

**CA Paris, 6, 6, 25-05-2016, n° 15/03524**

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE PARIS

Pôle 6 - Chambre 6

ARRÊT DU 25 Mai 2016

(n° , pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : S 15/03524

Décision déferée à la Cour : jugement rendu le 15 Janvier 2015 par le Conseil de Prud'hommes -  
Formation paritaire de PARIS RG n° 14/09346

APPELANTE

SA TV5 MONDE

131, adresse ...

75017 PARIS

représentée par Me Michèle CORRE, avocat au barreau de PARIS, toque : P0171 substitué par  
Me Murièle DEFAINS-LACOMBE, avocat au barreau de PARIS, toque : P171

INTIME

Monsieur Eric Z

adresse ...

57520 ROUHLING

représenté par Me Nathalie MICAULT, avocat au barreau de PARIS, toque : C1235

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 01 Mars 2016, en audience publique, devant la Cour composée de :

M Benoit DE CHARRY, Président de chambre

Mme Catherine BRUNET, Conseillère

Mme Céline HILDENBRANDT, Vice-présidente placée

qui en ont délibéré

Greffier : Mme Lynda BENBELKACEM, lors des débats

ARRET :

- contradictoire

- mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du Code de procédure civile.

- signé par Monsieur Benoît DE CHARRY, président et par Madame Lynda BENBELKACEM, greffière à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

#### RAPPEL DES FAITS, PROCEDURE ET MOYENS DES PARTIES

Monsieur Eric Z a été engagé en qualité de monteur par la société TV5 MONDE par plusieurs contrats de travail à durée déterminée à compter du 7 mai 2003.

Les relations contractuelles entre les parties étaient soumises à la convention collective de la communication et de la production audiovisuelles jusqu'en 2012 puis par un accord d'entreprise après mise en cause de la convention collective.

La société TV5 MONDE occupait à titre habituel au moins onze salariés lors de la rupture des relations contractuelles.

Sollicitant notamment la requalification des contrats de travail à durée déterminée en un contrat de travail à durée indéterminée à temps complet, Monsieur Eric Z a saisi le conseil de prud'hommes de Paris qui, par jugement en date du 15 janvier 2015 auquel la Cour se réfère pour l'exposé de la procédure antérieure et des prétentions initiales des parties, a :

- requalifié le contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel,

- fixé le salaire à 1 672,44 euros brut par mois,

- condamné la société TV5 MONDE à payer à Monsieur Eric Z les sommes suivantes:

\* 2 000 euros à titre d'indemnité de requalification,

avec intérêts de droit à compter du jour du prononcé du jugement jusqu'au jour du paiement,

\* 700 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

- ordonné la remise des documents légaux correspondants à la décision,

- débouté Monsieur Eric Z du surplus de ses demandes,

- condamné la société TV5 MONDE aux dépens.

La société TV5 MONDE a relevé appel de ce jugement par déclaration parvenue au greffe de la cour le 31 mars 2015.

Elle soutient que les contrats de travail à durée déterminée ne doivent pas être requalifiés en un contrat de travail à durée indéterminée ; qu'à titre subsidiaire, le salaire de base doit être celui que Monsieur Z aurait perçu s'il avait été dès l'origine engagé par un contrat de travail à durée indéterminée.

En conséquence,

- à titre principal, elle sollicite l'infirmité du jugement entrepris en ce qu'il a requalifié les contrats de travail à durée déterminée d'usage de Monsieur Z en contrat de travail à durée indéterminée et le débouté de ce dernier de l'intégralité de ses demandes ;

- à titre subsidiaire, elle demande à la cour de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a ordonné la requalification des contrats de travail à durée déterminée d'usage de Monsieur Z en un contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel sur la base de 48 heures mensuelles et son infirmité en ce qu'il a fixé le salaire mensuel brut de Monsieur Z à la somme de 1672,44 euros. La société demande à la cour de :

\* fixer la rémunération mensuelle brute de Monsieur Z correspondant à 48 heures à la somme de 799,52 euros bruts, outre une prime de sujétion de 71,96 euros et une prime d'ancienneté de 60,90 euros, soit une rémunération mensuelle brute de 932,38 euros, à laquelle s'ajouterait une prime de fin d'année de 632,95 euros,

\* limiter le montant de l'indemnité de requalification à un mois de salaire, soit la somme de 932,38 euros,

- en tout état de cause, elle demande à la cour de débouter Monsieur Z de ses demandes de rappel de salaire.

