

Conseil de prud'hommes de Paris, service du départage, 3
décembre 2021, n° 18/06454

RG Numéro(s) : 18/06454
N° Portalis 3521-X-B7C-JMFUD
N° de minute : D BJ/2021/1235

ENTRE

Mme X

[...]

[...]

Assistée de Me Isabelle WEKSTEIN R 058 (Avocat au barreau de PARIS)

DEMANDEUR

ET

Société RADIO FRANCE

116 AVENUE DU PRESIDENT KENNEDY

[...]

Représentée par Me Cyprien PLALOUX P461 (Avocat an barreau de PARIS)

DEFENDEUR

PROCÉDURE

- Saisine du Conseil le 29 août 2018

- Convocation de la partie défenderesse par lettre recommandée dont l'accusé réception a été retourné au greffe avec signature en date du 16 octobre 2018

- Les parties ont été convoquées directement en audience de jugement en date du 05 octobre 2018 en application de l'article L.1245-2 du code du travail.

- Renvoi à l'audience de jugement du 15 janvier 2019 puis à celle du 25 mars 2019 et enfin à celle du 20 mai 2019 date à laquelle l'affaire a été plaidée

- Partage de voix prononcé le 15 juillet 2019

- Débats à l'audience de départage du 07 septembre 2021 à l'issue de laquelle les parties ont été avisées de la date et des modalités du prononcé au 16 novembre 2021. La décision a été prorogée au 03 décembre 2021 en raison de la surcharge de dossiers pour le magistrat.

DEMANDES PRÉSENTÉES AU DERNIER ETAT DE LA PROCÉDURE

Chefs de la demande:

A titre liminaire:

- Juger que l'action on requalification n'est pas prescrite
- Juger que l'ensemble des demandes ne sont pas prescrites A titre principal:

Fixer le salaire de référence à la somme de 3.832.44 €

- Dire que son ancienneté court à compter du 29 juillet 2002
- Prononcer la requalification des CDDU en CDI à compter du 29 juillet 2002
- Indemnité de requalification 11 497.32 €
- Indemnité de licenciement conventionnelle 57 486.60 €

A défaut indemnité conventionnelle de licenciement si ancienneté à compter du 29 juillet 2002 54612.27 €

Indemnité compensatrice de préavis 11 497.32 €.

- Indemnité compensatrice de congés payés sur préavis 1 149.73 €
- Indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse 51 737.94 €
- A défaut, si l'ancienneté retenue au 29/07/2022 49 821.72 €
- Rappel de salaires pour les périodes intersticielles des CDDU 72 994.63 €
- Congés payés afférents 3 299,46 € Si requalification des CDDU en CDI à compter du 26 avril 2004
- Indemnité de requalification 11 497.32 €
- Indemnité de licenciement conventionnelle 51 737.94 €
- Indemnité compensatrice de préavis 11 497.32 €
- Indemnité compensatrice de congés payés sur préavis 1 149.73 €
- Indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse 45 989.28 €
- Rappel de salaires pour les périodes intercalaires des CDDU 21 911.27 €
- Congés payés afférents 2 191.12 €

Si requalification des CDDU en CDI à compter du 14 novembre 2006

- Indemnité de requalification 11 497.32 €
- Indemnité de licenciement conventionnelle 42 156,84 €
- Indemnité compensatrice de préavis 11 497.32 €
- Indemnité compensatrice de congés payés sur préavis 1 149,73 €
- Indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse 40 240.62 €

- Rappel de salaires pour les périodes intercalaires des CDDU 2 1911.27 €

- Congés payés afférents 2191.12 €

A titre subsidiaire :

A défaut de requalification des CDDU en CDI

- Indemnité pour non respect du délai de prévenance conformément à l'article X.2.1 de l'accord collectif 7664.88 € Indemnité de fin de collaboration conformément à l'article X.2.2. de l'accord collectif, 57 486.60 €

- Remise d'un certificat de travail et une attestation pour Pôle Emploi, conformes, sous astreinte de 200 € par jour de retard à compter de la notification du jugement

En tout état de cause :

Indemnité pour rupture du contrat à caractère vexatoire et brutal

- Article 700 du Code de Procédure Civile 5 000.00 €

- Remise d'un certificat de travail et une attestation pour Pôle Emploi, conformes, sous astreinte de 100 € par jour de retard à compter de la notification du jugement

- Exécution provisoire article 515 C.P.C.

