



# Condamnation d'une Chaîne de Télévision pour licenciement sans cause, d'un Chef Monteur intermittent

Actualité législative publié le 10/07/2016, vu 2925 fois, Auteur : [CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille](#)

**Par arrêt du 5 juillet 2016, la Cour d'Appel de Versailles a condamné la société METROPOLE TELEVISION à payer à M. X les sommes suivantes : - 7 652 € brut à titre d'indemnité de préavis et 765 € brut au titre des congés payés afférents, - 25 725 € brut d'indemnité conventionnelle de licenciement, - 13 162 € brut à titre de rappels de prime de fin d'année, ces sommes portant intérêts au taux légal à compter du 30 janvier 2015, - 6 000 € net à titre d'indemnité de requalification, - 50 000 € net à titre d'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse, ces sommes portant intérêts au taux légal à compter du présent arrêt ; - 4.000 euros au titre de l'article 700 du CPC.**

**Maître Frédéric CHHUM est l'avocat du chef monteur, intermittent du spectacle**

## 1) FAITS ET PROCÉDURE

M. X a été engagé par les sociétés METROPOLE TELEVISION (société mère), METROPOLE PRODUCTION, et SEDITV, faisant toutes trois partie du groupe M6, en qualité de monteur à compter du 20 juin 1994, puis chef monteur à compter du 5 octobre 1995, dans le cadre de multiples contrats à durée déterminée (CDD) successifs.

Il était chargé au sein du service Auto promotion du groupe de réaliser des bandes-annonces et de mettre en place des "habillages" de l'auto promotion de M6.

Début 2014, au cours d'une réunion avec des représentants des intermittents du service Auto promotion, le directeur des ressources humaines de la société METROPOLE TELEVISION, M. Christophe F. , annonçait une restructuration de ce service et l'intégration d'une partie du personnel comme salariés en contrat à durée indéterminée.

Par lettre recommandée du 8 mai 2014, M. X se portait candidat pour un contrat à durée indéterminée à temps plein.

Par lettre du 21 mai 2014, M. Christophe F. lui répondait qu'il étudiait sa candidature.

Par courriel du 10 septembre 2014, M. X relançait ce dernier, lui précisant que ses heures de travail étaient désormais limitées, puisqu'il ne travaillait plus que 5 jours par mois.

Par lettre recommandée du 30 septembre 2014, Mme P., directrice adjointe des ressources humaines de la société METROPOLE TELEVISION lui confirmait que le projet d'intégration était en cours de réflexion.

Ne voyant pas de changement dans sa situation, M. X saisissait le Conseil de Prud'hommes de NANTERRE le 28 janvier 2015, aux fins de voir requalifier les CDD d'usage en contrats à durée indéterminée (CDI) à temps plein, et obtenir des dommages et intérêts pour harcèlement moral.

Par lettre du 6 mars 2015, la société METROPOLE TELEVISION lui notifiait la fin de sa collaboration avec les sociétés du groupe M6, lui annonçant que sa dernière prestation était prévue le 7 avril 2015.

En réalité, M. X ne s'est pas présenté pour cette dernière journée, son dernier jour de travail étant le 20 février 2015.

Par jugement du 17 juillet 2015, dont M. X a interjeté appel, le Conseil l'a débouté de ses demandes principales, condamnant la société METROPOLE TELEVISION à seulement lui payer la somme 18 812 € à titre d'indemnité de fin de collaboration, tout en mettant les dépens à la charge de M. X.

## **2) Arrêt de la Cour d'Appel de Versailles du 5 juillet 2016**

### **2.1) Sur la demande de solidarité entre les sociétés METROPOLE TELEVISION et ses filiales METROPOLE PRODUCTIONS et SEDITV au titre du co-emploi**

(...)

Une société faisant partie d'un groupe ne peut être considérée comme un coemployeur à l'égard des salariés employés par une autre société du groupe, que s'il existe entre elles, au-delà de la communauté d'intérêts financiers et économiques existant nécessairement entre les sociétés appartenant à un même groupe, une confusion d'intérêts, d'activité et de direction, se manifestant notamment par une immixtion de la société mère dans la gestion économique et sociale des filiales.

