TRIBUNAL DU TRAVAIL
NOUVELLE-CALEDONIE

N° RG F 17/00297 - N°
Portalis 37KB-X-B7B-HOV

JUGEMENT
N° 20- 43

AFFAIRE :

1-
S E L A R L
AGUILA-MORESCO

2- Syndicat NATIONAL DE RADIODIFFUSION ET DE TELEVISION DU GROUPE FRANCE TELEVISIONS "SNRT-CGT"
S E L A R L
AGUILA-MORESCO

contre

Société FRANCE TELEVISIONS
SELARL D'AVOCATS D&S LEGAL

JUGEMENT du 03 mars 2020

Qualification :
Jugement contradictoire et en premier ressort

03 Mars 2020

Grosse : SELARL AGUILA-MORESCO

Expédition : SELARL D'AVOCATS D&S LEGAL

Expédition :

Expédition : Syndicat NATIONAL DE RADIODIFFUSION ET DE TELEVISION DU GROUPE FRANCE TELEVISIONS "SNRT-CGT"

Expédition : Société FRANCE TELEVISIONS

Copie dossier

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE NOUMEA

JUGEMENT DU 03 MARS 2020

PARTIES EN CAUSE :

DEMANDEURS :

1-
né le
demeurant
98800 NOUMEA

comparant assisté par :

son avocat postulant, Maître Cécile MORESCO de la SELARL AGUILA-MORESCO, société d'avocats au barreau de Nouméa

et par son avocat plaidant, Maître Joyce KTORZA, avocat au barreau de Paris

2- Syndicat NATIONAL DE RADIODIFFUSION ET DE TELEVISION DU GROUPE FRANCE TELEVISIONS "SNRT-CGT"
dont le siège social est situé 7 esplanade Henri de France, 75015 PARIS, représentée par son Président en exercice

comparant représenté par :

son avocat postulant, Maître Cécile MORESCO de la SELARL AGUILA-MORESCO, société d'avocats au barreau de Nouméa

et par son avocat plaidant, Maître Joyce KTORZA de la société PDGB Avocats, société d'avocats au barreau de Paris

d'une part,

DÉFENDERESSE :

Société FRANCE TELEVISIONS
dont le siège social est situé 7 esplanade Henri de France, 75907 PARIS CEDEX 15, représentée par son Directeur en exercice

comparante représentée par :

son avocat postulant, Maître Elodie LECORDIER de la SELARL D'AVOCATS D&S LEGAL, société d'avocats au barreau de Nouméa

et par son avocat plaidant, Maître Marie CONTENT, avocat au barreau de Paris

d'autre part,

PROCEDURE :

- Date de la réception de la demande devant le CPH de Paris, section encadrement : 1er juillet 2014
- Date de la réception de la demande suite à incompétence territoriale confirmée par arrêt de la Cour d'appel de Paris : 28 novembre 2017
- Bureau de conciliation du 22 février 2018
- Débats à l'audience de jugement du 13 décembre 2019

COMPOSITION DU TRIBUNAL :

Madame Sylvie MORIN, Président
Monsieur Pascal PAUTONNIER, Assesseur Conseiller (E)
Monsieur Georges SUPA, Assesseur Conseiller (S)

Assistés lors des débats et de la mise à disposition au greffe du délibéré de madame Christèle JENNER, adjoint administratif faisant fonction de greffier

A l'issue des débats, le Président a déclaré que l'affaire était mise en délibéré et que la décision serait remise avec le dossier au greffe le 03 mars 2020 en application de l'article 451 du Code de Procédure Civile de la Nouvelle-Calédonie.

Après en avoir délibéré avec les assesseurs ci-dessus désignés, le jugement a été remis au greffe à la date susdite et signé par le Président assisté du Greffier, présent lors de la remise au greffe.

*****

Vu la citation par monsieur devant le Conseil de Prud'hommes de Paris en date du 7 juillet 2014 ;

Vu les conclusions de monsieur et du Syndicat National de Radiodiffusion et de Télévision du Groupe France Télévisions (SNRT-CGT) reçues au greffe du tribunal du travail le 20 février 2019 ;

Vu les conclusions responsives de la société FRANCE TELEVISIONS reçues au greffe du tribunal du travail de Nouméa le 5 septembre 2019 ;

EXPOSE DU LITIGE

Par contrat à durée déterminée du 13 février 2001, monsieur était embauché en qualité de chef monteur par la société FRANCE 3. Leurs relations contractuelles se poursuivaient ensuite au moyen de divers contrats à durée déterminée, et ce, jusqu'au 29 juillet 2015.

Le 5 mars 2009, les cinq sociétés de l'audiovisuel public, dont les sociétés France 3 et RFO, étaient fusionnées au sein de la société FRANCE TÉLÉVISIONS, laquelle versait ses salaires au demandeur à compter de cette même date.

Le 1er avril 2014, monsieur s'était installé en Nouvelle-Calédonie, et exerçait à compter du 10 juin suivant, son activité pour la chaine Nouvelle-Calédonie Première à NOUMÉA dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée.

Ces contrats de travail prévoyaient les conditions suivantes :
- l'application de l'accord d'entreprise FRANCE TÉLÉVISIONS ;
- l'emploi en qualité de chef monteur, technicien supérieur, classification NO4A au niveau de placement 0001 ;
- un salaire mensuel de base de 2 120, 80 euros, outre une prime d'ancienneté de 123,60 euros ;
- le versement d'une indemnité de précarité de 10 % de la rémunération totale perçue au cours du contrat ;
- le versement d'une indemnité de congés payés correspondant à 1/10ème de la rémunération brute perçue pendant la durée du contrat

déduction faite des jours de congés payés éventuellement pris ;
- l'affiliation au régime complémentaire en métropole.

***

Le 1er juillet 2014, monsieur saisissait le Conseil de Prud'hommes de PARIS d'une demande de requalification de ses contrats de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée.

Le syndicat SNRT CGT intervenait volontairement à cette procédure et sollicitait la condamnation de la société FRANCE TELEVISIONS à lui verser des dommages et intérêts en considération du préjudice causé à l'intérêt collectif de la profession par la situation précaire du requérant.

La société FRANCE TELEVISIONS sollicitait du Conseil de Prud'hommes de PARIS à titre liminaire qu'il se déclare territorialement incompétent au profit de la compétence du Tribunal du travail de NOUMEA. A titre subsidiaire, elle demandait au Conseil de Prud'hommes de le débouter ainsi que le syndicat SNRT CGT de l'intégralité de leurs demandes en considération des dispositions applicables en Nouvelle-Calédonie et subsidiairement, en application du Code du travail métropolitain.

La défenderesse n'employait plus monsieur à compter du 29 juillet 2015.

***

Lors de l'audience de départage, le requérant maintenait ses demandes et sollicitait du Conseil de Prud'hommes qu'il statue sur la requalification des contrats de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée à temps complet depuis le 13 février 2001, et analyse la rupture de cette relation contractuelle en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Par jugement du 20 avril 2017, le Conseil de prud'hommes de PARIS se déclarait incompétent au profit du Tribunal du Travail de . Ce jugement était confirmé le 9 novembre 2017 par la Cour d'appel de PARIS, saisie du contredit formé par monsieur et le syndicat SNRT-CGT.

