Image not found or type unknown

Intermittents du spectacle : l’Opéra de St Etienne condamné à payer 100 K euros à 2 Barytons choristes requalifiés en CDI à temps complet (CPH St Etienne 28/04/25)

Commentaire d'arrêt publié le **08/06/2025**, vu **696 fois**, Auteur : CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille

L’opéra de Saint Etienne a interjeté appel du jugement du Conseil de prud’hommes de St Etienne du 28 avril 2025.

Dans ce jugement du 28 avril 2025, le Conseil de prud’hommes requalifie les 30 ans de CDDU en CDI à temps complet du choriste baryton intermittent du spectacle.

Il condamne l’Opéra à 90 000 euros de rappel de salaire pendant les périodes intercalaires entre 2 contrats.

Il condamne également l’opéra à une indemnité pour travail dissimulé car l’opéra de paie pas le travail préparatoire des œuvres, réalisé avant les répétitions et représentations.

Il fixe le salaire du choriste intermittent à 2776 euros bruts.

Le Baryton choriste intermittent est débouté de ses autres demandes.

Le conseil de prud’hommes ordonne l’exécution provisoire du jugement (Art. 515 du CPC).

Ce jugement du conseil de prud’hommes de St Etienne est une confirmation de jurisprudence.

Le Bureau de jugement du Conseil de Prud'hommes de Saint-Étienne, Section Activités diverses, statuant publiquement, contradictoirement et en premier ressort, après en avoir délibéré conformément à la loi

SE DÉCLARE compétent

ORDONNE la requalification des CDD d'usage de Monsieur X en CDI à temps plein avec reprise d'ancienneté au 21 mai 1997

FIXE la rémunération mensuelle brute à 2 776 euros ;

CONDAMNE la Commune de Saint-Étienne à payer à Monsieur X les sommes suivantes

- 8 328,00 euros nets à titre d'indemnité de requalification ,

- 83 144,60 euros bruts à titre de rappel de salaire pour la période du 1erseptembre 2021 au 31 décembre 2024

- 8 314,46 euros bruts au titre des congés payés afférents

- 5 550 euros nets à titre d'indemnité pour dissimulation d'emploi salarié ,

- DÉBOUTE Monsieur X de toutes ses autres demandes.

CONDAMNE la Commune de Saint-Étienne à verser à Monsieur X la somme de 1 500 euros au titre de l'article 700 du CPC

ORDONNE l'exécution provisoire sur l'intégralité du jugement conformément à l'article 515 du CPC

ORDONNE les intérêts légaux sur les indemnités de rupture à compter de la saisine du Conseil de prud'hommes de Saint-Étienne et pour les autres indemnités à compter du prononcé du présent jugement

ORDONNE à la Commune de Saint-Étienne à remettre à Monsieur X un bulletin de paie récapitulatif, un certificat de travail et une attestation France Travail (ex-Pôle Emploi) rectifiée sous astreinte de 50 euros par jours de retard à compter du présent jugement

CONDAMNE la Commune de Saint-Étienne au paiement des dépens DÉBOUTE les parties de toutes leurs demandes plus amples.

Son collègue Baryton de l'Opéra de St Etienne a obtenu une décision quasi identique par jugement du conseil de prud'hommes de St Etienne du même jour.

I. SUR LA FORME

1.1) Sur le ressort de la décision :

Liminairement, l'article D.1462-3 du Code du Travail dispose que

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

« Le taux de compétence en dernier ressort du conseil de prud'hommes est de 5 000 euros. »
Selon l'article R. 1462-1 du Code du Travail.

« 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,*

2º 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 23 octobre 2024 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.

