

SOC.

CH.B

COUR DE CASSATION

Audience publique du 8 juillet 2020

Cassation partielle

M. SCHAMBER, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 608 F-D

Pourvoi n° X 18-21.942

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

A U N O M D U P E U P L E F R A N Ç A I S

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 8 JUILLET 2020

La société France Télévisions, société anonyme, dont le siège est [...], a formé le pourvoi n° X 18-21.942 contre l'arrêt rendu le 4 juillet 2018 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 10), dans le litige l'opposant :

1°/ au Syndicat national de radiodiffusion et de télévision du groupe France Télévisions SNRT-CGT, dont le siège est [...],

2°/ à Mme N... L..., domiciliée [...],

défendeurs à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, les six moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Mariette, conseiller, les observations de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société France Télévisions, de la SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat du Syndicat national de radiodiffusion et de télévision du groupe France Télévisions, après débats en l'audience publique du 27 mai 2020 où étaient présents M. Schamber, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Mariette, conseiller rapporteur, M. Sornay, conseiller, Mme Grivel, avocat général, et Mme Lavigne, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 4 juillet 2018), Mme L... a été engagée à compter du 20 décembre 2000 par la société RFO aux droits de laquelle vient la société France Télévisions (la société), dans le cadre d'une succession de contrats de travail à durée déterminée en qualité de chef monteuse.
2. Le Syndicat national de radiodiffusion et de télévision du groupe France Télévisions SNRT-CGT, agissant en substitution de Mme L... sur le fondement de l'article L. 1247-1 du code du travail, a saisi la juridiction prud'homale de demandes tendant à obtenir la requalification des contrats de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée à compter du 20 décembre 2000 et le paiement de diverses sommes à titre d'indemnité de requalification et de rappels de salaires et de primes.

Examen des moyens

Sur les premier, deuxième, troisième, quatrième moyens et le sixième moyen, pris en sa première branche, ci-après annexés

3. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces moyens qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ou sont irrecevables.

Sur le cinquième moyen

Enoncé du moyen

4. La société fait grief à l'arrêt de la condamner à verser à la salariée des sommes au titre de la prime d'ancienneté et des congés payés afférents, de la prime de fin d'année et des mesures FTV, alors « qu'elle avait fait valoir que la salariée ne pouvait cumuler la rémunération qu'elle avait perçue en sa qualité d'intermittente, majorée de 30 % par rapport à celle d'un salarié permanent en application de l'accord collectif du 28 février 2000 de l'AESPA, avec les avantages accordés aux salarié permanents, à savoir les primes d'ancienneté, de fin d'année, et les mesures FTV ; qu'en s'abstenant de répondre

à ce moyen, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile. »

Réponse de la Cour

5. La requalification de la relation contractuelle en contrat à durée indéterminée qui confère au salarié le statut de travailleur permanent de l'entreprise a pour effet de replacer ce dernier dans la situation qui aurait été la sienne s'il avait été recruté depuis l'origine dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée. Il en résulte que les sommes qui ont pu lui être versées en sa qualité d'intermittent destinées à compenser la situation dans laquelle il était placé du fait de son contrat à durée déterminée, lui restent acquises nonobstant une requalification ultérieure en contrat à durée indéterminée.

6. Ayant prononcé la requalification de la relation contractuelle, la cour d'appel qui n'était pas tenue de répondre à un moyen inopérant, en a exactement déduit que la salariée devait être replacée dans la situation qui aurait été la sienne si elle avait été recrutée depuis le 20 décembre 2000 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée et pouvait ainsi prétendre à des rappels de primes d'ancienneté, primes de fin d'année et de mesures France Télévisions.

7. Le moyen ne peut donc être accueilli.

Mais sur le sixième moyen, pris en sa seconde branche

Enoncé du moyen

8. La société fait grief à l'arrêt de la condamner à verser à la salariée des sommes au titre de la prime d'ancienneté et des congés payés afférents, alors « que les primes allouées sur l'ensemble de l'année, périodes de travail et de congés confondus, n'entrent pas dans l'assiette de l'indemnité de congés payés ; qu'en l'espèce, l'exposante avait fait valoir que la prime d'ancienneté, versée chaque mois, n'était pas affectée dans son montant lorsque les collaborateurs étaient en congés ; qu'en condamnant l'exposante au paiement de congés payés afférents à la prime d'ancienneté, sans s'assurer que cette dernière n'était pas allouée pour l'année entière, périodes de travail et de congés confondus, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3141-22 du code du travail dans sa rédaction alors applicable. »

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 3141-22 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 :

9. Selon ce texte, l'indemnité de congés payés ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congés si le salarié avait continué à travailler.

10. Pour condamner la société à payer à la salariée un rappel d'indemnité de congés payés sur la prime d'ancienneté la cour d'appel a retenu que les primes d'ancienneté mensuelles sont à inclure dans la rémunération annuelle.

11. En se déterminant ainsi, sans rechercher si la prime litigieuse était l'objet d'un paiement seulement sur les périodes travaillées par la salariée de sorte qu'elle devait être incluse dans l'assiette des congés payés, la cour d'appel a privé sa décision de base légale.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'elle condamne la société France Télévisions à payer à Mme L... la somme de 1 336,20 euros à titre d'indemnité de congés payés sur la prime d'ancienneté, l'arrêt rendu le 4 juillet 2018, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;

Remet, sur ce point, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Paris autrement composée ;

Condamne le Syndicat national de radiodiffusion du groupe France Télévisions SNRT-CGT et Mme L... aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du huit juillet deux mille vingt.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat aux Conseils, pour la société France Télévisions.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué, réformant le jugement de ces chefs, d'AVOIR fixé le salaire de Madame L... à la somme de 3.181 € par mois, d'AVOIR condamné la société FRANCE TELEVISIONS à verser à Madame L... les sommes de 107.092 € à titre de rappel de salaire pour un travail à temps plein depuis avril 2011 jusqu'à avril 2018 inclus, outre les congés payés afférents, 13.362 € au titre de la prime d'ancienneté, 1.336,20€ au titre des congés payés afférents, 3.935 € au titre de la prime de fin d'année, 450 € au titre des mesures FTV, et d'AVOIR condamné la société FRANCE TELEVISIONS à payer au Syndicat National de Radiodiffusion et de Télévision du groupe FRANCE TELEVISIONS SNRT-CGT la somme de 2.000 € en application de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi que, par confirmation du jugement, de l'avoir condamnée au paiement d'une somme de 1.000 € sur ce même fondement ;

AUX MOTIFS QUE « le 17 février 2014, le syndicat national de radiodiffusion et de télévisions du groupe France Télévisions SNRT-CGT agissant en substitution de Madame L... a saisi le conseil de prud'hommes de Paris afin de voir requalifier la relation contractuelle en contrat de travail à durée indéterminée à compter du 20 décembre 2000 et de voir condamner l'employeur à lui verser l'indemnité de requalification, des rappels de salaire et les congés payés afférents, des rappels de primes d'ancienneté, de fin d'année, outre les congés payés afférents, un rappel de supplément familial et de mesures « FTV » (

) ; (

) sur la demande tendant à la fixation de la rémunération de base ; Le syndicat National de Radiodiffusion et de Télévision du groupe France Télévisions-SNRT-CGT soutient que lors de la remise à la salariée du contrat de travail à durée indéterminée, France Télévisions a retenu unilatéralement la classification de technicien supérieur, niveau de classification 4C maîtrise, niveau de placement 9 et fait valoir Madame L... subit une disparité de traitement par rapport aux chefs monteurs disposant d'une ancienneté comparable. Comme faits laissant présumer l'existence d'une disparité de traitement, le syndicat National de Radiodiffusion et de Télévision du groupe France Télévisions- SNRT-CGT constate que la convention collective de la communication et de la production audiovisuelle applicable jusqu'en 2013 prévoyait que l'emploi de chef monteur relevait du groupe de classifications B 16, que l'annexe I de l'accord France Télévisions reprenant les dispositions de la convention collective faisaient apparaître 2 types d'évolution de carrière. Les salariés B 15 à B 18 accèdent sur proposition au niveau d'encadrement B 19 à B 21 après 3 ans d'ancienneté puis au niveau de l'encadrement supérieur B 22 à B 24 après 3 nouvelles années d'exercice. Les salariés B 15 à B 18 accèdent automatiquement après 10 ans d'ancienneté au niveau d'encadrement B 21-1. Il communique également un tableau, extrait d'une synthèse générale établie par le comité d'entreprise de la chaîne Réunion première, faisant apparaître que 3 salariés disposant d'une ancienneté comparable à celle de la salariée sont classés 5S. Il fait observer que le salaire de base est fixé à la somme de 2580,42 euros alors que le salaire annuel minimal garanti par l'accord d'entreprise pour le groupe 5S niveau expertise placement 19 est de 39 381 soit 3281 par mois hors prime d'ancienneté, que la moyenne des salaires attribués à 4 chefs monteurs exerçant les mêmes fonctions que la salariée disposant d'une ancienneté comparable ressort à 3181 €. Les bulletins de salaires de 4 chefs monteurs sont en effet communiqués aux débats. Ces

