

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE PARIS
Pôle 6 - Chambre 5
ARRÊT DU 29 Septembre 2011
(n° 7 , 9 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : S 09/10449 et 09/11537 JONCTION
Décision déferée à la Cour : jugement rendu le 13 Novembre 2009 par le conseil de prud'hommes de PARIS - Section ACTIVITÉS DIVERSES - RG n° 08/05671

APPELANT ET INTIME

Syndicat SNRT-CGT DU GROUPE FRANCE TÉLÉVISIONS
7 esplanade Henri de France
75015 PARIS

Représentée par Me Joyce KTORZA, avocat au barreau de PARIS, toque : B0053 substitué par Me Sophie MISIRACA, avocat au barreau de PARIS, toque : B 53
En présence de M. Pierre MOUCHEL en vertu d'un pouvoir spécial

INTIMEE ET APPELANTE INCIDENTE

Société FRANCE TÉLÉVISIONS
7 esplanade Henri de France
75907 PARIS CEDEX 15

Représentée par Me Halima ABBAS TOUAZI, avocat au barreau de PARIS, toque : E0208

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 23 Juin 2011, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Madame Françoise FROMENT, Présidente, chargé d'instruire l'affaire. Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, composée de :

Mme Françoise FROMENT, président

Mme Marthe-Elisabeth OPPELT-REVENEAU, conseiller

M. Julien SENEL, Vice-Président placé sur ordonnance du Premier Président en date du 18 mars 2011

Greffier : Mademoiselle Sandrine CAYRE, 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 Françoise FROMENT, Président et par Mme Violaine GAILLOU, Greffier à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

FAITS ET PROCEDURE

Depuis le 18 avril 2001, suivant des contrats à durée déterminée, Mme Odile L. a été engagée comme maquilleuse par la société nationale France 3, absorbée par la suite par la Société France Télévisions dans le cadre de la loi du 5 mars 2009. Elle est toujours en poste et bénéficie depuis le 1er décembre 2009 d'un contrat à durée indéterminée.

L'entreprise compte plus de 10 salariés.

La relation de travail est régie par les dispositions de la convention collective de la communication et de la production audiovisuelles, outre d'autres accords collectifs d'entreprise. Le Syndicat SNRT-CGT France 3, agissant sur le fondement de l'article L1247-1 du code du travail permettant aux organisations syndicales d'exercer en justice l'action visant à la requalification d'une telle collaboration en contrat à durée indéterminée, a, le 21 mai 2008, saisi le conseil des prud'Hommes de Paris aux fins de la requalification de la relation de travail de Mme Odile L., de sa classification à un niveau plus élevé que celui pratiqué, et de rappel d'indemnités, de primes d'ancienneté, et de primes de fin d'année, outre une indemnité en application de l'article 700 du code de procédure civile, le tout avec exécution provisoire.

Par jugement en date du 13 novembre 2009, le conseil des prud'Hommes, dans sa formation de départage, a requalifié la relation de travail entre Mme Odile L. et la société France Télévision en contrat à durée indéterminée à compter du 18 avril 2001 à temps partiel à hauteur de 56% d'un temps complet, dit qu'à la date du 1er décembre 2008, Mme Odile L. devait être classée en B11 niveau de classification 4 avec un salaire mensuel brut d'un montant de 953,34 € outre la prime d'ancienneté et la prime de fin d'année telle que calculée conformément au jugement. Le conseil a, en outre, condamné la société France Télévision à payer à Mme Odile L. les sommes suivantes :

- 3 491,36 € au titre de la prime d'ancienneté
- 11 392 € au titre de la prime de fin d'année
- 1 746,70 € au titre du complément de la prime de fin d'année
- 2 500 € à titre d'indemnité de requalification
- 1 800 € en application de l'article 700 du code de procédure civile.

Le conseil a débouté Mme Odile L. pour le surplus, ordonné l'exécution provisoire et condamné la société France Télévision aux dépens.

Le Syndicat SNRT-CGT France 3 a régulièrement fait appel de cette décision dont il sollicite la confirmation partielle, en ses dispositions relatives à la requalification en contrat à durée indéterminée, au rappel de prime de fin d'année, à l'article 700 du code de procédure civile. Il demande l'infirmité de ses dispositions.