1.2) Sur la qualification de la décision :

L'article 467 du Code de Procédure Civile dispose que

« Le jugement est contradict0ire dès Iors que les parties comparaissent en personne ou par mandataire, selon les modalités propres à la juridiction devant laquelle la demande est portée. »

À l'audience devant le bureau de jugement, Monsieur X, comparant, était assisté de Maître CHHUM, Avocat au barreau de PARIS, et la Commune de Saint-Étienne était représentée par, Monsieur Z, Directeur Général et Artistique de l'Opéra de Saint-Etienne, muni d'un pouvoir et par Maître Y, avocat au barreau de Saint-Étienne

En conséquence, le jugement sera qualifié de contradictoire

II. SUR LE FOND

2.1) Sur la compétence du Conseil de Prud'hommes :

Monsieur X soutient que le Conseil de Prud'hommes est compétent pour connaître du présent litige, d'autant plus que les contrats de droit privé conclus entre lui et la Commune de Saint-Étienne comportent une clause attributive de compétence. En effet, l'article 10 de ces contrats stipule que ‹ tout litige auquel pourrait donner lieu le présent contrat sera soumis au Conseil de Prud'hommes de Saint- Étienne en première instance »

L'application du Code du travail aux intermittents du spectacle a par ailleurs été pleinement reconnue par la Commune de Saint-Étienne, qui, à compter du 2 novembre 2016, a cessé de conclure des contrats de droit public avec les artistes du spectacle de l'Opéra, y compris avec Monsieur X, pour Ieur faire signer des contrats de droit privé, conformément aux articles L.1242-1, L.1242-2 3º et D.1242-1 du Code du Travail

De plus, il était logique et cohérent que le Tribunal des conflits attribue ce type de litiges à la juridiction judiciaire, dans la mesure où les collectivités territoriales, lorsqu'elles agissent en qualité d'entrepreneur de spectacles vivants, sont soumises aux règles du Code du Travail pour les

Copyright © 2025 Legavox.fr - Tous droits réservés

artistes qu'elles engagent.

En réponse, la Commune de Saint-Étienne soutient que la compétence du juge dépend du caractère permanent ou temporaire de I ‘activité exercée. Selon elle, le juge judiciaire est compétent si I ‘activité est temporaire, tandis que le juge administratif est compétent si l'activité est permanente.

En l'espèce, Monsieur X a été employé depuis le 21 mai 1997 sous contrats à durée déterminée de droit public, avant que ses contrats ne deviennent des CDD de droit privé à partir du 1er août 2016

Le bureau de jugement relève que l'existence de contrats de droit privé emporte la compétence du Conseil de Prud'hommes, d'autant plus que l'Opéra de Saint-Étienne, en sa qualité d'employeur, a lui-même reconnu ce statut en insérant dans des contrats de travail la mention explicite selon laquelle « I ’artiste n'est pas fonctionnaire. ».

En conséquence, la relation de travail issue des contrats signés entre Monsieur X et la Commune de Saint-Étienne relève bien de la compétence du Conseil de Prud'hommes

2.2) 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 que

« L’action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par trois ans à compter du jour où celui qui

/’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. »*

Monsieur X dit qu'il devrait bénéficier des dispositions de la convention collective nationale des entre prises artistiques et culturelles du 1er janvier 1984.

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

La requête de Monsieur X est datée du 23 octobre 2024, or il avait un délai de trois ans pour agir. En conséquence, le bureau de jugement constate la prescription de ce chef de demande

2.3) Sur la demande de requalification des contrats de travail à durée déterminée d’usage en contrat à durée indéterminée à temps plein travail :

L'article L.1242-1 du Code du Travail énonce que

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

« 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 6º 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

Monsieur X fait valoir que les contrats à durée déterminée d'usage successifs qui lui ont été proposés omettent de mentionner la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle ainsi que Ieur répartition sur la semaine ou le mois. Il soutient qu'aucun usage constant ne justifie le recours continu aux CDD d'usage pour pourvoir l'emploi d'artiste de chœur qu'il occupe au sein de l'Opéra de Saint-Étienne. En effet, il relève qu'un grand nombre d'opéras et de théâtres en France — à Dijon, Angers, Nantes, Metz, Toulouse, Avignon, Genève — recrutent Ieurs artistes en contrat à durée indéterminée afin de constituer un chœur permanent.

