



Intermittente du spectacle : requalification des 13 ans de CDDU en CDI et licenciement sans cause d'une Chef maquilleuse de « Salut les Terriens » ! (CPH Paris 20/10/2021)

Commentaire d'arrêt publié le 12/02/2021, vu 3752 fois, Auteur : [CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille](#)

Télé Paris a interjeté appel du jugement du conseil de prud'hommes de Paris.

Dans ce jugement du 20 octobre 2020 (n° RG F20/03625), le Conseil de prud'hommes de Paris requalifie 13 ans de contrats à durée déterminée d'usage (CDDU) entre une Chef maquilleuse et la société TELE PARIS en CDI en affirmant que « *sur une durée de plusieurs années, un remplacement par CDD n'a plus aucun sens, qu'un employeur ne peut recourir à un CDD d'usage pour satisfaire un besoin structurel et (...) qu'il s'agit là d'un mode de gestion généralisé et non d'un besoin ponctuel et temporaire* ».

Télé Paris a interjeté appel du jugement du conseil de prud'hommes de Paris.

Rappel des faits

La SARL TELE PARIS est une société de production télévisuelle fondée en 1999 qui emploie plus de 50 salariés et applique la Convention collective nationale de la Production audiovisuelle.

La société TELE PARIS produit de nombreuses émissions telles que notamment « Salut les Terriens ! » sur Canal + puis sur C8, « Les Terriens du Samedi ! » ou encore « Zéro limite » et « Samedi Soir à Pigalle sur C8.

Madame X a été embauchée par la société défenderesse dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée d'usage successifs à compter du 17 janvier 2006 jusqu'au 17 juin 2019 en qualité de Chef maquilleuse, au statut cadre.

Le dernier CDD d'usage de Madame X a pris fin le 17 juin 2019 et après plus de 13 ans de collaboration et sans la moindre explication, la société TELE PARIS n'a plus jamais proposé de collaboration à la demanderesse après cette date.

C'est dans ces conditions et ce contexte que Madame X saisissait le Conseil de prud'hommes de Paris en date du 9 juin 2020 au vu, notamment, d'obtenir la requalification de ses CDD successifs depuis 2006 en Contrat à Durée Indéterminée.

Conformément à l'article L. 1245-2 du Code du travail, les parties ont été directement citées devant le bureau de jugement, qui doit statuer au fond dans un délai d'un mois suivant sa saisine.

L'affaire a ainsi été enrôlée directement à une audience du bureau de jugement pour finalement être entendue lors de l'audience du 2 septembre 2020.

Par jugement contradictoire en date du 20 octobre 2020, le Conseil de prud'hommes de Paris :

- Requalifie les contrats à durée déterminée successifs de Madame X en contrat à durée indéterminée à temps partiel à compter du 17 janvier 2006 ;
- Fixe le salaire mensuel à 815,44 € ;
- Dit et juge que la survenance du dernier contrat à durée déterminée d'usage s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse et condamne la société TELE PARIS à verser à Madame X, les sommes suivants
 - o 1.630,88 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis ;
 - o 163,08 € au titre des congés payés afférents ;
 - o 2.854,04 € à titre d'indemnité légale de licenciement ;
 - o 5.000 € à titre d'indemnité de requalification ;

Avec intérêts au taux légal à compter de la date de réception par la partie défenderesse de la convocation devant le bureau de jugement et jusqu'au jour du paiement ;

- Ordonne à la société TELE PARIS la remise à Madame X de l'attestation employeur Pôle Emploi et d'un certificat de travail conformes au présent jugement sous 30 jours à compter de la notification du jugement, sans pour autant l'assortir d'une astreinte ;
- Rappelle qu'en vertu de l'article R. 1454-28 du Code du travail, ces condamnations sont exécutoires de droit à titre provisoire, dans la limite maximum de neuf mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire ;
- Fixe cette moyenne à la somme de 815,44 € ;
 - o 8.969,84 € à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse avec intérêts au taux légal à compter du jour du prononcé du jugement ;
 - o 1.000 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;
- Déboute Madame X du surplus de ses demandes ;
- Déboute la société TELE PARIS de sa demande reconventionnelle ;
- Condamne la partie défenderesse au paiement des entiers dépens.