éléments, pris dans leur ensemble, laissent présumer l'existence d'une disparité de traitement. L'employeur répond que la salariée a vu sa date d'ancienneté établie conformément à l'article 3. 11 de l'accord d'entreprise qui précise que les périodes de collaboration sous contrats de travail à durée déterminée de toutes natures, effectuées pour l'entreprise, sont prises en compte pour la détermination de l'ancienneté à partir de la date de première collaboration et proportionnellement aux périodes d'emploi et à la durée du travail de l'intéressé. Il note que le syndicat agissant en substitution de la salariée a signé cet accord d'entreprise et a donc accepté cette disposition dont il critique à tort l'application dans le cas d'espèce. Il ajoute qu'aucune disposition légale ou conventionnelle ne prévoit qu'un salarié embauché en contrat de travail à durée déterminée acquiert de l'ancienneté pendant les périodes non travaillées entre ses différents contrats de travail à durée déterminée. Toutefois, il a déjà été précisé que la salariée est réputée occuper l'emploi à durée indéterminée depuis l'engagement dans le cadre du premier contrat soit en l'espèce depuis le 20 décembre 2000, même si le contrat est réputé avoir été suspendu pendant près de deux années entre le 23 Septembre 2005 et le 14 août 2007 soit pendant qu'elle a suivi une formation. Pour autant, au regard des éléments communiqués, l'employeur ne justifie pas par des éléments objectifs le fait qu'il n'ait pas réservé à Madame L... un traitement salarial équivalent à celui qu'il a réservé à des chefs monteurs exerçant les mêmes fonctions dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée et disposant d'une ancienneté comparable. Une véritable disparité de traitement a été réservée à la salariée. Compte tenu de la demande formulée et des éléments dont elle dispose, la cour rétablira la salariée au positionnement lui revenant en retenant comme salaire de référence, celui de 3181 euros. Sur les demandes de rappels de salaires pour la période d'avril 2011 à avril 2018 ; Le syndicat National de Radiodiffusion et de Télévision du groupe France Télévisions-SNRT-CGT demande qu'un rappel de salaire pour un travail à temps complet soit alloué à la salariée depuis avril 2011, ce à quoi s'oppose la SA France Télévisions qui rappelle à juste titre qu'il appartient à la salariée d'établir qu'elle s'est tenue à la disposition de son employeur pendant les périodes interstitielles. Elle rappelle que la salariée n'a pas travaillé entre le 23 septembre 2005 et le 14 août 2007, notamment. Il résulte des éléments communiqués par le syndicat National de Radiodiffusion et de Télévision du groupe France Télévisions- SNRT-CGT que Madame L... n'a pas reçu de revenus professionnels autres que les rémunérations qui lui ont été versées par la SA France Télévisions, ainsi qu'en attestent les avis d'imposition. Il s'en déduit qu'elle n'avait pas d'autres employeurs. Les bulletins de salaire montrent aussi qu'elle ne travaillait jamais les mêmes jours d'une semaine sur l'autre ou les mêmes semaines d'un mois sur l'autre ce qui corrobore l'affirmation selon laquelle elle ne savait pas quand ni combien de fois elle serait appelée chaque mois pour travailler. Il n'est au surplus ni soutenu, ni justifié que la salariée a refusé une quelconque mission lorsqu'elle a été contactée à cette fin. S'agissant de la période du 23 septembre 2005 au 14 août 2007, il est prouvé que la salariée a entrepris une formation, une attestation de fin de formation en ce sens étant communiquée aux débats. Il est aussi constant que la demande de rappel de salaire à temps plein ne couvre pas cette période. Enfin, le syndicat National de Radiodiffusion et de Télévision du groupe France Télévisions-SNRT-CGT met à juste titre l'accent sur le fait que l'employeur a admis que la salariée devait bénéficier d'un contrat de travail à temps plein lors de la signature du contrat de travail à durée indéterminée en août 2014. Dans ces conditions la salariée établit qu'elle se tenait à la disposition de son employeur pendant les périodes interstitielles. En conséquence, il sera fait droit à la demande de rappel de salaire pour la période d'avril 2011 à avril 2018 en tenant compte tout à la fois du salaire de référence retenu et du fait que la salariée est fondée à obtenir une requalification de la relation contractuelle à temps plein. Une somme de 107 092 euros lui sera allouée outre les congés payés afférents ; Sur la demande relative à la prime d'ancienneté ; Selon l'article V4.4 de la convention collective de la communication et de la production audiovisuelle, une prime d'ancienneté s'ajoute au salaire de base de qualification et s'établit proportionnellement à l'ancienneté, au taux de 0, 8 % jusqu'à 20 ans et au taux de 0,5 % au-delà. Outre qu'elle conteste les modalités de calcul présentées par le syndicat National de Radiodiffusion et de Télévision du groupe France Télévisions- SNRT-CGT, la SA France télévisions sollicite l'application du principe de proportionnalité, les salariés à temps partiel ne pouvant prétendre à la même prime d'ancienneté que ceux qui travaillent à temps complet pour une ancienneté similaire. Dans le cas d'espèce, il a été retenu que la salariée devait bénéficier d'un rappel de salaire pour un travail à temps complet. Ce moyen tiré du principe de proportionnalité est donc inopérant. Dès lors que le salaire de référence est, en application de l'accord d'entreprise France télévisions du 28 mai 2013, le salaire minimum garanti du groupe de classifications 6, que la salariée n'a perçu aucune prime d'ancienneté du fait de son statut précaire jusqu'au 14 août 2014, puis qu'elle n'a perçu qu'une partie de cette prime ensuite, l'employeur n'ayant pas retenu l'ancienneté depuis le 20 décembre 2000, la cour, au regard des éléments qui lui sont soumis, fera droit à la demande présentée par le syndicat National de Radiodiffusion et de Télévision du groupe France Télévisions- SNRT-CGT à ce titre. Les primes d'ancienneté mensuelles sont à inclure dans la rémunération annuelle. Aussi, les congés payés seront-ils accordés ainsi que le demande à juste titre le syndicat National de Radiodiffusion et de Télévision du groupe France Télévisions-SNRT-CGT. Le jugement déféré sera réformé sur ce

point. Il sera fait droit aux demandes à cet égard ainsi ce que cela sera précisé dans le dispositif du présent arrêt. Sur la prime de fin d'année ; Le principe de proportionnalité n'ayant pas vocation à être appliqué, et compte tenu du protocole « salaires 2003 » prévoyant le versement d'une prime de fin d'année, appréciée en fonction du salaire mensuel et ce, jusqu'au 31 décembre 2012, il sera fait droit à la demande à ce titre également, suivant les modalités précisées dans le dispositif du présent arrêt. Le jugement déféré sera réformé sur ce point. Sur les mesures FTV ; L'employeur admet que les mesures FTV pour un temps plein s'élèvent à 450 euros ; Il sera fait droit à cette demande dans la limite de la somme de 450 euros. Le jugement sera donc réformé sur ce point également » ;