En réponse, Monsieur Z fait valoir que les contrats de travail à durée déterminée doivent être requalifiés en un contrat de travail à durée indéterminée, qu'il doit percevoir un salaire identique à celui convenu contractuellement dans le cadre des contrats de travail à durée déterminée auquel doivent s'ajouter les différents avantages liés au statut de salarié permanent de l'entreprise. Il soutient qu'un rappel de salaire lui est en outre dû pour la période postérieure au jugement entrepris.

En conséquence, il demande à la cour de débouter la société TV5MONDE de la totalité de ses demandes et la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a :

- requalifié la relation de travail l'unissant à la société TV5 MONDE en contrat à durée indéterminée à temps partiel à compter du 7 mai 2003,

- fixé le salaire mensuel de base de Monsieur Z à la somme de 1 672,44 euros,

- alloué 700 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Il sollicite l'infirmité du jugement entrepris pour le surplus et demande à la cour statuant à nouveau et ajoutant de :

\* ordonner la délivrance d'un contrat de travail à temps partiel moyennant un temps de travail de 48h mensuelles de nuit, pour une rémunération de base de 1 672,44 euros, en qualité de chef monteur, avec reprise d'ancienneté au 7 mai 2003, ce sous astreinte de 100 euros par jour de retard,

\* condamner la société TV5MONDE à lui payer les sommes suivantes :

au titre des rappels de salaire

- rappel de salaire 2015-2016 : 9 354,85 euros,

- congés payés y afférents : 935,48 euros,

au titre de l'application de la convention collective audiovisuelle et des avantages TV5MONDE

2011 :

- prime d'ancienneté mensuelle : 1 305,60 euros

- congés payés y afférents : 130,56 euros

- prime d'ancienneté TV5 : 960 euros

- congés payés y afférents : 96 euros

- complément salarial : 1 080 euros

-congés payés y afférents :108 euros

- prime de fin d'année (PFA) : 2 493 euros

- congés payés y afférents : 249,30 euros

- complément de PFA : 250 euros

- congés payés y afférents : 25 euros

2012 :

- prime d'ancienneté mensuelle : 1 305,60 euros

- congés payés y afférents : 130,56 euros

- prime d'ancienneté TV5 : 960 euros

- congés payés y afférents : 96 euros

- complément salarial : 1 080 euros

- congés payés y afférents : 108 euros

- prime de fin d'année (PFA) : 2 493 euros

- congés payés y afférents : 249,30 euros

- complément de PFA : 250 euros

- congés payés y afférents : 25 euros

au titre de l'application de l'accord d'entreprise TV5MONDE :

Année 2013 :

- prime de sujétions 9% : 1 806,12 euros

- congés payés y afférents : 180,61 euros
- prime d'ancienneté : 2 100 euros
- congés payés y afférents : 210 euros
- prime de fin d'année : 2 000 euros
- congés payés y afférents : 200 euros

#### Année 2014 :

- prime de sujétions 9% : 1 806,12 euros
- congés payés y afférents : 180,61 euros
- prime d'ancienneté : 2 310 euros
- congés payés y afférents : 231 euros
- prime de fin d'année : 2 000euros
- congés payés y afférents : 200euros

#### Année 2015

- prime de sujétions 9% : 1 225,32 euros
- congés payés y afférents : 122,53 euros
- prime d'ancienneté : 1 988 euros
- congés payés y afférents : 198,80 euros
- majoration dimanche : 3 344,88 euros
- congés payés y afférents : 334,49 euros
- prime de fin d'année : 1 367,05 euros
- congés payés y afférents : 136,71 euros