Au total, la Chef maquilleuse obtient la somme de 19.617,84 euros.

1) Sur la demande de requalification des CDD d'usage en CDI

1.1) L'absence de caractère temporaire des fonctions exercées : requalification en CDI

Le Conseil de prud'hommes de Paris, dans son jugement du 20 octobre 2020, affirme qu'il est constant que la possibilité donnée à l'employeur de conclure avec le même salarié des contrats à durée déterminée successifs pour remplacer des salariés absents ou dont le contrat de travail est suspendu, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement l'emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise et qu'il en résulte que l'employeur ne peut recourir de façon systématique au contrat à durée déterminée de remplacement pour faire face à un besoin structurel de main d'œuvre.

Il est constant qu'en cas de requalification de plusieurs CDD discontinus, l'ancienneté remonte au premier jour du CDD irrégulier et que le salarié qui bénéficie de la requalification est considéré comme ayant occupé un emploi à durée indéterminée depuis le jour de son engagement par un CDD irrégulier, l'existence de périodes non travaillées important peu pour le calcul de l'ancienneté nécessaire à la reconstitution de carrière et la régularisation du niveau de salaire.

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 et ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas prévus par la loi.

Le Conseil de prud'hommes affirme qu'ainsi, le contrat de travail à durée déterminée a par principe un caractère subsidiaire, et que l'utilisation de CDD successifs doit être justifiée par l'existence d'éléments concrets et précis établissant le caractère par nature temporaire de cet emploi.

Il en résulte que pour avoir recours au contrat à durée déterminée dit d'usage de manière successive, trois conditions cumulatives doivent être remplies, l'activité de l'entreprise doit se situer dans l'un des secteurs définis par décret ou accord collectif, il doit exister un usage constant de recourir au contrat à durée déterminée pour l'emploi considéré et le recours au contrat à durée déterminée doit être justifié par le caractère par nature temporaire de l'activité considérée.

Selon le Conseil de prud'hommes, il est constant que le recours à contrat à durée déterminée d'usage fait peser, sur l'employeur la charge de la preuve du caractère par nature temporaire de l'emploi, au sein de l'entreprise et que la détermination par accord collectif de la liste précise des emplois pour lesquels il peut être recouru au contrat de travail à durée déterminée d'usage ne dispense pas le juge, en cas de litige, de vérifier concrètement l'existence de raisons objectives établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi concerné.

Ainsi, il appartient au juge de rechercher si, pour l'emploi considéré, il est effectivement d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée, et de vérifier si le recours à des contrats à durée déterminée 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, nonobstant l'appartenance de l'employeur à un secteur d'activité autorisant le recours au CDD d'usage, et nonobstant l'existence de convention ou d'accords collectifs étendus définissant les emplois pouvant être pourvus par ce contrat.

En l'espèce, Madame X, employée sous CDD d'usage en qualité de Chef Maquilleuse, sollicite selon ses écritures et plaidoiries, une demande de requalification de ses CDD conclus avec la SARL TELE PARIS à compter du 17 janvier 2006 en un contrat de travail à durée indéterminée, avec une ancienneté de 13 ans et 6 mois.

La demanderesse a cessé toute intervention au sein de la SARL TELE PARIS au terme de son dernier contrat à durée déterminée, en l'occurrence le 17 juin 2019.

La SARL TELE PARIS affirme dans ses écritures que Madame X a été amenée à collaborer depuis le 17 janvier 2006 dans le respect des dispositions légales et conventionnelles avec la défenderesse, pour des interventions ponctuelles, en qualité de chef maquilleuse et que les conditions de validité des CDD d'usage sont parfaitement réunies.