- Intérêts au taux légal à compter de la réception de la requête

- Dépens

Demandes présentées en défense:

A titre liminaire:

A titre principal:

Juger que toutes les demandes afférentes à la période antérieure au 29.08/2017 sont prescrites A titre subsidiaire : Juge que toutes les demandes afférentes à la période antérieure au 29/08/2016 sont prescrites Débouter Mme X de l'intégralité de ses demandes

- Fixer le salaire mensuel moyen à la somme de 3 501.43 € brut

- Article 700 du Code de Procédure Civile 3 000.00 €

EXPOSÉ DU LITIGE

Madame X invoque avoir débuté son activité au sein de la société RADIO FRANCE à compter du 13 juin 2002.

Madame X a été engagée à compter du 29 juillet 2002 jusqu'au 30 août 2002 par la société RADIO FRANCE suivant un contrat de travail à durée déterminée d'usage (ci-après désigné CDDU) signé le 13 juin 2002, en qualité de productrice délégué radio.

A l'issue de ce premier contrat, les parties ont poursuivi leur collaboration dans le cadre de très nombreux CDDU.

La relation entre les parties a pris fin le 28 juin 2018, correspondant au terme du dernier CDDU conclu entre les parties.

La relation de travail était régie la convention collective de la communication et de la production audiovisuelles, ainsi que par l'accord collectif national radiodiffusion de novembre 2007 et l'accord collectif pour les personnels techniques et administratifs de production (PTA), les salariés en CDDU et les musiciennes des formations permanentes de RADIO FRANCE.

La requérante indique que son salaire mensuel moyen de référence s'établit à la somme de 3.832.44 euros bruts, somme contestée par la société.

Par requête enregistrée le 20 août 2018. Madame X a saisi le conseil de prud'hommes de Paris d'une demande de requalification de ses CDDU successifs en un contrat à durée indéterminée.

Elle se réfère au délai de prescription de 2 ans applicable à l'action portant sur l'exécution du contrat et ajoute que, selon deux arrêts de la Cour de cassation en date des 3 mai 2016 et 3 mai 2018. le point de départ du délai court à compter de la conclusion du contrat et s'apprécie donc contrat par contrat en cas de pluralité de contrats.

Madame X lui oppose que le délai de prescription applicable au litige est de 2 ans s'agissant d'une action portant sur les conditions d'exécution de ses CCDU et qu'en outre, en égard au motif de contestation des CCDU litigieux qu'elle soulève et qui a trait au caractère abusif du recours par l'employeur à de multiples contrats à durée déterminée pour pourvoir par ce biais un emploi lié à l'activité normale et permanente de la radio, le point de départ de la prescription biennale est le terme du dernier contrat conclu, soit le 28 juin 2018 au cas d'espèce. les effets de l'éventuelle requalification décidée par le juge remontant quant à eux à la date conclusion du premier contrat irrégulier.

Sur ce,

La Cour de cassation pose pour principe que la détermination du délai de prescription dépend de la nature de la créance objet de la demande.

L'article L.1471-1 du code du travail, dans sa rédaction en vigueur depuis le 1 avril 2018 applicable au litige, dispose que: « Toute action portant sur l'exécution du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait de connaître les faits lui permettant d'exercer son droit. Toute action portant sur la rupture du contrat de travail se prescrit par douze mois à compter de la notification de la rupture. »

Il est constant que l'action visant la requalification d'un ou de plusieurs contrats à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée intéresse les conditions d'exécution du contrat et se prescrit donc par deux ans en application des dispositions précitées.

Le Conseil observe d'ailleurs à cet égard que compte tenu de la demande de Madame X portant sur un rappel de salaires sur les périodes interstitielles des CDDU, le raisonnement adopté par la défenderesse conduirait à retenir la durée de prescription triennale prévue par l'article L.3245-1 du code du travail en matière de rappel de salaire.

Il s'avère toutefois que l'ensemble des demandes formulées par la requérante découle de sa prétention principale et première visant à voir requalifier ses CCDU en CDI. ce qui dépend de l'analyse faite du contenu et des conditions d'exécution de ces contrats temporaires successifs.