En l'espèce, il n'est pas contestable, au vu des extraits Kbis produits, que la société METROPOLE PRODUCTIONS est une filiale de la société anonyme METROPOLE TELEVISION qui détient entre 97,96 % de son capital, étant précisé que la société METROPOLE PRODUCTIONS fait partie du pôle production de films et programmes télévisés, tandis que la société METROPOLE TELEVISION édite notamment la chaîne M6.

Outre que le siège social des sociétés se situe à la même adresse (89 avenue Charles de Gaulle à NEUILLY SUR SEINE), les activités de ces sociétés sont similaires ou/et complémentaires.

Au-delà de la communauté d'intérêts financiers et économiques, résultant de leur appartenance au groupe M6, il existe également des liens en termes de direction, de gestion des ressources humaines et d'organisation d'activités.

En effet, au niveau de la direction, Monsieur Thomas V., Vice- Président du Directoire, en charge des antennes et des contenus des émissions du groupe M6, était également, à la date de saisine du Conseil, Vice- Président du directoire de la société METROPOLE TELEVISION et Président du conseil d'administration de la société METROPOLE PRODUCTION.

Ces éléments montrent une inter-activité au quotidien entre les sociétés METROPOLE TELEVISION et METROPOLE PRODUCTION, puisqu'elles emploient les mêmes salariés, qui sont connus par les services de chacune des sociétés, comme cela ressort des arrêts déjà rendus pour d'autres salariés par la présente chambre de la Cour le 5 mai 2015, arrêts produits par l'appelant.

Le planning du service auto promotion de février et mars 2015 montrent que pour les 5 chaînes de télévision ( M6GEN M6TV TEVA W9 et PARIS PREMIERE) produites et diffusées par le groupe M6, sont employés 8 chefs- monteurs sur le même créneau horaire de 10 à 18h.

La présentation des bulletins de salaires délivrés par les sociétés METROPOLE TELEVISION et METROPOLE PRODUCTION est la même, ce qui induit nécessairement un lien étroit entre les services de paie de ces sociétés.

Enfin, la rupture de la collaboration a été notifiée à M. X par le directeur des ressources humaines de la société mère METROPOLE TELEVISION, dans les termes suivants : "nous vous confirmons que nous souhaitons mettre un terme à votre collaboration avec la société METROPOLE TELEVISION, ainsi qu'avec toutes les sociétés du groupe M6", ce qui montre que la gestion du personnel de toutes les sociétés et la restructuration du service Auto promotion, sont décidées par la société mère METROPOLE TELEVISION, avec une coordination étroite entre la société METROPOLE TELEVISION et ses filiales, dont la société METROPOLE PRODUCTION.

Au vu de ces éléments faisant apparaître des liens étroits entre les 2 sociétés du groupe M6, en termes d'activités, de direction, d'organisation de la production et de gestion du personnel, M. X met valablement en cause en tant que coemployeurs la société mère METROPOLE TELEVISION et sa filiale la société METROPOLE PRODUCTION, pour la seule période de mars et avril 2011, contrats litigieux souscrits entre lui et chacune des 2 sociétés.

En conséquence, la société METROPOLE PRODUCTION n'ayant employé M. X que de manière ponctuelle (environ 1 mois en 2011), et la société METROPOLE TELEVISION ayant employé et organisé les modalités de travail de M. X sur toute la période contractuelle, il n'y a pas lieu de prononcer de condamnation solidaire de la société METROPOLE PRODUCTION avec la société METROPOLE TELEVISION pour l'ensemble des demandes en paiement.

## **2.2) Sur la requalification des contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée**

En application des articles L. 1242- 1, L. 1242- 2 et L. 1242- 12 du code du travail, un contrat de travail à durée déterminée, qui ne peut avoir pour effet ou pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas déterminés par la loi, et doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif, à défaut de quoi il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

La possibilité de conclure des contrats à durée déterminés d'usage est certes prévue et encadrée par la convention collective de la production audiovisuelle et l'accord national de branche de la télédiffusion et de la production audiovisuelle en date du 22 décembre 2006 (et étendu par arrêté du 5 juin 2007), dont relève l'ensemble des sociétés du groupe M6, mais il appartient au juge de contrôler le motif par nature temporaire des contrats, qui doit être apprécié concrètement.