1. ALORS QUE l'action en substitution exercée en vertu de l'article L. 1247-1 du code du travail habilite les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise à « exercer en justice toutes les actions qui résultent du présent titre en faveur d'un salarié », c'est-à-dire du titre IV du livre II, relatif au contrat à durée déterminée ; qu'un syndicat ne peut solliciter sur ce fondement une revalorisation de la rémunération du salarié, singulièrement lorsqu'elle repose sur une méconnaissance du principe d'égalité de traitement dont le respect ne relève pas des dispositions du titre IV précité ; qu'en faisant droit à une telle demande formée par le Syndicat national de Radiodiffusion et de Télévision du groupe FRANCE TELEVISIONS SNRT-CGT agissant sur le fondement de l'article L. 1247-1 du code du travail, la cour d'appel a violé ledit article, ensemble l'article 32 du code de procédure civile ;

2. ALORS QU'un syndicat ne peut solliciter sur le fondement de l'article L. 1247-1 du code du travail le bénéfice de rappels de salaire, singulièrement lorsque cette demande repose sur une méconnaissance du principe d'égalité de traitement ; qu'en faisant droit à une telle demande ainsi qu'à celle de congés payés afférents, qui étaient formées par le syndicat agissant sur le fondement l'article L. 1247-1 du code du travail, la cour d'appel a violé ledit article, ensemble l'article 32 du code de procédure civile ;

3. ALORS QU'un syndicat ne peut solliciter sur le fondement de l'article L. 1247-1 du code du travail le paiement de primes ou d'avantages salariaux ne résultant pas des dispositions du titre IV relatif au contrat à durée déterminée ; qu'en faisant droit à la demande de prime d'ancienneté résultant d'un texte conventionnel et d'un accord collectif, ainsi qu'à celle de congés payés afférents, qui étaient formées par le syndicat agissant sur le fondement l'article L. 1247-1 du code du travail, la cour d'appel a violé ledit article, ensemble l'article 32 du code de procédure civile ;

4. ALORS QU'un syndicat ne peut solliciter sur le fondement de l'article L. 1247-1 du code du travail le paiement de primes ou d'avantages salariaux ne résultant pas des dispositions du titre IV relatif au contrat à durée déterminée ; qu'en faisant droit à la demande de prime de fin d'année fondée sur un protocole d'accord « salaires 2003 » qui était formée par le syndicat agissant sur le fondement l'article L. 1247-1 du code du travail, la cour d'appel a violé ledit article, ensemble l'article 32 du code de procédure civile ;

5. ALORS QU'un syndicat ne peut solliciter sur le fondement de l'article L. 1247-1 du code du travail le paiement de primes ou d'avantages salariaux ne résultant pas des dispositions du titre IV relatif au contrat à durée déterminée ; qu'en faisant droit à la demande de « mesures FTV » résultant d'une note interne à l'entreprise qui était formée par le syndicat agissant sur le fondement l'article L. 1247-1 du code du travail, la cour d'appel a violé ledit article, ensemble l'article 32 du code de procédure civile.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué, confirmant le jugement de ces chefs, d'AVOIR requalifié la relation contractuelle entre la société FRANCE TELEVISIONS et Madame L..., à compter du 20 décembre 2000, en contrat à durée indéterminée, d'AVOIR condamné la société FRANCE TELEVISIONS à payer à Madame L... la somme de 3.000 € à titre d'indemnité de requalification, et d'AVOIR condamné la société FRANCE TELEVISIONS à payer au Syndicat National de Radiodiffusion et de Télévision du groupe FRANCE TELEVISIONS SNRT-CGT la somme de 1.000 € en application de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi que, réformant le jugement de ces chefs, d'AVOIR fixé le salaire de Madame L... à la somme de 3.181 € par mois, d'AVOIR condamné la société FRANCE TELEVISIONS à verser à Madame L... les sommes de 107.092 € à titre de rappel de salaire pour un travail à temps plein depuis avril 2011 jusqu'à avril 2018 inclus, outre les congés payés afférents, 13.362 € au titre de la prime d'ancienneté, 1.336,20€ au titre des congés payés afférents, 3.935 € au titre de la prime de fin d'année, 450 € au titre des mesures FTV, et d'AVOIR condamné la société FRANCE TELEVISIONS à payer au

