



Journaliste (radio) - requalification des 16 ans de CDD en CDI à temps complet d'une journaliste Rédacteur reporter et licenciement sans cause (CPH Paris 3 oct. 2023)

Commentaire d'arrêt publié le 28/06/2024, vu 312 fois, Auteur : [CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille](#)

La journaliste Rédacteur reporter radio a interjeté appel du jugement du conseil de prud'hommes de Paris.

Dans un jugement du 3 octobre 2023 (RG 23/05907), le Conseil de prud'hommes de Paris a requalifié une succession de 16 ans CDD en CDI à temps complet et a jugé que la rupture s'analysait en un licenciement sans cause.

La journaliste obtient également un rappel de salaire pendant les périodes intercalaires / interstitielles et une prime RER.

Au total, la journaliste obtient 80 000 euros bruts.

1) Faits

Madame X a été employée par X, dans le cadre de contrats à durée déterminée de remplacement à compter de juin 2007.

Le dernier contrat à durée déterminée de remplacement en qualité de Rédactrice Reporter a pris fin le 10 septembre 2023.

2) Motifs du jugement du conseil de prud'hommes du 3 octobre 2023

Par jugement du 3 octobre 2023, le Conseil de prud'hommes de Paris, statuant publiquement par jugement contradictoire et en premier ressort :

. DIT irrecevable comme prescrite la demande de requalification au titre des irrégularités dans la rédaction des CDD pour la période antérieure au 26/07/2021.

. DIT irrecevables comme prescrites les demandes antérieures au 26/07/2020 pour les rappels de salaires au titre des périodes interstitielles.

- . FIXE le salaire de Madame Y à la somme de 3187,83 euros.
- . REQUALIFIE les CDD en CDI.
- . DIT que la rupture s'assimile à un licenciement sans cause réelle et sérieuse.
- . CONDAMNE la société X à verser à Madame Y les sommes suivantes :
 - 3187.83 euros à titre d'indemnité de requalification
 - 25761,99 euros à titre de rappel de salaire pour les périodes interstitielles
 - 2576,19 euros au titre des congés payés afférents
 - 6375.66 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis
 - 637,56 euros au titre des congés payés afférents
 - 22314.81 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement
 - 100 euros au titre de la prime RER

Avec intérêts au taux légal à compter de la date de réception par la partie défenderesse de la convocation devant le bureau de jugement.

RAPPELLE qu'en vertu de l'article R.1454-28 du Code du Travail, ces condamnations sont exécutoires de droit à titre provisoire, dans la limite maximum de neuf mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire. Fixe cette moyenne à la somme de 3187,83 euros.

- 19123,86 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse avec intérêts au taux légal à compter du jour du prononcé du jugement.
- 1000 euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile

DÉBOUTE Madame Y du surplus de ses demandes.

CONDAMNE la société X aux dépens.

2.1) Sur la demande in limine litis relative à la prescription de l'action en requalification des contrats à durée déterminée de remplacement en contrat à durée indéterminée pour des irrégularités de forme

Vu l'article L 1471-1 du Code du travail

Attendu, en droit, que " toute action portant sur l'exécution du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour ou celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit. ". L'action en requalification d'un CDD en CDI, lorsqu'elle porte sur des irrégularités de forme, est encadrée par le délai de prescription de deux ans de l'article L 1471-1 du Code du travail.

Attendu, en l'espèce, que la demanderesse a saisi le Conseil de prud'hommes le 25 juillet 2023, les contrats conclus antérieurement au 26 juillet 2021 sont couverts par la prescription.

Dès lors, le conseil constate que les demandes soutenues par des moyens de forme portant sur les contrats conclus avant le 26 juillet 2021 sont prescrites. En conséquence, seuls les contrats conclus à compter du 26 juillet 2021 seront examinés.

2.2) Sur la demande in limine litis relative à la demande de rappel de salaire sur les périodes interstitielles

Vu l'article L 3245-1 du Code du travail

Attendu, en droit, que " l'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par trois ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. "

Attendu, en l'espèce, que la demanderesse a introduit son action le 25 juillet 2023, ses demandes de salaire pour la période antérieure au 26 juillet 2020 sont prescrites.

Le Conseil constate donc que l'action en rappel de salaire sur les périodes interstitielles antérieures au 26 juillet 2020 sont prescrites.