Monsieur X insiste sur le fait que, depuis son premier contrat à durée déterminée de droit public signé le 21 mai 1997, puis par la suite sous contrats de droit privé à partir du 1er août 2016, ses fonctions ont toujours pour objet de pourvoir un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'Opéra de Saint- Étienne. Il démontre qu'il a été engagé pour quasiment autant de productions que d'œuvres montées et présentées, chaque année, par le biais de contrats signés en juillet-août pour la saison à venir. De ce fait, il estime que la condition d'« existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi » n'est pas remplie et que son emploi, en tant qu'artiste de chœur intégré au service organisé de l'Opéra, doit être reconnu comme permanent.

Il est d'ailleurs rappelé, à l'instar de l'affaire examinée concernant Madame B et s'opposant à la Commune de Saint-Étienne (affaire similaire portée à l'audience du mois de mars 2024), que la jurisprudence démontre que, lorsqu'un artiste, par le biais de contrats successifs, assure une activité régulière et indispensable au fonctionnement de l'établissement, l'usage constant ne peut justifier le maintien d'un régime de CDD d'usage.

En l'espèce, les éléments versés au débat, notamment diverses annonces d'emplois d'artistes de chœur émises par d'autres opéras français recrutant en CDI, montrent clairement qu'un tel emploi relève d'une permanence.

Par ailleurs, Monsieur X soumet au dossier le compte rendu du conseil municipal du 15 janvier 2018, dans lequel il est notamment évoqué par Monsieur le Maire que la situation précaire des

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

intermittents de l'Opéra et les propositions erratiques de volumes d'heures rendaient la conversion en CDI coûteuse et problématique.

La Commune de Saint-Étienne se prévaut d'une jurisprudence antérieure — notamment l'arrêt de la Cour d'appel de Lyon du 10 octobre 2019 — qui avait jugé que le recours aux CDD d'usage était justifié lorsque les trois conditions de l'article L.1242-2 du Code du Travail étaient remplies. Elle relève que Monsieur X a été recruté de manière discontinue, effectuant entre 5 et 44 jours de travail par an, et que la multiplicité de la programmation de l'Opéra, qui ne requiert l'intervention des choristes que pour certaines œuvres lyriques en fonction du nombre, du genre ou de la langue, justifie l'usage des CDD d'usage

Néanmoins, il apparaît, au vu des éléments du débat, que l'existence d'un usage constant permettant de ne pas recourir à un contrat à durée indéterminée pour l'emploi d'artiste de chœur n'est pas démontrée dans le cas particulier de Monsieur X.

Les arrêts rendus par la Cour d'appel de Lyon le 10 octobre 2019 et par la Chambre Sociale de la Cour de Cassation (n“19-25257) du 29 septembre 2021 ont en effet conclu que les CDD conclus entre le salarié et la Commune ne répondaient pas aux critères légaux, ayant pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'Opéra.

Par conséquent, le bureau de jugement estime que les contrats à durée déterminée d'usage conclus avec Monsieur X ne satisfont pas aux conditions légales justifiant Ieur recours et avaient pour effet de pourvoir durablement un emploi permanent. Le bureau de jugement ordonne donc la requalification de ces contrats en contrat à durée indéterminée à temps plein.

L'article L. 3123-6 du Code du Travail dispose que

« Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne

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,”*

2º *Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification,’*

3º *Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié. Dans l*es *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 »

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Monsieur X fait valoir que les contrats à durée déterminée d'usage qui lui ont été successivement proposés ne mentionnent ni la durée prévue ni sa répartition. Cette lacune dans l'écrit conduit à présumer que son emploi est exercé à temps plein, d'où l'obligation pour l'employeur de prouver la durée exacte convenue et de démontrer que Monsieur X n'était pas tenu de se tenir en permanence ä la disposition exclusive de l'Opéra de Saint-Étienne

De surcroît, il apparaît une clause d'exclusivité dans ses contrats, prévoyant qu'en cas de non-respect de l'obligation d'apprentissage des partitions en amont de la production, une telle méconnaissance constituerait un motif de rupture (article 6 du contrat de travail). Par ailleurs, les documents versés au débat démontrent que la Commune de Saint-Étienne était l'unique employeur de Monsieur X, rendant particulièrement difficile pour lui de s'engager auprès d'un autre employeur durant les périodes intercalaires

Cependant, la Commune de Saint-Étienne formule des observations contradictoires.