S'agissant par ailleurs du point de départ du délai de prescription qui fait également débat dans ce litige, la défenderesse s'en réfère notamment à l'arrêt de la Cour de cassation du 3 mai 2018 (ch. soc, pourvoi n°16-26437), qui a fixé le point de départ du délai de prescription au jour de la conclusion du contrat. Elle en déduit que Madame X, qui a saisi la juridiction prud'homale le 29 août 2018, ne peut donc remettre en cause la validité des contrats à durée déterminée conclus avant le 28 août 2016 et que l'ensemble de ses demandes afférentes à la période du 29 juillet 2002 au 28 août 2016 sont donc prescrites.

Le Conseil relève que la règle posée par la Cour dans l'arrêt précité s'applique au cas où une action en requalification d'un contrat à durée déterminée en CDI est fondée sur l'absence d'une mention au contrat susceptible d'entraîner sa requalification, Cette irrégularité étant connue du salarié dès la signature du contrat, la Cour en tire logiquement pour conséquence que le délai de prescription de deux ans court à compter de la conclusion dudit contrat.

La Cour de cassation a cependant ultérieurement précisé (notamment dans un arrêt du 29 janvier 2020, ch. soc. pourvoi n° 18-15.359 ou plus récemment dans un arrêt du 30 juin 2021. ch.soc.. n°19-16.655 s'agissant de contrats de mission), que le délai de prescription d'une action en requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée fondée sur le motif du recours au contrat à durée déterminée énoncé au contrat a pour point de départ le terme du contrat ou en cas de succession de contrats à durée déterminée. le terme du dernier contrat.

Elle ajoute que le salarié est en droit, lorsque la demande en requalification est reconnue fondée. de se prévaloir d'une ancienneté remontant au premier contrat irrégulier. Ainsi, cette règle de prescription s'applique lorsque le motif de recours indiqué dans le contrat est inexact ou lorsqu'il est recouru au contrat à durée déterminée pour pourvoir un emploi permanent.

Dès lors, l'action de Madame X ayant été introduite le 29 août 2018, soit moins de deux ans après le terme du dernier contrat intervenu le 28 juin 2018, il convient de déclarer son action non prescrite, et ce d'ailleurs quelle que soit la durée de prescription d'un an ou de deux ans qui est retenue.

En cohérence avec les principes et développements qui précèdent, il convient en revanche de déclarer prescrites les demandes formulées à titre subsidiaire par Madame X, au cas où le Conseil aurait à les examiner.

En effet, celle-ci demande tout d'abord à voir requalifier ses CDDU en CDI à compter du 26 avril 2004 du fait de l'absence de contrat écrit pour les prestations de travail suivantes: celle du 26 avril 2004: celle du 5 mars 2005: celle du 26 mai au 28 mai 2015. Or. le délai de prescription de 2 ans court, lorsque ce motif est invoqué, à compter de la date de la prestation de travail. l'irrégularité tenant à l'absence d'écrit étant connue du salarié à la date de démarrage de cette prestation.

Il en va de même pour la seconde demande formulée également à titre subsidiaire par D X, visant à obtenir la requalification de ses CDDU en CDI à compter du 14 novembre 2006 en raison de la transmission tardive de plusieurs CDDU, à savoir les CDDU du 14 au 15 novembre 2006, du 17 novembre au 28 novembre 2008 et enfin du 14 octobre au 17 octobre 2011, le délai de prescription pour engager l'action courant à compter de la date de remise de chacun des contrats en cause.

Sur la demande de requalification des CDDU successifs en contrat de travail à durée indéterminée

Conformément aux termes de l'article L.1242-1 du code du travail, le contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir 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 figurent le

remplacement d'un salarié (1). l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise (2) et les emplois saisonniers ou 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).

L'article D.1242-1 du code du travail dispose qu'en application du 3° de l'article L. 1242-2. les secteurs d'activité dans lesquels des contrats à durée déterminée peuvent être conclus pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois comprennent notamment celui de l'audiovisuel (6").

Il découle toutefois d'une jurisprudence constante de la Cour de cassation que lorsqu'une entreprise relève de l'un des secteurs autorisés par voie réglementaire à recourir au contrat à durée déterminée d'usage, elle ne peut conclure des CDDU successifs que lorsque des éléments concrets établissent le caractère par nature temporaire de l'emploi ainsi pourvu.