La défenderesse précise que s'agissant de la condition relative au secteur d'activité, il n'est ni contestable, ni contesté par Madame X, que cette dernière était bien employée dans un secteur d'activité reconnu par décret comme permettant le recours au CDD d'usage, à savoir le secteur de l'audiovisuel.

Par ailleurs que la SARL TELE PARIS affirme qu'il est d'usage constant de recourir à un CDD d'usage pour l'emploi de Chef maquilleuse.

A l'appui de son assertion la défenderesse produit l'avenant n°4 en date du 8 février 2001 de l'accord interbranche en date du 12 octobre 1998, qui liste les fonctions de production, pour lesquelles il est d'usage de ne pas recourir à un CDI, dont celles occupées par la demanderesse et notamment la convention collective de la production audiovisuelle, applicable en l'espèce, qui dispose en son article V.2.1 que « seuls les emplois des catégories B et C de la présente convention, qui se rapportent directement à la conception, la fabrication et au contenu des programmes, pourront faire l'objet d'un CDD d'usage ».

Le Conseil de prud'hommes constate que Madame X appartient à la catégorie B, comme l'indique d'ailleurs l'ensemble des bulletins de salaires versés aux débats et qu'il ressort ainsi de l'application des dispositions conventionnelles précitées qu'il est d'usage constant de ne pas recourir à un CDI pour l'emploi de Chef maquilleuse dans le secteur de l'audiovisuel.

Par ailleurs, l'employeur est tenu de démontrer le caractère temporaire de l'emploi concerné même s'il conclut un CDD d'usage en application d'un accord collectif, qui détermine de façon précise la liste des emplois pour lesquels il peut être recouru de manière constante au CDD d'usage.

La SARL TELE PARIS soutient que Madame X occupait de manière temporaire ses fonctions de Chef maquilleuse pour des émissions de télévision, par nature temporaires et que ces fonctions ont un caractère temporaire puisque les missions qui s'y rattachent sont liées à la production des émissions et événements en question.

La défenderesse précise ainsi qu'une émission de télévision a normalement vocation à être diffusée pour une durée limitée, sa reconduction étant soumise à un certain nombre de facteurs extérieurs à la chaîne (audience des téléspectateurs, attentes des annonceurs...) et que dès lors, les personnes travaillant sur une émission de télévision déterminée sont habituellement embauchées dans le cadre de CDD d'usage.

Cependant, le Conseil constate que pendant plus de 13 ans, Madame X a été chargée, dans le cadre de chacun des contrats à durée déterminée exécutés pour TELE PARIS, de maquiller les chroniqueurs et invités avant leur passage dans les différentes émissions et qu'elle a toujours été employée, sans discontinuer, par la SARL TELE PARIS jusqu'à la rupture de sa collaboration en date du 17 juin 2019.

La demanderesse précise sans que cela ne soit contesté qu'elle ne fût pas attachée à une émission en particulier mais intervenait au contraire sur plusieurs émissions différentes et le Conseil constate que la production d'émissions de télévision constitue précisément l'activité

normale et permanente de la SARL TELE PARIS.

Le Conseil constate que, nonobstant le nombre limité de jours travaillés et rémunérés chaque année par la SARL TELE PARIS au cours de cette collaboration ininterrompue pendant 13 années, les conditions précises et concrètes des prestations de Madame X révèlent que ses missions étaient indépendantes du contenu des émissions réalisées, que l'activité elle-même de Chef maquilleuse au sein de la SARL TELE PARIS était permanente, de même que l'activité de la salariée, employé régulièrement pendant 13 années.

Le Conseil de prud'hommes constate également que la nature des fonctions occupées par Madame X comme les modalités de leur exécution au sein de la SARL TELE PARIS, à savoir un emploi nécessaire chaque semaine, une collaboration partielle mais continue depuis 2006, sur des prestations on ne peut plus pérennes pour un groupe de la taille de la SARL TELE PARIS qui répondent à un besoin structurel de celle-ci et témoigne du caractère normal et permanent de l'emploi occupé par Madame X en l'absence de toute incertitude quant à la pérennité de son poste et de l'activité.

La défenderesse ne justifie donc par à l'appui de ses affirmations, d'éléments concrets et précis permettant de caractériser l'emploi de Madame X comme un emploi par nature temporaire et conscrit dans le temps de sorte que la conclusion de CDD successifs n'est pas justifiée par des raisons objectives.

Le Conseil poursuit en affirmant qu'il est constant que sur une durée de plusieurs années, un remplacement par CDD n'a plus aucun sens, qu'un employeur ne peut recourir systématiquement à un CDD d'usage pour satisfaire un besoin structurel et qu'il apparait clairement au Conseil qu'il s'agit là d'un mode de gestion généralisé et non d'un besoin ponctuel et temporaire.

Ainsi, il est démontré que les fonctions exercées par la demanderesse ne présentent donc aucun caractère temporaire, dès lors que le maquillage des chroniqueurs et invité est nécessaire pour toutes les émissions produites par TELE PARIS et qu'en l'espèce les CDDU effectués par Madame X depuis janvier 2006 ont eu en réalité pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Par conséquent, le Conseil de prud'hommes dit que la relation de travail doit être requalifiée en contrat à durée indéterminée, que l'action en requalification des CDD en CDI est globale et que Madame X, qui demande la requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée est recevable à se prévaloir des droits attachés au CDI depuis le premier jour travaillé de sa première embauche en CDD que le Conseil fixe au 17 janvier 2006.

1.2) La requalification en CDI à temps partiel s'il n'est pas démontré que la salariée était à la disposition permanente de l'entreprise

Le Conseil de prud'hommes relève que la défenderesse précise qu'au cours de sa relation de travail, Madame X n'a jamais été à la disposition permanente de la société TELE PARIS et énonce, sans être démentie, à l'appui de son argumentation, que la demanderesse travaillait notamment pour d'autres maisons de production notamment dans le cadre de l'émission Fort Boyard sur FRANCE 2.

Ainsi, il est établi que Madame X a travaillé régulièrement mais de manière discontinue pour la défenderesse.

Il ajoute qu'il est constant que les conséquences de la requalification de CDD successifs en un CDI ne porte que sur le terme du contrat et laisse inchangées les stipulations contractuelles relatives à la durée du travail, de sorte que la salariée ne peut revendiquer le bénéfice automatique d'un temps plein et qu'ainsi la requalification d'une succession de contrats à durée

déterminée discontinuée en un CDI est sans effet sur la durée contractuelle de travail ayant liée les parties.

Il est constant que la salariée engagée par plusieurs contrats à durée déterminée non successifs, et dont la relation de travail est requalifiée à durée indéterminée, ne peut prétendre à un rappel de salaire au titre des périodes non travaillées séparant chaque contrat que si elle démontre qu'elle s'est tenue à la disposition de l'employeur pour effectuer un travail durant ces périodes dites interstitielles.

Il est également constant que, concernant la question de la disposition permanente du salarié, le faible nombre de jours travaillés dans l'année exclue également de facto la thèse d'une mise à disposition permanente.

Le Conseil affirme que Madame X échoue à démontrer qu'elle était à la disposition permanente de la SARL TELE PARIS alors que la charge de la preuve lui incombe.

Par conséquent, la multiplication des CDD de la demanderesse sur la période de 2006 à 2019 est irrégulière et la relation de travail entre Madame X et la société TELE PARIS doit être requalifiée en contrat à durée indéterminée à temps partiel depuis janvier 2006.

De ce fait, le Conseil de prud'hommes dit l'action de la demanderesse recevable et bien fondée et qualifie les CDD d'usage successifs de Madame X avec la SARL TELE PARIS en un contrat à durée indéterminée à temps partiel à compter du 17 janvier 2006.

2) Sur la fixation du salaire de référence

Le Conseil ayant requalifié les CDD d'usage successifs de Madame X avec la SARL TELE PARIS en un CDI à temps partiel, pour fixer le salaire de référence, il doit vérifier la moyenne des trois derniers mois de salaire, ainsi que la moyenne des douze derniers mois de salaire réellement perçus par la demanderesse, le salaire de référence étant fixé sur le plus avantageux de ces deux nombres.