***

Dans ses dernières conclusions, monsieur sollicite du tribunal du travail de :
- dire que le Code du travail métropolitain s'applique à sa relation de travail avec la Société France Télévisions ;
- requalifier ses contrats de travail à durée déterminée en un contrat de travail à durée indéterminée à temps complet, à compter du 13 février 2001 ;
- dire que la rupture de la relation de travail à l'initiative de la Société France Télévisions constitue un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse ;
- fixer sa rémunération mensuelle de référence à la somme de 5 392 euros ;
En conséquence,
- condamner la Société France Télévisions aux dépens et à lui payer les sommes suivantes :
. 30 000 euros au titre de l'indemnité de requalification,
. 10 604 euros au titre de la prime d'ancienneté,
. 1 060 euros au titre des congés payés sur la prime

d'ancienneté,

. 2 954 euros au titre de la prime de fin d'année,

. 250 euros au titre des "Mesures France Télévisions",

. 114 768 euros au titre des rappels de salaires,

. 11 476 euros au titre des congés payés afférents,

. 16 176 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,

. 1 617 euros au titre des congés payés sur préavis,

. 272.792 euros au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement,

. 250.000 euros au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

Le tout avec exécution provisoire et intérêts au taux légal à compter de la date de réception de la convocation devant le bureau de jugement reçue par France Télévisions et adressée par le greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris,

. 7 000 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile.

Monsieur soutient que les dispositions du Code du travail métropolitain ont toujours été appliquées par la défenderesse, et qu'en application de la convention de Rome, elles réglementent donc leur relation contractuelle, et ce, conformément à la volonté des parties et indépendamment du lieu d'exécution de la prestation.

Il ajoute que le Code du travail de Nouvelle-Calédonie ne peut s'appliquer en l'espèce, faute de pouvoir être qualifié de "salarié de Nouvelle-Calédonie" puisque recruté et affecté principalement et exclusivement du 13 février 2001 au 24 novembre 2013 en France métropolitaine, avant un exercice provisoire de son activité à NOUMEA du 10 juin 2014 au 29 juillet 2015. Il précise d'ailleurs qu'au jour de la requête du 7 juillet 2014, il n'y avait travaillé que 6 jours.

Ses attributions (assurer le montage des sujets et reportages diffusés dans les journaux télévisés et magazines d'information) relevaient de fonctions pérennes, s'agissant de programmes obligatoires dans le cahier des charges de la société. Le poste de chef monteur est, selon lui, obligatoirement pourvu en contrat à durée indéterminée selon les textes conventionnels de France Télévisions. Malgré ses nombreux dépôts de candidatures, la société a toujours refusé de le recruter en contrat à durée indéterminée, mais a été son employeur quasi exclusif jusqu'en 2015.

Il affirme avoir subi la gestion sociale abusive de la société FRANCE TÉLÉVISIONS qui, bien que condamnée plusieurs fois pour recours illégal aux contrats à durée déterminée, l'a maintenu dans un état de précarité pendant 14 années alors que son poste de chef monteur était un emploi permanent de l'entreprise au sein de l'équipe technique. Il l'a aussi placé en instabilité financière, privé du maintien de salaire en cas de maladie et d'accès à la formation professionnelle et aux avantages spécifiques de la société notamment relatifs à la retraite. Il sollicite donc une indemnisation supérieure à celle de l'article L 1245-2 du Code du travail fixée en fonction du préjudice important subi.

Il estime qu'en réalité, la société défenderesse a décidé de rompre leur relation contractuelle le 29 juillet 2015, en raison de l'action qu'il avait engagée devant le Conseil de Prud'hommes.

Le demandeur soutient, à titre principal, que son emploi permanent étant lié à l'activité normale de l'entreprise, son contrat doit être requalifié en contrat à durée indéterminée au motif de l'irrespect des dispositions communautaires et légales métropolitaines relatives aux motifs de recours au contrat à durée déterminée au moment de la conclusion de son contrat.

Il indique que le fait de recruter le salarié en contrat à durée déterminée pendant plus de 14 ans afin de pallier à des remplacements n'est pas admis par la jurisprudence française et communautaire sur le recours aux

contrats à durée déterminée d'usage, l'employeur dissimulant ainsi un emploi durable et permanent dans l'entreprise. Selon lui, le renfort intermittent est aussi un motif irrégulier, non prévu par les textes métropolitains ni ceux de Nouvelle-Calédonie, ces derniers rendant d'ailleurs également illicités la succession de ses contrats à durée déterminée, et ce, dans des conditions plus restrictives que les dispositions métropolitaines, puisque prévoyant l'interdiction de recourir à ces contrats (renouvellement ou succession) sur une période supérieure à un an.

Monsieur ajoute un second motif de requalification en ce que son employeur n'a pas respecté les règles de forme prévues par les dispositions métropolitaine et de Nouvelle-Calédonie puisque, selon lui, les contrats sont incomplets, produits partiellement et leur motif est inexistant.

Il précise que la jurispudence de la Cour de Cassation produite par la société défenderesse pour opposer la prescription à l'action relative au défaut de formalisme du contrat est inapplicable au cas d'espèce. Selon lui, les faits sont différents et l'ensemble des contrats de travail n'a pas été produit par l'employeur, qui de mauvaise foi invoque ne pas être contraint à les communiquer.

A titre principal, en application des dispositions métropolitaine et locale, son employeur n'ayant pas respecté le formalisme obligatoire des contrats à temps partiel, son contrat doit être requalifié à temps plein.

A titre subsidiaire, il sollicite qu'il soit jugé qu'il a exercé à temps plein, puisqu'il se trouvait constamment à la disposition de son employeur. Conformément à la jurisprudence de la Cour d'Appel de Paris, le fait pour l'employeur de recourir à des heures complémentaires qui portent la durée de travail du salarié au delà de la durée légale - même pendant une durée limitée (septembre 2014, novembre 2014 et janvier 2015) - a pour conséquence, selon lui, la requalification du contrat de travail à temps complet.

A titre très subsidiaire, il affirme qu'il était disponible envers la société défenderesse, son employeur exclusif, pendant les périodes non travaillées, tel que l'établit sa déclaration de revenus. Par ailleurs, la relation de travail sans qu'il n'ait jamais refusé de travailler pour son employeur, était fondée sur le recours à de multiples contrats à durée déterminées de courtes durées (1 ou 2 jours) sans délai de prévenance, ni réception préalable de contrats, ce qui le contraignait à renoncer à travailler pour d'autres employeurs. Il rappelle que conformément à la jurisprudence de la Cour de Cassation, le fait de bénéficier de la qualité de demandeur d'emploi, bénéficiaire des allocations chômage, ne fait pas obstacle à ce que le salarié soit considéré comme demeurant à la disposition de l'employeur, et ce, peu important le nombre de jours travaillés par mois, par ailleurs fixé unilatéralement par ce dernier.

Enfin, monsieur conclut que, faute pour la société FRANCE TELEVISIONS d'avoir diligenté une procédure de licenciement, la rupture de leurs relations contractuelles est sans cause réelle et sérieuse, d'où ses demandes indemnitaires et salariales fondées sur un salaire moyen mensuel de 5 392 euros incluant les rappels de salaires à temps plein sur la période d'aout 2011 à juillet 2015, les rappels de prime d'ancienneté et congés payés sur prime d'ancienneté de 14 ans, les primes de fin d'année et les mesures FRANCE TELEVISIONS.

