



Intermittents du spectacle : requalification des CDDU en CDI et licenciement sans cause d'un Directeur de production de BO Travail ! (CA Paris 18 février 2021)

Commentaire d'arrêt publié le 12/09/2021, vu 3287 fois, Auteur : [CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille](#)

Dans cet arrêt du 18 février 2021 (n° RG 17/02712), la Cour d'appel de Paris requalifie la relation de travail d'un Directeur de production avec la société BO TRAVAIL ! en CDI.

La Cour d'appel de Paris a relevé que le Directeur de production « a été employé en qualité de directeur post-production ou de directeur de production de façon régulière entre le 26 novembre 2006 et le 31 août 2012, à hauteur d'environ 660 jours de travail sur cette période, entrecoupés de périodes intercalaires ».

Elle relève en outre que « son travail consistait à organiser et mettre en place des émissions de télévision diffusées chaque semaine depuis le recrutement des salariés intermittents participant à l'émission, jusqu'à la gestion des budgets en passant par l'administration du tournage (...) l'ensemble des contrats en cause avait bien pour objet de pourvoir durablement un poste lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise et la société BO TRAVAIL ! ».

En revanche, le jugement de départage du conseil de prud'hommes de Paris est infirmé par la Cour d'appel sur le rappel de salaire pour les périodes intercalaires.

Faits et procédure

Entre le 29 novembre 2006 et le 31 août 2012, M. Y a été employé par la SAS BO TRAVAIL ! en qualité de Directeur de Post-production ou de Directeur de Production, statut cadre par de nombreux contrats à durée déterminée d'usage lesquels se sont succédés, entrecoupés de périodes intercalaires.

A compter du 1^{er} septembre 2012, les relations de travail se sont poursuivies en contrat à durée indéterminée sans régularisation d'un contrat écrit, M. Y occupant l'emploi de Directeur de Producteur moyennant une rémunération mensuelle brute de 5.098,38 euros dans le dernier état de la relation contractuelle pour une durée de travail 151.67 heures.

Par courrier recommandé daté du 13 mai 2013, lui notifiant sa mise à pied conservatoire M. Y a été convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement fixé au 22 mai 2013, puis s'est vu notifier son licenciement pour faute grave par courrier adressé sous la même forme le 27 mai 2013.

La société emploie au moins 11 salariés et applique la Convention collective de la production audiovisuelle du 13 décembre 2006.

Contestant son licenciement et estimant ne pas être rempli de ses droits, M. Y a saisi le Conseil de prud'hommes de Paris le 4 septembre 2013 afin d'obtenir la requalification de ses contrats à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée et la condamnation de son employeur à lui verser diverses sommes au titre de l'exécution et de la rupture du contrat de travail.

Après que la formation de départage du Conseil de prud'hommes de Paris ait donné gain de cause à M. Y, la SAS BO TRAVAIL ! a interjeté appel le 16 février 2017.

Par arrêt contradictoire du 18 février 2021, la Cour d'appel de Paris :

- Confirme le jugement sauf sur les montants de l'indemnité de requalification, l'indemnité compensatrice de préavis et de l'indemnité compensatrice de congés payés sur préavis, de l'indemnité conventionnelle de licenciement, de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et en ce qu'il a condamné la société BO TRAVAIL ! à payer à M. Y une indemnité pour travail dissimulé, des rappels de salaire pour la période du 4 septembre 2008 au 31 août 2012 et une indemnité compensatrice de congés payés sur rappel de salaire ;

- Statuant à nouveau des chefs infirmés et y ajoutant :

- Rejette les fins de non-recevoir tirés de la prescription soulevées par la société BO TRAVAIL ! ;

- Condamne la société BO TRAVAIL ! à payer à M. Y les sommes de :

- o 6.500 euros à titre d'indemnité de requalification ;

- o 15.295,14 euros bruts à titre d'indemnité compensatrice de préavis outre 1.529,51 euros à titre d'indemnité compensatrice de congés payés sur préavis ;

- o 7.952,28 euros bruts à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement ;

- o 50.000 euros net à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

- Dit que les intérêts au taux légal portant sur les condamnations de nature salariales sont dus à compter du 10 septembre 2013 et que les intérêts au taux légal portant sur les condamnations de nature indemnitaire sont dus à compter de la décision qui les prononce ;

- Ordonne à la société BO TRAVAIL ! de remettre à M. Y une attestation pour pôle emploi, un certificat de travail et un bulletin de paie récapitulatif conformes à la présente décision ;

- Déboute M. Y du surplus de ses demandes ;

- Condamne la société BO TRAVAIL ! à payer à M. Y la somme de 3.000 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile ;

- Condamne la société BO TRAVAIL ! aux dépens.

Au total, le Directeur de production obtient la somme de 84.276,93 euros.