#### Année 2016

- prime de sujétions 9% : 155,82 euros
- congés payés y afférents : 15,58 euros
- prime d'ancienneté : 322 euros
- congés payés y afférents : 32,20 euros
- majoration dimanche : 557,48 euros

- congés payés y afférents : 55,75 euros,

ces sommes avec intérêt au taux légal et anatocisme à compter de la décision à intervenir,

au titre de l'indemnité de requalification :

- 10 034,64 euros,

au titre de l'exécution déloyale du contrat de travail :

- 30 000 euros.

Monsieur Z demande en outre à la cour de condamner la société TV5 MONDE à lui payer la somme de 2 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile outre le paiement des dépens.

## MOTIFS

Vu le jugement du conseil de prud'hommes, les pièces régulièrement communiquées et les conclusions des parties, soutenues oralement à l'audience, auxquels il convient de se référer pour plus ample information sur les faits, les positions et prétentions des parties.

Sur la requalification des contrats de travail à durée déterminée en un contrat de travail à durée indéterminée

La société TV5 MONDE soutient que les contrats de travail à durée déterminée ne doivent pas être requalifiés en un contrat de travail à durée indéterminée car :

- elle intervient dans un secteur dans lequel il est recouru aux contrats d'usage pour de nombreux emplois conformément aux dispositions de l'article D 1242-1 du code du travail, aux dispositions conventionnelles et à la jurisprudence de la cour de cassation ;

- la conclusion de contrats dits d'usage est autorisée et ce type de contrat n'est pas soumis à une durée maximale ;

- les fonctions de monteur et de chef monteur exercées par Monsieur Z font partie de celles correspondant aux emplois d'intermittents du spectacle pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée ;

- le recours à ce type de contrat est justifié car la chaîne a besoin d'un renfort intermittent en fonction des émissions et des productions ; ainsi si le salarié a concouru à l'exercice de l'activité normale et permanente de la chaîne, cette activité a toujours été irrégulière en raison des impératifs propres à la télévision ;

- il a tiré avantage de cette situation notamment compte tenu de la liberté dont il disposait et il n'a d'ailleurs jamais protesté ;

- les contrats de travail à durée déterminée mentionnent le motif du recours et ont été systématiquement établis et adressés au salarié qui ne les lui a pas toujours retournés ce qui ne saurait remettre en cause leur régularité.

En réponse, Monsieur Z fait valoir que ses contrats de travail à durée déterminée doivent être requalifiés en un contrat de travail à durée indéterminée car :

- ils ne mentionnent pas le motif du recours à ce type de contrat ;

- 116 d'entre eux n'ont pas été établis par écrit, le défaut de signature étant assimilé à un défaut d'écrit

- le recours aux contrats de travail à durée déterminée d'usage est réservé aux emplois par nature temporaires et ne doivent pas concerner l'activité normale et permanente de l'entreprise, le seul fait que la société appartienne au secteur de l'audiovisuel appartenant à un des secteurs d'activité énumérés par décret, ne donnant pas le droit à l'employeur de recourir à de tels contrats pour tous les emplois ;

- il appartient à l'employeur de démontrer le caractère pas nature temporaire de l'emploi occupé par le salarié ;

- la succession de contrats pendant 13 ans démontre qu'il occupait un emploi permanent consacré aux éditions de nuit et au montage des journaux télévisés souvent 6 jours d'affilée, ce poste technique étant indispensable à l'édition du journal télévisé alors que la société TV5 MONDE est une chaîne dédiée à l'information et qu'elle diffuse plusieurs journaux par jour.

D'une part, aux termes 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, et notamment les mentions énumérées par ce texte ; à défaut, il est réputé être conclu pour une durée indéterminée.

En vertu de l'article L.1242-13 du même code, ce contrat est remis au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche.