***

Dans ses uniques conclusions reçues le 26 avril 2018, le syndicat SNRT-CGT explique qu'il intervient volontairement au litige au motif que la situation précaire de monsieur a porté atteinte directe à l'intérêt collectif de la profession de chef monteur.

Il sollicite la condamnation de la société défenderesse au versement de la somme de 10 000 euros à titre de dommages et intérêts ainsi que 1000 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile.

***

En l'état de ses dernières écritures, la société FRANCE TELEVISIONS conclut au débouté.

Elle soutient que le contrat de travail du salarié doit être soumis aux dispositions de la Nouvelle- Calédonie, en raison de son dernier lieu d'exécution conformément aux dispositions de l'article Lp. 111-1 du Code du travail local qui prévoient que "les dispositions du présent livre sont applicables à tous les salariés de Nouvelle-Calédonie et aux personnes qui les emploient".

Selon elle, les règles de droit international privé sont inapplicables en l'espèce, puisque le contrat de travail n'est pas un contrat international, et que, le litige portant sur l'application de deux lois francaises et non de lois étrangères, la convention de Rome n'a pas vocation à s'appliquer en l'espèce. Elle soutient que les parties à un contrat de travail interne ne disposent pas du choix de la loi applicable en vertu des dispositions impératives imposées par la Constitution et la loi organique de 1999, et ce, même si le contrat de travail est établi sur un modèle métropolitain avec des références aux dispositions du droit métropolitain.

Elle précise, par ailleurs, que, la dernière relation contractuelle et la rupture ayant eu lieu en Nouvelle-Calédonie, le demandeur ne peut faire échec à l'application du Code du travail local en invoquant avoir préalablement conclu des contrats antérieurs soumis aux dispositions métropolitaines.

La société FRANCE TELEVISIONS s'oppose également à la demande de requalification en contrat à durée indéterminée au motif que le cas de recours visé (remplacement de salariés absents) et la durée du contrat - qui peut être portée à 3 ans - étaient parfaitement conformes aux dispositions de l'article Lp. 123-2 du Code du travail de Nouvelle-Calédonie, le salarié ayant été recruté du 10 juin 2014 au 29 juillet 2015 en Nouvelle-Calédonie.

Elle rappelle qu'en tout état de cause, le contrat d'usage est prévu pour le secteur de l'audiovisuel selon les dispositions de l'article R 123-2 dudit Code qui ne prévoient nullement l'interdiction de conclure des contrats successifs ni un délai de carence entre chaque contrat. Dès lors, elle n'a pas manqué aux dispositions de l'article Lp. 123-2 du Code du travail puisque la durée maximale, y compris en cas de renouvellement, est fixée à un an.

Elle réplique que, celle-ci n'ayant aucune valeur législative le demandeur ne peut valablement s'appuyer sur une note de la DDTE, selon laquelle la durée maximale d'un an s'appliquerait aussi aux successions de contrats à durée déterminée.

En outre, la société défenderesse conclut au rejet de la demande d'indemnité de requalification en contrat à durée indéterminée puisque non prévue par les dispositions locales. Elle s'oppose aussi à la demande d'indemnisation de la précarité, faute de preuve d'un préjudice.

La société défenderesse précise que monsieur ne pouvant prétendre à la citoyenneté calédonienne au sens de l'article 4 de la loi du 19 mars 1999, puisque résidant sur le territoire uniquement depuis le mois d'avril 2014, il avait été embauché en application des dispositions de l'article Lp. 451-1 al 2 du Code du travail local, au moyen d'un contrat de travail à durée déterminée inférieure à 3 mois.

Selon la société défenderesse, la rupture de la relation contractuelle s'explique par l'impossibilité de le recruter en contrat à durée indéterminée et l'absence de motif de recours aux contrats à durée déterminée. Il ne s'agissait donc nullement d'une mesure de riposte suite à son action en justice.

A titre subsidiaire sur la demande de requalification à temps plein au regard des dispositions métropolitaines, la société FRANCE TELEVISIONS fait état de sa politique de réduction de la précarité et de son application stricte des

textes relatifs aux contrats à durée déterminée d'usage. Elle dit ne pas avoir été condamnée en métropole à des requalifications de ces contrats, et affirme que ces contrats d'usage ont été conclus avec le requérant conformément aux dispositions des articles Lp. 1242-2 et Lp. 1244-1 du Code du travail métropolitain, sans délai de carence et sans limitation de durée.

Elle précise que ce recours aux contrats à durée déterminée sur certains emplois était prévu par l'accord professionnel du 22 décembre 2006 (article 1.1) et la convention collective de la production et de la communication audiovisuelles applicables jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord d'entreprise du 28 mai 2013 (articles 1.2 et V.1). Dès lors, le requérant ne peut valablement prétendre que son recrutement à durée indéterminée s'imposait.

La société défenderesse affirme que les attributions du salarié, par nature temporaires, ne justifiaient pas un recours à un contrat à durée indéterminée, en application des dispositions du Code du travail, de la convention collective et de la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union Européenne, lesquelles admettent la sucession de contrats à durée déterminée en fonction de la nature et des caractéristiques inhérentes à une activité, et ce, même s'il s'agit pourtant d'un besoin récurrent ou permanent de l'entreprise.

Selon la société, telle était le cas de monsieur qui n'occupait pas un poste permament de la société. Elle palliait à des besoins ponctuels et variables en le recrutant à durée déterminée, et cette situation était aussi justifiée par le caractère artistique de sa fonction, compte tenu de la diversité des programmes et des compétences requises.

De plus, il avait aussi été recruté sur des durées courtes et variables d'une année sur l'autre afin de faire face aux remplacements de salariés temporairement placés en maladie, ce qui correspondait donc à des emplois non permanents, conformément aux dispositions de l'article Lp. 1242-2 du Code du travail et des jurisprudences européenne et de la haute juridiction.

Il s'agissait aussi d'un accroissement temporaire d'activité conforme à l'article L 1242-2 du Code du travail et à la jurisprudence de la Cour de Cassation, ses missions correspondant à ce critère, même si elles étaient récurrentes.

Par ailleurs, la société défenderesse invoque la prescription biennale de la demande de requalification en CDI fondée sur un défaut de formalisme, laquelle empêche le requérant d'invoquer ce motif pour des contrats conclus plus de deux ans avant la date initiale de la requête, le 7 juillet 2014.

Elle conteste avoir à produire seule l'ensemble des contrats de travail estimant que le requérant fait peser une charge de la preuve trop importante sur elle, contraire au principe de l'égalité des armes, du respect des droits de la défense et du droit à une procédure juste et équitable.

Sur la demande d'indemnité de requalification du contrat en CDI, la société défenderesse soutient que l'article L 1245-2 du Code du travail limitant son montant à un mois, monsieur était en droit de solliciter un montant de 1668.25 euros, prime d'ancienneté incluse. Par ailleurs, le requérant ne rapporte nullement la preuve d'un préjudice, surtout qu'il a bénéficié en qualité d'intermittent d'un salaire conventionnel supérieur aux autres salariés de 30 % et d'allocations chômage conséquentes, et qu'il a cotisé au régime de retraite.