Syndicat national de Radiodiffusion et de Télévision du groupe FRANCE TELEVISIONS SNRT-CGT la somme de 2.000 € en application de l'article 700 du code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE « sur la prescription ; La SA France Télévisions soulève la prescription de la demande de requalification au moins pour une partie des contrats de travail à durée déterminée et ce, sur le fondement des dispositions de l'article L. 1471-1 du code du travail, limitant à deux années le délai pour exercer une action portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit. Elle expose que la relation contractuelle n'a pas été unique et continue, dès lors que la relation a connu d'importantes périodes d'interruption entre les contrats. Elle relève tout particulièrement que la salariée n'a pas travaillé pour France Télévisions pendant près de deux années entre le 23 septembre 2005 et le 14 août 2007. Le syndicat National de Radiodiffusion et de Télévision du groupe France Télévisions-SNRT-CGT répond que la prescription ne court qu'à compter du terme du dernier contrat, l'employeur ayant eu dans le cas présent recours à des contrats de travail à durée déterminée successifs alors que la salariée occupait en réalité un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Il observe que la saisine du conseil de prud'hommes remonte au 3 mars 2014 alors que le terme du dernier contrat de travail à durée déterminée n'était pas atteint. Dans le cas présent, l'action en requalification présentée par le syndicat National de Radiodiffusion et de Télévision du groupe France Télévisions- SNRT-CGT n'est pas fondée sur l'absence d'une mention obligatoire devant figurer sur le contrat, mais sur le fondement de l'article L. 1245-1 du code du travail, et plus spécialement au motif que la salariée occupait en réalité un emploi lié à l'activité permanente et pérenne de l'entreprise en sorte que le point de départ du délai de prescription est le terme du dernier contrat. L'action ayant été engagée avant le terme du dernier contrat à durée déterminée, le moyen tiré de la prescription est inopérant. Sur la demande de requalification de la relation contractuelle en contrat de travail à durée indéterminée depuis le 20 décembre 2000 ; Le syndicat National de Radiodiffusion et de Télévision du groupe France Télévisions-SNRT-CGT conclut à la requalification des contrats de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée en invoquant plusieurs moyens. Outre qu'il considère que les dispositions prévues par le code du travail en matière de contrat de travail à durée déterminée d'usage sont irrégulières au regard du droit communautaire, le syndicat National de Radiodiffusion et de Télévision du groupe France Télévisions- SNRT-CGT soutient que la succession de contrats de travail à durée déterminée au regard du droit interne est illicite, le recours aux contrats de travail à durée déterminée n'étant autorisé que suivant des conditions strictes et sous réserve qu'il ne s'agisse pas de pourvoir un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Il considère qu'en qualité de chef monteur, Madame L... a occupé un emploi permanent. Il renvoie aux dispositions conventionnelles qui définissent la fonction de chef monteur laquelle consiste à réaliser le montage des images et des sons d'une émission pour lui donner sa continuité son rythme, à contribuer à l'écriture du montant et à assurer le traitement technique et artistique des images et des sons selon le plan de montage, les intentions artistiques, les normes de qualité et de diffusion. Il précise que la convention collective de la communication et de la production audiovisuelle et l'accord d'entreprise du 28 mai 2013 s'y substituant, prévoient expressément qu'un chef monteur soit recruté dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée. Il ajoute au surplus que les besoins en remplacement de salariés sont structurels, que la société ne peut utilement invoquer et établir la réalité de périodes d'accroissement d'activité pour certains des contrats souscrits, la salariée ayant été affectée à des programmes pérennes s'agissant du journal télévisé et des magazines d'information. Il relève enfin que la société ne produit pas une partie des contrats de travail à durée déterminée en cause. La SA France Télévisions revendique la possibilité donnée tant par la loi que les dispositions conventionnelles de recourir à des contrats de travail à durée déterminée d'usage pour le métier de chef monteur. Elle explique que dans le cas d'espèce, la salariée a travaillé en moyenne 6 jours par mois entre le 14 août 2007 et le 31 juillet 2014, qu'elle n'a pas collaboré entre le 23 septembre 2005 et le 14 août 2007, considère en conséquence qu'elle n'a pas occupé un emploi pérenne et qu'elle disposait de toute latitude pour occuper un emploi auprès d'autres employeurs. S'il résulte de la combinaison des articles L. 1242-1, L. 1242-2 L. 1245-1 et D. 1242-1 du code du travail, dans leur rédaction alors applicable, que dans les secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, certains des emplois en relevant peuvent être pourvus par des contrats à durée déterminée lorsqu'il est d'usage constant de ne pas recourir à un contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois, et que des contrats à durée déterminée successifs peuvent, en ce cas, être conclus avec le même salarié, l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu le 18 mars 1999, mis en oeuvre par la directive n° 1999/70/CE du 28 juin 1999, en ses clauses 1 et 5, qui a pour objet de prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats à durée déterminée successifs, impose de vérifier que le recours à l'utilisation de 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. L'article D. 1242-1 du code du travail vise expressément le secteur audiovisuel parmi les secteurs d'activité dans lesquels des contrats de travail à durée déterminée peuvent être conclus pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir aux contrats de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois. L'accord national « branche de la télédiffusion » en date du 22 décembre 2006 vise les fonctions de montage, post-production, graphisme parmi celles pour lesquelles il est possible de recourir au contrat de travail à durée déterminée d'usage. L'article 1.2 de la convention collective de la communication et de la production audiovisuelle prévoit que pour les métiers énumérés dans l'annexe 1 (dans laquelle est mentionné le métier de chef monteur) les parties reconnaissent[...], pour des activités temporaires, la possibilité de recourir à des contrats à durée déterminée. Pour autant, la détermination par le décret et par l'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. Il ressort des éléments communiqués que Madame L... a toujours exercé les mêmes fonctions de chef monteuse et avait pour mission de monter les sujets et les reportages diffusés quotidiennement dans les différentes éditions du journal télévisé et des magazines d'information, sur l'une des antennes de RFO sur l'île de la Réunion. Elle était amenée à travailler tout au long de l'année, et de façon continue. Elle était aussi secrétaire du CHSCT, ce qui conforte la réalité de son intégration au sein d'une équipe. Au surplus, la cour relève que la SA France Télévisions ne communique pas tous les contrats ayant été signés par les parties ni ne justifie des motifs invoqués pour certains d'entre eux s'agissant de remplacements et d'accroissement temporaire d'activité. Il découle des constats ainsi opérés que la SA France Télévisions disposait d'un volant de plusieurs chefs monteurs qu'elle pouvait alternativement solliciter, que Madame L... a de manière quasi ininterrompue entre septembre 2000 et septembre 2005 puis d'août 2007 à la date de la signature du contrat de travail à durée indéterminée occupé un emploi dans des conditions strictement identiques. Nonobstant le nombre limité de jours travaillés et rémunérés chaque année par la SA France Télévisions au cours de cette collaboration, les conditions concrètes des interventions de la salariée révèlent que l'activité elle-même de montage des journaux télévisés et des magazines d'information sur l'antenne de RFO était permanente, de même que l'activité de la salariée, employée régulièrement suivant un nombre de jours quasi-constant, alors qu'il n'est pas utilement contesté que d'autres chefs monteurs assuraient les mêmes tâches, suivant les mêmes directives ou chartes de programme. Il est aussi justifié qu'entre le 23 septembre 2005 et le 14 août 2007, la salariée a suivi une formation dans le domaine d'intervention qui était le sien, soit le montage. Il s'ensuit que les contrats à durée déterminée successifs avaient, dans le cas d'espèce, pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Le jugement déféré sera confirmé en ce qu'il a fait droit à la demande de requalification remontant au premier contrat, la salariée étant réputée avoir occupé un emploi à durée indéterminée depuis le jour de son engagement par un contrat à durée déterminée irrégulier, soit depuis le 20 décembre 2000, peu important que la relation ne soit pas constituée d'une succession ininterrompue de contrats de travail à durée déterminée et qu'il y ait eu des périodes non travaillées. Sur l'indemnité de requalification : Il résulte de l'article L. 1245-2 du code du travail que le montant minimum de l'indemnité de requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée est calculé selon la dernière moyenne de salaire mensuel. Madame L... a perçu des salaires nets imposables de 27 759 € pour l'année 2014, soit 2313,25 euros nets en moyenne. Le conseil de prud'hommes a fait une exacte évaluation du préjudice subi par la salariée en fixant l'indemnité de requalification par référence à la moyenne des salaires et en lui allouant la somme de 3000 euros. Le jugement sera confirmé sur ce point ; Sur la demande tendant à la fixation de la rémunération de base ; Le syndicat National de Radiodiffusion et de Télévision du groupe France Télévisions-SNRT-CGT soutient que lors de la remise à la salariée du contrat de travail à durée indéterminée, France Télévisions a retenu unilatéralement la classification de technicien supérieur, niveau de classification 4C maîtrise, niveau de placement 9 et fait valoir Madame L... subir une disparité de traitement par rapport aux chefs monteurs disposant d'une ancienneté comparable. Comme faits laissant présumer l'existence d'une disparité de traitement, le syndicat National de Radiodiffusion et de Télévision du groupe France Télévisions- SNRT-CGT constate que la convention collective de la communication et de la production audiovisuelle applicable jusqu'en 2013 prévoyait que l'emploi de chef monteur relevait du groupe de classifications B 16, que l'annexe I de l'accord France Télévisions reprenant les dispositions de la convention collective faisaient apparaître 2 types d'évolution de carrière. Les salariés B 15 à B 18 accèdent sur proposition au niveau d'encadrement B 19 à B 21 après 3 ans d'ancienneté puis au niveau de l'encadrement supérieur B 22 à B 24 après 3 nouvelles années d'exercice. Les salariés B 15 à B 18 accèdent automatiquement après 10 ans d'ancienneté au niveau d'encadrement B 21-1. Il communique également un tableau, extrait d'une synthèse générale établie par le comité d'entreprise de la chaîne Réunion première, faisant apparaître que 3 salariés disposant d'une ancienneté comparable à celle de la salariée sont