Dès lors, il incombe à l'employeur de démontrer qu'il est effectivement d'usage dans son domaine d'activité de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée et que le contrat de travail a été conclu pour un événement précis et qu'il est demeuré limité dans le temps, En l'espèce, les contrats de travail à durée déterminée dits d'usage ainsi que les bulletins de salaire versés au dossier de la demanderesse établissent que, depuis son premier engagement au sein de RADIO FRANCE par CDDU du 29 juillet 2002. Madame X a toujours exercé la même fonction de producteur délégué radio. mentionné sous cet intitulé sur un grand nombre des contrats conclus entre les parties et parfois désigné sous le vocable de « collaboratrice spécialisée d'émission ».

Il est incontestable que cette activité correspond à un emploi permanent de l'entreprise. l'objet de la société nationale RADIO FRANCE précisé dans ses statuts étant d'éditer et de diffuser des programmes radio. Comme l'affirme en effet valablement Madame X, les émissions de radio doivent être nécessairement produites.

Il est à cet égard inopérant d'opposer le fait que Madame X a travaillé sur différentes émissions diffusées par la radio, dans la mesure où cet élément démontre au contraire que son poste n'était pas attaché à une émission particulière mais pouvait s'exercer pour n'importe quel type d'émissions. lesquelles ont nécessairement un caractère fluctuant puisqu'elles dépendent des grilles de programmes arrêtés par la radio. Ce constat ne remet pas pour autant en cause le caractère permanent d'un poste de producteur d'émission de radio, dans une société qui a précisément cet objet.

Il ressort en outre des éléments du dossier qu'à compter de 2013, l'activité de Madame X a été concentrée sur trois principales émissions « live me do » (émission hebdomadaire), « coming up » (émission hebdomadaire) et « Le nouveau rendez-vous » (émission quotidienne).

Par ailleurs, la durée de la relation contractuelle (près de 16 ans) et le nombre de contrats successifs (91 CDDU produits au dossier de Madame X correspondant à des périodes d'embauche très étendues) démontrent que le poste occupé par celle-ci était lié à une activité durable et permanente de la société.

Il convient en conséquence de faire droit à la demande et de requalifier les CDDU de l'intéressée en contrat à durée indéterminée à compter du 29 juillet 2002. date du premier contrat conclu entre les parties, peu important en l'espèce que les relations contractuelles aient connu des périodes de suspension.

Madame X invoque avoir en réalité débuté son activité au service de RADIOFRANCE dès le 13 juin 2002, mais ne fournit aucun élément susceptible de caractériser l'existence d'un contrat de travail avant le 29 juillet 2002 (à savoir une prestation de travail, un salaire et un lien juridique de subordination), alors que cette preuve lui incombe.

Conformément aux dispositions de l'article 1245-2 du code du travail, il convient d'allouer à Madame X une indemnité de requalification, qui ne peut être inférieure à un mois de salaire.

Cet article précise que « cette disposition s'applique sans préjudice de l'application des dispositions du titre III du présent livre relatives aux règles de rupture du contrat de travail à durée indéterminée. »

Cette indemnité n'est donc en rien incompatible avec les indemnités de rupture, d'origine légale ou conventionnelle également dues à la salariée.

Au vu des bulletins de paie versés au dossier et conformément aux dispositions de l'article R.1234-1 du code du travail, il convient de fixer le salaire moyen de référence de Madame X à la somme de 3.832,44 euros bruts, calculée sur la base des 12 derniers mois entièrement travaillés plus favorable à la salariée.

Compte-tenu de la durée des relations contractuelles et de ses nécessaires implications sur la vie de la salariée, maintenue par l'employeur dans une situation d'insécurité professionnelle, ainsi que de la privation des avantages liés au statut de permanent découlant de cette situation, il convient de fixer cette indemnité à la somme de 8.000 euros.