Elle estime infondée la demande de requalification en contrat de travail à temps plein, puisque, conformément à la jurisprudence de la Cour de Cassation, la requalification ne modifie pas la durée de travail initialement prévue, surtout qu'il a déjà perçu pour ces périodes d'inactivité des allocations chômage, voire des salaires d'autres employeurs, et qu'il n'établit nullement la preuve qu'il ait été contraint de se tenir à la disposition permanente de son employeur pendant les périodes non travaillées.

En effet, il était informé préalablement de ses plannings, n'exerçait son activité que 8,86 jours par mois pour le compte de FRANCE TELEVISIONS, et exerçait en qualité d'indépendant ou travaillait concomitamment pour d'autres sociétés comme cela ressort de son curriculum vitae.

Elle souligne enfin que cette requalification à temps plein ne peut être motivée par le dépassement de la durée légale mensuelle du travail à uniquement 3 reprises pendant 14 ans.

Elle conclut au débouté des demandes indemnitaires et rappels de salaires tant au titre des primes d'ancienneté et congés payés y afférents, primes de fin d'année et mesure FTV, et sollicite à titre infiniment subsidiaire l'application du principe de proportionnalité au regard des salaires des employés à temps partiel.

Elle affirme que la Cour de cassation juge impossible le cumul des avantages du statut de salarié engagé en contrat à durée déterminée avec ceux du statut des salariés permanents, y compris dans l'hypothèse où la relation de travail est requalifiée en contrat à durée indéterminée depuis la première collaboration.

Elle ajoute que la haute juridiction exclut la prime d'ancienneté de l'assiette des congés payés au motif qu'elle ne rémunère pas un travail effectif.

La société FRANCE TELEVISIONS affirme que le salaire moyen du requérant doit être calculé au prorata de son temps de travail moyen, soit la somme 1668.25 euros.

Enfin, elle conclut au débouté sur les demandes du syndicat SNRT-CGT qui ne rapporte pas la preuve de son droit à agir, ni d'un quelconque préjudice subi à l'intérêt collectif, et demande de condamner le requérant au règlement de la somme de 830.000 F CFP et le syndicat SNRT-CGT à la somme de 118.000 F CFP au titre des frais irrépétibles.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur le droit applicable au litige

Correspondant au louage de services du droit civil, le contrat de travail obéit à une réglementation propre et est donc régi par le Code du travail.

Néanmoins, en droit métropolitain (article L 1221-1 du Code du travail) comme en droit applicable en Nouvelle-Calédonie (article Lp. 121-1 du Code du travail), le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun, et notamment au principe civil de la liberté contractuelle.

Défini par la jurisprudence comme une "convention par laquelle une personne s'engage à travailler pour le compte d'une autre et sous sa subordination" (Soc - 22 juillet 1954), le contrat de travail tient lieu de loi entre les parties.

Sauf l'impossibilité de déroger aux lois et règlements qui constituent la législation sociale d'ordre public, et la reconnaissance par la jurisprudence de plusieurs clauses prohibées, dont il convient de relever que le choix de la loi applicable ne fait pas partie, le contrat de travail peut être établi selon les formes que les parties contractantes décident d'adopter.

Pour rappel, compte tenu de l'argumentation de la société défenderesse, *la Convention de Rome du 19 juin 1980 ne définit pas son champ d'application quant aux personnes concernées.*

Elle s'applique donc de façon très large, notamment en cas de contrat de travail exécuté hors de l'Union Européenne - comme c'est le cas de l'espèce en Nouvelle-Calédonie - *mais mettant en jeu des ressortissants de l'Union Européenne, et ce, même si la loi que la convention désigne est celle d'un pays non contractant.*

Sont donc inopérantes les observations de la société défenderesse relatives au dernier lieu d'exécution, comme celles selon lesquelles la convention ne peut s'appliquer à deux lois françaises et le contrat de l'espèce être qualifié de contrat international.

En application tant de ladite convention que du règlement européen du 17 juin 2008, concernant les contrats conçlus avant comme après le 17 décembre 2009, le principe de la liberté de choix s'impose.

Conformément aux dispositions précitées et à la jurisprudence constante sur la question de la détermination de la loi applicable au contrat de travail, une place prépondérante est donc accordée à la loi d'autonomie, dès lors que les parties l'ont choisie de manière expresse (Soc - 19 juin 2002).

Ainsi, le contrat de travail est par principe régi par la loi choisie par les parties telle qu'elle résulte expressément ou de façon certaine des dispositions du contrat, ou bien des circonstances de la cause.

D'une part, concernant le contenu des contrats objets du litige, le Tribunal relève que, sur le premier contrat à durée déterminée du demandeur en date du 13 février 2001, ainsi que sur les suivants produits aux débats, et ce, même ceux l'affectant à l'antenne de NOUMEA à compter de juin 2014 et jusqu'au 29 juillet 2015, il est mentionné que le contrat est conclu « en application des articles L 122-1-1 et suivants du Code du travail », puis visé l'article L 1242-2 du même Code métropolitain, qui dressent la liste limitative des cas de recours à ce type de contrat.

Il apparaît donc que, depuis le début de ses relations professionnelles avec monsieur , FRANCE TELEVISIONS a souhaité expressément qu'elles soient régies par les règles du Code du travail métropolitain.

D'autre part, au titre des circonstances de la cause, le Tribunal relève que monsieur , ressortissant français, a été embauché en 2001 par une société de droit français dont le siège social était à PARIS.

Avec celle-ci, comme ensuite avec la société l'ayant absorbée - dont le siège social est aussi à PARIS, le demandeur a signé l'intégralité des contrats à durée déterminée qui ont suivis et qui sont soumis au tribunal dans le cadre de la présente instance.

Enfin, force est de constater que le demandeur a travaillé pour cette entreprise en métropole jusqu'en juin 2014, soit quelques mois seulement avant la saisine de la juridiction parisienne.

Pour l'ensemble de ces raisons, le tribunal dit que les dispositions du Code du travail métropolitain s'appliquent à la relation de travail entre monsieur et la société FRANCE TÉLÉVISIONS.

Sur la requalification du contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée

En l'espèce, monsieur fonde sa demande de requalification de ses relations professionnelles avec la société FRANCE TELEVISIONS en un contrat à durée indéterminée en s'appuyant sur trois motifs juridiques différents.

Sur les cas de recours au contrat à durée déterminée

Des dispositions de l'article L1242-2 du Code du travail, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants :

1° Remplacement d'un salarié en cas d'absence, de passage provisoire à temps partiel, de suspension de son contrat de travail, de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail ou d'attente de l'entrée en

service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;

2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;

3° Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;

4° Remplacement notamment d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale ou d'une personne exerçant une profession libérale;

5° Remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise mentionnée au Code rural.

Conformément à une jurisprudence constante, les cas fixés par la loi sont exclusifs de tout autre et il ne peut y être dérogé contractuellement, sauf à s'exposer à une requalification.

Par ailleurs, c'est à l'employeur de rapporter la preuve de la réalité du motif de recours énoncé dans le contrat. La jurisprudence exige qu'il soit vérifié que l'utilisation de contrats à durée déterminées successifs est justifiée par l'existence d'éléments concrets et précis établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi concerné.

A défaut, conformément aux dispositions de l'article L 1245-1 du Code du travail, le contrat est réputé pour une durée indéterminée.