Il sollicite en conséquence de la cour qu'elle dise que le contrat de travail de Mme Odile L. est à temps complet, que la salariée doit bénéficier de la qualification 'Chef maquilleuse' à l'indice B11 N6 à compter du 18 avril 2001. Il demande de voir la société France Télévision condamné à payer à Mme Odile L. les sommes suivantes, outre les dépens :

- 30 000 € en application de l'article L1245-2 du code du travail
- 70 063 € à titre de rappel de salaire de qualification et de prime d'ancienneté (juin 2003-décembre 2010)
- 5 422 € à titre de rappel de supplément familial (juin 2003-novembre 2009)

- 10 000 € en application de l'article 700 du code de procédure civile.

Cette procédure d'appel a été enregistrée sous le numéro RG 09/10 449.

La société France Télévision a également fait régulièrement appel de cette même décision dont elle sollicite l'infirmité. Elle conclut, en conséquence au débouté de Mme L.. Subsidièrement, elle demande de voir confirmer la décision déferée en ce qui concerne le quantum de l'indemnité de requalification, le taux d'emploi de 56%, la classification de Mme Odile L. au niveau B11-0 N4, en vertu de l'avancement garanti par la convention collective, de voir limiter à 2 200,60 € le montant alloué au titre de la prime d'ancienneté, à 8 549,57 € celui de la prime de fin d'année, et à 1 092,08 € celui de la prime de fin d'année sur la base d'un temps partiel. Très subsidiairement, elle demande à ce que la cour renvoie les parties à faire les comptes dans les termes qui seront fixés par l'arrêt à intervenir.

Cette procédure a été enregistrée sous le numéro RG 09/11 537.

Pour plus ample exposé de la procédure et des prétentions des parties, la cour se réfère à leurs conclusions visées par le greffier le 23 juin 2011, reprises et complétées par les parties à l'audience.

MOTIVATION

- Sur la jonction des procédures

Compte-tenu de ce que les deux procédures enregistrées sous les numéros RG 09/10 449 et 09/11 537 concernent toutes deux des appels contre le même jugement, il convient, dans le souci d'une bonne administration de la justice, d'en ordonner la jonction.

- Sur la demande de requalification et la durée du travail

Mme Odile L. explique, au soutien de sa demande qu'elle a été soumise pendant 8 années à des contrats de travail à durée déterminée, de 'remplacement' ou de 'renfort', par la société France Télévision qui, selon elle, se sert, à hauteur de 25% des effectifs (représentant environ 10 000 salariés), de ces contrats précaires comme mode de gestion de son personnel, pour pourvoir durablement un emploi permanent, obtenant ainsi plus de flexibilité, ce qui lui permet d'une part d'imposer à ces salariés précaires des conditions de travail difficiles, qu'ils ne peuvent refuser sauf à en subir la sanction ou l'exclusion des plannings, d'autre part de pouvoir licencier ce personnel sans s'astreindre à respecter la procédure de licenciement et sans avoir à régler des indemnités quelconques. Elle ajoute que, pour ce faire, la société France Télévision a mis au point, depuis 1995, des outils informatiques performants et notamment un logiciel de gestion du personnel (Antares), des tableaux de bord dits 'tableau masse salariale et un document constituant un mode d'emploi de la gestion de précaires intitulé 'vademecum'.

Le Syndicat précise que le logiciel Antares permet une gestion rigoureuse permettant à l'employeur de limiter le risque de requalification judiciaire en interdisant la reconduction du contrat de travail à durée déterminée au-delà de 140 jours d'emploi au cours de l'année précédente, seuil à partir duquel la convention collective prévoit la requalification en contrat à durée indéterminée : le salarié approchant ce seuil sera 'mis à pied' puis repris après un certain délai. De même, il précise que le logiciel Antares permet également de calculer des périodes

de carences entre deux contrats de travail à durée déterminée, ce qui permet de donner l'illusion de recours temporaires. Il ajoute que les états de synthèse 'tableau masse salariale' permettent de suivre l'état des effectifs, et notamment les absences des collaborateurs et de pourvoir à leur remplacement, notamment par du personnel précaire, avec un mécanisme d'alerte concernant les salariés approchant du seuil des 140 jours. Il en déduit que le recours systématique sur plusieurs années aux contrats de remplacement ou de renfort par un même salarié est donc délibéré de la part de l'employeur.