2.3) Sur la fixation du salaire

Vu les articles L 1243-8 et R 1234-4 du Code du travail,

Attendu, en droit, que l'indemnité de fin de contrat prévue à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, lorsque les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée, a pour objet de compenser la précarité de la situation, cette indemnité n'entre pas dans le calcul des salaires moyens versés en raison de l'emploi de l'intéressé.

Pour le calcul des indemnités de rupture et de l'indemnité de requalification, le calcul du salaire de référence ne doit pas tenir compte de la prime de précarité. Il convient donc de retenir le montant le plus favorable entre la moyenne des douze derniers mois et celle des trois derniers mois calculés sans tenir compte de la prime de précarité.

En l'espèce, il ressort des éléments produits et des débats que la moyenne sur les douze derniers mois hors primes de précarité s'établit à 2 473,79 € et celle des trois derniers mois à 3 187,83€.

En conséquence, le Conseil fixe le salaire de la demanderesse à 3 187,83 €.

2.4) Sur la demande de requalification des CDD en CDI

Vu les articles L 1242-1, L 1242-2, L 1242-12, L 1245-1 et L 1245-2 du Code du travail

Attendu, en droit, qu'un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et notamment pour le remplacement d'un salarié absent; qu'il ne doit pas avoir pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale

de l'entreprise; que le contrat de travail à durée déterminée est établi par écrit et comporte la définition précise de son motif, à défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée; que 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, sans préjudice de l'application des dispositions relatives aux règles de rupture du contrat de travail à durée indéterminée. En cas de requalification d'un CDD en CDI, l'effet de la requalification remonte au premier CDD irrégulier.

Attendu, en l'espèce, que la demanderesse fait grief à la défenderesse que certains contrats ne sont pas signés par l'une ou l'autre des parties, ce qui équivaut à une absence d'écrit, que certains contrats lui ont été remis plus de deux jours après l'embauche et que les règles relatives aux CDD de remplacement n'ont pas été respectées.

Il ressort des contrats produits que le CDD de remplacement qui a débuté le 13 avril 2022 pour une durée courant jusqu'au 3 juillet 2022, n'est pas signé par les parties. Ce défaut de signature constitue une absence d'écrit ; ce contrat est donc réputé être à durée indéterminée. La demanderesse ne verse aucun élément de nature à rapporter la preuve que les motifs de remplacement ne seraient pas justifiés et qu'ils auraient eu pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale de l'entreprise.

Seul le CDD du 17 avril au 30 avril 2023, semble présenter une difficulté sur l'exactitude du motif de remplacement. Toutefois, ce CDD étant intervenu postérieurement au CDD réputé non-écrit d'avril à juillet 2022, cette irrégularité n'a pas de portée sur l'issue du litige opposant les parties.

Dès lors, le Conseil constate la violation de dispositions relatives aux cas de recours à un contrat à durée déterminée et dit qu'il y a lieu de requalifier la relation contractuelle en contrat à durée indéterminée.

Cette requalification prend effet à compter du contrat ayant débuté le 13 avril 2022, avec une ancienneté contractuelle fixée au 11 février 2017. La requalification du CDD en CDI ouvre droit à la demanderesse de percevoir une indemnité de requalification.

La demanderesse n'apporte aucun élément de nature à justifier l'existence d'un préjudice spécifique.

La difficulté à trouver un logement à Lille n'est rapportée par aucune pièce et il est établi que la demanderesse a décliné plusieurs offres de CDI.

En conséquence, le Conseil condamne la défenderesse à verser une indemnité de requalification correspondant à un mois de salaire, soit 3 187,83 €.

2.5) Sur la demande d'indemnités pour remise tardive des contrats

Vu les articles L 1242-13 et L 1245-1 du Code du travail

Attendu, en droit, que le contrat de travail est transmis au salarié, au plus tard, dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche et que la remise tardive ouvre droit à une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.

Attendu, en l'espèce, que la demanderesse justifie la remise tardive de seulement quatre contrats sur plus de trois cents conclus avec la défenderesse. Le premier contrat concerné est celui du 13 avril au 3 juillet 2022 qui est réputé non écrit du fait de son absence de signature et est de ce fait

requalifié en CDI : il ne peut donc pas donner lieu à une indemnité pour remise tardive.