En l'espèce, la société soutient que les contrats de travail sont suffisamment précis quant au motif de recours car ils font références aux dispositions relatives aux contrats de travail à durée déterminée dits d'usage ainsi qu'au secteur d'activité. Le salarié fait valoir que le motif du recours indiqué par la société ne respecte pas les dispositions précitées dans la mesure où est mentionné par exemple 'production des journaux télévisés', 'éditions JT : montage edit'. La cour constate que les contrats de travail produits par le salarié portent en tête la mention : 'Le présent engagement constitue un contrat de travail à durée déterminée conclu en conformité avec les dispositions de l'article L 122.1.1 3 du Code du Travail (ou) L 1242.2.3 (du même code)'. Ils précisent dans la rubrique 'objet' le poste pour lequel Monsieur Z est engagé. En premier lieu, il convient de distinguer l'indication du poste du motif de recours. Un salarié peut en effet être engagé dans le secteur de l'audiovisuel pour un remplacement ou un accroissement d'activité de sorte que la définition de son affectation ne lui permet pas de déterminer dans quel cadre juridique il est engagé, cadre dont ses droits dépendent. En second lieu, la mention figurant en tête des contrats faisant référence à un article du code du travail, ne constitue pas une définition précise du motif de recours à ce type de contrat, le salarié devant dès la lecture de son contrat de travail pouvoir prendre connaissance du motif de recours qui doit être énoncé clairement. Enfin, la société affirme qu'elle a toujours établi par écrit les contrats de travail qui ne lui ont pas été retournés systématiquement par le salarié. Celui-ci soutient que 116 contrats n'ont pas été établis par écrit ou signés par lui. Il produit de nombreux contrats aux débats qui ne sont pas signés par lui et il est démontré par la comparaison entre les bulletins de paie et les contrats produits par le salarié qu'à certaines périodes rémunérées ne correspondent pas un contrat de travail (à titre d'exemples : période du 18 au 31 octobre 2004, mars 2007). La société ne démontre pas par la production des contrats pour les périodes litigieuses, s'être libérée de l'obligation qui lui incombe d'établir des contrats de travail à durée déterminée et de les remettre dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche au salarié. En outre, le défaut de signature des contrats de travail par le salarié équivaut à une absence d'écrit sauf si le salarié a refusé de signer le contrat de mauvaise foi ou dans une intention frauduleuse. La société ne produit aucun élément de nature à démontrer la mauvaise foi de Monsieur Z ou une intention frauduleuse de sa part.

Dès lors, la cour retient que les contrats de travail ne comportaient pas de définition précise de leur

motif et que nombre d'entre eux n'ont pas été établis par écrit.

D'autre part, la société soutient qu'elle pouvait employer Monsieur Z durant une durée aussi longue et par des contrats de travail à durée déterminée successifs dans la mesure où elle intervient

dans le secteur de l'audiovisuel, son activité est soumise à des aléas et le métier de Monsieur Z fait partie des emplois dits intermittents. Le salarié fait valoir que son emploi pourvoyait à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Selon l'article L.1242-1 du code du travail, 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.

L'article L.1242-2 du même code dispose que, sous réserve des contrats spéciaux prévus à l'article L.1242-3, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cinq cas qu'il énumère, parmi lesquels notamment figurent les emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif étendu, il est d'usage 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 (3°).

Il est établi que l'activité de la société TV5 MONDE appartient au secteur de l'audiovisuel et peut à ce titre avoir recours à des contrats de travail à durée déterminée dits d'usage.

Si 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 1999/70/CE du Conseil 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. Selon la clause 8.1 de l'accord-cadre précité, les Etats membres et/ou les partenaires sociaux peuvent maintenir ou introduire des dispositions plus favorables pour les travailleurs. La détermination par accord collectif de branche étendu de la liste 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.