Enfin, il précise que le 'vademecum' a pour objet de déterminer à l'attention des services RH au siège et en région, les règles applicables à la collaboration des précaires, en les alertant sur le risque de requalification du contrat de travail à durée déterminée et les invitant à créer des périodes de carences après deux contrats fondés sur le surcroît temporaire d'activité. Il ajoute que pour les contrats de remplacement la carence n'est pas imposée mais conseillée pour éviter le 'risque de permanentisation'.

Il ajoute qu'alertée, l'inspection du travail a rendu des rapports accablants pour France 3 alors que ce système est généralisé à toutes les antennes de la chaîne, dans tous ses établissements qu'il s'agisse du siège ou des directions régionales et qu'il est toujours en cours, ce en dépit des nombreuses condamnations judiciaires intervenues et de ce que la société France Télévision a elle-même reconnu dans une note du 27 février 2009 l'irrégularité de ses pratiques.

Le Syndicat souligne que Mme Odile L. est la parfaite illustration de ces artifices contractuels pour précariser son personnel alors qu'elle occupe depuis 8 ans, un poste n'ayant aucun caractère temporaire et qui bien au contraire est lié à la pérennité même de l'antenne. Il précise que depuis son engagement, en avril 2001, Mme Odile L. occupe, de manière régulière et permanente, au sein de France 3 le même poste de maquilleuse, au sein du même service, en l'occurrence le centre de fabrication de l'antenne France 3 Aquitaine à Bordeaux. Elle a en charge d'assurer le maquillage, les raccords et les démaquillages des différents intervenants aux émissions quelles qu'elles soient, et pourvoit ainsi aux besoins normaux, permanents et prévisibles de l'entreprise, liées notamment à la gestion habituelle des congés et autres absences des autres salariés, comme en témoigne notamment pour France 3 Aquitaine le fait que pour la seule année 2007, 400 jours de travail de maquilleuse ont été accomplis par des salariés en contrat de travail à durée déterminée.

Outre le fait qu'il relève une irrégularité de forme tenant à l'absence d'écrit pourtant exigé par les articles L 1242-12 et L1242-13 du code du travail, le Syndicat ajoute, en s'appuyant sur les articles L1242-1, 2 et 12, ainsi que sur la jurisprudence intervenue en matière de remplacement, que compte tenu de la nature pérenne de son emploi lié à toute la production, les fonctions de maquilleuse figurent dans la nomenclature des emplois établis par la convention collective applicable comme devant être pourvus par un contrat à durée indéterminée. Il ajoute que le 'renfort intermittent' visé dans certains des contrats de travail à durée déterminée en cause ne constitue pas un motif de recours, à ce type de contrat, valable et que l'usage visés par ces contrats sur la base des textes précités ne permet pas davantage à l'employeur de pourvoir à un emploi permanent. Il précise que pour autant, Mme Odile L. a demandé, en vain, à plusieurs reprises sa régularisation auprès de son employeur, lequel a fini, en exécution du jugement déféré, par l'intégrer à son personnel statutaire encore qu'il soit incapable de régulariser à l'amiable la question de sa classification professionnelle.

Le Syndicat conclut donc que la relation de travail doit être requalifiée en contrat à durée

indéterminée depuis l'origine.

Le Syndicat soutient, enfin, que la relation de travail doit être qualifiée à temps complet depuis l'origine, les parties n'ayant jamais entendu se placer dans le cadre d'une relation de travail à temps partiel, comme en témoigne, selon lui les situations similaires d'autres collègues pour lesquelles les juridictions saisies ont consacré l'existence d'un contrat à durée indéterminée à temps complet.

Relevant que les contrats en cause ne respectent pas les dispositions protectrices des articles L 3121-2 et L3123-14 du Code du travail, que la société France Télévision ne rapporte aucun élément probant attestant de la durée exacte du temps de travail effectué par la salariée, et que celle-ci s'est tenue en permanence à la disposition de son employeur, le Syndicat se prévaut de la présomption de temps complet.

S'agissant de l'application des dispositions des articles L3123-14 et L3123-17, il précise qu'il était remis à Mme Odile L. des avenants correspondant à des plannings prévisionnels remis au dernier moment à la salariée ou bien après la prise d'effets de la modification de son emploi du temps hebdomadaire qui portaient à 35 heures sa durée hebdomadaire de travail. Il ajoute que Mme Odile L. était en outre régulièrement conduite à effectuer des heures complémentaires, notamment 43 heures au cours de la semaine du 27 septembre 2010, 36 heures au cours de la semaine du 4 octobre 2010, 39 heures au cours de la semaine du 11 octobre 2010.