classés 5S. Il fait observer que le salaire de base est fixé à la somme de 2580,42 euros alors que le salaire annuel minimal garanti par l'accord d'entreprise pour le groupe 5S niveau expertise placement 19 est de 39 381 soit 3281 par mois hors prime d'ancienneté, que la moyenne des salaires attribués à 4 chefs monteurs exerçant les mêmes fonctions que la salariée disposant d'une ancienneté comparable ressort à 3181 €. Les bulletins de salaires de 4 chefs monteurs sont en effet communiqués aux débats. Ces éléments, pris dans leur ensemble, laissent présumer l'existence d'une disparité de traitement. L'employeur répond que la salariée a vu sa date d'ancienneté établie conformément à l'article 3. 11 de l'accord d'entreprise qui précise que les périodes de collaboration sous contrats de travail à durée déterminée de toutes natures, effectuées pour l'entreprise, sont prises en compte pour la détermination de l'ancienneté à partir de la date de première collaboration et proportionnellement aux périodes d'emploi et à la durée du travail de l'intéressé. Il note que le syndicat agissant en substitution de la salariée a signé cet accord d'entreprise et a donc accepté cette disposition dont il critique à tort l'application dans le cas d'espèce. Il ajoute qu'aucune disposition légale ou conventionnelle ne prévoit qu'un salarié embauché en contrat de travail à durée déterminée acquiert de l'ancienneté pendant les périodes non travaillées entre ses différents contrats de travail à durée déterminée. Toutefois, il a déjà été précisé que la salariée est réputée occuper l'emploi à durée indéterminée depuis l'engagement dans le cadre du premier contrat soit en l'espèce depuis le 20 décembre 2000, même si le contrat est réputé avoir été suspendu pendant près de deux années entre le 23 Septembre 2005 et le 14 août 2007 soit pendant qu'elle a suivi une formation. Pour autant, au regard des éléments communiqués, l'employeur ne justifie pas par des éléments objectifs le fait qu'il n'ait pas réservé à Madame L... un traitement salarial équivalent à celui qu'il a réservé à des chefs monteurs exerçant les mêmes fonctions dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée et disposant d'une ancienneté comparable. Une véritable disparité de traitement a été réservée à la salariée. Compte tenu de la demande formulée et des éléments dont elle dispose, la cour rétablira la salariée au positionnement lui revenant en retenant comme salaire de référence, celui de 3181 euros. Sur les demandes de rappels de salaires pour la période d'avril 2011 à avril 2018 ; Le syndicat National de Radiodiffusion et de Télévision du groupe France Télévisions-SNRT-CGT demande qu'un rappel de salaire pour un travail à temps complet soit alloué à la salariée depuis avril 2011, ce à quoi s'oppose la SA France Télévisions qui rappelle à juste titre qu'il appartient à la salariée d'établir qu'elle s'est tenue à la disposition de son employeur pendant les périodes interstitielles. Elle rappelle que la salariée n'a pas travaillé entre le 23 septembre 2005 et le 14 août 2007, notamment. Il résulte des éléments communiqués par le syndicat National de Radiodiffusion et de Télévision du groupe France Télévisions- SNRT-CGT que Madame L... n'a pas reçu de revenus professionnels autres que les rémunérations qui lui ont été versées par la SA France Télévisions, ainsi qu'en attestent les avis d'imposition. Il s'en déduit qu'elle n'avait pas d'autres employeurs. Les bulletins de salaire montrent aussi qu'elle ne travaillait jamais les mêmes jours d'une semaine sur l'autre ou les mêmes semaines d'un mois sur l'autre ce qui corrobore l'affirmation selon laquelle elle ne savait pas quand ni combien de fois elle serait appelée chaque mois pour travailler. Il n'est au surplus ni soutenu, ni justifié que la salariée a refusé une quelconque mission lorsqu'elle a été contactée à cette fin. S'agissant de la période du 23 septembre 2005 au 14 août 2007, il est prouvé que la salariée a entrepris une formation, une attestation de fin de formation en ce sens étant communiquée aux débats. Il est aussi constant que la demande de rappel de salaire à temps plein ne couvre pas cette période. Enfin, le syndicat National de Radiodiffusion et de Télévision du groupe France Télévisions-SNRT-CGT met à juste titre l'accent sur le fait que l'employeur a admis que la salariée devait bénéficier d'un contrat de travail à temps plein lors de la signature du contrat de travail à durée indéterminée en août 2014. Dans ces conditions la salariée établit qu'elle se tenait à la disposition de son employeur pendant les périodes interstitielles. En conséquence, il sera fait droit à la demande de rappel de salaire pour la période d'avril 2011 à avril 2018 en tenant compte tout à la fois du salaire de référence retenu et du fait que la salariée est fondée à obtenir une requalification de la relation contractuelle à temps plein. Une somme de 107 092 euros lui sera allouée outre les congés payés afférents ; Sur les autres demandes ; Sur la demande relative à la prime d'ancienneté ; Selon l'article V4.4 de la convention collective de la communication et de la production audiovisuelle, une prime d'ancienneté s'ajoute au salaire de base de qualification et s'établit proportionnellement à l'ancienneté, au taux de 0,8 % jusqu'à 20 ans et au taux de 0,5 % au-delà. Outre qu'elle conteste les modalités de calcul présentées par le syndicat National de Radiodiffusion et de Télévision du groupe France Télévisions- SNRT-CGT, la SA France télévisions sollicite l'application du principe de proportionnalité, les salariés à temps partiel ne pouvant prétendre à la même prime d'ancienneté que ceux qui travaillent à temps complet pour une ancienneté similaire. Dans le cas d'espèce, il a été retenu que la salariée devait bénéficier d'un rappel de salaire pour un travail à temps complet. Ce moyen tiré du principe de proportionnalité est donc inopérant. Dès lors que le salaire de référence est, en application de l'accord d'entreprise France télévisions du 28 mai 2013, le salaire minimum garanti du groupe de classifications 6, que la salariée n'a perçu aucune prime d'ancienneté du fait de son statut précaire jusqu'au 14 août 2014, puis qu'elle n'a perçu qu'une partie de cette prime ensuite, l'employeur n'ayant pas retenu l'ancienneté

depuis le 20 décembre 2000, la cour, au regard des éléments qui lui sont soumis, fera droit à la demande présentée par le syndicat National de Radiodiffusion et de Télévision du groupe France Télévisions- SNRT-CGT à ce titre. Les primes d'ancienneté mensuelles sont à inclure dans la rémunération annuelle. Aussi, les congés payés seront-ils accordés ainsi que le demande à juste titre le syndicat National de Radiodiffusion et de Télévision du groupe France Télévisions-SNRT-CGT. Le jugement déféré sera réformé sur ce point. Il sera fait droit aux demandes à cet égard ainsi ce que cela sera précisé dans le dispositif du présent arrêt. Sur la prime de fin d'année ; Le principe de proportionnalité n'ayant pas vocation à être appliqué, et compte tenu du protocole « salaires 2003 » prévoyant le versement d'une prime de fin d'année, appréciée en fonction du salaire mensuel et ce, jusqu'au 31 décembre 2012, il sera fait droit à la demande à ce titre également, suivant les modalités précisées dans le dispositif du présent arrêt. Le jugement déféré sera réformé sur ce point. Sur les mesures FTV ; L'employeur admet que les mesures FTV pour un temps plein s'élèvent à 450 euros ; Il sera fait droit à cette demande dans la limite de la somme de 450 euros. Le jugement sera donc réformé sur ce point également » ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE « sur la prescription ; La société soutient que la demande tendant à la requalification en CDI pour la période allant du 20 décembre 2000 au 23 septembre 2005 serait « manifestation » prescrite. Cependant, outre que la société ne cite aucun fondement à cette prescription, et n'en précise ni la durée ni le point de départ, il convient de rappeler que le délai de prescription prévu par l'article L. 1471-1 du code du travail ne court qu'à compter du terme du dernier contrat à durée déterminée, quel que soit le manquement invoqué. Or, en l'espèce, lorsque le Conseil de Prud'hommes a été saisi de la demande de requalification, un contrat à durée déterminée était en cours d'exécution. Par ailleurs, la société soutient que la relation de travail qui a débuté le 14 août 2007 serait une nouvelle relation de travail, et que donc en tout état de cause la demande introduite en 2014 ne pourrait concerner que cette nouvelle relation de travail. Cependant, l'article L. 1245-1 consacre le principe d'une requalification-sanction, en ce qu'il édicte une présomption irréfutable de contrat à durée indéterminée dès lors que le contrat est irrégulier. La conséquence logique est que le salarié est réputé lié à l'employeur par un contrat à durée indéterminée dès la date de prise d'effet du contrat requalifié. Cette relation de travail ne peut être rompue que par une démission ou un licenciement. En l'absence de l'un de ces modes de rupture, les parties demeurent liées par un contrat à durée indéterminée, ce qui a pour effet, en cas de contrats successifs espacés d'un laps de temps qui peut être plus ou moins long, de substituer une relation de travail continue à une relation de travail discontinue. Dès lors, en l'espèce, en l'absence de démission ou de licenciement le 23 septembre 2005, en cas de requalification en contrat à durée indéterminée des contrats conclus entre le 20 décembre 2000 et le 23 septembre 2005, le contrat à durée indéterminée s'est poursuivi, y compris au cours de la période non travaillée, et les contrats à compter du 14 août 2007 ne constituent que la poursuite de cette même relation de travail, initiée en 2000. Par suite, l'argument tiré de la prescription doit être écarté, tout comme l'argument d'une requalification qui ne pourrait prendre effet antérieurement au 14 août 2007 ; Sur la demande de requalification et ses conséquences : Conformément aux termes de l'article L 1221-2 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail. En vertu de l'article L 1242-12 du code du travail, le contrat de travail à durée déterminée est établi par écrit et comporte la définition précise de son motif. Par ailleurs, en application de l'article L 1242-13 du code du travail, le contrat de travail doit être transmis au salarié, au plus tard, dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche. Aux termes de l'article L 1245-1 du code du travail, est réputé contrat à durée indéterminée tout contrat de travail conclu en méconnaissance de ces dispositions. En l'espèce, alors qu'il est constant que Madame L... a été employée à compter du 20 décembre 2000, par une succession de contrats à durée déterminée, aucun contrat de travail à durée déterminée n'est produit aux débats. Faute de produire l'intégralité des contrats à durée déterminée pour la période concernée, l'employeur ne met pas le conseil à même de vérifier la régularité formelle des contrats conclus avec la salariée ; dès lors, la relation de travail doit être requalifiée en contrat à durée indéterminée. S'agissant de la date à laquelle doit être fixée le début de ce contrat à durée indéterminée, par l'effet de la requalification des contrats à durée déterminée, la salariée est réputée avoir occupé un emploi à durée indéterminée depuis le jour de son engagement par un contrat à durée déterminée irrégulier. Dès lors, le contrat à durée indéterminée doit être reconnu en date du 20 décembre 2000, et la salariée est en droit de se prévaloir à ce titre d'une ancienneté remontant à cette date. Par ailleurs, Madame L... est fondée à percevoir l'indemnité de requalification prévue par l'article L 1245-2 du code de travail, au moins égale à un mois de salaire. Compte-tenu de l'âge de Madame L..., de la durée des relations contractuelles et de leur nécessaire implication sur la vie de la salariée, maintenue par l'employeur dans une situation de précarité, mais aussi de la signature d'un contrat à durée indéterminée intervenue en juillet 2014, il convient de fixer cette indemnité à la somme de 3000 euros » ;