En l'espèce, Monsieur Z a été engagé depuis le 7 mai 2003 en qualité de monteur puis de chef monteur. Il a donc exercé constamment pendant 11 ans au moment de la saisine de la juridiction prud'homale, des fonctions identiques et techniques qu'il pouvait exercer pour tout type d'émission télévisée. Il relève sans être contesté utilement par la société qu'il a constamment participé au montage des journaux télévisés, activité principale de la société qui est une chaîne d'information. La cour relève effectivement que sur les contrats de travail qu'il produit, il est affecté au montage de journaux télévisés, activité permanente de la société pour laquelle elle ne démontre aucun aléa. Dès lors, la cour retient que son emploi avait pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Selon l'article L.1245-1 du code du travail, est réputé à durée indéterminée tout contrat conclu en méconnaissance des dispositions des articles L.1242-1 à L.1242-4, L.1242-6 à L.1242-8, L.1242-12 alinéa 1, L.1243-11 alinéa 1, L.1243-13, L.1244-3 et L.1244-4 du même code.

Les effets de la requalification, lorsqu'elle est prononcée, remontent à la date du premier contrat à durée déterminée irrégulier.

Il y a donc lieu de requalifier les contrats de travail à durée déterminée en un contrat de travail à durée indéterminée à compter du 7 mai 2003, date du premier contrat de travail irrégulier.

Aux termes de l'article L.1245-2 alinéa 2 du code du travail, si le juge fait droit à la demande du salarié tendant à la requalification de son contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, il doit lui accorder une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire.

L'indemnité de requalification ne peut être inférieure au dernier salaire mensuel perçu avant la saisine de la juridiction.

Il sera alloué à ce titre à Monsieur Z, compte tenu de la durée de son emploi par des contrats de travail précaires, 11 ans et 8 mois, et des circonstances de l'espèce telles qu'elles résultent des pièces produites et des débats, une indemnité de 5 000 euros, cette somme produisant intérêts à compter de la présente décision conformément aux dispositions de l'article 1153-1 du code civil, ces intérêts étant capitalisables pourvu qu'ils soient dus pour une année au moins conformément aux dispositions de l'article 1154 du code civil.

Il y a donc lieu de confirmer la décision des premiers juges en ce qu'elle a requalifié les contrats de travail à durée déterminée en un contrat de travail à durée indéterminée et de l'infirmier quant au montant de l'indemnité de requalification.

Sur la fixation du salaire de Monsieur Z

La société soutient que le salaire qu'il percevait lorsqu'il était employé par des contrats de travail à durée déterminée prenait en compte son statut particulier et l'intermittence de son emploi, de sorte qu'il était payé selon un taux horaire bien meilleur que celui des salariés permanents ; qu'en outre, sa moyenne de rémunération de 1672,44 euros incluait des sujétions particulières comme le travail le dimanche, les jours fériés, les veilles de jour fériés et des indemnités repas. Elle fait valoir que si la relation contractuelle est requalifiée en un contrat de travail à durée indéterminée, il doit être rémunéré comme un salarié permanent.

En réponse, Monsieur Z fait valoir que sa rémunération brute doit être fixée à 1672,44 euros, moyenne de sa rémunération depuis plusieurs années, la requalification prononcée laissant inchangées les autres stipulations relatives au contrat de travail car la cour s'immiscerait dans la relation contractuelle des parties. Il soutient qu'en outre cela reviendrait à avantager deux fois l'employeur, la première fois car il a fraudé, la seconde fois, en lui permettant d'embaucher à moindre coût. Il ajoute que son salaire est parfaitement en accord avec ce qui est pratiqué au sein de la société et pour sa profession.

La requalification de la relation contractuelle 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 de sorte que son salaire n'est pas celui qu'il percevait en qualité de salarié engagé par un contrat de travail à durée déterminée mais celui qu'il aurait perçu s'il avait été engagé par un contrat de travail à durée indéterminée.