En l'espèce, force est de constater que la société défenderesse ne justifie aucunement de ses allégations concernant les raisons diverses l'ayant conduit à recourir à l'embauche de monsieur au moyen de divers contrats à durée déterminée. Ainsi, elle ne démontre pas en quoi les situations de l'espèce correspondent réellement aux divers cas de recours qu'elle a pourtant visés dans les contrats à durée déterminée conclus.

De plus, alors que la société défenderesse explique que les contrats à durée déterminée auraient été utilisés au motif d'un besoin de "renfort intermittent", le tribunal remarque que ce motif n'est aucunement prévu par les dispositions légales précitées qui, pour rappel, énumèrent limitativement les cas autorisant le recours au contrat à durée déterminée.

Il en est de même concernant "l'usage" et le "remplacement" qui ont été mentionnés sur lesdits contrats sans aucune précision complémentaire et ne peuvent donc absolument pas correspondre aux critères particulièrement précis prévus par la loi et rappelés ci-dessus.

Il sera donc fait droit à ce grief soulevé par le demandeur et qui entraîne automatiquement, et à lui seul, la requalification des contrats susvisés en contrat à durée indéterminée.

- Sur l'emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise

L'article L1242-1 du Code du travail prévoit qu'un contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

La jurisprudence rappelle que toute utilisation du contrat à durée déterminée ayant pour objectif ou aboutissant de fait à l'occupation durable d'un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise est illégale (Soc - 26 mai 2004).

En ce sens, la Cour de cassation a jugé que la multiplicité du recours aux contrats à durée indéterminée pendant 9 ans pour exercer les mêmes fonctions revient à pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente (Soc - 24 juin 2015).

Il est habituellement déduit de ces dispositions textuelles que même l'emploi à temps partiel avec des alternances de périodes travaillées et de périodes non travaillées, en tant que « personnel volant » peut répondre à un besoin permanent de l'entreprise, et doit dans cette hypothèse être requalifié en contrat à durée indéterminée.

Il importe donc ici de déterminer si, en l'espèce, l'emploi de monsieur répondait à une activité normale et permanente de la société FRANCE TELEVISIONS.

Eu égard aux éléments précisémment fournis en l'espèce, il est avéré que monsieur a travaillé pour la société FRANCE TELEVISIONS de façon régulière depuis 2001, en vertu de plusieurs contrats de travail à durée déterminée successifs.

Le demandeur soutient que ses attributions (assurer le montage des sujets et reportages diffusés dans les journaux télévisés et magazines d'information) relevaient de fonctions pérennes, s'agissant de programmes obligatoires dans le cahier des charges de la société. Le poste de chef monteur est, selon lui, obligatoirement pourvu en contrat à durée indéterminée selon les textes conventionnels de France Télévisions.

Il soutient que son emploi permanent étant lié à l'activité normale de l'entreprise, son contrat doit être requalifié en contrat à durée indéterminée au motif de l'irrespect des dispositions communautaires et légales métropolitaines relatives aux motifs de recours au contrat à durée déterminée au moment de la conclusion de son contrat.

Il indique que le fait de recruter le salarié en contrat à durée déterminée pendant plus de 14 ans afin de pallier à des remplacements n'est pas admis par la jurisprudence française et communautaire sur le recours aux contrats à durée déterminée d'usage, l'employeur dissimulant ainsi un emploi durable et permanent dans l'entreprise.

A l'appui de sa demande de requalification de son contrat en contrat à durée indéterminée avec la société FRANCE TELEVISIONS, monsieur produit ses bulletins de salaire, et il n'est pas contesté que la relation de travail s'est poursuivie entre 2001 et 2015, de façon intermittente.

Le demandeur justifie par ailleurs que, malgré ses nombreux dépôts de candidatures, la société défenderesse a refusé de le recruter en contrat à durée indéterminée, mais qu'elle a été son employeur quasi exclusif jusqu'en 2013, puis son unique employeur entre 2013 et 2015.

Celle-ci conteste ces explications, affirmant que le poste de monsieur était par nature temporaire. Néanmoins, le Tribunal relève que la société FRANCE TELEVISIONS ne rapporte pas la preuve de ce qu'elle allègue à ce sujet et qu'au contraire, la production des bulletins de salaire du demandeur atteste de ce que son emploi n'était nullement temporaire dans l'entreprise.

Enfin, la société justifie le recours au contrat à durée déterminée par le fait qu'il est d'usage dans le domaine de l'audiovisuel et que cela est légalement autorisé.

Sur ce point, il y a lieu de rappeler que, si effectivement des textes le permettent, cela ne signifie pour autant aucunement que l'employeur soit autorisé à déroger aux dispositions précitées concernant l'emploi correspondant à l'activité

normale et permanente de l'entreprise.

Sur ce point, le Tribunal souligne que monsieur ' en qualité de chef monteur attaché aux éditions quotidiennes du journal télévisé ainsi qu'aux magazines d'information auprès d'une entreprise audiovisuelle, c'est à dire un emploi technique répondant à un besoin journalier, pendant 14 années de façon continue, et donc particulièrement indispensable, a manifestement occupé durablement un poste lié à l'activité normale et permanente de la société défenderesse.

Cela entraine la requalification automatique de leurs relations professionnelles en contrat à durée indéterminée.

- Sur le défaut de formalisme des contrats entre les parties

En droit du travail, le contrat à durée indéterminée est le modèle de droit commun et la conclusion d'un contrat à durée déterminée est rigoureusement encadrée. Aussi, selon les dispositions des articles L 1242-12 et suivants du Code du travail, il doit être établi par écrit, comporter certaines mentions obligatoires, ainsi que la définition précise du motif pour lequel il est conclu et le cas échéant, un terme fixé dès sa conclusion.

A défaut, conformément aux dispositions de l'article L 1245-1 du Code du travail, il est réputé pour une durée indéterminée.

En l'espèce, le demandeur soulève à juste titre les irrégularités des contrats à durée déterminées signés avec FRANCE TELEVISIONS, lesquels ne comportaient pas les mentions essentielles, voire qu'ils ne sont même pas produits en intégralité aux débats.

Le moyen invoqué par la société en défense selon lequel il ne lui appartient pas de les fournir, et ce, pour un motif d'équité et d'égalité des armes entre les parties, est inopérant.

En effet, de jurisprudence constante fondée sur l'article 1353 du Code civil qui fait peser sur celui qui se prétend libéré de l'exécution d'une obligation la charge de justifier du fait qui a produit son extinction, la charge de la preuve de chacun des contrats de travail repose sur l'employeur, ce qui n'est incontestablement pas le cas en l'espèce.

Enfin, la défenderesse oppose au requérant la prescription biennale de sa demande de requalification fondée sur ce défaut de formalisme, laquelle ne lui permettrait pas d'invoquer ce motif pour des contrats conclus plus de deux ans avant la date initiale de la requête, le 7 juillet 2014.

Selon la législation applicable au litige vu la date de la citation de la société défenderesse, toute action portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit (Soc - 3 mai 2018). Le délai de prescription d'une action en requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, fondée sur l'absence d'une mention au contrat susceptible d'entraîner sa requalification, court donc à compter de la conclusion de ce contrat.

Cependant, lorsque le recours à plusieurs contrats à durée déterminée permet de pourvoir un emploi lié à l'activité permanente de l'entreprise, le délai de prescription ne court qu'à compter du terme du dernier contrat à durée déterminée (Soc. 8 nov. 2017).