Seuls 6 contrats délivrés par la société METROPOLE PRODUCTION, entre le 7 mars et 30 avril 2011, sont produits et mentionnent un motif précis, à savoir l'émission "zone interdite", ce qui ne permet pas de requalifier ces 6 contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée.

En revanche, au vu des contrats et bulletins de salaires produits par M. X, ce dernier a essentiellement travaillé pour la société METROPOLE TELEVISION, du 20 juin 1994 au 7 avril 2015, aucun des contrats ne mentionnant le motif du recours au CDD, mais seulement le type de travail (habillage et bandes annonces) et le service (auto promotion).

M. X a donc été employé par la société METROPOLE TELEVISION sur la base d'un temps partiel (au vu du nombre des heures travaillées sur les bulletins de salaire) pendant 20 ans comme monteur puis chef- monteur pour le service auto promotion des sociétés du groupe M6, en effectuant le montage des bandes annonces et génériques des films, séries télévisées et de nombreuses émissions, ainsi que le graphisme vidéo et l'habillage des chaînes (travail technique et parfois artistique de sélection et d'assemblages d'images et de sons, qui notamment permet en bas de l'écran de faire des annonces sur l'émission en cours mais aussi d'annoncer d'autres programmes).

En raison du nombre de films, séries télévisées et diverses émissions, régulièrement émis et diffusés par les sociétés du groupe M6, la nature de l'emploi de M. X était absolument nécessaire pour toutes les émissions et programmes nombreux de ces sociétés, ce qui explique qu'il soit régulièrement fait appel chaque jour à plusieurs chefs- monteurs dont lui- même, les émissions et programmes étant diffusés en continu sur plusieurs chaînes de télévision, notamment TEVA, W9, M6, et développant de plus en plus d'émissions.

La circonstance de la collaboration discontinue, invoquée par les sociétés intimées, selon laquelle M. X ne travaillait jamais les mêmes jours de la semaine, ni le même nombre de jours par an, avec des périodes courtes de travail et des périodes plus longues d'interruption, importe peu, puisqu'en employant régulièrement plusieurs chef- monteurs, et en dispersant les interventions de chacun entre plusieurs émissions et jours, la société METROPOLE TELEVISION faisait en sorte de conclure de nombreux CDD au lieu d'un ou plusieurs contrats à durée indéterminée à temps partiel ou temps plein.

Le planning du service auto promotion de février et mars 2015 montrent que

pour les 5 chaînes de télévision ( M6GEN M6TV TEVA W9 et PARIS PREMIERE) produites et diffusées par le groupe M6, sont employés le même jour 8 chefs monteurs sur le même créneau horaire de 10 à 18h, ce qui montre le besoin constant et important de chef- monteur.

Au vu de ces éléments établissant que l'emploi de M. X correspondait à un emploi lié à l'activité normale et permanente de la société METROPOLE TELEVISION, il y a lieu de requalifier, à compter du 20 juin 1994 et jusqu'au 6 mars 2015, cette relation contractuelle en contrat à durée indéterminée à temps partiel.

Une indemnité de requalification d'un montant limité à 6 000 € net lui sera allouée, au regard de la perception d'une indemnité conventionnelle de fin de collaboration (de 6846 € brut), destinée à indemniser les intermittents ayant été employé en CDD sur de longues périodes.

Pour calculer la moyenne du temps de travail, la moyenne des 12 derniers mois de travail ne peut être retenue (soit 1217 € brut par mois comme le soutiennent les sociétés), car elle ne reflète pas le temps de travail moyen pendant toute la collaboration, les sociétés ayant progressivement confié moins de travail à M. X les 12 derniers mois.

Entre 2003 et 2013, M. X a souvent travaillé plus de 100 jours par an, au vu du tableau récapitulatif contenu dans ses conclusions, de sorte que la chute du nombre de ses jours de travail à 61 en 2014 et se poursuivant début 2015 conduit la Cour à écarter les années 2014 et 2015 comme référence pour le calcul du salaire moyen.