Contrairement à ce que soutient le salarié, le salaire de 1 672,44 euros qu'il sollicite est bien supérieur à celui d'un salarié de catégorie identique employé de manière permanente. En effet, Monsieur Z travaillait en moyenne 48 heures par mois soit sur la base d'un temps complet fixé à 151,67 heures, 31,65% de temps complet. La rémunération moyenne pour un cadre niveau 1

(catégorie d'emploi de Monsieur Z) était de 4 035 euros en 2014, tous avantages confondus (pièce 12 du salarié), soit 1 277,08 euros pour le temps de travail effectué par Monsieur Z et de 2 874 euros pour la même année au titre du salaire de base (pièce 19 de la société), soit 909,62 euros pour le temps de travail du salarié, ces deux documents étant issus du bilan social 2014 de la société dans deux versions différentes. Il en va de même si on prend comme élément de comparaison

le bulletin de salaire qu'il produit concernant un autre salarié chef monteur à France Télévisions qui perçoit un salaire pour un plein temps de 3 018,49 euros soit ramené au temps de travail de Monsieur Z, 955,35 euros.

Dès lors, la cour retient que le salaire mensuel de Monsieur Z doit être fixé à celui qu'il aurait perçu s'il avait été engagé par un contrat de travail à durée indéterminée.

La société à titre subsidiaire, propose une reconstitution de carrière au terme de laquelle le salaire de base de Monsieur Z est de 799,52 euros auquel s'ajoute une prime de sujétion mensuelle de 71,96 euros, une prime d'ancienneté mensuelle de 60,92 euros et une prime de fin d'année de 632,95 euros.

Monsieur Z n'établit pas de manière subsidiaire un calcul sur la base du salaire qu'il aurait perçu s'il avait été dès l'origine engagé par un contrat de travail à durée indéterminée.

Il convient donc d'ordonner la réouverture des débats, conformément aux dispositions des articles 16 et 444 du code de procédure civile, afin que les parties établissent une reconstitution de carrière sur la base du salaire qu'aurait perçu Monsieur Z s'il avait été engagé dès le 7 mai 2003 par un contrat de travail à durée indéterminée, prenant en compte les avantages dont il aurait dû bénéficier en cette même qualité et établissent le cas échéant un compte.

Il sera sursis à statuer sur les demandes de Monsieur Z au titre de la fixation de son salaire, d'un rappel de salaire pour la période de 2011 à l'année 2016 et de remise d'un contrat de travail à durée indéterminée prenant en compte le salaire de base défini.

Il sera également sursis à statuer pour ce qui concerne les dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail et le surplus des demandes.

Les dépens et les frais irrépétibles seront réservés.

## PAR CES MOTIFS

La cour,

Confirme le jugement entrepris en ce qu'il a requalifié les contrats de travail à durée déterminée en un contrat de travail à durée indéterminée et l'infirmé quant au montant de l'indemnité de requalification et en ce que les premiers juges ont retenu comme montant de salaire mensuel dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel, le montant du salaire perçu par Monsieur Eric Z dans le cadre des contrats de travail à durée déterminée,

Et statuant à nouveau sur les chefs infirmés:

Condamne la société TV5 MONDE à verser à Monsieur Eric Z la somme de :

- 5 000 euros à titre d'indemnité de requalification,

avec intérêts au taux légal à compter de la présente décision, capitalisables pourvu qu'ils soient dus pour une année entière au moins,

Dit que le montant du salaire mensuel de Monsieur Eric Z doit être fixé au montant de celui qu'il aurait perçu s'il avait été engagé par un contrat de travail à durée indéterminée depuis le 7 mai 2003,

Vu les articles 16 et 444 du code de procédure civile,

Ordonne la réouverture des débats afin que les parties établissent une reconstitution de carrière sur la base du salaire qu'aurait perçu Monsieur Z s'il avait été engagé dès le 7 mai 2003 par un contrat de travail à durée indéterminée, prenant en compte les avantages dont il aurait dû bénéficier en cette même qualité et établissent le cas échéant un compte,

Sursoit à statuer sur le surplus des demandes,

RENVOIE l'affaire à l'audience du 25 octobre 2016 à 13h30 ,

Dit que la notification du présent arrêt vaut convocation à l'audience

RÉSERVE les dépens et les frais irrépétibles.

LA GREFFIERE LE PRESIDENT