En conséquence, en l'espèce, le Tribunal constate que l'action du demandeur n'est pas prescrite.

Pour rappel concernant les trois motifs de requalification ainsi soulevés par le demandeur : *Tout contrat de travail conclu en méconnaissance de chacune des dispositions susvisées, est requalifié automatiquement en contrat à durée indéterminée, et ce, en application de l'article L1245-1 du Code du travail.*

En conséquence, la relation de travail entre les parties est réputée conclue pour durée indéterminée, peu important alors que monsieur ait été amené à travailler au sein de services différents.

D'ailleurs, dans des cas parfaitement similaires, concernant en particulier des salariés de la société FRANCE TELEVISIONS placés dans des situations identiques à celles du demandeur, la jurisprudence a rappelé le caractère limitatif de la liste des motifs visés à l'appui d'un contrat à durée déterminée, et a requalifié les contrats à durée déterminée successifs des intéressés en contrat à durée indéterminée.

Par conséquent, pour l'ensemble de ces raisons, le Tribunal requalifie les relations professionnelles de monsieur et la société FRANCE TELEVISIONS en contrat à durée indéterminée.

**

De jurisprudence constante, le calcul de l'ancienneté du salarié dans cette situation remonte jusqu'à la date du premier contrat à durée déterminée irrégulier, soit en l'espèce, le 13 février 2001.

L'ancienneté de monsieur au sein de la société FRANCE TELEVISIONS était donc de 14 ans au moment de la rupture des relations professionnelles à l'initiative de cette dernière.

**

Est réputé être conclu à temps plein, tout contrat de travail conclu en l'absence d'un écrit constatant l'existence d'un contrat de travail à temps partiel, en méconnaissance de l'article L 3123-14 du Code du travail qui prévoit d'établir par écrit les contrats à temps partiel (Soc - 7 décembre 1995 et 12 mars 2002).

En l'espèce, le Tribunal constate que ne sont pas produits tous les contrats de travail ayant pourtant donné lieu à émission des bulletins de salaire fournis par le demandeur. Dès lors, sur le fondement des dispositions précitées, le contrat de travail de ce dernier est réputé être à temps complet, faute de preuve aux débats des contrats écrits à durée déterminée correspondants à ces bulletins de salaire.

Alors qu'il appartient donc à la société défenderesse de rapporter la preuve contraire, force est d'observer que, comme indiqué ci-dessus, celle-ci ne produit pas l'intégralité des contrats de travail à durée déterminée, et se refuse à le faire pour des motifs juridiquement inopérants. Par ailleurs, les éléments dont elle fait état sur ce point sont insuffisants à mettre à mal la présomption de temps plein en l'absence d'écrit, surtout que l'examen des bulletins de salaire des derniers mois avant la requête montre un temps de travail équivalent à un temps plein, voire au-delà.

En conséquence, il convient de dire que le contrat de travail susvisé, et préalablement requalifié, est à temps plein.

***

Par conséquent, le tribunal juge que les relations de travail entre monsieur et la société FRANCE TELEVISIONS sont requalifiées en contrat de travail à durée indéterminée à temps complet, et ce, depuis le 13 février 2001.

Sur l'indemnité de requalification

En cas de requalification du contrat en contrat à durée indéterminée, afin notamment de compenser la précarité subie par le salarié, l'article 1245-2 du Code du travail prévoit que lui soit accordée une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire.

Compte tenu des éléments de l'espèce, et notamment de l'ancienneté du demandeur au sein de la société défenderesse, il y a lieu de faire droit à sa demande à hauteur de 15.000 euros.

Sur les rappels de salaire

De jurisprudence constante, l'octroi d'un rappel de salaire au titre des périodes non travaillées entre chaque contrat à durée déterminée est soumis à la condition que le salarié se soit tenu à la disposition de l'employeur pendant celles-ci.

En application des dispositions de l'article 9 du Code de procédure civile, il incombe à chaque partie de prouver les faits nécessaires au succès de sa prétention.

Dès lors, c'est au salarié, dont les contrats à durée déterminée ont été requalifiés en contrat à durée indéterminée, et qui souhaite obtenir le paiement des salaires correspondants aux intervalles non travaillés, qu'il revient de démontrer qu'il s'est tenu à la disposition de l'employeur pendant les périodes entre les contrats (Soc - 19 mars 2014).

Le calcul de ces rappels de salaires n'est pas affecté par les sommes qui ont pu être versées au salarié au titre de l'assurance chômage entre les différents contrats et il n'y a donc pas lieu de déduire des rappels de salaire dus au salarié le montant d'allocations chômage versés lors des périodes interstitielles.

En l'espèce, monsieur affirme qu'il était contraint de se tenir à la disposition permanente de FRANCE TELEVISIONS qui le contactait par téléphone à n'importe quel moment pour l'embaucher, sans délai de prévenance et lui faisait signer de très nombreux contrats à durée particulièrement courte.

La jurisprudence relative à des cas similaires, et concernant précisément la même société FRANCE TELEVISIONS, a rejeté les demandes de rappels de salaire, y compris dans les situations où le salarié n'avait pas travaillé pour un autre employeur et avait perçu ses indemnités de Pôle Emploi.

Il résulte de l'examen des pièces versées effectivement aux débats, des moyens débattus et des éléments portés véritablement à la connaissance de la présente juridiction, que, mise à part les bulletins de salaire attestant de périodes de travail très courtes et particulièrement fréquentes sur un même mois, monsieur n'apporte pas suffisamment de justificatifs établissant que les rappels de salaires réclamés sont dus, ni d'informations sur la façon dont il les a calculés.

En outre, la société FRANCE TELEVISIONS produit de son côté des éléments de preuve contraires, et notamment concernant les expériences professionnelles du demandeur, qui vont à l'encontre des allégations du requérant qui en tout état de cause ne fournit pas assez d'élément de preuve sur ce point.

Alors que la charge de la preuve lui incombe, il convient de constater que monsieur ne justifie donc pas de ce qu'il s'est tenu à la disposition permanente de son employeur pendant les périodes entre les différents contrats à durée déterminée conclus avec la société défenderesse.

Par conséquent, compte tenu de l'ensemble de ces éléments, monsieur est débouté de ses demandes relatives aux rappels de salaires et congés payés afférents.

Sur les rappels de prime d'ancienneté et de congés payés afférents

L'article V.4 4 de la convention collective applicable à la présente espèce accorde à tous les salariés embauchés à durée indéterminée une prime d'ancienneté en sus du salaire mensuel de base qui s'établit par an au taux de 0,8 % jusqu'à 20 ans d'ancienneté, ce qui est le cas de monsieur qui bénéficie d'une ancienneté de 14 ans.

A ce sujet, le Tribunal souligne que sont inopérantes les observations présentées par la société en défense, en ce qu'elles ne prennent pas en considération la requalification à temps plein du contrat de travail ordonnée plus haut.

En outre, les deux jurisprudences anciennes de la Cour de cassation citées traitent en réalité des rappels de rémunérations calculées sur la base d'un accord applicable aux intermittents, ce qui n'est pas en lien avec la demande présentée.

Enfin, s'agissant du cumul des situations d'intermittent et de permanent refusé par la jurisprudence, le Tribunal relève que le jugement cité par la défenderesse est une décision isolée, datant de près de cinq années, émanant d'un conseil de prud'hommes, dont il n'est pas avérée qu'elle soit définitive, et qui ne traite pas exactement d'un cas identique à celui de l'espèce.