Sur la demande de rappel de salaires pendant les périodes interstitielles des CDDU

En application des articles L.1221-1 du code du travail, la requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée ne porte que sur le terme du contrat et laisse inchangées les stipulations contractuelles relatives à la durée du travail. Dès lors, le salarié engagé par plusieurs contrats à durée déterminée et dont le contrat de travail est requalifié en un contrat à durée indéterminée ne peut prétendre à un rappel de salaire au titre des périodes non travaillées séparant chaque contrat que s'il a été contraint de se tenir à la disposition de l'employeur pendant ces périodes pour effectuer un travail.

En l'espèce, Madame X fait valoir qu'elle était contrainte de se tenir à la disposition permanente de la société défenderesse, qui était son seul employeur, compte tenu de la fréquence et de la durée de ses CDD ne lui permettant pas d'exercer d'autre activité salariée pendant ses périodes d'inter-contrats. Elle souligne également l'existence d'une clause figurant dans les conditions particulières de ses contrats de travail, lui faisant obligation de ne pas avoir une activité susceptible de porter préjudice à RADIO FRANCE et en particulier à aucun spectacle ou émission d'un autre organisme de Radiodiffusion sonore du secteur privé » et qui constituait en réalité selon elle une clause d'exclusivité.

La société défenderesse souligne toutefois à juste titre que cette clause s'inscrivait davantage dans un devoir de loyauté de la salariée vis-à-vis de RADIO FRANCE, ladite clause visant à faire en sorte que Madame X ne se mette pas en parallèle au service de radios concurrentes, ce qui ne l'empêchait pas d'exercer une autre activité professionnelle dans une entreprise du secteur de l'audiovisuel, à l'exception de la radio.

Le Conseil relève en outre que ces périodes intercalaires correspondaient aux interruptions estivales, comme l'indique d'ailleurs elle-même Madame X dans le tableau des périodes travaillées intégré dans ses écritures, et donc essentiellement à des périodes de congés. Il est en outre établi que durant ces périodes d'inter-contrats, la salariée était prise en charge par Pôle emploi, et donc supposée être disponible pour exercer un emploi.

Enfin, les principales émissions pour lesquelles Madame X a travaillé étaient programmées dans la durée, en fonction des saisons définies dans les grilles de programmes, de sorte qu'elle disposait de suffisamment de visibilité sur son emploi du temps pour pouvoir, le cas échéant, exercer une autre activité professionnelle lorsqu'elle n'était pas employée par la radio. Dans ces conditions, Madame X

ne peut valablement soutenir qu'elle se tenait en permanence à la disposition de la société RADIO FRANCE et sa demande de rappel de salaires sur la base d'un temps complet sera en conséquence rejetée.

Sur la rupture du contrat de travail

La relation de travail entre la société RADIO FRANCE et Madame X s'est achevée le 28 juin 2018 à la suite de l'expiration du dernier contrat à durée déterminée.

Compte tenu de la requalification du contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée, celle rupture, imputable à l'employeur qui a cessé de faire appel à Madame X, s'analyse en un licenciement.

Sur les conséquences de la rupture

En l'absence de respect par l'employeur des dispositions des articles L.1232-2 et suivants, le licenciement est nécessairement dépourvu de cause réelle et sérieuse et ouvre le droit pour la salariée aux indemnités de rupture, qui seront calculées sur la base d'un salaire mensuel de 3.832,44 euros, comme indiqué ci-dessus.

Il sera fait droit à la demande formée par Madame X au titre du préavis et il lui sera alloué à ce titre une indemnité compensatrice correspondant à trois mois de salaire, soit, compte-tenu du salaire de base retenu, la somme de 11.497,32 euros bruts, ainsi que les congés payés afférents, pour 1.149,73 euros bruts.

Il convient d'allouer à Madame X une indemnité de licenciement calculée conformément aux dispositions conventionnelles applicables et compte tenu de son ancienneté à compter du 29 juillet 2002, soit la somme de 54.612,27 euros.

Le licenciement étant dépourvu de cause réelle et sérieuse, il convient de faire application des dispositions de l'article L.1235-3 du code du travail, dans sa rédaction applicable au litige issue de la réforme opérée par l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017.

Madame X ayant pas formé de demande de réintégration, et bénéficiant par ailleurs de 15 années complètes d'ancienneté au moment du licenciement, elle peut prétendre à une indemnité comprise entre 3 et 13 mois de salaire, en fonction des préjudices démontrés.

La requérante indique n'avoir pas retrouvé d'emploi depuis qu'elle a quitté RADIO FRANCE et avoir dès lors été prise en charge par Pôle emploi et être arrivée en fin de droits depuis 2 ans. Elle ne justifie pas toutefois de ses recherches d'emploi, même si son âge (60 ans) au moment de son licenciement engendre une difficulté particulière pour son retour à l'emploi.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, il convient de condamner la société RADIO FRANCE à lui verser une somme de 35.000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Il est constant que la rupture résulte de la fin d'un contrat de travail à durée déterminée et il ne saurait donc être reproché à l'employeur une rupture brutale et vexatoire du contrat de travail, qui est arrivé à son terme. Il convient de signaler en outre que Madame X avait été alertée, par courrier du 27 avril 2018, sur le risque de ne pas être employée par la radio pour la saison 2018/2019. Elle disposait donc d'une possibilité d'anticiper la rupture de sa collaboration avec RADIO FRANCE.

La demande formée à ce titre par Madame X sera dès lors rejetée.

Sur les autres demandes

S'agissant des intérêts légaux, il convient de rappeler que conformément à l'article 1231-6 du code civil et à l'article R.1452-5 du code du travail, les condamnations au paiement de créances salariales portent intérêts au taux légal à compter de la convocation du défendeur devant le bureau de conciliation.

Conformément à l'article 1231-7 du code civil, les condamnations au paiement des diverses indemnités portent intérêts au taux légal à compter du jugement.

Il convient d'ordonner à la société RADIO FRANCE de remettre à Madame X un bulletin de paie récapitulatif et les documents de fin de contrat (attestation destinée à Pôle emploi, certificat de travail et solde de tout compte) conformes à la présente décision, sans qu'une astreinte apparaisse nécessaire.

La société RADIO FRANCE, qui succombe à l'instance, supportera la charge des dépens et sera condamnée à payer à Madame X une somme de 2.000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Compte-tenu de la teneur de la présente décision, elle ne pourra qu'être déboutée de sa demande à ce titre.

Il convient de rappeler que l'exécution provisoire est de droit en application de l'article R 1454 28 du code du travail s'agissant du paiement des sommes au titre des rémunérations dans la limite de neuf mois de salaire.

L'ancienneté de l'affaire justifie de l'ordonner pour le surplus sur le fondement de l'article 515 du code de procédure civile, Il convient toutefois de rappeler à la requérante que les sommes versées ne lui seront acquises que lorsque la présente décision sera devenue définitive.

PAR CES MOTIFS :

Le Conseil, présidé par le Juge départiteur statuant seul en l'absence de conseiller en application de l'article R.1454-31 du code du travail, publiquement, par jugement contradictoire et en premier ressort, par mise à disposition au greffe les parties ayant été avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

Rejette la prescription soulevée par la défenderesse :

Ordonne la requalification des contrats à durée déterminée d'usage en contrat à durée indéterminée à compter du 29 juillet 2002;

Fixe le salaire moyen de référence à la somme de 3.832,44 euros bruts :

Condamne la société RADIO FRANCE à payer à Madame X les sommes suivantes :

- 8.000 euros à titre d'indemnité de requalification
- 11.497,32 euros bruts à titre d'indemnité compensatrice de préavis
- 1.149,73 euros bruts au titre des congés payés afférents
- 54.612,27 euros à titre d'indemnité de licenciement conventionnelle
- 35.000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Ordonne la remise par la société RADIO FRANCE à Madame X d'un bulletin de paie récapitulatif et des documents de fin de contrat conformes à la présente décision:

Rappelle que les intérêts au taux légal commencent à courir à compter du jour du prononcé du présent jugement s'agissant des demandes à caractère indemnitaires et à compter de la date de réception de la convocation devant le bureau de conciliation s'agissant des demandes à caractère salarial;

Condamne la société RADIO FRANCE aux dépens:

Condamne la société RADIO FRANCE à payer à Madame X une somme de 2.000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile:

Déboute les parties de leurs demandes autres, plus amples ou contraires :

Rappelle que l'exécution provisoire est de droit en application de l'article R 1454-28 du code du travail s'agissant du paiement des sommes au titre des rémunérations dans la limite de neuf mois de salaire:

L'ordonne pour le surplus, sur le fondement de l'article 515 du code de procédure civile.