D'une part, elle soutient que le recours aux CDD d'usage est justifié par la nature temporaire de la programmation de l'Opéra, qui ne nécessite pas la mention systématique de la durée de travail, compte tenu du caractère discontinu des engagements — Monsieur X n'aurait travaillé que pour un nombre variable de jours (entre 5 et 44 jours annuels).

D'autre part, la Commune estime que cette pratique relève de l'usage constant dans ce secteur et ne saurait être remise en cause par l'absence d'indications précises dans les contrats

Néanmoins, les éléments versés au débat, notamment l'obligation d'exclusivité et les difficultés pour Monsieur X de cumuler d'autres engagements du fait de son unique employeur, ne permettent pas de renverser la présomption d'un emploi à temps plein. En l'espèce, l'absence d'écrit précisant la durée exacte du travail, conjuguée aux obligations imposées et aux modifications tardives des plannings, confirme que l'emploi de Monsieur X est permanent.

Aussi, le bureau de jugement constate qu'un dépassement avéré du temps de travail constitue un élément déterminant justifiant la requalification du contrat à durée déterminée d'usage en contrat à durée indéterminée à temps plein. (CAS. Civ. Ch Sociale 21/09/2022, 20-10.701)

Par ailleurs, l'article 2, paragraphe 2, du contrat de travail stipule que I artiste déclare qu'il réserve l'exclusivité à son employeur, ce qui implique une indisponibilité totale pour tout autre engagement professionnel. Bien que les heures de travail soient établies dans des plannings, ces derniers sont prévisionnels et donc sujets à modifications, ce oui empêche toute organisation permettant d'exercer une activité parallèle

Dès lors, la combinaison d'une exclusivité contractuelle stricte et de plannings non figés et susceptibles de variations conduit à reconnaître que Monsieur X était de fait mobilisé en permanence par l'Opéra de Saint-Étienne, empêchant toute autre activité professionnelle, ce qui justifie pleinement la requalification du contrat en CDI à temps plein

Par conséquent, le bureau de jugement conclut que les contrats à durée déterminée d'usage conclus avec Monsieur X ne satisfont pas aux conditions légales et présument un engagement à temps plein Le bureau de jugement ordonne ainsi la requalification de ces contrats en un contrat à durée indéterminée à temps plein

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

2.4) Sur l'indemnité de requalification :

L’article L.1245-2 du Code du Travail dispose que

« 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. »

Selon l'article R.1245-1 du Code du Travail

« Lorsqu'un conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, en application de l'article L. 1245-2, sa décision est exécutoire de droit à titre provisoire. »

Monsieur X sollicite une indemnité de requalification d'un montant de 27 000 G, estimant que la succession de ses contrats à durée déterminée d'usage (CDDU) révèle une volonté de la part de la Commune de Saint-Étienne de dissimuler un emploi permanent sous couvert de contrats précaires.

Il soutient que la requalification en contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein implique une indemnisation substantielle, équivalente à plusieurs mois de salaire, en raison du préjudice subi par la précarisation de sa situation professionnelle.

Monsieur X met également en avant le caractère systématique des renouvellements de ses CDDU sur plusieurs années, démontrant, selon lui, une intention manifeste de l'employeur de contourner la législation en matière de CDI.

En réponse, la Commune de Saint-Étienne conteste le montant réclamé par Monsieur X et soutient que l'indemnité de requalification doit être strictement encadrée par les dispositions légales.

Le bureau de jugement rappelle que l'article L.1245-2 du Code du Travail impose une indemnité de requalification ne pouvant être inférieure à un mois de salaire, sans toutefois prévoir de plafond, laissant à l'appréciation du juge le soin de fixer une indemnisation proportionnée.