A l'inverse, le demandeur explicite son raisonnement, justifie de son mode de calcul, et sollicite le versement de la somme de 10.604 euros au titre des rappels de prime d'ancienneté qui lui sera par conséquent octroyée.

L'article L 3141-24 du Code du travail dispose que le congé annuel ouvre droit à une indemnité égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence, qui ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congés si la salarié avait continué à travailler.

S'agissant de la prétention de monsieur à hauteur de 1060 euros pour les congés payés afférents au rappel de la prime d'ancienneté précité, elle lui sera également accordée à compte tenu de la jurisprudence la plus récente de la Cour de cassation sur ce point.

En effet, sur le fondement de la disposition ci-dessus, elle inclut la prime d'ancienneté dans l'assiette des congés payés puisque l'indemnité de congés payés ne peut pas être inférieure à la rémunération théorique de l'employé s'il avait été maintenu dans ses fonctions, et ce, indépendamment du fait qu'elle rémunère ou non un travail effectif (Soc - 21 septembre 2017).

Sur les primes de fin d'année

En l'espèce, monsieur justifie de ce que les salariés de la société FRANCE TELEVISIONS embauchés à durée indéterminée perçoivent une prime de fin d'année, ce dont il n'a pu bénéficier et dont il demande le versement pour la partie non prescrite.

Comme souligné dans le paragraphe précédent, le Tribunal rappelle que s'agissant de la prime de fin d'année, la société défenderesse ne prend pas en considération la requalification à temps plein du contrat de travail ordonnée plus haut.

Dès lors, il convient de condamner la société défenderesse à régler demandeur la somme de 2954 euros de dommages et intérêts au titre des pri de fin d'année, telle que sollicitée.

Sur les mesures "France Télévisions"

Il en est de même concernant l'opposition de la société défenderesse au versement de la mesure nommée "France Télévisions" que monsieu explique ne pas avoir perçue alors qu'elle est attribuée à tous les salariés de la société en contrat à durée indéterminée.

En conséquence, pour les mêmes raisons que précédemment, directement tirées de la requalification à temps plein de son contrat de travail, la société FRANCE TELEVISIONS est condamnée à verser au défendeur la somme de 250 euros à ce titre.

Sur la fixation du salaire de référence

L'article R. 1234-4 du Code du travail dispose que le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié : soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement, soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce dernier cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Monsieur sollicite de retenir la rémunération moyenne qu'il a perçue au cours des 3 derniers mois précédant la rupture de son contrat de travail, soit 4 640,77 € mensuels, auxquels il ajoute les congés payés versés par l'employeur via la Caisse des Congés Spectacle d'un montant de 464 €, ainsi que la prime d'ancienneté résultant de l'Accord d'Entreprise de France Télévisions égale à 288 €, soit une rémunération mensuelle de référence de 5392 euros.

La société défenderesse s'y oppose en expliquant que la requalification ne permet plus au demandeur de s'appuyer sur son salaire reçu en qualité d'intermittent.

Elle ajoute que ledit salaire étant indexée pour les salariés travaillant en Outre-Mer, il ne peut être applicable en métropole. Enfin, selon elle, monsieur qui n'a travaillé que quelques jours par mois en moyenne durant les 14 années passées en son sein ne peut prétendre à des indemnités fondées sur un salaire à temps plein. Elle propose de calculer le salaire de référence au prorata du temps moyen travaillé.

Cependant, eu égard aux dispositions d'origine légale précitées et aux décisions prises plus avant, ces arguments, non fondés juridiquement, sont inopérants et manquent de cohérence.

En effet, le Tribunal relève que la seule méthode de calcul proposée par la société qui fait fi de la requalification à temps plein, est sans rapport avec la jurisprudence qu'elle cite et qui est relative à la distinction entre salaires d'intermittents et de permanents. De surcroît, celle-ci a en réalité trait à la question du rappel de salaire, tranchée ci-avant, et non à celle du calcul du salaire de référence.

En tout état de cause, la juridiction souligne que les observations et pièces fournies ne lui permettent nullement d'effectuer le calcul retirant du dernier salaire les avantages tirés du statut d'intermittent et lui attribuant ceux du statut de permanent, la société ne s'étant nullement astreinte à proposer une méthode de calcul détaillée à la juridiction et conforme aux décisions qu'elle cite.

Dès lors, compte tenu de l'ensemble de ces éléments et de la méthode de calcul présentée par le demandeur qui se fonde sur des dispositions textuelles, il convient de fixer son salaire de référence à la somme de 5392 euros, tel que sollicité.

Sur l'indemnité de licenciement

Monsieur ayant une ancienneté d'au moins un an, il y a donc lieu à l'application de l'article L 1234-9 du Code du travail et une indemnité de licenciement doit lui être attribuée.

En l'espèce, elle sera calculée sur le fondement de l'article IX.6 de la Convention Collective figurant à l'Accord d'entreprise du 28 mai 2013, disposition plus avantageuse que l'article précité. En effet, elle prévoit une indemnité conventionnelle égale à 1 mois de rémunération pour la tranche comprise entre 1 et 12 ans de présence dans l'entreprise, et 3/4 de mois de rémunération pour la tranche comprise entre 12 et 19 ans de présence dans l'entreprise, ce qui est le cas du demandeur dont l'ancienneté est de 14 ans.

Par conséquent, il est fait droit à la demande présentée et le requérant se voit attribuer la somme de 72 792 euros, à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement.

Sur les dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

Compte tenu de l'ancienneté de monsieur dans une entreprise de 11 salariés et plus, il y a lieu à application de *l'article L 1235-3 du Code du travail, dans sa version applicable à l'époque de la rupture des relations contractuelles, dont il ressort que le juge octroie en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse une indemnité au salarié qui ne peut être inférieure aux 6 derniers mois de salaire.*

Compte tenu notamment de l'effectif de l'entreprise, des circonstances de la rupture, du montant de la rémunération du demandeur, de son âge, de son ancienneté, de sa capacité à trouver un nouvel emploi eu égard à sa formation et à son expérience professionnelle et des conséquences du licenciement à son égard, tels qu'ils résultent des pièces et des explications fournies, le tribunal retient que l'indemnité à même de réparer intégralement le préjudice de monsieur doit être fixée à la somme de 60 000 euros.

Sur l'indemnité de préavis et l'indemnité de congés payés sur préavis

En application de articles L 1234-1 et L 1234-2 du Code du travail, le salarié a droit à un délai-congé dont la durée est fixée à 2 mois pour une ancienneté supérieure à 2 ans.

Toutefois, l'article IX.8 de la Convention Collective, repris par l'accord d'entreprise, qui prévoit une indemnité compensatrice de préavis égale à 3 mois de salaire pour les cadres, est plus favorable au demandeur, et lui sera donc appliqué en l'espèce.

Par application de l'article L 3141-22 du Code du travail, l'indemnité de congés payés est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence ayant déterminé le droit et la durée des congés.

En conséquence, il y a lieu de condamner la société défenderesse à régler à monsieur , qui bénéficie du statut de cadre, la somme de 16 176 € (soit 3 mois de salaire) à titre d'indemnité compensatrice de préavis, ainsi que 1617 € de congés payés afférents.