Le Syndicat fait valoir également que l'employeur viole encore les dispositions de l'article L 3123-8 du code du travail reconnaissant aux salariés à temps partiel une priorité de passage à temps complet, demande précisément formulée par la salariée à laquelle la société France Télévision n'a pas même apporté de réponse, alors que des postes de maquilleuses à temps plein existent dans l'entreprise.

La société France Télévision qui conteste les allégations de la salariée, fait valoir que celle-ci a été embauchée dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée d'usage conclus pour un renfort intermittent ou en remplacement de salariés pendant leurs congés payés ou de maladie, ce conformément selon elle, aux dispositions des articles L1242-2, L1242-3 et D 1242-1 du Code du travail ainsi qu'aux accords interprofessionnels étendus et à la jurisprudence qui autorisent, pour les emplois de maquilleuse dans le secteur de l'audiovisuel, le recours aux contrats d'usage pour pourvoir aux emplois même liés à l'activité permanente de l'entreprise, celui de maquilleuse étant en tout état de cause considéré '*par nature temporaire*' par la convention collective applicable et les accords de branche du 12 octobre 1998 étendu par arrêté du 15 janvier 1999 et 20 décembre 2006.

Elle précise qu'à compter de la notification du jugement déféré, elle a intégré dans ses effectifs permanents Mme Odile L..

La société France Télévision précise que dans le secteur de l'audiovisuel, le volume et la masse salariale fluctuent en fonction de chaque émission, et programme qui constituent une entreprise déterminée, et soutient qu'en l'espèce, il n'est pas contestable que chaque contrat a été conclu pour une entreprise déterminée de quelques jours, même à supposer que Mme Odile L. a concouru à l'exercice de l'activité normale et permanente de la chaîne, par nature irrégulière en raisons des impératifs propres de la télévision.

Elle ajoute que l'intervention de Mme Odile L. pour le compte de la chaîne n'a pas été régulière et ininterrompue depuis l'origine, la salariée ne demeurant pas en permanence à la disposition de la chaîne pour effectuer un travail, son statut de collaborateur non exclusif et intermittent lui permettant d'exercer si elle le souhaite une activité professionnelle en dehors de la chaîne ainsi que de bénéficier du statut social avantageux des intermittents.

Elle soutient qu'en application de l'article L1244-1 2° du Code du travail, le contrat de travail à durée déterminée d'usage n'est soumis à aucune durée maximale et qu'il est donc possible de conclure plusieurs contrats de travail à durée déterminée d'usage successifs sans limitation de durée dès lors que cette succession est justifiée par des raisons objectives comme c'est le cas en l'espèce selon elle, en ajoutant que le logiciel Antares, est un dispositif répondant à des fins de gestion des personnels, qui n'est pas contestable en droit.

La société France Télévision demande qu'en tout état de cause l'indemnité de requalification allouée le cas échéant à Mme Odile L. n'excède pas le montant accordé en première instance, et que le temps partiel des contrats de Mme Odile L. soit également confirmé au vu des contrats de travail et des bulletins de salaires produits aux débats qui en établissent la réalité.

Elle conteste que Mme Odile L. ait été à sa disposition permanente alors qu'elle disposait de plannings prévisionnels et souligne qu'il ne saurait lui être opposé le fait que ponctuellement, pour les besoins de la chaîne et avec l'accord exprès de la salariée, elle a pu porter la durée du travail à 28 ou 35 heures.

Les articles L1242-1 et 2 du Code du travail, applicables en l'espèce, disposent qu'un contrat de travail à durée déterminée ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ; il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas déterminés par ce texte et en particulier, pour les emplois dans certains secteurs d'activité, visés par l'article D 1242-1, comme celui de l'audiovisuel, où il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

Il ressort de l'application de ce texte que le juge doit rechercher si pour l'emploi concerné, et sauf si une convention collective prévoit en ce cas le recours à un contrat à durée indéterminée, il est effectivement d'usage constant de ne pas recourir à un tel contrat. En cas de contestation, c'est à l'employeur de rapporter la preuve de l'usage constant invoqué (et/ou de vérifier que le recours à l'utilisation de contrat de travail à durée déterminée successifs est justifié par des raisons objectives qui s'entendent d'éléments concrets établissant la caractère par nature temporaire de l'emploi.