En l'espèce, il est établi que la Commune de Saint-Étienne a eu recours de manière répétée à des CDD d'usage, justifiant ainsi la requalification en CDI à temps plein. Toutefois, aucun élément versé aux débats ne permet d'établir un préjudice exceptionnel subi par Monsieur X qui justifierait une indemnisation plus élevée que ce qui est habituellement accordé dans ce type de situation

Le bureau de jugement considère donc que le montant de 8 328 €, soit l'équivalent de trois mois de salaire brut, constitue une compensation équitable et conforme aux usages jurisprudentiels

En conséquence, la demande de Monsieur X à hauteur de 27 000 € est rejetée, et la Commune de Saint-Étienne est condamnée à lui verser la somme de 8 328 € à titre d'indemnité de requalification

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

La décision est exécutoire de droit à titre provisoire conformément à l'article R. 1245-1 du Code du travail

2.5) Sur la fixation de la rémunération de Monsieur X :

L'article L.3121-1 du Code du Travail dispose que

« La durée du travail est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur, dans les conditions prévues par le contrat de travail ou par la convention collective. Elle comprend le temps de travail effectif, ainsi que les périodes d'astreinte. ».

Le Conseil considère que, suite à la requalification des contrats à durée déterminée d'usage en contrat ä durée indéterminée à temps plein, il convient de fixer la rémunération de Monsieur X sur la base des conditions conventionnelles applicables aux artistes de chœur en emploi permanent

Ainsi, compte tenu de l'ensemble des éléments du dossier — notamment l'absence de précision dans les contrats quant à la durée de travail, la nature continue de ses fonctions et les comparaisons avec d'autres établissements culturels — le salaire de référence est établi à 2 776 euros bruts mensuels.

Cette rémunération reflète le minimum conventionnel auquel doivent prétendre les salariés exerçant un emploi à temps plein dans le secteur du spectacle vivant. En outre, le Conseil précise que, dans le cadre de la requalification, cette base salariale servira de référence pour le calcul des rappels de salaires ainsi que des indemnités afférentes aux congés payés.

En conséquence, la Commune de Saint-Étienne sera condamnée à appliquer cette rémunération de référence et à verser à Monsieur X la totalité des sommes dues sur cette base, afin de garantir que sa rémunération soit conforme à la réalité de son engagement permanent au sein de l'Opéra de Saint- Étienne.

2.6) Sur la demande de rappel de salaires :

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, Monsieur X réclame un rappel de salaires pour la période de 1eFseptembre 2021 au 31 décembre 2024, en se fondant sur un salaire de référence fixé à 2 776 € bruts mensuels. La Commune de Saint-Étienne *n'a* apporté aucun élément permettant de contester le calcul proposé par Monsieur X.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Le Conseil a ainsi requalifié les contrats à durée déterminée d'usage en contrat à durée indéterminée à temps plein, compte tenu de la nature permanente de l'emploi de Monsieur X durant les périodes intercalaires.

Dès Iors, la requalification de son contrat en CDI à temps plein doit être retenue, et l'employeur condamné à verser un rappel de salaires calculé sur la base d'un temps plein, soit une rémunération mensuelle brute de 2 776 €, auquel s'ajoutent les congés payés afférents.

Monsieur X est donc fondé dans sa demande de condamnation au titre du rappel de salaires, demande qui n'a d'ailleurs pas été critiquée, même à titre subsidiaire. En conséquence, l'employeur devra régler la somme de 83 144,60 € bruts à titre de rappel de salaires, outre 8 314,46 € bruts au titre des congés payés afférents

2.7) Sur la dissimulation d'emploi salarié :

L'article L, 8221-5 du Code du Travail dispose que

« 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 L. 1221-10, relatif à la déclaration préalable à l'embauche,

2º 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 I ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail conclu en application du titre ll du livre ler de la troisième partie ,*

3º *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. »*

Monsieur X soutient que la Commune de Saint-Étienne impose *aux* artistes un travail préparatoire des œuvres, réalisé avant les répétitions et représentations, conformément à l'article 6 de Ieur contrat de travail, et que l'incapacité de maîtriser parfaitement sa partition dès le premier passage constitue un motif d'exclusion

Il affirme que ce travail préparatoire, indispensable pour se présenter aux répétitions en toute connaissance de cause, n'est pas rémunéré, la Commune de Saint-Étienne s'appuyant sur le « relais » des allocations France Travail (ex-Pôle Emploi) pour compenser ces journées non déclarées

De plus, la lecture de l'article 6 des contrats de travail révèle que l'artiste doit se présenter à la première répétition en ayant parfaitement intégré son rôle, d'inaptitude étant un motif de rupture du contrat.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par ailleurs, Monsieur X, rémunéré à 80 € par cachet et percevant une rémunération forfaitaire pour les répétitions et la générale, a dû fournir une prestation de travail préliminaire pour maîtriser les œuvres sans bénéficier d'une rémunération complémentaire.