Sur la demande du syndicat SNRT-CGT

L'article L2132-3 du Code du travail rappelle le principe selon lequel les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice. Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

En l'espèce, le syndicat SNRT-CGT présente des demandes de dommages et intérêts en réparation du préjudice causé à l'intérêt collectif de la profession qu'il représente, et de remboursement de ses frais irrépétibles. Il fonde ses prétentions sur le fait que la situation de précarité du demandeur qui occupait un emploi permanent est partagée par des milliers de salariés de cette société, et donc, sur la gestion sociale de la société FRANCE TELEVISIONS qui met en cause les droits individuels de monsieur et, au-delà, l'intérêt collectif de sa profession de chef monteur.

En défense, la société FRANCE TELEVISIONS conteste la recevabilité pour agir du syndicat SNRT-CGT, faute pour lui de présenter une délibération conforme à ses statuts à l'origine de cette action en justice, ce à quoi le syndicat intervenant n'apporte aucune réponse. En outre, la société relève qu'en tout état de cause, il ne démontre pas en quoi sa demande de dommages et intérêts est justifiée par un préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession qu'il représente.

Le Tribunal constate que le syndicat ne fournit effectivement pas ses statuts ni aucune délibération lui permettant d'agir en justice dans cette affaire.

Ses demandes sont donc déclarées irrecevables.

Sur l'exécution provisoire

L'exécution provisoire est de droit sur les créances salariales dans les conditions prévues par l'article R1454-28 du Code du travail, selon lesquelles sont de droit exécutoires à titre provisoire les jugements qui ordonnent le paiement de sommes au titre des rémunérations et indemnités mentionnées au 2° de l'article R1454-14 du Code du travail, dans la limite maximum de 9 mois de salaire calculée sur la moyenne des trois derniers mois de salaire.

Concernant les autres sommes allouées, il y a lieu d'appliquer l'article 515 du Code de Procédure Civile qui prévoit que le juge peut ordonner l'exécution provisoire lorsqu'elle est nécessaire et compatible avec la nature de l'affaire.

Compte tenu des éléments de l'espèce, et tel que sollicité, le Tribunal constate l'exécution provisoire pour les créances salariales et ordonne l'exécution provisoire pour les indemnités accordées.

Sur les frais irrépétibles

L'article 700 du Code de procédure civile dispose que, dans toutes les instances, le juge condamne la partie tenue aux dépens ou, à défaut, la partie perdante, à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais

exposés et non compris dans les dépens. Le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée. Il peut, même d'office, pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu de cette condamnation.

Il serait inéquitable de laisser à la charge du demandeur les frais irrépétibles qu'il a engagés. La société FRANCE TELEVISIONS sera donc condamnée à lui payer la somme de 3000 euros.

Sur les dépens

Conformément aux dispositions de l'article 696 du Code de procédure civile, la société FRANCE TELEVISIONS succombant à l'instance, elle sera condamnée aux entiers dépens de l'instance.

PAR CES MOTIFS

LE TRIBUNAL, après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant publiquement, par jugement contradictoire et en premier ressort ;

DÉCLARE irrecevables les demandes présentées par le syndicat SNRT-CGT à l'encontre de la société FRANCE TELEVISIONS ;

DIT que le contrat de travail entre monsieur et la société FRANCE TELEVISIONS est régi par les dispositions du Code du travail métropolitain ;

CONSTATE que le contrat de travail entre monsieur et la société FRANCE TELEVISIONS est un contrat de travail à durée indéterminée à temps complet, et ce, depuis le 13 février 2001 ;

DIT que la rupture du contrat de travail de monsieur par la société FRANCE TELEVISIONS du 29 juillet 2015 produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

CONSTATE que le salaire brut de référence de monsieur est de 5392 euros ;

DEBOUTE monsieur de sa demande de rappel de salaires et des congés payés afférents ;

CONDAMNE la société FRANCE TELEVISIONS à verser à monsieur les sommes suivantes :

- **quinze mille (15 000) euros** soit **un million sept cent quatre-vingt-neuf mille neuf cent soixante-seize (1 789 976) francs CFP** à titre d'indemnité de requalification prévue par l'article L1245-2 du Code du travail ;
- **dix mille six cent quatre (10 604) euros** soit **un million deux cent soixante-cinq mille trois cent quatre-vingt-quatorze (1 265 394) francs CFP** au titre de la prime d'ancienneté;
- **mille soixante (1060) euros** soit **cent vingt-six mille quatre cent quatre-vingt-douze (126 492) francs CFP** au titre des congés payés afférents à la prime d'ancienneté ;
- **deux mille neuf cent cinquante-quatre (2954) euros** soit **trois cent cinquante-deux mille cinq cent six (352 506) francs CFP** de dommages et intérêts au titre de la prime de fin d'année ;
- **deux cent cinquante (250) euros** soit **vingt-neuf mille huit cent trente-trois (29 833) francs CFP** de dommages et intérêts au titre de la mesure dite "France télévisions" ;

- **soixante-douze mille sept cent quatre-vingt-douze (72 792) euros** soit **huit millions six cent quatre-vingt-six mille trois cent quatre-vingt-seize (8 686 396) francs CFP** au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement;

- **soixante mille (60 000) euros** soit **sept millions cent cinquante-neuf mille neuf cent quatre (7 159 904) francs CFP** à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

- **seize mille cent soixante-seize (16 176) euros** soit **un million neuf cent trente mille trois cent dix (1 930 310) francs CFP** à titre d'indemnité compensatrice de préavis ;

- **mille six cent dix-sept (1617) euros** soit **cent quatre-vingt-douze mille neuf cent cinquante-neuf (192 959) francs CFP** à titre d'indemnité de congés payés sur préavis ;

RAPPELLE que les créances salariales portent intérêts au taux légal à compter de la réception par la société FRANCE TELEVISIONS de sa convocation devant le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes tandis que les créances indemnitaires portent intérêts au taux légal à compter de la présente décision ;

RAPPELLE que l'exécution provisoire est de droit sur les créances salariales dans les conditions prévues par l'article R 1454-28 du Code du travail;

ORDONNE l'exécution provisoire sur les créances indemnitaires ;

CONDAMNE la société FRANCE TELEVISIONS à verser les sommes de **trois mille (3000) euros** soit **trois cent cinquante-sept mille neuf cent quatre-vingt-quinze (357 995) francs CFP** à monsieur , sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile ;

CONDAMNE la société FRANCE TELEVISIONS aux dépens de l'instance ;

Jugement signé par le président et le greffier et mis à disposition au greffe de la juridiction.

LE GREFFIER, **LE PRESIDENT,**

TRIBUNAL DU TRAVAIL ★ NOUMÉA (NOUVELLE-CALÉDONIE) ★ RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

En conséquence, la République Française mande et ordonne à tous Huissiers de Justice, sur ce requis de mettre ladite décision à exécution, aux Procureurs Généraux et aux Procureurs de la République d'y tenir la main. A tous commandants et Officiers de la Force Publique de prêter main-forte lorsqu'ils en seront légalement requis.
Pour copie certifiée conforme, revêtue de la formule exécutoire, délivrée par nous, directeur de greffe du Tribunal de Première Instance de Nouméa.
Pour le Directeur de Greffe et par délégation

TRIBUNAL DE TRAVAIL ★ NOUMÉA - NOUVELLE-CALÉDONIE ★