Pour les autres contrats, outre le fait qu'ils ont été conclus à une période postérieure à la requalification on CDI, il apparait que le retard est dû à un bug informatique indépendant de la volonté de l'employeur. Ils ne peuvent donc pas donner lieu à une indemnité pour remise tardive.

En conséquence, le Conseil déboute la demanderesse de sa demande d'indemnité pour remise tardive des contrats de travail à durée déterminée.

2.6) Sur la demande de rappel de salaire au titre des périodes interstitielles

Attendu, en droit, que le salarié peut obtenir le paiement des salaires au titre des périodes d'inactivité séparant des CDD requalifiés en CDI, dès lors qu'il s'est tenu à la disposition de l'employeur pendant les périodes intermédiaires.

Attendu, en l'espèce, qu'il ressort des conditions dans lesquelles ont été conclus et exécutés les CDD successifs requalifiés en CDI que la demanderesse se tenait à la disposition permanente de la défenderesse.

Dès lors, il y a lieu au versement d'un rappel de salaire au titre des périodes interstitielles sur la période non prescrite, sur la base d'un salaire à temps plein de 3 187,83 €.

Sur cette base, le montant du rappel de salaire est fixé à 25 761,99 € auquel s'ajoute la somme de 2 576.19 € au titre des congés payés afférents.

Dès lors, il y a lieu au versement d'un rappel de salaire au titre des périodes interstitielles sur la période non prescrite, sur la base d'un salaire à temps plein de 3 187,83 €. Sur cette base, le montant du rappel de salaire est fixé à 25 761,99 € auquel s'ajoute la somme de 2 ,19 € au titre des congés payés afférents.

2.7) Sur la demande de requalification de la rupture du contrat de travail en licenciement nul

Vu les articles L 1134-4 et L 1232-2 et suivants du Code du travail,

Attendu, en droit, qu'est nul et de nul effet le licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce salarié ou en sa faveur, sur le fondement des dispositions du chapitre II (principe de non-discrimination), lorsqu'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et constitue en réalité une mesure prise par l'employeur en raison de cette action en justice.

Dans ce cas, la réintégration est de droit et le salarié est regardé comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi. Lorsque le salarié refuse de poursuivre l'exécution du contrat de travail, les dispositions de l'article L 1235-3-1 sont applicables. La rupture liée à la survenance du terme d'un contrat de travail à durée déterminée requalifié en contrat de travail à durée indéterminée s'analyse en un licenciement sans cause réelle ni sérieuse du fait de l'absence de lettre de licenciement.

Attendu, en l'espèce, que la saisine du Conseil de prud'hommes par la demanderesse est intervenue le 26 juillet 2023 et que quatre contrats à durée déterminée ont été signés entre la

demanderesse et la défenderesse postérieurement à cette date, le Conseil constate que le lien entre l'action en justice de la demanderesse et l'absence de proposition de nouveaux contrats à compter du 10 septembre 2023 n'est pas établi.

En conséquence, le conseil constate que la demande de nullité du licenciement n'est pas fondée et il déboute la demanderesse de ses demandes à ce titre.

2.8) Sur la demande de requalification du licenciement en licenciement sans cause réelle et sérieuse

Attendu, en droit, comme indiqué précédemment, que la rupture liée à la survenance du terme d'un contrat de travail à durée déterminée requalifié en contrat de travail à durée indéterminée s'analyse en un licenciement sans cause réelle ni sérieuse du fait de l'absence de lettre de licenciement.

Attendu, en l'espèce, que la relation contractuelle a pris fin le 10 septembre 2023 du fait du dernier CDD signé entre la demanderesse et la défenderesse et que la relation de travail a été requalifiée en CDI, la fin de la relation contractuelle doit s'analyser en un licenciement sans cause réelle ni sérieuse.

Dès lors que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse, il y a lieu de condamner la défenderesse au paiement d'une indemnité de préavis, de l'indemnité conventionnelle de licenciement et d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse sur le fondement de l'article L 1235-3 du Code du travail.

En conséquence, le Conseil condamne la défenderesse à verser une indemnité de préavis correspondant à deux mois de salaire, soit 6 375,66 €, à laquelle s'ajoute 10% d'indemnité compensatrice de congés payés, soit 637,56 € et une indemnité conventionnelle de licenciement de 22 314,81 €, sans qu'il soit nécessaire de passer devant la commission arbitrale du fait d'une ancienneté inférieure à 15 ans.