Il ressort également que l'employeur a déclaré un nombre d'heures travaillées inférieur à celui réellement accompli, et les documents versés au débat démontrent que la Commune de Saint-Étienne était l'unique employeur de Monsieur X, rendant difficile pour lui de s'engager auprès d'un autre employeur durant les périodes intercalaires.

Cependant, la Commune de Saint-Étienne formule des observations contradictoires. Selon elle, le travail préparatoire exigé relève des obligations inhérentes à la profession d'artiste et est intégré dans la rémunération forfaitaire versée pour les répétitions et la générale.

La Commune de Saint-Étienne soutient également que l'utilisation du « relais » des allocations France Travail (ex-Pôle Emploi) est conforme aux usages du secteur du spectacle vivant, et qu'il n'existe aucune preuve tangible démontrant une omission délibérée de déclaration des heures de travail effectif.

En outre, la Commune de Saint-Étienne affirme que les modalités contractuelles ne permettent pas de qualifier ce travail préparatoire comme du temps de travail non rémunéré

Au vu de l'ensemble des éléments présentés et en l'absence d'observations convaincantes de la part de la Commune de Saint-Étienne pour renverser la présomption établie, le bureau de jugement conclut que Monsieur X est fondé dans sa demande.

Le bureau de jugement apporte une nuance à la demande de Monsieur X. Il rappelle que la reconnaissance d'un travail dissimulé repose sur l ’analyse du travail effectivement accompli et de la rémunération perçue.

Toutefois, il constate que la demande formulée est soumise à une prescription légale, limitant son étendue aux trois dernières années.

En conséquence, Monsieur X ne peut prétendre qu'aux droits correspondant á cette période, dans le respect du barème applicable Ainsi, l'indemnisation du travail dissimulé est limitée à l’équivalent de deux mois de salaire, conformément aux dispositions en vigueur. La Commune de Saint-Étienne devra lui verser la somme de 5 550 euros nets à titre d'indemnité pour dissimulation d'emploi salarié

2.8) Sur le remboursement des frais en général et particulièrement le ROF (Remboursement des Frais de déplacement et d'hébergement)

L'article L.3261-1 du Code du Travail dispose que

« Les frais professionnels engagés par le salarié dans l'exercice de ses fonctions doivent être remboursés par l'employeur. »

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Selon l'article R.3261-1 du Code du Travail

« Le remboursement des frais engagés par le salarié doit être effectué sur présentation de justificatifs. »

Le Conseil de céans constate que

-D'une part, la requalification des contrats ä durée déterminée d'usage en contrat à durée indéterminée à temps plein implique que le choix du domicile de Monsieur X relève exclusivement de sa discrétion. Dès lors, la Commune de Saint-Étienne ne saurait être tenu d'en supporter les conséquences financières, le lieu de résidence étant une décision personnelle qui n'impose aucune obligation de prise en charge par l'employeur.

-D'autre part, la justification de la baisse des indemnités de défraiement, et en particulier du ROF (Remboursement des Frais de déplacement et d'hébergement), repose sur des bases contractuelles claires. L'article 3, 4ème paragraphe du contrat de travail prévoit expressément les conditions de calcul et les montants applicables aux frais de déplacement et d'hébergement, encadrant ainsi Ieur prise en charge. La réduction du défraiement, passée de 96,50 euros à 30 euros par jour, s'inscrit donc dans une application stricte des termes contractuels et ne constitue pas une modification abusive des conditions d'emploi.

En outre, la Convention collective nationale applicable aux entreprises artistiques et culturelles encadre précisément les frais professionnels remboursables, y compris les ROF. Elle définit clairement les conditions dans lesquelles ces frais peuvent être pris en charge, en les limitant aux cas strictement prévus par les dispositions conventionnelles. Ainsi, la réglementation en vigueur légitime la position de la Commune de Saint-Étienne, qui applique ces règles sans dépassement ni restriction abusive.