La convention collective de la communication et de la production audiovisuelles et l'accord collectif national branche de la télédiffusion qui autorisent le recours au contrat de travail à durée déterminée pour un emploi de maquilleuse (article 1.2 de la convention collective ; articles 1.1 et 1.2 de l'accord collectif national de branche de la télédiffusion) rappellent que les contrats de travail sont, en principe, à durée indéterminée. L'accord collectif pose le principe d'un 'recours maîtrisé' au contrat de travail à durée déterminée dans le secteur de la télédiffusion en réservant le recours 'aux seuls cas où les particularités et les nécessités le justifient'.

S'agissant du contrat de travail à durée déterminée d'usage, l'accord collectif prescrit que 'le recours à ce type de contrat n'est justifié que lorsque cet emploi s'exerce dans les circonstances suivantes : lorsque pèsent sur ces activités des incertitudes quant à leur pérennité ou lorsqu'elles ont un caractère exceptionnel ou événementiel ou lorsqu'elles requièrent des compétences techniques ou artistiques spécifiques. La durée de la collaboration est alors liée en tout ou partie à la durée du programme ou de la production, objet contrat. Tout contrat conclu en méconnaissance de ces dispositions est réputé à durée indéterminée'.

Il convient donc d'examiner en l'espèce si le recours aux contrats de travail à durée déterminée concernant Mme Odile L., possibles pour l'emploi de maquilleuse, répondent aux exigences des dispositions précitées. Autrement dit, sur le fond, il ne suffit pas au secteur de l'audiovisuel d'être visés par les textes autorisant le recours aux contrats de travail à durée déterminée, comme le soutient de manière erronée la société France Télévision mais encore l'emploi en cause :

- ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise
- n'est possible dans le cadre d'un contrat à durée déterminée que si ont pesé sur les activités d'édition de services et de programmes audiovisuels des incertitudes quant à leur pérennité ou lorsqu'elles ont un caractère exceptionnel ou événementiel, ou lorsqu'elles requièrent des compétences techniques ou artistiques spécifiques.

Il résulte des débats que Mme Odile L. a exercé au sein de la société France Télévision, pendant plus de 8 ans, pour des durées parfois très brèves mais répétées à faibles intervalles, aux termes de contrats de travail innombrables, où elle a occupé durablement un emploi de maquilleuse toujours dans la même direction régionale Aquitaine à Bordeaux, en remplacement des salariés absents, en congé ou en maladie.

Il ressort des débats que Mme Odile L. a ainsi permis à la direction régionale d'assurer la permanence et la pérennité de son fonctionnement. L'emploi de Mme Odile L. apparaît ainsi comme un emploi d'appoint destiné à compléter, compte-tenu des absences notamment structurelles pour congés des autres salariés, les effectifs autrement insuffisants à assurer son activité normale et permanente.

Il s'ensuit que l'emploi de Mme Odile L. a eu pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Il s'en déduit que la société France Télévision ne pouvait donc pas, pour cet emploi, recourir à un contrat de travail à durée déterminée. La relation de travail doit, en conséquence, être requalifiée en contrat à durée indéterminée, ce dès l'origine à compter du 1er avril 2001.

Cette situation donne droit à Mme Odile L., en application de l'article L 1245-2 du code du travail à percevoir une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire, et que les premiers juges ont à juste titre évaluée à 2 500 €.

Il convient, en outre, sur la base des éléments produits aux débats, notamment des notes de services relatives à la prime de fin d'année et au complément de cette prime, d'adopter les motifs des premiers juges et de les confirmer en ce qu'ils ont alloué à Mme Odile L., à ces

titres, les sommes de 11 581 € et 1 748 €, sans que la société France Télévision puisse opposer comme elle le fait qu'en vertu du statut d'intermittent de Mme Odile L. celle-ci a perçu une rémunération de 30% par rapport au salaire minimal des permanents.

En application des articles L3123-14 et suivants, en l'espèce où l'employeur n'a pas couvert l'intégralité de la période de travail par un écrit ou n'a pas précisé la durée du travail dans les quelques contrats qu'il a établis, la relation de travail est réputée à temps complet.

Les bulletins de salaire produits aux débats montrent que Mme Odile L. ne travaille pas tous les jours du mois sur l'ensemble de la période considérée, tandis que les avis d'imposition qu'elle produit concernant notamment les années 2004, 2005, 2006 et 2007 montrent qu'elle a tiré des revenus salariaux autres que ceux obtenus de son activité auprès de la société France Télévision, à laquelle aucune clause d'exclusivité ne la liait, ce qui, ensemble témoigne du fait qu'elle a exercé plusieurs activités rémunérées, qu'elle n'était donc pas, de façon permanente à la disposition de la société France Télévision, qu'elle connaissait, notamment grâce à des bulletins prévisionnels, son emploi du temps pour s'organiser vis à vis d'autres employeurs et que l'emploi litigieux était à temps partiel. Enfin, le contrat de travail du 1er décembre 2009 et le courrier adressé le 22 juin 2010 par la salariée sollicitant le bénéfice de la priorité réservée aux salariés employés à temps partiel d'occuper un temps plein témoignent de la durée à temps partiel de l'emploi de Mme Odile L. .

Il convient, en conséquence, de conclure que Mme Odile L. a été engagée à temps partiel et, adoptant les motifs précis et fondés des premiers juges, que le temps travaillé représente 56% d'un temps plein.

S'agissant de la période postérieure au jugement déféré, Mme Odile L. prétend avoir occupé son emploi à temps complet au motif :

- que par avenants ou par plannings prévisionnels, elle a eu à subir des modifications intempestives de ses horaires, sans respect d'un quelconque délai de prévenance, ces avenants lui étant remis bien après leur prise d'effets et portant la durée hebdomadaire du travail à 35 heures.
- qu'elle a été conduite régulièrement à effectuer des heures complémentaires portant son temps de travail au niveau de la durée légale du travail, en violation des dispositions de l'article L 3123-17 alinéa 2 du code du travail.

Au soutien de ses affirmations, Mme Odile L. produit aux débats :

- les avenants précités du 27 septembre 2010 signé le 1er octobre suivant, celui du 4 octobre 2010 signé le 11 octobre suivant, celui du 11 octobre 2010 signé le 13 suivant, celui du 22 novembre 2010 établi le 17 novembre suivant, celui du 24 janvier 2011 signé le 3 février 2011, celui du 3 février 2011 signé le 9 février 2011, celui du 7 février 2011 signé le 3 mars suivant et celui du 7 mars 2011 signé le 12 mars suivant.
- les tableaux de services montrant qu'elle a travaillé 43 heures au cours de la semaine du 27 septembre 2010, 36 heures au cours de la semaine du 4 octobre 2010, 39 heures au cours de la semaine du 11 octobre, mais également 24 heures la semaine du 2/05/2011, 16 heures la semaine du 25/04 au 1/05/2011, 24 heures la semaine du 18 avril 2011, 32 heures la semaine du 11/04/2011, 20 heures la semaine du 4 avril 2011....

En application des dispositions des articles L 3123-14 et suivants du code du travail, le contrat de travail à temps partiel détermine les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà du temps fixé par le contrat ; les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail au niveau de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Il ressort de l'examen du contrat de travail de Mme Odile L. que celle-ci a été engagée sur une base de 24 heures hebdomadaires (sans RTT) correspondant à un travail à temps partiel de 68,57 %, réparti comme suit :

Semaine 1 : lundi, mardi et mercredi

Semaine 2 : mercredi, jeudi et vendredi

Semaine 3 : vendredi, samedi et dimanche

Semaine 4 : lundi, mardi et mercredi

Le contrat de travail précise encore que des modifications d'horaires pourraient intervenir, sous réserve de respecter un délai de prévenance de 7 jours ouvrés, pour pallier à des absences de salariés ou à un surcroît temporaire d'activité ; de même est-il prévu qu'il pourra être proposé à la salariée d'effectuer des heures complémentaires dans les conditions légales et dans la limite de 10% de la durée du travail.

Il résulte des documents ainsi produits que depuis le 13 novembre 2009, date du jugement de première instance, pour soutenir l'existence d'un temps complet, Mme Odile L. se prévaut d'avoir fait l'objet d'une modification d'horaires sur 2 périodes de 5 semaines chacune par avenants signés pendant, voire après l'exécution du travail ainsi commandé, cette modification d'horaires ayant en outre eu pour effet de porter la durée du travail accomplie au-delà de la durée légale.

Il ressort cependant de l'application des textes précités que ces deux périodes survenues de manière exceptionnelle depuis le jugement de première instance ne démontrent pas que Mme Odile L. était à la disposition permanente de son employeur, sinon une exécution du contrat de travail qui formellement ne s'est pas conformée aux exigences des textes précités sans qu'il n'apparaisse sur la totalité de la période concernée que la durée de travail de Mme Odile L. a atteint la durée légale de travail au sens des articles L 3123-14 et suivants du code du travail.

Il s'ensuit que ces seuls éléments ne permettent pas à la cour de conclure que depuis le jugement de première instance les conditions de travail de Mme Odile L. caractérise une exécution du travail à temps complet.

Il convient, en conséquence, de la débouter de ses demandes de rappels de salaire de base et de primes d'ancienneté fondées sur le temps complet.

- Sur la demande de reconstitution de carrière

Mme Odile L. rappelle avoir été classée au niveau B11-0N5 correspondant à l'indice 2037 depuis le mois de janvier 2010 et revendique le niveau B11-0N6 à compter du 18 avril 2011. Se fondant sur la convention collective applicable, elle explique qu'elle aurait dû être, à son

embauche, classée au niveau B 11-0 technicien de maîtrise de spécialité, et qu'a minima, sur la base d'une embauche au niveau NR, son avancement de carrière aurait du suivre la progression suivante :

18 avril 2001 B 11-0 NR
18 avril 2002 B 11-0 N1
18 avril 2003 B 11-0 N2
18 avril 2004 B 11-0 N3
18 avril 2007 B 11-0 N4

La société France Télévision qui conteste le bien fondé de la demande, explique qu'en application de la convention collective applicable, l'avancement au sein d'un même groupe de qualification est déterminé par des avancements garantis intervenants à l'issue d'une durée de stationnement sur chaque niveau indiciaire qui dans le groupe de qualification B 11-0, permet de classer Mme Odile L. embauchée en 2001, au niveau N5.

Il ressort de la lecture de la convention collective applicable (pt 4.5) que l'avancement d'un salarié appartenant au groupe de qualification B 11-0 qui est celui de Mme Odile L. , se déroule selon la progression suivante : NR : 1 an ; N1 : 1 an ; N2 : 1 an ; N3 : 3 ans ; N4 : 4 ans ; N5 : 4 ans ; N6 : 4 ans ; N7 : 4 ans ; N8 : 4 ans et N9 ans : 4 ans.

Il s'ensuit qu'appliquées à Mme Odile L., qui embauchée en 2001, peut se prévaloir d'une ancienneté de 10 ans, ces dispositions conduisent à classer Mme Odile L. au niveau N5 à compter du mois d'avril 2011. Comme elle a bénéficié de ce classement dès le mois de janvier 2010, il apparaît qu'elle ne peut prétendre à un classement automatique au niveau N6 avant le mois de janvier 2014.

Il s'ensuit que Mme Odile L. qui revendique d'être classée au niveau N6 à compter du 18 avril 2011 ne peut qu'être déboutée de sa demande.

- Sur le rappel de supplément familial

Se fondant sur l'article 25 Bis 3 de l'annexe 9 de la convention collective applicable, Mme Odile L. réclame le droit de percevoir, comme les salariés statutaires, un supplément familial versé mensuellement et fixé à 40 points d'indice pour chacun des deux premiers enfants. Précisant qu'elle a deux enfants nés en 1989 et 1997, elle demande sur la période non prescrite de juin 2003 à décembre 2009, date à laquelle l'employeur lui a versé un supplément familial, la somme de 5 422 € [80 points x 0,8690189 (valeur du point) x 78 mois].

La société France Télévision ne conteste pas les allégations énoncées par la salariée.

Il s'ensuit que ces allégations qui sont conformes à l'article précité doivent donner lieu au paiement réclamé.

Le jugement déféré est en conséquence confirmé.

PAR CES MOTIFS, LA COUR,

- ordonne la jonction des procédures enregistrées sous les numéros RG 09/11449 et 09/11537;
- confirme le jugement déféré ;

Y ajoutant :

- déboute le Syndicat SNRT-CGT France 3 de sa demande de classification de Mme Odile L. au niveau N6 ;
- condamne la société France Télévision à payer à Mme Odile L. la somme de 5 422 € au titre d'un rappel de supplément familial sur la période allant de juin 2003 à décembre 2009 ;
- dit que chacune des parties supportera ses dépens ;
- dit n'y avoir lieu à application de l'article 700 du Code de procédure civile.

LE GREFFIER
LE PRÉSIDENT