation et à son expérience professionnelle et des conséquences du licenciement à son égard, tels qu'ils résultent des pièces et des explications fournies, la cour est en mesure d'allouer à M. George, en application de l'article L.1235-3 du Code du travail, une somme de 45 000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La société France télévisions sera condamnée à lui payer cette somme.

Il y a lieu, conformément aux dispositions de l'article L.1235-4 du Code du travail, de condamner l'employeur à rembourser à l'organisme concerné les indemnités de chômage payées au salarié à compter du jour de son licenciement dans la limite de six mois.

### Sur les frais irrépétibles

Les conditions d'application de l'article 700 du Code de procédure civile sont réunies. Il convient d'allouer à M. George une somme de 2 500 euros à ce titre.

PAR CES MOTIFS

LA COUR

Infirme le jugement déféré ;

Statuant à nouveau et ajoutant,

Requalifie les relations de travail entre les parties en contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel ;

Condamne la société France télévisions à payer à M. George :

- 2 500 euros à titre d'indemnité de requalification,
- 13 524 euros à titre d'indemnité légale de licenciement,
- 5 292 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
- 529,20 euros au titre des congés payés afférents,
- 45 000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 2 500 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile ;

Déboute M. George du surplus de ses demandes, en particulier de celles relatives au temps complet, à la poursuite du contrat de travail et au rappel de salaire ;

Ordonne le remboursement par la société France télévisions à Pôle Emploi des indemnités de chômage payées à M. George à la suite de son licenciement, dans la limite de six mois ;

Condamne la société France télévisions aux dépens de première instance et d'appel.

LE GREFFIER  
LA PRÉSIDENTE