Le Conseil de céans constate la même application des règles dans les contrats de travail

Aussi, en l'absence d'éléments nouveaux ou contradictoires susceptibles de remettre en cause ces constatations, le Conseil de céans considère que la demande de Monsieur X est infondée et le déboute en conséquence de ses prétentions relatives au remboursement des frais et au ROF.

2.9) Sur la rupture judiciaire du contrat de travail :

Liminairement, l'article L.1231-1 du Code du Travail dispose que

« La rupture du contrat de travail à durée indéterminée est soumise à un préavis, sauf en cas de faute grave ou lourde. »

Selon l'article L.1232-1 du Code du Travail

« Le licenciement d'un salarié doit être justifié par une cause réelle et sérieuse. »

D'après l'article L. 1235-1 du Code du Travail

« En cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, le *salarié a droit à une indemnité. »*

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Ensuite, l'article L. 1235-2 du Code du Travail dispose que

« Le juge peut, en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, ordonner la réintégration du salarié dans l'entreprise. »

Enfin, selon I ‘article L. 1237-1 du Code du Travail

« Le salarié peut demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail en cas de *manquement de l'employeur à ses obligations. »*

Monsieur X sollicite la résiliation judiciaire de son contrat de travail sur le fondement de I ‘article L 1237-1 du Code du travail, qui prévoit qu'un salarié peut demander la rupture de son contrat en raison de manquements graves de l'employeur à ses obligations. Il fait notamment valoir :

-Un recours abusif aux CDD d'usage

Il soutient que la Commune de Saint-Étienne a abusé du recours aux contrats à durée déterminée d'usage pour occuper un poste lié à l'activité normale et permanente de l'Opéra, alors que son engagement aurait dû être conclu sous la forme d'un CDI.

-Un travail préparatoire imposé sans rémunération

Il argue que l'Opéra de Saint-Étienne exige des artistes qu'ils maîtrisent parfaitement Ieur partition avant même le début des répétitions, sans que ce travail préparatoire ne soit rémunéré

-Des conditions de travail précaires et une instabilité professionnelle

Monsieur X estime que le fait d'avoir été employé sous une succession de CDDU a généré une précarité professionnelle injustifiée, compromettant sa stabilité financière et son droit à une évolution professionnelle normale

-Un climat de travail dégradé

Enfin, il met en avant un climat professionnel devenu, selon lui, incompatible avec la poursuite de son engagement, du fait des méthodes de gestion du personnel et des modifications tardives de planning, rendant son organisation personnelle et professionnelle difficile

En conséquence, il demande au Conseil de céans de prononcer la résiliation judiciaire de son contrat de travail, avec les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, sur le fondement des articles L. 1232-1 et L. 1235-1 du Code du travail

En réplique, la Commune de Saint-Étienne conteste cette demande et soutient que les conditions d'une résiliation judiciaire ne sont pas réunies. Elle oppose les arguments suivants

-L’absence de manquement grave de I ‘employeur

La Commune rappelle que la résiliation judiciaire suppose que l'employeur ait commis un manquement suffisamment grave empêchant la poursuite du contrat de travail. Or, aucun élément tangible ne vient établir une faute caractérisée de l'Opéra de Saint-Étienne.

-La requalification des contrats en CDI rend caduque la demande de résiliation judiciaire

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Le bureau de jugement ayant déjà procédé à la requalification des contrats de Monsieur X en contrat à durée indéterminée, la situation contractuelle du salarié a été régularisée. Dès Iors, la résiliation judiciaire ne peut plus être fondée sur la précarité liée aux CDDU.

-L'absence de preuve d'un travail dissimulé ou de conditions de travail anormales

Concernant la question du travail préparatoire non rémunéré, la Commune soutient que ce travail est inhérent au métier d'artiste et ne peut être assimilé à une obligation contractuelle non déclarée. Elle rappelle également que les rémunérations ont été déclarées et versées conformément aux dispositions contractuelles, et que le salarié n'apporte aucun élément probant démontrant que ses droits auraient été bafoués.

