



Requalification des 1.000 CDD d'un scripte d'une chaîne de télé en CDI à temps plein

Actualité législative publié le 10/09/2014, vu 2292 fois, Auteur : [CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille](#)

Par arrêt de la Cour d'Appel de Paris (Pole 6-11, RG 13/02401) du 4 septembre 2014, un scripte de France Télévisions voit ses 1000 CDD requalifiés en CDI ; il obtient aussi 68.000 euros à titre de rappel de salaires.

Maître Frédéric CHHUM est l'avocat du scripte, intermittent du spectacle.

1) Les faits

A compter du mois de décembre 1995, Monsieur X a été engagé dans le cadre d'une série de contrats à durée déterminée d'usage, en qualité d'abord d'agent administratif, puis, à compter du mois d'août 1999, en qualité de scripte, par FRANCE 3 Limousin Poitou Charentes, désormais la société FRANCE TELEVISIONS.

En qualité de scripte, Monsieur X est en charge principalement de la préparation et de la mise à l'antenne des éditions du journal télévisé de FRANCE 3 et travaille à la production d'autres émissions de la chaîne.

Le 24 mai 2012, Monsieur X a fait part à son employeur de son souhait d'intégrer la société de façon pérenne en occupant un poste de scripte à temps plein à Limoges.

Le 25 mai 2012, la société FRANCE TELEVISIONS a proposé à Monsieur X deux postes de scripte en CDI, l'un à Toulouse, l'autre à Poitiers.

Le 31 mai 2012, Monsieur X a informé l'employeur de ce qu'il n'entendait pas accepter l'un de ces postes qui ne correspondaient pas à sa demande en raison de leur localisation et de la rémunération proposée.

Le 11 septembre 2012, Monsieur X a mis en demeure la société FRANCE TELEVISIONS de l'intégrer au sein de FRANCE 3 Limoges sur la base d'un CDI à temps plein avec un salaire brut de 45 000 €.

Le 17 septembre 2012, Monsieur X a saisi le conseil de prud'hommes.

Le 18 octobre 2013, la société FRANCE TELEVISIONS a proposé à Monsieur X une intégration sur un poste de scripte à temps plein, classification technicien supérieur confirmé, classification 4B, niveau de placement 7, pour une rémunération mensuelle brute de 2 592,68 € (soit 31 112,21 € annuels).

Le 25 octobre 2013, Monsieur X a indiqué à la société FRANCE TELEVISIONS que si cette proposition le satisfaisait dans son principe, il ne pouvait en accepter les conditions statutaires et financières.

Le 11 avril 2014, la société FRANCE TELEVISIONS a proposé à Monsieur X une intégration sur un poste de scripte à temps plein, classification cadre, classification 5S, niveau de placement 12, pour une rémunération mensuelle brute de 2 962,90 € (soit 35 554,80 € annuels).

2) La requalification des contrats de travail à durée déterminée

L'article L. 1242-1 du code du travail dispose qu'un contrat 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.

Cependant, il n'est pas contesté que depuis le début de sa collaboration avec la société FRANCE TELEVISIONS en décembre 1995, Monsieur X a été engagé dans le cadre de plus de mille CDD successifs, dont plus de 350, toujours en qualité de scripte, depuis 2007.

Les tableaux fournis par Monsieur X de ses jours travaillés entre janvier 2006 et mai 2014 montrent que les CDD se suivent de façon quasi-ininterrompue et que depuis septembre 2007, il a travaillé de 54 à 132 heures par mois et en moyenne 110 jours par an. Monsieur X n'est pas démenti lorsqu'il affirme qu'en qualité de scripte, il était essentiellement chargé de la préparation et de la mise à l'antenne du journal télévisé du soir de FRANCE 3 Limoges, ce que confirment les CDD et les tableaux de service prévisionnel hebdomadaires versés au dossier.

Le journal télévisé de FRANCE 3 Limoges est diffusé quotidiennement. L'accord collectif d'entreprise de FRANCE TELEVISIONS considère les emplois de scriptes comme

des emplois permanents. D'autres salariés scriptes sont employés par l'entreprise dans le cadre de contrats à durée indéterminée.

En l'état de ces éléments, il apparaît que Monsieur X occupait un emploi lié à l'activité normale et permanente de la société FRANCE TELEVISIONS.

L'utilisation des CDD ne se trouve donc pas justifiée par des raisons objectives liées au caractère par nature temporaire de l'emploi. Les contrats à durée déterminée doivent être requalifiés en un contrat à durée indéterminée. L'ancienneté de Monsieur X doit être fixée à compter du 8 décembre 1995, date de la première embauche.

3) La requalification des CDD en CDI à temps complet

En application de l'article L. 3123-14 du code du travail, le contrat de travail à temps partiel doit préciser notamment la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ainsi que les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié.

A défaut, l'emploi est présumé 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, 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.

En l'espèce, les CDD sont conclus pour une durée de un à cinq jours. L'employeur ne peut donc soutenir que Monsieur X travaillait dans le cadre de CDD à temps plein - ce qui rendrait les dispositions précitées inapplicables - au seul motif que les contrats prévoyaient que la durée normale de travail était de 8 heures par jour pour les contrats inférieure à la semaine, ou de 35 heures par semaine pour les contrats d'une semaine ou plus et que les horaires de travail étaient fixés par la direction. (...)

Il résulte de ces constatations que le salarié ne pouvait pas prévoir avec certitude quand il devait travailler, le planning étant susceptible d'évoluer et d'être modifié sans délai de prévenance et que si l'employeur l'interrogeait à chaque sollicitation sur ses disponibilités, le salarié pouvant, semble-t-il, refuser la mission proposée, il devait, dans les faits, être à la disposition de FRANCE TELEVISIONS, qui était son employeur exclusif, pour répondre

à ses attentes. La société FRANCE TELEVISIONS ne rapportant pas la preuve que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'était pas obligé de se tenir constamment à sa disposition, la relation de travail doit être requalifiée en CDI à temps complet. Le jugement de première instance doit être infirmé.

3) Les incidences financières de la requalification en CDI à temps complet

3.1) Sur le salaire de référence

Monsieur X prétend voir fixer les rappels de rémunération et indemnité lui revenant sur la base de la rémunération perçue par Mme Z, une collègue scripte en CDI à temps plein, soit 38 641 € bruts mensuels (3 220,28 € bruts) .

L'employeur justifie cependant que Mme Z bénéficie d'une ancienneté plus importante que celle de Monsieur X, ayant commencé sa collaboration avec la société FRANCE TELEVISIONS en 1992 et s'étant vu reconnaître une ancienneté "compactée" de 15 ans au 31 décembre 2012. (...)

En l'état des éléments soumis à son appréciation, la cour estime devoir retenir comme salaire de référence pour la fixation des créances de Monsieur X, celui figurant sur la proposition adressée au salarié le 11 avril 2014, soit une rémunération mensuelle brute de 2 962,90 € (soit 35 554,80 € annuels) correspondant à un poste de scripte à temps plein, classification cadre, classification 5S, niveau de placement 12.

3.2) Sur l'indemnité de requalification

Il ya lieu d'allouer à Monsieur X une indemnité de 2 962,90 € sur le fondement de l'article L. 1245-2 du code du travail.

3.3) Sur le rappel de salaire du fait de la requalification

Le décompte proposé par Monsieur X ne peut être retenu, dès lors qu'il se base sur une rémunération mensuelle de 3 220,28 € bruts et qu'il retient un nombre de jours travaillés de 227 jours par an alors que la société FRANCE TELEVISIONS justifie que les salariés de l'entreprise travaillent en moyenne 190 jours par an.

Il y a lieu dans ces conditions de retenir le décompte fourni par l'employeur qui prend en compte cette durée de travail et une rémunération reconstituée basée sur le niveau B 21.1 de la grille conventionnelle applicable et de son évolution au fil des années considérées et duquel il ressort que Monsieur X peut prétendre, sur la période non prescrite 15 septembre 2007 / 20 mai 2014, à un rappel de salaire de 32 788,50 € bruts. A cette somme, s'ajoutent les congés payés afférents de 10 %.

3.4) Sur le rappel de primes d'ancienneté

L'accord collectif d'entreprise de FRANCE TELEVISIONS du 28 mai 2013 prévoit une prime d'ancienneté pour les salariés titulaires d'un CDI *"calculée en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise, dans les conditions suivantes : 0,8 % du salaire minimal garanti du groupe de classification 6 (cadre 2) par année d'ancienneté entreprise jusqu'à 20 ans, puis 0,5 % par année de 21 à 36 années"*.

Compte tenu des éléments de rémunération et de l'ancienneté de Monsieur X, il peut prétendre à une prime d'ancienneté d'un montant total de 13 486 € bruts, outre les congés payés afférents de 10 %.

3.5) Sur le rappel de primes de fin d'année

Il résulte de notes de service versées par la société FRANCE TELEVISIONS que l'employeur verse une prime de fin d'année, calculée au prorata du temps de présence dans l'entreprise et dont le montant est fonction de la rémunération versée (plus la rémunération est élevée, moins la prime est élevée).

Compte tenu des éléments de rémunération, Monsieur X peut prétendre à une prime annuelle de 2 021 €, soit au titre de la période septembre 2007/fin 2013, à une somme de 12 724,45 €.

3.6) Sur la demande d'intégration au sein de FRANCE 3 Limoges

Il n'appartient pas à la cour d'ordonner l'intégration de Monsieur X au sein de FRANCE 3 Limoges ni de définir à la place des parties les conditions de cette intégration.

La relation de travail, dont il n'est pas prétendu qu'elle ait été rompue, ayant été requalifiée en CDI à temps complet, il sera seulement donné acte à la société FRANCE TELEVISIONS de la proposition adressée à Monsieur X par lettre en date du 11 avril 2014, prévoyant des conditions statutaires et financières conformes à la situation du salarié mais qui restent négociables dans le cadre de la liberté contractuelle des parties.

Frédéric CHHUM Avocat à la Cour

4, rue Bayard 75008 Paris

Tél : 01.42.89.24.48 Ligne directe: 01.42.56.03.00

e-mail : chhum@chhum-avocats.com

www.chhum-avocats.fr

<http://twitter.com/#!/fchhum>