Il sera donc pris pour référence l'année 2013, comme le demande M. X et selon des calculs auxquels la Cour adhère, ce qui donne un salaire moyen mensuel de 2 550,83 € brut.

### **2.3 ) Sur la rupture contractuelle conduisant à la nullité du licenciement ou au licenciement sans cause réelle et sérieuse**

Le salarié prétend que la rupture des relations contractuelles constituerait une mesure de rétorsion suite à sa saisine du Conseil de Prud'hommes intervenue le 28 janvier 2015.

La société METROPOLE TELEVISION indique que postérieurement à cette saisine elle a proposé du travail à M. X et que ce n'est que le 6 mars qu'elle a décidé de cesser leur collaboration; elle ajoute que sa décision de limiter le recours aux intermittents comme M. X avait été prise dès le mois de mai 2014.

Au vu de cette chronologie, la volonté de la société METROPOLE TELEVISION de sanctionner M. X n'apparaît pas établie, le contexte de restructuration étant bien antérieur à la saisine du Conseil.

M. X sera donc débouté de sa demande de nullité et de réintégration.

Par lettre du 6 mars 2015, la société METROPOLE TELEVISION a annoncé à M. X la rupture des relations contractuelles sans énoncer aucun motif, alors que ces relations contractuelles ont été requalifiées en un contrat à durée indéterminée, de sorte que cette rupture emporte les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, et ce à compter du 6 mars 2015, ce qui ouvre droit, sur la base d'un salaire moyen mensuel de 2 550,83 € brut aux indemnités suivantes :

\* 13 162 € brut à titre de rappel de prime de fin d'année, du 28 janvier 2010 au 6 mars 2015,

\* 7 652 € brut à titre d'indemnité de préavis et 765 € brut au titre des congés payés afférents,

\* 25 725 € brut à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement, selon les calculs de M. X, sans qu'il y ait lieu de déduire l'indemnité de formation, l'employeur ne pouvant se prévaloir de son erreur,

\* 50 000 € net à titre d'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse, au vu de l'ancienneté de M. X, de son âge (50 ans), de son salaire et de sa situation financière difficile depuis la perte de son emploi.

L'ensemble des sommes allouées à M. X sera mis à la charge de la seule société METROPOLE TELEVISION comme indiqué plus haut.

Les indemnités à caractère salarial porteront intérêts au taux légal à compter de l'accusé de réception par la société METROPOLE TELEVISION de sa lettre de convocation en bureau de jugement, soit le 30 janvier 2015.

Comme le soulèvent à raison les sociétés intimées, l'indemnité de fin de collaboration de longue durée n'est due que pour les salariés en CDD d'usage dont la collaboration dépasse 2 ans.

A ce titre la société METROPOLE TELEVISION a déjà versé à M. X la somme de 6846 € brut, de sorte que ce dernier ne peut en réclamer le complément, du fait de la requalification de ses CDD en CDI, lui donnant droit à la fois à une indemnité de requalification et à des indemnités de rupture. En revanche, la somme déjà perçue ne donnera pas lieu à répétition, la société METROPOLE TELEVISION ne pouvant se prévaloir de son erreur.

Le Conseil sera donc infirmé, en ce qu'il a ordonné à la société METROPOLE de verser la somme de 18 812 € à titre d'indemnité de fin de collaboration, seule la somme de 6846 € brut restant acquise à M. X.

**Frédéric CHHUM**, Avocat à la Cour (Paris et Nantes)

. **Paris** : 4 rue Bayard 75008 Paris - Tel: 01 42 56 03 00 ou 01 42 89 24 48

. **Nantes** : 41, Quai de la Fosse 44000 Nantes - Tel: 02 28 44 26 44

e-mail : [chhum@chhum-avocats.com](mailto:chhum@chhum-avocats.com)

Blog : [www.chhum-avocats.fr](http://www.chhum-avocats.fr)

<http://twitter.com/#!/fchhum>