-Une organisation du travail conforme aux usages du secteur :

La Commune de Saint-Étienne affirme que les modifications de planning et l'organisation des répétitions relèvent des contraintes normales d'un établissement artistique. Elle fait valoir que les ajustements de planning sont inhérents à la programmation d'un Opéra et qu'aucune preuve ne démontre que ces pratiques auraient été disproportionnées ou abusives.

-Le maintien du lien contractuel ne constitue pas une atteinte aux droits du salarié :

Enfin, la Commune de Saint-Étienne rappelle que la réintégration du salarié dans son poste ne porte pas atteinte à ses droits, conformément à l'article L. 1235-2 du Code du travail. L'Opéra de SAINT-ÉTIENNE n'ayant pas mis fin à la relation de travail, il appartient à Monsieur X de poursuivre son engagement dans les conditions désormais stabilisées par la requalification en CDI

Au regard des éléments exposés par les parties, le bureau de jugement considère que

-La requalification des CDDU en CDI a régularisé la situation contractuelle de Monsieur X, rendant sans objet son argumentation relative à la précarité de son emploi

-Monsieur X n'apporte pas la preuve de manquements suffisamment graves de la part de son employeur justifiant une rupture aux torts de la Commune de Saint-Étienne

-Les obligations liées au travail préparatoire ne constituent pas une preuve suffisante d'un traitement abusif de la part de l'Opéra

-Les pratiques de gestion des plannings et des répétitions sont conformes aux usages du secteur artistique et ne sauraients justifier une résiliation judiciaire.

Le bureau de jugement considère que la demande de résiliation judiciaire est antinomique avec la demande de poursuite du contrat de travail

Une résiliation judiciaire prend effet immédiatement, or Monsieur X ne peut en différer la date sans motif légitime.

Sa demande de résiliation est incompatible avec sa volonté de maintien dans l'emploi, ce qui la prive de cohérence

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Enfin, le bureau de jugement considère que la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail est contradictoire avec la requalification des CDD d'usage en CDI à temps plein, aussi le motif tombe

Par conséquent, Monsieur X sera débouté de sa demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail.

2.10) Sur la remise d'un bulletin de paie récapitulatif d'un certificat de travail et d'une attestation France Travail (ex-Pôle Emploi) rectifiés, sous astreinte :

L'article R. 1238-3 du Code du Travail dispose que

« 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 »

D'après l'article L. 1234-19 du Code du Travail

« À l'expiration du contrat de *travail, l'employeur délivre au salarié un certificat dont le contenu est déterminé par voie réglementaire. »*

Enfin, selon l'article R. 1234-9 du Code du Travail

« 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'e4pèce, le bureau de jugement condamne la Commune de Saint-Étienne à payer à Monsieur X des rappels de salaire.

Par conséquent, 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 France Travail (ex-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 assoir 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 Monsieur X des documents sociaux consécutivement à ce qui précède.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Le bureau de jugement ordonnera la remise de l'ensemble de ces documents sous astreinte de 50 euros par jours de retard

2.11) Sur la demande d'exécution provisoire :

Selon l'article R. 1454-28 du Code du Travail.

« À 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 *:*

Ï ° *Le jugement qui n'est susceptible d'appel que par suite d'une demande reconventionnelle,*

2º 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,

3º *Le jugement qui ordonne le paiement de sommes au titre des rémunérations et indemnités mentionnées au 2º de l'article R. 1454-14, dans la limite maximum de neuf mois de salaire calculés sur 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.

E/le *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.

2.12) Sur les intérêts légaux :

L'article 1231-6 du Code Civil dispose que

« 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.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

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.

2.13) Sur la demande de l 'article 700 du code de procédure civile :

L'article 700 du Code de Procédure Civile dispose que

« Comme il est dit au I de l'article 75 de la loi ri° 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. ».*

Monsieur X a été contraint 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-Étienne devra payer à Monsieur X la somme de 1 500 euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

2.14) Sur les dépens :

L'article 696 du Code de procédure Civile dispose que

« 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-Étienne succombe à l'instance.

En conséquence, il conviendra de mettre à la charge de la commune de Saint-Étienne la totalité des dépens

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

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

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

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés