



Requalification des 1.000 CDD d'une Chef monteuse, de France Télévisions en CDI(CPH Paris 8/07/2015)

Actualité législative publié le 26/09/2015, vu 2224 fois, Auteur : [CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille](#)

Par jugement du Conseil de prud'hommes de Paris (départage) du 8 juillet 2015, une Chef monteuse de France Télévisions voit ses 1000 CDD requalifiés en CDI à temps partiel ; elle obtient aussi la requalification de la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La salariée obtient au total la somme de 146.273 euros bruts.

Maître Frédéric CHHUM est l'avocat de la Chef monteuse, intermittente du spectacle.

1) Les faits

Madame X a été engagée par France 3, devenue France Télévisions, dans le cadre d'une succession de contrats de travail à durée déterminée d'usage à compter du 12 juin 1984 en qualité de monteur adjoint, puis de chef monteur à compter du 10 mars 1985.

Le 14 juin 2013, la salariée a saisi le Conseil de prud'hommes de Paris pour réclamer :

- La requalification de la relation de travail à durée indéterminée à temps plein et subsidiairement à temps partiel ;
- Et en conséquence,
- A titre principal, la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur ;
- A titre subsidiaire, la requalification de la fin du dernier contrat à durée déterminée le 27 mai 2015, en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le Bureau de jugement s'est mis en partage des voix et l'affaire a été reprise à l'audience de départage du 4 juin 2015.

2) Le jugement du Conseil de prud'hommes de Paris du 8 juillet 2015 (Départage)

2.1) La requalification des contrats de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée

L'article L. 1242-1 du code du travail dispose qu'un contrat à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Le Conseil de prud'hommes relève que : **« Il ressort des contrats de travail et des bulletins de paie que Madame X a été employée dans le cadre de CDD d'usage à compter du 12 juin 1984 en qualité de monteur adjoint, puis de chef monteur à compter du 10 mars 1985.**

Le nombre considérable de contrats successifs plus de 1000, sur une période longue de plus de 30 ans sur le même poste, monteur, puis Chef monteur, à compter de mars 1985, rend peu réaliste le motif de recours avancé par l'employeur, à savoir le contrat d'usage et démontre que Madame X occupait un emploi permanent qui aurait donc dû donner lieu à la formalisation d'un contrat à durée indéterminée.

Le caractère permanent est encore confirmé par la régularité et le nombre important de contrats sur certaines périodes et en particulier, plus d'une cinquantaine de contrats par an pour la période de 2003 à 2014, ce qui traduit une activité régulière et prévisible bien qu'en forte décroissance à compter de l'année 2013.

Ces contrats ont eu pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ».

Il y a donc lieu d'ordonner la requalification de son contrat de travail en contrat à durée indéterminée à compter du 12 juin 1984.

Il y a lieu d'allouer à Madame X une indemnité de 5010 € sur le fondement de l'article

L. 1245-2 du code du travail.

2.2) La requalification des CDD en CDI à temps partiel

Le Conseil de prud'hommes requalifie la relation de travail à temps partiel sur la base d'un salaire de 1.670 euros qui correspond à la moyenne de salaire précédant la diminution de sa rémunération à compter de 2013.

2.3) Les incidences financières de la requalification en CDI

2.3.1) Sur le rappel de salaire du fait de l'emploi de Chef Monteur et non Monteur/Chef Monteur

Le Conseil de prud'hommes relève que : *« Entre juin 2009 et mai 2015, la salariée a été rémunérée à des fonctions de « monteur/ chef monteur », moins rémunératrices que celle de chef monteur qu'elle exerçait réellement de sorte que sa demande de rappel de salaire correspondant à la différence sur la période considérée est fondée pour la somme réclamée étant observé qu'aucune argumentation objective et pertinente n'est explicitée par l'employeur pour expliquer qu'elle n'a pas effectivement exercé les fonctions de chef monteur alors que la mention sur le bulletin de paie de la fonction « monteur/chef monteur » est à tout le moins contradictoire.*

Ainsi, Madame X est fondée à obtenir de la société France Télévisions un rappel de salaire de 13.831,35 euros bruts outre les congés payés afférents ».

2.3.2) Sur le rappel de salaire du fait de la baisse de salaire depuis 2013 date de la saisine des prud'hommes

Le Conseil de prud'hommes relève que : « **Madame X est aussi fondée à obtenir un rappel de salaires de 21.513 euros ainsi que les congés payés afférents correspondant à la perte de salaire à compter de janvier 2013, soit à partir du moment où elle a demandé la requalification de la relation de travail peu avant la saisine du conseil en juin 2013.**

Cela est confirmé par la baisse considérable du nombre de jours de contrat par an entre les années 2013 (74 jours) et 2015 (seulement 20 jours travaillés) ce qui a nécessairement un lien entre le contentieux entre les parties dès lors que la baisse est considérable par rapport aux années 2011 et 2012 (102 et 127 jours travaillés) ».

2.4) Sur les conséquences de la requalification sur la rupture du contrat de travail avec la société FRANCE TELEVISIONS

La requalification de la relation de travail en CDI implique nécessairement la requalification de l'échéance du dernier contrat de travail à durée indéterminée en licenciement sans cause réelle et sérieuse, de sorte que la demande de résiliation judiciaire n'a plus d'objet.

Le Conseil de prud'hommes relève que : « *Compte tenu de l'effectif de l'entreprise, des circonstances de la rupture, du montant de la rémunération de la salariée, de son âge, de son ancienneté, de plus de 30 ans, de sa capacité à trouver un nouvel emploi eu égard à sa formation et à son expérience, et des conséquences du licenciement à son égard, il y a lieu de lui allouer une somme de 33.400 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse* ».

En outre, elle est fondée à obtenir :

- Une indemnité compensatrice de 5010 euros bruts ;
- Indemnité de congés payés de 501 euros ;
- Une indemnité de licenciement de 38819 euros.

La salariée a obtenu également :

- Une prime d'ancienneté de 4.993,30 euros ;
- Une prime de fin d'année de 7.277 euros ;
- Un supplément familial de 9385,40 euros ;
- Article 700 du CPC : 3.000 euros.

Frédéric CHHUM Avocat à la Cour

4, rue Bayard 75008 Paris

Tél : 01.42.89.24.48 Ligne directe: 01.42.56.03.00

e-mail : chhum@chhum-avocats.com

www.chhum-avocats.fr

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