Enfin, au regard des éléments d'appréciation du préjudice dont il dispose et notamment de l'ancienneté de la demanderesse, le Conseil fixe le montant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse à 19 123,86 €.

2.9) Sur la demande au titre de la prime RER

Attendu que les reporters en résidence ont droit à une prime dite RER. Attendu qu'il apparaît que la demanderesse n'a pas perçu cette prime pour les périodes du 20 au 31 mars 2022 et du 1er au 3 juillet 2022.

En conséquence, le Conseil condamne la défenderesse à verser à la demanderesse 100 € au titre de la prime RER.

2.10) Sur l'exécution déloyale du contrat de travail

Vu l'article L 1222-1 du Code du travail et l'article 9 du Code de procédure civile,

Attendu, en droit, que le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi et qu'il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention. Toute demande d'indemnisation d'un préjudice requiert du demandeur la justification de la faute, du dommage et du lien de causalité.

Attendu, en l'espèce, que la demanderesse fait grief à la défenderesse de ne pas l'avoir retenue sur certains postes en CDI pour lesquels elle avait postulé et de ne plus lui avoir proposé de contrat après sa saisine du Conseil de prud'hommes. Il apparaît cependant que la demanderesse s'est vu proposer plusieurs CDI qu'elle a refusés et elle ne rapporte pas la preuve d'un comportement fautif de l'employeur lorsqu'il n'a pas retenu sa candidature. Plus généralement, il n'est démontré aucun préjudice du fait des manquements allégués.

En conséquence, le Conseil déboute la demanderesse de ses demandes relatives à l'exécution déloyale du contrat de travail.

2.11) Sur la remise de bulletins de paie conformes sous astreinte

Vu l'article L 131-1 du Code des procédures civiles d'exécution, " Tout juge peut, même d'office, ordonner une astreinte pour assurer l'exécution de sa décision."

Le Conseil estime qu'il n'y a pas lieu à prononcer une astreinte dès à présent, aucun élément de nature à présumer la réticence de l'employeur à fournir les bulletins de paie conformes n'étant rapporté.

2.12) Sur l'exécution provisoire

Vu l'article 515 du Code de procédure civile et l'article R 1454-28 du Code du travail,

Attendu que l'article 515 du Code de procédure civile dispose que " lorsqu'il est prévu par la loi que l'exécution provisoire est facultative, elle peut être ordonnée, d'office ou à la demande d'une partie, chaque fois que le juge l'estime nécessaire et compatible avec la nature de l'affaire. Elle peut être ordonnée pour tout ou partie de la décision ».

Attendu que l'article R 1454-28 du Code du travail pose le principe que les décisions du Conseil de prud'hommes ne sont pas exécutoires de droit à titre provisoire, à l'exception d'une exécution provisoire de droit notamment pour la remise des documents sociaux et les sommes au titre des rémunérations et des indemnités de congés payés, de préavis et de licenciement dans la limite de neuf mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois.

Attendu, en l'espèce, que la demanderesse n'apporte aucun élément de nature à conduire le Conseil à estimer que l'exécution provisoire de l'article 515 est nécessaire. Il y a donc lieu de faire application du seul article R 1454-28 du Code du travail.

En conséquence, la demande au titre de l'exécution provisoire sur le fondement de l'article 515 du Code de procédure civile est rejetée et il est fait application de l'article R 1454-28 du Code du travail."

2.13) Sur la demande relative à l'article 700 du Code de procédure civile

Vu l'article 700 du Code de procédure civile,

Le Conseil considère qu'il est équitable que la demanderesse, qui a été reconnue fondée pour une partie de ses demandes, perçoive une indemnité pour les frais qu'elle a dû engager pour sa défense.

En conséquence, le Conseil condamne la Société défenderesse 3 verser à la demanderesse une indemnité de 1 000 € au titre de l'article 700 susvisé.

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

CHHUM AVOCATS (Paris, Nantes, Lille)

e-mail: chhum@chhum-avocats.com

www.chhum-avocats.fr

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

.Paris: 34 rue Petrelle 75009 Paris tel: 0142560300

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

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