Madame X soutient que le salaire de référence à prendre en compte est de 11.484,62 euros bruts annuels pour 341 heures travaillées sur l'année 2018 qui correspond à sa dernière année complète de collaboration avec la société TELE PARIS.

Ce montant correspond à la somme de 957,05 euros bruts mensuels pour 28,41 heures mensuelles.

Cependant, le dernier CDD d'usage conclu avec la demanderesse date du 17 juin 2019, il convient dès lors de retenir la moyenne des douze derniers mois précédant cette date.

Ainsi, le Conseil affirme que la moyenne des douze derniers mois s'établit à hauteur de 815,44 € bruts mensuel, montant retenu par le défendeur à la barre et dans ses conclusions.

Par conséquent, le Conseil fixe le salaire de référence de Madame X à la somme de 815,44 € bruts mensuels.

3) Sur la demande au titre de l'indemnité de requalification

Le Conseil de prud'hommes, dans son jugement du 20 octobre 2020, rappelle qu'aux termes de l'article L. 1245-2 du Code du travail, lorsqu'il fait droit à la demande de requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, il doit accorder au salarié concerné une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire.

En l'espèce, Madame X soutient qu'après 13 ans et demi de collaboration continue, la société ne lui a plus proposé du jour au lendemain de travail sans aucune explication ni indemnité.

Elle précise qu'elle vivait dans la peur constante de perdre son travail et de ne plus percevoir de revenus réguliers subissant ainsi une flexibilité extrême de la défenderesse.

Madame X soutient également que dans sa situation, elle ne pouvait pas bénéficier des dispositions réservées au personnel disposant officiellement d'un CDI, en termes d'évolution de carrière, de progression de rémunération, de formation professionnelle, de complémentaires de santé, de prévoyance, de congés payés supplémentaires, d'accessoires de salaire...

Le Conseil constate que les contrats de travail à durée déterminée successifs ont placé la demanderesse dans une situation d'incertitude quant à son avenir professionnelle et quant à sa source de revenus qui lui portent préjudice dans de nombreux domaines de la vie quotidienne et que cette situation s'est prolongée pendant plus de 13 ans.

La demanderesse fait ainsi état de circonstances particulières justifiant sa demande de préjudice.

Le Conseil de prud'hommes rappelle également qu'aux termes de l'article L. 1245-2, cette indemnité de requalification a pour objet d'une part, de sanctionner l'employeur qui recourt abusivement au contrat à durée déterminée, et d'autre part, de compenser le préjudice de précarité subi par le salarié concerné.

Par ailleurs, il est constant que le montant de l'indemnité est souverainement apprécié par les juges du fond en tenant compte du préjudice établi par le salarié.

Par conséquent, au regard des éléments allégués à l'appui de son préjudice, notamment de l'ancienneté de la relation de travail et de la durée importante pendant laquelle la demanderesse a été employée dans une situation de totale précarité, le Conseil fait droit à la demande de Madame X, dit et juge qu'un préjudice de précarité est clairement établi que les éléments de la cause permettent de fixer à la somme de 5.000 €.

Subséquemment, le Conseil condamne la société TELE PARIS à payer à Madame X la somme de 5.000€ au titre de l'article L. 1245-2 du Code du travail.

4) Sur l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

Les conseillers prud'hommes rappellent qu'au vu de l'article L. 1235-3 du Code du travail applicable à la date de la rupture qui précise que si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.

Vu que si l'une ou l'autre des parties refuse cette réintégration, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur dont le montant est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés dans un tableau, ou barème, partie prenante de cet article.

Aux termes des articles L. 1232-2 et suivants du Code du travail, la rupture du contrat à durée indéterminée impose l'application des règles d'ordre public sur le licenciement que sont une convocation à l'entretien préalable de licenciement, la tenue d'un entretien préalable de licenciement avec possibilité pour le salarié de se faire assister lors dudit entretien et la notification

de la rupture par une lettre de licenciement en LRAR ou remise en mains propres contre décharge.

En l'espèce, la SARL TELE PARIS a mis fin à la relation de travail au seul motif de l'arrivée du terme du contrat improprement qualifié de CDD le 17 juin 2019.

Par conséquent, le Conseil dit et juge que la survenance du terme du dernier CDD d'usage de Madame X le 17 juin 2019 s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse et qu'ainsi la demanderesse est fondée à demander une indemnité à ce titre.

Cependant, Madame X sollicite l'allocation de la somme de 13.000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse en soutenant que le barème issu des ordonnances Macron et fixé à l'article L. 1235-3 du Code du travail n'offrant qu'une indemnisation inadéquate à la demanderesse, il doit être nécessairement écarté.

La demanderesse soutient en plus que le barème serait en plus contraire à l'article 10 de la Convention n°158 de l'Organisation Internationale du Travail ratifiée le 16 mars 1989 et à l'article 24 de la Charte sociale européenne.

Il est possible de soulever devant la juridiction prud'homale par voie d'exception la non-conformité d'une règle nationale au regard d'un texte international.

Cependant, la Cour de cassation a, selon avis du 17 juillet 2019, jugé que les dispositions de l'article 24 de la Charte sociale européenne ne sont pas d'effet direct en droit interne dans un litige entre particuliers et que les dispositions de l'article L. 1235-3 du Code du travail, qui fixent un barème applicable à la détermination par le juge du montant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, sont compatibles avec les stipulations de l'article 10 de la Convention n°158 de l'Organisation Internationale du travail.

Si cet avis n'a pas de caractère contraignant, il n'en demeure pas moins que, par cet avis, la Cour de cassation a clairement exposé son analyse sur cette question de droit et qu'en l'état du droit, toute décision juridictionnelle contraire sera immanquablement cassée par les juges suprêmes.

Ainsi, la Cour d'appel de Paris a confirmé la conventionalité du barème aux normes internationales invoquées par le requérant en précisant que « la mise en place d'un barème n'est pas en soi contraire aux textes visés par l'appelant et les syndicats intervenants volontaires, imposant aux Etats, en cas de licenciement injustifié, de garantir au salarié « une indemnité adéquate ou une réparation appropriée », le juge français dans le cadre des montants minimaux et maximaux édictés sur la base de l'ancienneté du salarié et de l'effectif de l'entreprise, gardant une marge d'appréciation ».

Par conséquent, le Conseil dit faire application de l'article L. 1235-3 du Code du travail et du barème issu de l'ordonnance du 22 septembre 2017.

Le Conseil a constaté que la demanderesse a plus de deux ans d'ancienneté et que les effectifs de la société sont supérieurs au seuil de 11 salariés.

Le Conseil a fixé le salaire de référence de la demanderesse à la somme de 815,44 € bruts mensuel.

En l'espèce, Madame X disposait d'une ancienneté de 13 ans et 6 mois au moment de la rupture de son contrat de travail et en application du barème ad hoc prévu à l'article L. 1235-3 du Code du travail, cette dernière peut prétendre à une indemnité comprise entre 3 mois et 11,5 mois de salaire brut compte tenu de son ancienneté de 13,5 ans, soit une indemnité comprise entre 2.446,32 euros et 9.377,56 euros.

Il est constant que le juge à qui il appartient d'apprécier le caractère réel et sérieux du préjudice du salarié forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties et justifie dans le jugement qu'il prononce le montant des indemnités qu'il octroie dans le respect du barème.

Les conseillers prud'homaux relèvent que Madame X soutient que la rupture de son contrat de travail aux torts exclusifs de TELE PARIS lui a causé un préjudice moral et financier très important et fait état à la barre de difficultés financières telles qu'elle a du mal à faire face à ses charges courantes et notamment a dû demander des délais pour régler les charges et taxes afférentes à son lieu d'habitation.

Ainsi, le Conseil considère que Madame X a démontré un préjudice supplémentaire et que les éléments de la cause permettent de fixer le montant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse à la somme de 8.969,84 €.

Par conséquent, le Conseil condamne la société TELE PARIS à payer à Madame X la somme de 8.969,84 € au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

5) Sur la demande au titre de l'indemnité compensatrice de préavis et les congés payés afférents

Le Conseil de prud'hommes, dans son jugement du 20 octobre 2020 affirme qu'il est constant que l'inobservation de l'obligation de préavis par l'employeur ouvre droit à une indemnité compensatrice égale au montant du salaire brut, assujetti au paiement par l'employeur des cotisations sociales, que le salarié aurait reçu s'il avait travaillé pendant la durée du délai-congé.

En l'espèce, la SARL TELE PARIS a mis fin à la relation de travail au seul motif de l'arrivée du terme du contrat improprement qualifié de contrat à durée déterminée.

Ainsi, cette rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et Madame X, ayant été injustement privée de rémunération, peut prétendre à une indemnité compensatrice de préavis, puis l'employeur, par son comportement fautif, est à l'origine de l'inexécution du préavis.

Aux termes de l'article V.1.2.1 de la Convention collective de la production audiovisuelle, applicable aux cadres, Madame X aurait dû bénéficier d'un préavis d'une durée de deux mois.

Par conséquent, le Conseil condamne la société TELE PARIS à payer à Madame X la somme brute de 1.630,88 € au titre de l'indemnité de préavis ainsi que les congés payés afférents pour la somme de 163,08 €.

6) Sur l'indemnité légale de licenciement

Les conseillers prud'homaux rappellent que l'article L. 1234-9 du Code du travail dispose que « le salarié, titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte 8 mois d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement ».

L'article R. 1234-2 du même Code, en vigueur au moment des faits, dispose que l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à un quart de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à

dix ans et un tiers de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté.

En l'espèce, Madame X justifiait au 17 juin 2019, date du terme de son dernier CDD d'usage, d'une ancienneté de 13 ans et 6 mois.

Ainsi, la demanderesse est fondée à réclamer le versement d'une indemnité de licenciement à hauteur de 2.854,04 € ($1/4$ de 815,44 x 10 + $1/3$ de 815,44 x 3).

Par conséquent, le Conseil condamne la société TELE PARIS à payer à Madame X la somme de 2.854,04 € au titre de l'indemnité légale de licenciement.

7) Sur la demande d'ordonner la remise des documents de fin de contrat sous astreinte

Le Conseil de prud'hommes de Paris affirme que conformément aux articles L. 3243-2, L. 1234-19 et L. 1234-20 du Code du travail, il y a lieu d'ordonner la remise de l'attestation Pôle emploi et le certificat de travail conformes suivant la notification du présent jugement.

La SARL TELE PARIS étant diligente, elle remettra ces documents conformes à Madame X dans le délai imparti.

En ce sens, le Conseil n'estime pas utile de fixer une astreinte.

En conséquence, le Conseil de prud'hommes ordonne à la SARL TELE PARIS de remettre à Madame X l'attestation Pôle emploi et le certificat de travail, conformes au présent jugement sous 30 jours suivant la notification de ce jugement sans pour autant l'assortir d'une astreinte.

8) Sur l'exécution provisoire

Le Conseil de prud'hommes rappelle qu'aux termes des dispositions de l'article R. 1454-28 du Code du travail, sont exécutoires de droit à titre provisoire les jugements ordonnant la délivrance de toutes pièces que l'employeur est tenu de remettre (bulletin de paie, certificat de travail...) ainsi que les jugements ordonnant le paiement des sommes dues au titre des rémunérations et indemnités visées à l'article R. 1454-15 du Code du travail dans la limite de neuf mensualités, étant précisé que, au regard des éléments communiqués, la moyenne des salaires a été fixée à 815,44 €.

Hors les cas où elle est de droit, l'exécution provisoire, prévue par l'article 515 du Code de procédure civile, peut être ordonnée, à la demande des parties ou d'office, chaque fois que le juge l'estime nécessaire et compatible avec la nature de l'affaire, à condition qu'elle ne soit pas interdite par la loi.

Elle peut être ordonnée pour tout ou partie de la condamnation.

Il convient en tout état de cause de rappeler que l'exécution provisoire, hormis sur les condamnations présentant un caractère salarial, doit nécessairement être justifiée par la partie qui en sollicite l'application.

Les juges prud'homaux affirment que Madame X sollicite l'exécution provisoire sur l'intégralité du jugement, outre celle qui est de droit.

Madame X n'indique pas en quoi cette demande d'exécution provisoire serait rendue nécessaire et compatible avec la nature de l'affaire soumise au Conseil, et ne démontre pas la nécessité d'assortir de l'exécution provisoire les sommes dues au-delà de la limite des 9 mois de l'exécution de droit.

Par conséquent, force est de constater qu'en l'espèce, la demanderesse ne fait état d'aucune circonstance particulière et se dispense totalement de justifier sa demande.

En conséquence, le Conseil dit que Madame X est infondée en sa demande d'une exécution provisoire sur les bases de l'article 515 du Code de procédure civile et subséquemment la déboute de sa demande à ce titre.

9) Sur les intérêts

Le Conseil de prud'hommes affirme qu'au visa de l'article 1231-6 du Code civil, 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, au visa de l'article 1231-7 du Code civil, sans que le créancier soit tenu de justifier d'aucune perte.

L'article 1343-2 du même Code dispose que les intérêts échus, dus au moins pour une année entière, produisent intérêt si le contrat l'a prévu ou si une décision de justice le précise.

Les intérêts courent de plein droit au taux légal en ce qui concerne les créances de nature salariale à compter de la notification de la demande à l'employeur, et à compter du prononcé du jugement pour les autres sommes allouées, même en l'absence de demande ou de disposition spéciale du jugement.

Conformément à l'article L. 621-48 du Code de commerce, le jugement d'ouverture de la procédure collective arrête le cours des intérêts légaux et conventionnels.

Par conséquent, le Conseil dit faire application des textes en la matière et dit que l'article 1343-2 du Code civil doit s'appliquer au présent jugement.

10) Sur les demandes respectives d'application de l'article 700 du Code de procédure civile

Les conseillers prud'hommes rappellent qu'au visa de l'article 700 du Code de procédure civile, le juge condamne la partie tenue aux dépens ou qui perd son procès 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.

En l'espèce, selon le Conseil de prud'hommes, il apparaît inéquitable de laisser à la charge de la partie demanderesse l'intégralité des frais engagés dans la présente instance pour faire valoir ses droits, elle est fondée à obtenir le remboursement d'une partie des frais qu'elle a engagés pour se défendre que les éléments de la cause permettent de fixer à 1.000 €.

En conséquence, le Conseil condamne la SARL TELE PARIS à verser à Madame X la somme de 1.000 € au titre de ses frais irrépétibles au visa de l'article 700 du Code de procédure civile.

La partie défenderesse succombant, elle se voit déboutée de sa demande formulée sur les mêmes bases.

11) Sur les dépens

Au visa de l'article 695 du Code de procédure civile, le Conseil de prud'hommes affirme qu'en l'espèce, des frais d'huissier, en cas d'exécution forcée de la présente décision, pourraient être engagés.

En conséquence, les éventuels frais d'huissier sont compris dans les dépens.

Au regard de l'article 696 du Code de procédure civile, la partie qui succombe doit supporter les dépens à moins que le juge, par décision motivée, n'en mette la totalité ou une partie à la charge d'une autre partie.

La partie succombant étant la défenderesse, il n'y a pas lieu à motiver une décision contraire aux textes en la matière.

En conséquence, le Conseil condamne la SARL TELE PARIS à supporter les entiers dépens au visa de l'article précité.

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

Annaelle ZERBIB juriste DPRT Paris Saclay

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 Pétreille 75008 Paris tel: 0142560300

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

.Lille: 25, rue Gounod 59000 Lille tel: 0320135083