1. ALORS QUE lorsque plusieurs contrats à durée déterminée ont été conclus sur une longue période, et qu'aucun nouveau contrat n'est conclu après un délai raisonnable suivant la périodicité habituelle de renouvellement des contrats, la relation contractuelle doit être considérée comme ayant été rompue à l'échéance du terme du dernier de ces contrats ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a retenu qu'entre décembre 2000 et septembre 2005, la salariée avait été amenée à travailler régulièrement pour la société FRANCE TELEVISION suivant un nombre de jours, limité, mais néanmoins quasi constant, ce « sur l'année entière » ; qu'elle a constaté qu'entre le 23 septembre 2005 et le 14 août 2007, soit durant près de deux années, aucun contrat n'avait été conclu entre les parties ; que, pour écarter la prescription invoquée par l'exposante, requalifier les contrats à durée déterminée de Madame L... en contrat à durée indéterminée à compter du 20 décembre 2000, et condamner l'exposante à titre d'indemnité de requalification, rappels de salaire, prime d'ancienneté, prime de fin d'année, mesures FTV, toutes condamnations prononcées en se fondant sur une ancienneté remontant au 20 décembre 2000, la cour d'appel a, par motifs propres et adoptés, retenu que la relation de travail « ne pouvait être rompue que par une démission ou un licenciement », que la prescription n'avait commencé à courir qu'à compter du terme du dernier contrat à durée déterminée, et enfin que, durant les deux années d'interruption des relations contractuelles, la salariée avait suivi une formation ; qu'en statuant ainsi, quand il s'inférait de ses constatations que la relation contractuelle avait été rompue le 23 septembre 2005, la cour d'appel a violé les articles L. 1221-1, L. 1231-1, L. 1245-1, L. 1242-1, L. 1242-2, L. 1243-5 du code du travail dans leur rédaction alors applicable, ainsi que l'article 1134 du code civil, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 ;

2. ALORS QUE les juges ne peuvent dénaturer les pièces du dossier ; qu'en l'espèce, ainsi que l'avait souligné l'exposante, il résultait de l'attestation de fin de formation produite aux débats que ladite formation s'était achevée le 30 juin 2006, soit plus d'un an avant que la salariée ne conclue un nouveau contrat avec l'exposante ; qu'en se fondant sur cette attestation de fin de formation pour considérer que la salariée avait suivi une formation entre le 23 septembre 2005 et le 14 août 2007, la cour d'appel a dénaturé l'attestation de fin de formation en méconnaissance du principe sus-énoncé.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué, réformant le jugement de ces chefs, d'AVOIR fixé le salaire de Madame L... à la somme de 3.181 € par mois, d'AVOIR condamné la société FRANCE TELEVISIONS à verser à Madame L... les sommes de 107.092 € à titre de rappel de salaire pour un travail à temps plein depuis avril 2011 jusqu'à avril 2018 inclus, outre les congés payés afférents, 13.362 € au titre de la prime d'ancienneté, 1.336,20€ pour les congés payés afférents, 3.935 € au titre de la prime de fin d'année, 450 € au titre des mesures FTV, et d'AVOIR condamné la société FRANCE TELEVISIONS à payer au Syndicat national de Radiodiffusion et de Télévision du groupe FRANCE TELEVISIONS SNRT-CGT la somme de 2.000 € en application de l'article 700 du code de procédure civile ainsi que, confirmant le jugement de ces chefs, d'AVOIR condamné la société FRANCE TELEVISIONS à payer à Madame L... la somme de 3.000 € à titre d'indemnité de requalification, et au Syndicat National de Radiodiffusion et de Télévision du groupe FRANCE TELEVISIONS SNRT-CGT la somme de 1.000 € en application de l'article 700 du code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE « sur la demande tendant à la fixation de la rémunération de base ; Le syndicat National de Radiodiffusion et de Télévision du groupe France Télévisions-SNRT-CGT soutient que lors de la remise à la salariée du contrat de travail à durée indéterminée, France Télévisions a retenu unilatéralement la classification de technicien supérieur, niveau de classification 4C maîtrise, niveau de placement 9 et fait valoir Madame L... subir une disparité de traitement par rapport aux chefs monteurs disposant d'une ancienneté comparable. Comme faits laissant présumer l'existence d'une disparité de traitement, le syndicat National de Radiodiffusion et de Télévision du groupe France Télévisions- SNRT-CGT constate que la convention collective de la communication et de la production audiovisuelle applicable jusqu'en 2013 prévoyait que l'emploi de chef monteur relevait du groupe de classifications B 16, que l'annexe I de l'accord France Télévisions reprenant les dispositions de la convention collective faisaient apparaître 2 types d'évolution de carrière. Les salariés B 15 à B 18 accèdent sur proposition au niveau d'encadrement B 19 à B 21 après 3 ans d'ancienneté puis au niveau de l'encadrement supérieur B 22 à B 24 après 3 nouvelles années d'exercice. Les salariés B 15 à B 18 accèdent automatiquement après 10 ans d'ancienneté au niveau d'encadrement B 21-1. Il communique également un tableau, extrait d'une synthèse générale établie par le comité d'entreprise de la chaîne Réunion première, faisant apparaître que 3 salariés disposant d'une ancienneté comparable à celle de la salariée sont classés 5S. Il fait observer que le salaire de base est fixé à la somme de 2580,42 euros alors que le salaire annuel minimal garanti par l'accord d'entreprise pour le groupe 5S niveau expertise placement 19 est de 39 381 soit 3281 par mois hors prime

d'ancienneté, que la moyenne des salaires attribués à 4 chefs monteurs exerçant les mêmes fonctions que la salariée disposant d'une ancienneté comparable ressort à 3181 €. Les bulletins de salaires de 4 chefs monteurs sont en effet communiqués aux débats. Ces éléments, pris dans leur ensemble, laissent présumer l'existence d'une disparité de traitement. L'employeur répond que la salariée a vu sa date d'ancienneté établie conformément à l'article 3. 11 de l'accord d'entreprise qui précise que les périodes de collaboration sous contrats de travail à durée déterminée de toutes natures, effectuées pour l'entreprise, sont prises en compte pour la détermination de l'ancienneté à partir de la date de première collaboration et proportionnellement aux périodes d'emploi et à la durée du travail de l'intéressé. Il note que le syndicat agissant en substitution de la salariée a signé cet accord d'entreprise et a donc accepté cette disposition dont il critique à tort l'application dans le cas d'espèce. Il ajoute qu'aucune disposition légale ou conventionnelle ne prévoit qu'un salarié embauché en contrat de travail à durée déterminée acquiert de l'ancienneté pendant les périodes non travaillées entre ses différents contrats de travail à durée déterminée. Toutefois, il a déjà été précisé que la salariée est réputée occuper l'emploi à durée indéterminée depuis l'engagement dans le cadre du premier contrat soit en l'espèce depuis le 20 décembre 2000, même si le contrat est réputé avoir été suspendu pendant près de deux années entre le 23 Septembre 2005 et le 14 août 2007 soit pendant qu'elle a suivi une formation. Pour autant, au regard des éléments communiqués, l'employeur ne justifie pas par des éléments objectifs le fait qu'il n'ait pas réservé à Madame L... un traitement salarial équivalent à celui qu'il a réservé à des chefs monteurs exerçant les mêmes fonctions dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée et disposant d'une ancienneté comparable. Une véritable disparité de traitement a été réservée à la salariée. Compte tenu de la demande formulée et des éléments dont elle dispose, la cour rétablira la salariée au positionnement lui revenant en retenant comme salaire de référence, celui de 3181 euros. Sur les demandes de rappels de salaires pour la période d'avril 2011 à avril 2018 ; () il sera fait droit à la demande de rappel de salaire pour la période d'avril 2011 à avril 2018 en tenant compte tout à la fois du salaire de référence retenu et du fait que la salariée est fondée à obtenir une requalification de la relation contractuelle à temps plein. Une somme de 107 092 euros lui sera allouée outre les congés payés afférents » ;

ALORS QU'il appartient à celui qui invoque une inégalité de traitement de justifier de ce que les salariés faisant l'objet de la comparaison se trouvent dans une situation identique ou, à tout le moins similaire, à celle de l'intéressé ; que, pour faire droit à la demande du syndicat tendant à la fixation du salaire moyen de Madame L... à la somme 3.181 €, condamner l'exposante au paiement de rappels de salaire et se fonder sur un tel salaire pour fixer le montant des condamnations prononcées, la cour d'appel a retenu que le syndicat produisait les bulletins de salaire de 4 chefs monteurs et que « la moyenne des salaires attribués à [ces] 4 chefs monteurs exerçant les mêmes fonctions que la salariée disposant d'une ancienneté comparable ressort à 3.181 € », sans que l'exposante justifie de cette disparité de traitement ; qu'en statuant ainsi, par des motifs impropres à caractériser que la salariée se trouvait dans une situation identique à celles des salariés auxquels le syndicat la comparait, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du principe d'égalité de traitement.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué, réformant le jugement de ces chefs, d'AVOIR condamné la société FRANCE TELEVISIONS à verser à Madame L... les sommes de 107.092 € à titre de rappel de salaire pour un travail à temps plein depuis avril 2011 jusqu'à avril 2018 inclus, outre les congés payés afférents, 13.362 € au titre de la prime d'ancienneté, 1.336,20€ au titre des congés payés afférents, 3.935 € au titre de la prime de fin d'année, 450 € au titre des mesures FTV, et d'AVOIR condamné la société FRANCE TELEVISIONS à payer au Syndicat national de Radiodiffusion et de Télévision du groupe FRANCE TELEVISIONS SNRT-CGT la somme de 2.000 € en application de l'article 700 du code de procédure civile ainsi que, confirmant le jugement de ces chefs, d'AVOIR condamné la société FRANCE TELEVISIONS à payer à Madame L... la somme de 3.000 € à titre d'indemnité de requalification, et au Syndicat National de Radiodiffusion et de Télévision du groupe FRANCE TELEVISIONS SNRT-CGT la somme de 1.000 € en application de l'article 700 du code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE « sur les demandes de rappels de salaires pour la période d'avril 2011 à avril 2018 ; Le syndicat National de Radiodiffusion et de Télévision du groupe France Télévisions-SNRT-CGT demande qu'un rappel de salaire pour un travail à temps complet soit alloué à la salariée depuis avril 2011, ce à quoi s'oppose la SA France Télévisions qui rappelle à juste titre qu'il appartient à la salariée d'établir qu'elle s'est tenue à la disposition de son employeur pendant les périodes interstitielles. Elle rappelle que la salariée n'a pas travaillé entre le 23 septembre 2005 et le 14 août 2007, notamment. Il résulte des éléments communiqués par le syndicat National de Radiodiffusion et de Télévision du groupe

France Télévisions-SNRT-CGT que Madame L... n'a pas reçu de revenus professionnels autres que les rémunérations qui lui ont été versées par la SA France Télévisions, ainsi qu'en attestent les avis d'imposition. Il s'en déduit qu'elle n'avait pas d'autres employeurs. Les bulletins de salaire montrent aussi qu'elle ne travaillait jamais les mêmes jours d'une semaine sur l'autre ou les mêmes semaines d'un mois sur l'autre ce qui corrobore l'affirmation selon laquelle elle ne savait pas quand ni combien de fois elle serait appelée chaque mois pour travailler. Il n'est au surplus ni soutenu, ni justifié que la salariée a refusé une quelconque mission lorsqu'elle a été contactée à cette fin. S'agissant de la période du 23 septembre 2005 au 14 août 2007, il est prouvé que la salariée a entrepris une formation, une attestation de fin de formation en ce sens étant communiquée aux débats. Il est aussi constant que la demande de rappel de salaire à temps plein ne couvre pas cette période. Enfin, le syndicat National de Radiodiffusion et de Télévision du groupe France Télévisions- SNRT-CGT met à juste titre l'accent sur le fait que l'employeur a admis que la salariée devait bénéficier d'un contrat de travail à temps plein lors de la signature du contrat de travail à durée indéterminée en août 2014. Dans ces conditions la salariée établit qu'elle se tenait à la disposition de son employeur pendant les périodes interstitielles. En conséquence, il sera fait droit à la demande de rappel de salaire pour la période d'avril 2011 à avril 2018 en tenant compte tout à la fois du salaire de référence retenu et du fait que la salariée est fondée à obtenir une requalification de la relation contractuelle à temps plein. Une somme de 107 092 euros lui sera allouée outre les congés payés afférents » ;

1. ALORS QUE la requalification d'un contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet ne porte que sur la durée de travail et laisse inchangées les autres stipulations relatives au terme du contrat ; que, réciproquement, la requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée ne porte que sur le terme du contrat et laisse inchangées les stipulations contractuelles relatives à la durée du travail ; qu'il incombe au salarié, engagé en vertu de plusieurs contrats à durée déterminée non successifs requalifiés en contrat à durée indéterminée, d'établir qu'il s'est tenu à la disposition de l'employeur au cours des périodes non travaillées entre les contrats ; qu'en l'espèce, pour condamner l'exposante à payer à Madame L... un rappel de salaire au titre d'un travail à temps plein et fixer le montant de condamnations au titre de l'indemnité de requalification, de la prime d'ancienneté, de la prime de fin d'année, et des mesures FTV, la cour d'appel a retenu qu'« il résulte des éléments communiqués par le syndicat National de Radiodiffusion et de Télévision du groupe France Télévisions-SNRT-CGT que Madame L... n'a pas reçu de revenus professionnels autres que les rémunérations qui lui ont été versées par la SA France Télévisions, ainsi qu'en attestent les avis d'imposition ; il s'en déduit qu'elle n'avait pas d'autres employeurs () ; qu'elle ne travaillait jamais les mêmes jours d'une semaine sur l'autre ou les mêmes semaines d'un mois sur l'autre () : il n'est au surplus ni soutenu, ni justifié que la salariée a refusé une quelconque mission lorsqu'elle a été contactée à cette fin () ; enfin, () l'employeur a admis que la salariée devait bénéficier d'un contrat de travail à temps plein lors de la signature du contrat de travail à durée indéterminée en août 2014 » ; qu'en statuant ainsi, par des motifs impropres à caractériser que le syndicat établissait que Madame L... s'était tenue à la disposition de l'exposante durant les périodes séparant les contrats à durée déterminée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1245-1 et L. 3123-14 en sa rédaction alors applicable du code du travail, ensemble l'article 1134 dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 et l'article 1315, devenu 1353 du code civil ;

2. ET ALORS QUE l'exposante avait souligné que l'avis d'imposition portant sur les revenus de l'année 2012 n'avait pas été produit aux débats (ses conclusions pp. 41-42) ; qu'effectivement, le syndicat avait produit les déclarations de revenu des années 2011, 2013, 2014, 2015, ainsi que les avis d'impôt sur les revenus des années 2009, 2011, 2012, portant sur les revenus des années antérieures ; qu'ainsi, aucune pièce fiscale ne permettait de connaître les revenus de l'année 2012, au titre de laquelle la salariée sollicitait des rappels de salaire pour les périodes interstitielles ; qu'en se fondant, pour considérer que Madame L... n'aurait pas eu d'autre employeur que la société FRANCE TELEVISIONS, sur « les avis d'impositions » sans plus de précision (arrêt p. 7, § 6), la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

CINQUIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué, réformant le jugement de ces chefs, d'AVOIR condamné la société FRANCE TELEVISIONS à verser à Madame L... les sommes de 13.362 € au titre de la prime d'ancienneté, 1.336,20 € au titre des congés payés afférents, 3.935 € au titre de la prime de fin d'année, et 450 € au titre des mesures FTV ;

AUX MOTIFS QUE « sur la demande relative à la prime d'ancienneté ; Selon l'article V4.4 de la convention collective de la communication et de la production audiovisuelle, une prime d'ancienneté s'ajoute au salaire de base de qualification et s'établit proportionnellement à l'ancienneté, au taux de 0,8 % jusqu'à 20 ans et au taux de 0,5 % au-delà. Outre qu'elle conteste les modalités de calcul présentées par le syndicat National de Radiodiffusion et de Télévision du groupe France Télévisions-SNRT-CGT, la SA France télévisions sollicite l'application du principe de proportionnalité, les salariés à temps partiel ne pouvant prétendre à la même prime d'ancienneté que ceux qui travaillent à temps complet pour une ancienneté similaire. Dans le cas d'espèce, il a été retenu que la salariée devait bénéficier d'un rappel de salaire pour un travail à temps complet. Ce moyen tiré du principe de proportionnalité est donc inopérant. Dès lors que le salaire de référence est, en application de l'accord d'entreprise France télévisions du 28 mai 2013, le salaire minimum garanti du groupe de classifications 6, que la salariée n'a perçu aucune prime d'ancienneté du fait de son statut précaire jusqu'au 14 août 2014, puis qu'elle n'a perçu qu'une partie de cette prime ensuite, l'employeur n'ayant pas retenu l'ancienneté depuis le 20 décembre 2000, la cour, au regard des éléments qui lui sont soumis, fera droit à la demande présentée par le syndicat National de Radiodiffusion et de Télévision du groupe France Télévisions- SNRT-CGT à ce titre. Les primes d'ancienneté mensuelles sont à inclure dans la rémunération annuelle. Aussi, les congés payés seront-ils accordés ainsi que le demande à juste titre le syndicat National de Radiodiffusion et de Télévision du groupe France Télévisions-SNRT-CGT ; le jugement déféré sera réformé sur ce point ; . Il sera fait droit aux demandes à cet égard ainsi ce que cela sera précisé dans le dispositif du présent arrêt. Sur la prime de fin d'année ; Le principe de proportionnalité n'ayant pas vocation à être appliqué, et compte tenu du protocole « salaires 2003 » prévoyant le versement d'une prime de fin d'année, appréciée en fonction du salaire mensuel et ce, jusqu'au 31 décembre 2012, il sera fait droit à la demande à ce titre également, suivant les modalités précisées dans le dispositif du présent arrêt. Le jugement déféré sera réformé sur ce point. Sur les mesures FTV ; L'employeur admet que les mesures FTV pour un temps plein s'élèvent à 450 euros ; Il sera fait droit à cette demande dans la limite de la somme de 450 euros. Le jugement sera donc réformé sur ce point également » ;

ALORS QUE l'exposante avait fait valoir que la salariée ne pouvait cumuler la rémunération qu'elle avait perçue en sa qualité d'intermittente, majorée de 30 % par rapport à celle d'un salarié permanent en application de l'accord collectif du 28 février 2000 de l'AESPA, avec les avantages accordés aux salarié permanents, à savoir les primes d'ancienneté, de fin d'année, et les mesures FTV (ses conclusions, pp. 44-45) ; qu'en s'abstenant de répondre à ce moyen, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

SIXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué, réformant le jugement de ces chefs, d'AVOIR condamné la société FRANCE TELEVISIONS à verser à Madame L... les sommes de 13.362 € au titre de la prime d'ancienneté et de 1.336,20 € au titre des congés payés afférents ;

AUX MOTIFS QUE « sur la demande relative à la prime d'ancienneté ; Selon l'article V4.4 de la convention collective de la communication et de la production audiovisuelle, une prime d'ancienneté s'ajoute au salaire de base de qualification et s'établit proportionnellement à l'ancienneté, au taux de 0,8 % jusqu'à 20 ans et au taux de 0,5 % au-delà. Outre qu'elle conteste les modalités de calcul présentées par le syndicat National de Radiodiffusion et de Télévision du groupe France Télévisions-SNRT-CGT, la SA France télévisions sollicite l'application du principe de proportionnalité, les salariés à temps partiel ne pouvant prétendre à la même prime d'ancienneté que ceux qui travaillent à temps complet pour une ancienneté similaire. Dans le cas d'espèce, il a été retenu que la salariée devait bénéficier d'un rappel de salaire pour un travail à temps complet. Ce moyen tiré du principe de proportionnalité est donc inopérant. Dès lors que le salaire de référence est, en application de l'accord d'entreprise France télévisions du 28 mai 2013, le salaire minimum garanti du groupe de classifications 6, que la salariée n'a perçu aucune prime d'ancienneté du fait de son statut précaire jusqu'au 14 août 2014, puis qu'elle n'a perçu qu'une partie de cette prime ensuite, l'employeur n'ayant pas retenu l'ancienneté depuis le 20 décembre 2000, la cour, au regard des éléments qui lui sont soumis, fera droit à la demande présentée par le syndicat National de Radiodiffusion et de Télévision du groupe France Télévisions- SNRT-CGT à ce titre. Les primes d'ancienneté mensuelles sont à inclure dans la rémunération annuelle. Aussi, les congés payés seront-ils accordés ainsi que le demande à juste titre le syndicat National de Radiodiffusion et de Télévision du groupe France Télévisions-SNRT-CGT » ;

1. ALORS QUE les parties convenaient de ce que deux textes étaient successivement applicables à la demande de prime d'ancienneté sur la période concernée, savoir tout d'abord l'article V4.4 de la convention collective nationale de la production et de la communication et de la production audiovisuelle alors applicable, fixant la prime d'ancienneté en fonction du « salaire de référence du groupe de qualification du salarié », et ensuite l'accord d'entreprise du 28 mai 2013 déterminant le montant de ladite prime à raison, notamment « du salaire minimal garanti du groupe de classification 6 » ; que, s'agissant de la période couverte par la convention collective, le syndicat avait effectué ses calculs en se fondant sur une position B. 21, que contestait l'exposante en revendiquant la position B. 16 correspondant aux fonctions de chef monteur dont il n'était pas contesté qu'elles étaient occupées par la salariée ; que, la cour d'appel a retenu qu'il convenait de faire droit aux demandes du syndicat, à hauteur des sommes réclamées « dès lors que le salaire de référence est, en application de l'accord d'entreprise France télévisions du 28 mai 2013, le salaire minimum garanti du groupe de classifications 6 » ; qu'en statuant ainsi, par référence aux seules dispositions de l'accord du 28 mai 2013, sans se prononcer sur le groupe de classification dont relevait la salariée en application des dispositions conventionnelles applicables avant l'entrée en vigueur dudit accord, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

2. ET ALORS QUE les primes allouées sur l'ensemble de l'année, périodes de travail et de congés confondues, n'entrent pas dans l'assiette de l'indemnité de congés payés ; qu'en l'espèce, l'exposante avait fait valoir que la prime d'ancienneté, versée chaque mois, n'était pas affectée dans son montant lorsque les collaborateurs étaient en congés ; qu'en condamnant l'exposante au paiement de congés payés afférents à la prime d'ancienneté,

sans s'assurer que cette dernière n'était pas allouée pour l'année entière, périodes de travail et de congés confondues, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3141-22 du code du travail dans sa rédaction alors applicable.