



40 ans de CDDU d'une Choriste soprano de l'Opéra de Saint Etienne = requalification en CDI à temps complet (CPH Saint Etienne 4/03/2024, non def)

Commentaire d'arrêt publié le **05/04/2024**, vu **1120 fois**, Auteur : [CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille](#)

L'opéra de Saint Etienne a interjeté appel du jugement.

Dans un jugement de 22 pages du 4 mars 2024 (RG 23 / 00238), le conseil de prud'hommes de Saint Etienne (section activités diverses) requalifie les 40 ans de CDDU d'une choriste soprano, intermittent du spectacle de l'Opéra de Saint Etienne en contrat à durée indéterminée (CDI) à temps complet avec reprise d'ancienneté au 13 octobre 1984.

Le Conseil de prud'hommes de Saint Etienne fixe le salaire de la choriste à 2 776 euros bruts et condamne l'Opéra à lui verser

- . 64 871,73 euros bruts à titre de rappel de salaire pendant les périodes intercalaires ;
- . 16 656,00 euros nets à titre d'indemnité de requalification des CDDU en CDI ;
- . 6 487,17 euros bruts au titre des congés payés afférents ;
- . 8 328,00 euros nets à titre d'indemnité pour dissimulation d'emploi salarié.

Au total, la choriste obtient 96 000 euros bruts.

A) Faits et Procédure

Par un premier contrat de travail à durée déterminée de droit public en date du 13 octobre 1984, Madame X était recrutée pour la première fois par la Commune de SAINT-ETIENNE, en qualité de choriste, intermittente du spectacle, pour une représentation du spectacle " Madame Butterfly « présenté à l'Opéra de SAINT-ETIENNE.

Madame X participait ensuite, au cours des années 1985 à 2023, à de nouvelles représentations de l'Opéra : chacune d'entre elles donnait lieu à la signature d'un nouveau contrat de travail à durée déterminée.

Il s'agissait, du 13 octobre 1984 au 25 août 2015, de contrats à durée déterminée de droit public et, à compter du premier août 2016, de contrats à durée déterminée de droit privé.

Par une requête en date du 15 juin 2023, Madame X a saisi le Conseil de Prud'hommes de SAINT-ETIENNE aux fins de requalification de son engagement auprès de l'Opera SAINT-ETIENNE en contrat à durée indéterminée et de condamnation de la commune de SAINT-ETIENNE à lui verser des indemnités en conséquence de celle-ci.

C'est en l'état que se présente cette affaire devant le Conseil de Prud'hommes de SAINT-ETIENNE

Conformément aux dispositions de l'article L.1245-2 du code du travail, les parties ont été régulièrement convoquées à l'audience du Bureau de jugement du 11 septembre 2023, à l'issue de laquelle l'affaire a fait l'objet d'un renvoi à l'audience du 23 octobre 2023 et a finalement été retenue à celle du 04 décembre 2023 pour y être plaidée.

En cours de procédure, par courrier reçu au greffe le 1 octobre 2023, la fédération nationale des syndicats du spectacle, du cinéma, de l'audiovisuel et de l'action culturelle - CGT, est intervenue volontairement à la cause.

B) DISCUSSION

-
Le Bureau de jugement du Conseil de Prud'hommes de SAINT-ETIENNE, Section Activités diverses, statuant publiquement, par jugement contradictoire en premier ressort, après en avoir délibéré conformément à la loi,

SE DÉCLARE compétent pour juger de l'intégralité de la relation contractuelle de Madame X avec la commune de SAINT-ÉTIENNE,

CONSTATE la prescription de la demande de Madame X tendant à bénéficier de l'application des dispositions de la convention collective nationale pour les entreprises artistiques et culturelles à compter du 28 mars 2018,

FIXE le salaire de référence de Madame X à la somme de 2 776 € bruts,

ORDONNE la requalification des contrats à durée déterminée d'usage de Madame X en contrat à durée indéterminée à temps plein, avec une rémunération mensuelle brute de 2 776 euros bruts et reprise d'ancienneté au 13 octobre 1984,

CONDAMNE en conséquence la COMMUNE DE SAINT-ETIENNE à verser à Madame X les sommes suivantes :

- 16.656,00 euros nets à titre d'indemnité de requalification,
- 64.871,73 euros bruts à titre de rappel de salaire du fait de la requalification des CDDU en CDI à temps plein,
- 6.487,17 euros bruts au titre des congés payés afférents,
- 8.328,00 euros nets à titre d'indemnité pour dissimulation d'emploi salarié,

CONDAMNE la COMMUNE DE SAINT-ETIENNE à payer à Madame X la somme de 1.500 euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile,

ORDONNE l'exécution provisoire sur l'intégralité du jugement conformément à l'article 515 du Code de procédure civile,

RAPPELLE que les intérêts légaux courent à compter du présent jugement,

ORDONNE à la COMMUNE DE SAINT-ETIENNE la remise d'un bulletin de paie récapitulatif, d'un certificat de travail, et d'une attestation Pôle Emploi rectifiée conformément au présent jugement,

DIT que Monsieur GAUTIER est habilité et qu'il a pouvoir à représenter la FNSAC-CGT,

CONDAMNE la COMMUNE DE SAINT-ETIENNE à payer la somme de 1500,00 € à la FNSAC-CGT à titre de dommages et intérêts pour atteinte à l'intérêt collectif,

CONDAMNE la COMMUNE DE SAINT-ETIENNE à payer la somme de 1500,00 € à la FINSAC-CGT au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

CONDAMNE la COMMUNE DE SAINT-ETIENNE au paiement des dépens éventuels,

DÉBOUTE les parties de leurs demandes plus amples ou contraires.

1- SUR LA FORME

-

1°) Sur le ressort de la décision

-

L'article D. 1462-3 du Code du Travail dispose :

"Le taux de compétence en dernier ressort du conseil de prud'hommes est de 5 000 euros."

L'article R. 1462-1 du Code du travail dispose :

"Le conseil de prud'hommes statue en dernier ressort :

1° Lorsque la valeur totale des prétentions d'aucune des parties ne dépasse le taux de compétence fixé par décret :

2° Lorsque la demande tend à la remise, même sous astreinte, de certificats de travail, de bulletins de paie ou de toute pièce que l'employeur est tenu de délivrer, à moins que le jugement ne soit en premier ressort en raison du montant des autres demandes."

La saisine du Conseil de céans par requête en date du 14 juin 2023 porte la valeur totale des prétentions de la partie demanderesse à un montant supérieur à 5 000 €.

En conséquence, le Conseil de Prud'hommes statuera en premier ressort.

II - SUR LE FOND

1) Sur la compétence du Conseil de prud'hommes de Saint-Étienne pour statuer sur la requalification de la relation contractuelle de Madame X avec la commune de SAINT-ETIENNE

-

Madame X dit que le Conseil de prud'hommes est compétent pour juger du présent litige, d'autant que les contrats de droit privé conclus entre Madame X et la commune de SAINT-ETIENNE « prévoient en leur article 10, une clause attributive de compétence qui dispose que tout litige auquel pourrait donner lieu le présent contrat sera soumis au Conseil de prud'hommes de Saint-Etienne en première instance. »

L'application du Code du travail aux intermittents du spectacle a d'ailleurs été parfaitement entérinée par la commune de SAINT-ETIENNE, puisqu'à compter du mois de novembre 2016, elle a conclu avec les artistes du spectacle de l'Opéra, dont Madame X, des contrats de droit privé et non plus publics, en application des dispositions des articles L. 1242-1, L. 1242-2 3^{ème}ment et D. 1242-1 du Code du travail.

Il était parfaitement logique que le Tribunal des conflits attribue les litiges entre les collectivités territoriales et un artiste du spectacle au juge judiciaire.

La commune de SAINT-ÉTIENNE quant à elle dit que le juge judiciaire est compétent si l'activité est temporaire, le juge administratif est compétent si l'activité est permanente.

En l'espèce, Madame X a été embauchée du 13 octobre 1984 au 25 août 2015, sous contrats à durée déterminée de droit public et, à compter du premier août 2016, sous contrats à durée

déterminée de droit privé.

L'existence de contrats de travail de droit privé emporte la compétence de la juridiction judiciaire.

En conséquence, la situation juridique découlant des contrats de travail relève bien de la compétence du Conseil de Prud'hommes.

2) Sur l'application de la Convention collective nationale pour les entreprises artistiques et culturelles du 1er janvier 1984

-

L'article L. 3245-1 du code du travail dispose :

" L'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par trois ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. La demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat. "

Madame X dit qu'elle devrait bénéficier des dispositions de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles du premier janvier 1984.

La convention collective CCNEAC dont se prévaut Madame X a été mise à jour, par avenant du 26 janvier 2018, entrée en vigueur le 28 mars 2018.

La requête de Madame X est datée de juin 2023, or elle avait un délai de trois ans pour agir.

En conséquence, le bureau de jugement constate la prescription de ce chef de demande.

3) Sur la demande de requalification du contrat de travail

-

L'article L. 1242-1 du code du travail énonce que " le 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 code du travail prévoit que :

"Sous réserve des dispositions de 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 cas suivants.

6.) *Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant 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".*

Par ailleurs, le contrat de travail à durée déterminée doit comporter la définition précise de son motif, et à défaut, il est réputé être conclu pour une durée indéterminée suivant l'article L. 1242-12 du code du travail.

Suivant l'article D. 1242-1 6° du même code, les spectacles et l'action culturelle figurent parmi les secteurs d'activités dans lesquels il est possible de conclure des contrats à durée déterminée d'usage en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

Madame X fait valoir que les contrats de travail d'usage successifs ne mentionnent pas la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

Elle ajoute qu'aucun usage constant ne permettait de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée pour pourvoir l'emploi d'artiste de chœurs qu'elle occupe. D'ailleurs de nombreux opéras et théâtres en France (Dijon, Angers-Nantes, Metz, Toulouse, Avignon, Genève) recrutent leurs artistes en contrat à durée indéterminée afin de composer leur chœur permanent.

Elle soutient que pendant plus de 40 années ses fonctions pourvoient un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'opéra de Saint Etienne puisqu'elle était engagée par quasiment autant de contrats que d'œuvres montées et présentées, tous signés chaque année durant les mois de juillet-août, pour la saison à venir.

Madame X soutient que la condition de " l'existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi " n'est pas remplie. L'emploi d'artiste des chœurs de Madame X

correspond à l'activité normale et permanente de l'Opéra.

Madame X dit qu'elle a la qualité de " permittente" et qu'elle est intégrée à un service organisé.

Depuis le 13 octobre 1984, soit près de 40 ans, les fonctions de Madame X, loin d'être temporaires, sont des fonctions permanentes :

La ville de SAINT-ÉTIENNE réplique que la cour d'appel de LYON a d'ores et déjà retenu que la commune de SAINT-ÉTIENNE était fondée à recruter par voie de contrat à durée déterminée un salarié placé dans une situation quasi identique à celle de Madame X dans la mesure où les trois conditions de l'article L. 1242-2 du code du travail étaient remplies.

Madame X a été recrutée de manière discontinue, sur des périodes de quelques jours, elle a d'ailleurs travaillé un nombre de jours variable allant de 5 à 44 jours annuels.

Le recours aux contrats successifs est justifié selon elle par des raisons objectives qui s'entendent de l'existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi dès lors en particulier que la programmation de l'opéra est multiple et principalement que pour les œuvres lyriques mais pas toutes, en fonction du nombre, de genre ou encore de la langue qui sont requis.

En l'espèce, comme il est précisé dans un arrêt du 10 octobre 2019 de la Chambre Sociale de la Cour d'appel de Lyon, *" qu'il n'est pas discuté que l'activité d'opéra théâtre de la Ville de Saint-Étienne se trouve dans le secteur d'activité dans lequel il est possible de conclure des contrats à durée déterminée d'usage en vertu des dispositions de l'article D. 1242-1 6° du code du travail.*

Il y a lieu de rechercher néanmoins si un usage constant autorise l'employeur à ne pas recourir à un contrat de travail à durée indéterminée pour l'emploi concerné d'artiste de chœur dans son secteur d'activité ".

La Ville de SAINT-ÉTIENNE se prévaut d'une jurisprudence de la cour d'appel de Lyon du 25 mars 2016, ayant reconnu l'existence d'un tel usage concernant une musicienne de l'opéra de Saint-Étienne et le fait que Madame X a été embauchée pour de courtes durées en vue de participer à certains des spectacles réalisés par l'opéra-théâtre de SAINT-ETIENNE.

Toutefois, l'emploi de musicienne visé par l'arrêt de la cour du 25 mars 2016 ne vise pas l'emploi de Madame X lequel doit seul donner lieu à une appréciation en l'espèce. Par ailleurs, le seul fait que les emplois occupés en contrat à durée déterminée par Madame X aient été de courte durée ne suffit pas à établir leur caractère par nature temporaire.

Madame X verse aux débats quant à elle, diverses annonces d'emplois d'artistes de cœur, émises par des opéras français qui ne sont pas, contrairement à ce qu'indique la Ville de SAINT-ETIENNE, des opéras nationaux (Dijon, Avignon, Metz...), tout comme l'opéra de SAINT-ETIENNE, en contrat à durée indéterminée, et ce en vue de constituer des chœurs permanents.

Madame X démontre que, dès lors qu'elle a été intégrée au noyau du chœur à compter de 2006, elle n'a manqué qu'une seule œuvre en 2016.

Madame X verse au dossier, le compte rendu du conseil municipal du 15 janvier 2018, qui démontre que la situation précaire des intermittents de l'Opéra était évoquée et reconnue, notamment par Monsieur le Maire de la ville de SAINT-ÉTIENNE qui invoque le coût trop élevé envisagé en cas de Cdisation. Il est reconnu également par Monsieur le Maire " *des propositions erratiques de volumes d'heures au fil des années*" aux artistes de l'Opéra.

Dans l'arrêt de la Chambre Sociale de la Cour d'appel de Lyon, du 10 octobre 2019, s'agissant du collègue de Madame X, il ressort, selon des attestations, qu'à défaut de conclure un nouveau contrat chaque année, les artistes risquaient de ne plus se voir proposer de dates.

Dans " la lettre au musicien", le directeur de l'Opéra théâtre, Monsieur BERGEOT, dit que " *l'orchestre symphonique Saint-Etienne Loire et le chœur constituent des formations musicales permanentes qui fonctionnent avec des intermittents titulaires de leur poste* ".

Il apparaît, au vu des éléments fournis au débat, que l'existence d'un usage constant, qui autorise l'employeur à ne pas recourir à un contrat de travail à durée indéterminée pour l'emploi concerné d'artiste de chœur occupé par Madame X, n'est pas démontré.

Les arrêts du 10 octobre 2019 de la Cour d'appel de Lyon et l'arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation (n° 19-25257) du 29 septembre 2021, ont jugé " *que les contrats à durée déterminée conclus entre le salarié et la commune ne répondaient pas aux conditions légales autorisant à y recourir et qu'ils avaient l'objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'opéra théâtre de la commune* ".

Ces arrêts ont été rendus dans l'affaire d'un artiste de chœur, salarié dans les mêmes conditions que Madame X, à l'Opéra de SAINT-ETIENNE.

En conséquence, le bureau de jugement dit que les contrats à durée déterminée conclus entre les parties ne répondent pas aux critères légaux autorisant d'y recourir et avaient pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'opéra-théâtre.

Le bureau de jugement ordonnera la requalification des contrats de travail de Madame X à durée déterminée, en contrat à durée indéterminée.

L'article L.3123-6 du code du travail dispose :

"Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit.

1 La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et, sauf pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile et les salariés relevant d'un accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-44, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;

2° Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;

3° Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, les horaires de travail sont communiqués par écrit chaque mois au salarié ;

4° Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

L'avenant au contrat de travail prévu à l'article L. 3123-22 mentionne les modalités selon lesquelles des compléments d'heures peuvent être accomplis au-delà de la durée fixée par le contrat."

Madame X argue qu'il est à noter que les contrats à durée déterminée d'usage successifs ne mentionnent pas la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

L'absence d'écrit mentionnant la durée du travail et sa répartition fait présumer que l'emploi est à temps plein, il incombe à l'employeur d'une part, d'apporter la preuve de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue, d'autre part que Madame X ne devait pas se tenir à la disposition de l'Opéra.

Il demeure impossible pour Madame X de travailler en parallèle vu le travail préparatoire obligatoire conséquent.

La ville de SAINT-ÉTIENNE ne formule pas d'observation.

En l'espèce, les contrats de travail conclus par les parties et joints au dossier prévoient des engagements pour des périodes, sans jamais préciser la durée exacte du travail, ce qui est de nature à faire présumer une durée de travail à temps plein.

Il apparaît une clause d'exclusivité, pendant la période d'emploi et à l'apprentissage des partitions en amont de la production, une méconnaissance étant un motif de rupture de contrat (Art 6 contrat de travail).

Il est démontré que des plannings définitifs ont été communiqués tardivement, Madame X a été prévenue à plusieurs reprises de modification de dates au dernier moment.

Les documents versés au débat démontrent que la ville de SAINT-ÉTIENNE était le seul employeur de Madame X, qu'il apparaît difficile pour Madame X de s'engager auprès d'un autre employeur durant les périodes intercalaires.

La ville de SAINT-ÉTIENNE ne verse aucun élément aux débats qui serait susceptible de renverser la présomption de contrats à temps complet.

En conséquence, le bureau de jugement ordonnera la requalification des contrats de travail de Madame X à durée déterminée, en contrat à durée indéterminée à temps plein.

4) Sur la demande de rappel de salaire pendant les périodes intercalaires / interstitielles

Au regard de l'article 12 du code de procédure civile, alinéas 1 et 2 :

"Le juge tranche le litige conformément aux règles de droit qui lui sont applicables.

Il doit donner ou restituer leur exacte qualification aux faits et actes litigieux sans s'arrêter à la dénomination que les parties en auraient proposée. (...) "

En l'espèce Madame X demande des rappels de salaires pour la période du 17 juin au 31 mai 2023 avec un salaire de référence à hauteur de 2 776 € euros bruts.

La ville de SAINT-ÉTIENNE n'apporte pas d'élément sur le calcul proposé par Madame X.

Le Conseil a requalifié les contrats à durée déterminée d'usage en contrat à durée indéterminée à temps plein du fait de la disposition permanente de Madame X durant les périodes intercalaires.

La requalification du contrat de travail en contrat de travail à temps plein doit donc, au vu de cette circonstance, être retenue, et l'employeur condamné au paiement d'un rappel de salaires sur la base d'un temps plein et ainsi d'une rémunération mensuelle brute de 2 776 € euros bruts, outre les congés payés.

Madame X est fondée en sa demande de condamnation au titre de rappel des salaires dû, outre les congés payés afférents, non critiqué au demeurant, ne serait-ce qu'à titre subsidiaire.

En conséquence l'employeur devra régler la somme de 64.871,73 euros bruts à titre de rappel de salaire, outre 6.487,17 euros bruts au titre des congés payés afférents.

5) Sur la demande d'indemnité de requalification

L'article L. 1245-2 du code du travail dispose :

" Lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement qui statue au fond dans un délai d'un mois suivant sa saisine. Lorsque le conseil de prud'hommes fait droit à la demande du salarié, il lui accorde une indemnité, à la charge de l'employeur, ne pouvant être inférieure à un mois de salaire. Cette disposition s'applique sans préjudice de l'application des dispositions du titre III du présent livre relatives aux règles de rupture du contrat de travail à durée indéterminée. "

Madame X sollicite l'octroi, sur le fondement de l'article L. 1245-2 du code du travail, d'une indemnité correspondant à six mois de salaire au motif que le contrat à durée déterminée a été

érigé en système au sein de l'institution et que sa collaboration a duré près de quarante années dans ces conditions.

La ville de SAINT-ÉTIENNE n'apporte aucun élément de contradiction sur ce point.

En l'espèce, Madame X travaille pour l'Opéra de Saint-Etienne depuis 1984, ancienneté qu'il faut prendre en compte.

En conséquence, le bureau de jugement dit qu'il y a lieu de faire droit à la demande de Madame X, la ville de SAINT-ETIENNE devra lui verser la somme de 16.656 euros nets à titre d'indemnité de requalification.

6) Sur la demande au titre de l'emploi dissimulé

L'article L. 8221-5 du code du travail dispose :

" Est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur :

1° Soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article. 1221-10, relatif à la déclaration préalable à l'embauche ;

2° Soit de se soustraire intentionnellement à la délivrance d'un bulletin de paie ou d'un document équivalent défini par voie réglementaire, ou de mentionner sur le bulletin de paie ou le document équivalent un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli, si cette mention ne résulte pas d'une convention ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail conclu en application du titre II du livre leur de la troisième partie ;

3° Soit de se soustraire intentionnellement aux déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales assises sur ceux-ci auprès des organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales ou de l'administration fiscale en vertu des dispositions légales. "

Madame X soutient que la commune de SAINT-ETIENNE exige des artistes un travail préparatoire des œuvres, en amont des répétitions et des représentations, au titre de l'article 6 de leur contrat de travail, et que le fait de ne pas maîtriser parfaitement leur partition en amont est un motif d'exclusion.

Les artistes ne percevaient aucune rémunération supplémentaire pour ce travail préparatoire, la Ville de SAINT-ETIENNE comptant d'après elle, sur le " relais" des allocations Pôle Emploi journées non déclarées.

La ville de SAINT-ÉTIENNE n'apporte aucun élément, ne fait état d'aucune remarque à ce titre.

En l'espèce, il ressort à la lecture de l'article 6 des contrats de travail conclus entre les parties que : l'artiste doit se présenter à la première répétition en sachant parfaitement son rôle, l'inaptitude pouvant être un motif de rupture du contrat.

Madame X est rémunérée en fonction du nombre de cachet, 80 € par cachet, et elle perçoit une rémunération forfaitaire pour les répétitions et la générale.

Il est donc démontré que la salariée a dû, avant même le début des répétitions, fournir une prestation de travail pour maîtriser les œuvres et ce, sans être rémunérée.

L'employeur a ainsi mentionné un nombre d'heures travaillées inférieur à celui effectivement accompli.

En conséquence, Madame X est bien fondée dans sa demande, la commune de SAINT-ÉTIENNE devra lui verser la somme de 8 328 euros nets à titre d'indemnité pour dissimulation d'emploi salarié.

7) Sur la remise d'un bulletin de paie récapitulatif, d'un certificat de travail et d'une attestation Pôle Emploi rectifiés, sous astreinte

L'article R.1238-3 du code du travail dispose :

"Le fait de ne pas délivrer au salarié un certificat de travail, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 1234-19, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe."

L'article L. 1234-19 du code du travail dispose :

"A l'expiration du contrat de travail, l'employeur délivre au salarié un certificat dont le contenu est déterminé par voie réglementaire."

L'article R. 1234-9 du code du travail dispose :

"L'employeur délivre au salarié, au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, les attestations et justifications qui lui permettent d'exercer ses droits aux prestations mentionnées à l'article L. 5421-2 et transmet sans délai ces mêmes attestations à Pôle emploi. Les employeurs d'au moins onze salariés effectuent cette transmission à Pôle emploi par voie électronique, sauf impossibilité pour une cause qui leur est étrangère, selon des modalités précisées par un arrêté du ministre chargé de l'emploi."

En l'espèce, le bureau de jugement condamne la commune de SAINT-ÉTIENNE à payer à Madame X des rappels de salaire.

En conséquence, le bureau de jugement ordonnera à la commune de SAINT-ÉTIENNE la remise d'un bulletin de paie récapitulatif, d'un certificat de travail et d'une attestation Pôle Emploi rectifiée.

Selon l'article L. 131-1 du code de procédure civile d'exécution :

" Tout juge peut, même d'office, ordonner une astreinte pour assurer l'exécution de sa décision. Le juge de l'exécution peut assortir d'une astreinte une décision rendue par un autre juge si les circonstances en font apparaître la nécessité. "

La Commune de SAINT-ÉTIENNE doit remettre à Madame X des documents sociaux, consécutivement à ce qui précède.

Le bureau de jugement ne voit pas d'assortir la remise de ces documents sous astreinte.

Madame X sera déboutée de sa demande d'astreinte.

8) Sur la demande d'exécution provisoire

Selon l'article R : 1454-28 du code du travail qui dispose :

" A moins que la loi ou le règlement n'en dispose autrement, les décisions du conseil de prud'hommes ne sont pas exécutoires de droit à titre provisoire. Le conseil de prud'hommes peut ordonner l'exécution provisoire de ses décisions.

Sont de droit exécutoire à titre provisoire, notamment :

1° Le jugement qui n'est susceptible d'appel que par suite d'une demande reconventionnelle ;

2° Le jugement qui ordonne la remise d'un certificat de travail, de bulletins de paie ou de toute pièce que l'employeur est tenu de délivrer ;

3° Le jugement qui ordonne le paiement de sommes au titre des rémunérations et indemnités mentionnées au 2° de l'article R. 1454-14, dans la limite maximum de neuf mois de salaire calculés jus la moyenne des trois derniers mois de salaire. Cette moyenne est mentionnée dans le jugement. "

En application du décret n° 2019-1419 du 20 décembre 2019, modifiant les dispositions de l'article R. 1454-28 du code du travail, et substituant l'article 515 du code de procédure civile :

"Lorsqu'il est prévu par la loi que l'exécution provisoire est facultative, elle peut être ordonnée, d'office ou à la demande d'une partie, chaque fois que le juge l'estime nécessaire et compatible. Avec la nature de l'affaire.

Elle peut être ordonnée pour tout ou partie de la décision. "

La nature de l'affaire le justifiant, le bureau de jugement considère qu'il y a lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement dans son intégralité en application des dispositions légales.

9) Sur les intérêts légaux

L'article 1231-6 du Code Civil dispose :

" Les dommages et intérêts dus à raison du retard dans le paiement d'une obligation de somme d'argent consistent dans l'intérêt au taux légal, à compter de la mise en demeure. Ces dommages et intérêts sont dus sans que le créancier soit tenu de justifier d'aucune perte. Le créancier auquel son débiteur en retard a causé, par sa mauvaise foi, un préjudice indépendant de ce retard, peut obtenir des dommages et intérêts distincts de l'intérêt moratoire. "

Il y a lieu de dire que les intérêts légaux courent à compter du prononcé du jugement.

10) Sur l'article 700 du code de procédure civile

L'article 700 du Code de Procédure Civile dispose :

" Comme il est dit au 1 de l'article 75 de la loi n° 91-647 du 10 juillet 1991, dans toutes les instances, le juge condamne la partie tenue aux dépens ou, à défaut, la partie perdante, à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens. Le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée.

Il peut, même d'office, pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à cette condamnation. "

La salariée a été contrainte de saisir le Conseil de Prud'hommes pour faire légitimer ses droits. Il serait injustifié de laisser à sa charge les frais exposés et non compris dans les dépens.

En conséquence, la commune DE SAINT-ETIENNE devra payer à Madame X la somme de 1.500 euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

11) Sur les dépens

L'article 696 du Code de procédure Civile dispose :

La partie perdante est condamnée aux entiers dépens, à moins que le juge, par décision motivée, n'en mette la totalité ou une fraction à la charge d'une autre partie."

En l'espèce, la commune de SAINT-ETIENNE succombe à l'instance.

En conséquence, il conviendra de mettre à la charge de la commune de SAINT-ETIENNE la totalité des dépens.

12) Sur les demandes de la FNSAC-CGT

L'article L. 2132-3 du code du travail dispose :

"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 Commune de SAINT-ÉTIENNE soutient que le représentant en justice d'une organisation syndicale doit, s'il n'est pas avocat, justifier d'une disposition des statuts l'habilitant à agir en justice.

Les statuts annexés à l'intervention volontaire de la CGT Spectacle précisent expressément que c'est le " secrétaire général qui agit au nom de la Fédération et représente la fédération en justice" Monsieur G n'est pas le secrétaire général et n'est pas habilité à représenter la Fédération en justice.

De plus, la question de l'intérêt collectif défendu en justice par un syndicat concernant la requalification de contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, n'emporte pas l'attribution de dommages et intérêts.

En l'espèce, les statuts annexés à l'intervention volontaire de la CGT Spectacle précisent expressément que c'est le " secrétaire général qui agit au nom de la fédération, et représente la fédération en justice " (Annexe CGT, Article 26).

Le secrétaire général de la fédération est Monsieur G.

Monsieur G dans les pièces apportées au dossier fourni un extrait de délibération du bureau fédéral qui lui donne mandat pour représenter les intérêts de la fédération dans le cadre de la procédure de Madame X.

Cet extrait de délibération est signé de la main de Monsieur G, le secrétaire général.

Le bureau de jugement considère que par délégation Monsieur GAUTIER est habilité, et qu'il a pouvoir à représenter la FNSAC-CGT.

Sur l'attribution de dommages et intérêt, la FNSAC-CGT dit que les faits du présent dossier démontrent que le fonctionnement du chœur de l'opéra de Saint-Etienne est entièrement organisé en violation des lois sur le recours au contrat à durée déterminée et sur le travail dissimulé puisque les faits exposés devant le tribunal sont identiques à ceux que la justice a déjà eu à connaître il y a quelques années avec l'affaire P.

Il en va des dispositions d'ordre public comme des stipulations conventionnelles que la fédération a signé depuis l'origine de la convention collective nationale des Entreprises Artistiques et Culturelles.

Que les conditions dans lesquelles Madame X a été employée ne sont malheureusement en rien exorbitantes de celles de tous ses collègues du chœur.

Que la fédération ne résume pas son action au terrain judiciaire. Qu'après la décision de la Cour de cassation qui a marqué l'issue de la procédure engagée par Monsieur P, elle a écrit au Maire de SAINT-ETIENNE pour lui demander d'en tirer toutes les conséquences pour les artistes employés à l'opéra. Pour autant, la ville de SAINT-ETIENNE ne change rien à l'organisation de son opéra.

En l'espèce, il est fourni au dossier le courrier de la FNSAC-CGT adressé au Maire de SAINT-ÉTIENNE du 20 décembre 2021. Celui-ci fait état du rejet du pourvoi en cassation du 29 septembre 2021, fait par la ville de SAINT-ETIENNE suite à l'arrêt de la cour d'appel de LYON du 10 octobre 2019.

Ces arrêts font état de l'affaire d'un choriste salarié dans les mêmes conditions que Madame X à l'Opéra de SAINT-ÉTIENNE.

Des pièces apportées dans le dossier montrent que le syndicat défend de manière collective le dossier notamment l'article du journal du 14 janvier 2023 :

La FNSAC-CGT démontre qu'elle intervient pour l'intérêt collectif en défendant les dispositions légales relatives au contrat à durée déterminée des professionnels du spectacle, notamment à l'Opéra de SAINT-ÉTIENNE.

En conséquence, le bureau de jugement dit bien fondée la demande de la FNSAC-CGT, la ville de SAINT-ETIENNE devra lui régler la somme de 1 500 euros à titre de dommages et intérêts pour atteinte à l'intérêt collectif de la profession.

La commune devra également verser à la FNSAC-CGT la somme de 1 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Frédéric CHHUM avocat et ancien membre du conseil de l'ordre des avocats de Paris (mandat 2019-2021)

CHHUM AVOCATS (Paris, Nantes, Lille)

e-mail: chhum@chhum-avocats.com

www.chhum-avocats.fr

<https://www.instagram.com/fredericchhum/?hl=fr>

.Paris: 34 rue Petrelle 75009 Paris tel: 0142560300

.Nantes: 41, Quai de la Fosse 44000 Nantes tel: 0228442644

.Lille: : 45, Rue Saint Etienne 59000 Lille – Ligne directe +(33) 03.20.57.53.24

-