1) Sur la prescription : le délai de prescription d'une action en requalification d'un CDD en CDI fondée sur le motif du recours au CDD énoncé au contrat a pour point de départ le terme du contrat ou, en cas de succession de CDD, le terme du dernier contrat

Dans son arrêt du 18 février 2021 (n° RG 17/02712), la Cour d'appel de Paris relève que la société BO TRAVAIL ! soulève la prescription des demandes relatives à la requalification des contrats de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée à compter du 29 novembre 2006 en faisant valoir que l'article L. 1471-1 du Code du travail dans sa rédaction issue de la loi 2013-504 du 14 juin 2013 a ramené à 2 ans le délai de prescription de toute action en justice portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail de sorte que la demande présentée par M. Y le 4 septembre 2013 est prescrite pour tous les contrats de travail à durée déterminée d'usage antérieurs au 4 septembre 2008.

M. Y conclut au rejet de la fin de non-recevoir soulevée.

Les juges d'appel rappellent que selon l'article L. 1471-3 du Code du travail, dans sa version en vigueur du 17 juin 2013 au 24 septembre 2017 applicable au litige, toute action portant sur l'exécution du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour ou? celui qui l'exerce a connu ou aurait du? connaître les faits lui permettant d'exercer son droit.

En application de l'article L. 1245-1 du Code du travail, par l'effet de la requalification des contrats a? durée déterminée, le salarié? est réputé avoir occupé un emploi a? durée indéterminée depuis le jour de son engagement par un contrat a? durée déterminée irrégulier.

Il en résulte que le délai de prescription d'une action en requalification d'un contrat a? durée déterminée en contrat a? durée indéterminée fondée sur le motif du recours au contrat a? durée déterminée énoncé au contrat a pour point de départ le terme du contrat ou, en cas de succession de contrats a? durée déterminée, le terme du dernier contrat, soit en l'espèce, le 31 août 2012 et 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.

La fin de non-recevoir soulevée est rejetée.

2) Sur l'irrecevabilité de la demande d'indemnité pour travail dissimulé : application de la règle de l'unicité d'instance

La Cour d'appel relève que la société BO TRAVAIL ! soulève la prescription de la demande en faisant valoir que M. Y ne l'a présentée que le 28 novembre 2016, soit plus de deux ans après avoir introduit son instance initiale de sorte que le délai de prescription de deux ans prévu par l'article L. 1471-1 du Code du travail précité est acquis.

La Cour rejette la demande, rappelant que la procédure devant le Conseil de prud'hommes initiée en septembre 2013 était orale de sorte que la règle de l'unicité de l'instance trouvait application et que si en principe la prescription ne s'étend pas d'une action sur l'autre, il en est autrement lorsque les deux actions présentées au cours de la même instance concernent le même contrat de travail.

La fin de non-recevoir tirée de la prescription est rejetée.

Sur l'application de cette règle, retrouvez notre article Prud'hommes et unicité d'instance : quelles règles avant et après le 1^{er} août 2016 (<https://www.village-justice.com/articles/prud-hommes-unicite-instance-quelles-regles-avant-apres-1er-aout-2016,36230.html>).

3) Sur la demande de requalification des contrats de travail à durée déterminée d'usage en contrat à durée indéterminée à compter du 29 novembre 2006 : l'ensemble des contrats avait pour objet de pourvoir durablement un poste lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise

La Cour d'appel relève que M. Y sollicite la requalification de la relation de travail en contrat de travail à durée indéterminée, motifs pris de :

- L'absence de contrat de travail à durée déterminée écrit,
- Du non-respect du formalisme du contrat de travail à durée déterminée d'usage prévu par l'article V 2.2 de la Convention collective nationale,
- Du non-respect des dispositions légales prévues par les articles L. 1242-1 et L. 1242-2 du Code du travail.

La société BO TRAVAIL ! s'oppose à la demande en faisant valoir que :

- Tous les contrats de travail à durée déterminée d'usage ont fait l'objet d'un écrit et M. Y ne peut valablement se prévaloir d'une absence de contrat écrit pour les périodes interstitielles où il soutient avoir travaillé pour prétendre à la requalification sollicitée,
- Le non-respect des dispositions conventionnelles n'est pas établi et ne serait pas de nature à entraîner la requalification en contrat de travail à durée indéterminée,
- Les conditions de fond quant au recours au contrat de travail à durée déterminée d'usage ont été respectées.

Sur ce dernier point, la Cour rappelle que s'il résulte de la combinaison des articles L. 1242-1, L. 1242-2, L. 1245-1 et D. 1242-1 du Code du travail, que 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 œuvre par la directive n° 1999/70/CE 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 ces contrats est justifié par des raisons objectives qui s'entendent de l'existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi ; qu'ainsi, la détermination par accord collectif de la liste précise 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 ces raisons objectives.

En l'espèce, la Cour d'appel affirme qu'il est constant que la société BO TRAVAIL ! a une activité dans le secteur de l'audiovisuel qui relève des dispositions des articles L. 1242-2 et D. 1242-1 mentionnés ci-dessus et que l'accord national professionnel interbranche du 12 octobre 1998 ayant fait l'objet d'un arrêté ministériel d'extension du 15 janvier 1999 permet le recours aux contrats à durée déterminée d'usage pour les fonctions de directeur de production exercées par M. Y.

Par ailleurs, il ressort des pièces versées aux débats et notamment des dizaines de contrats à durée déterminée d'usage conclus entre les parties et des fiches de paie que M. Y a été employé

en qualité de directeur post-production ou de directeur de production de façon régulière entre le 26 novembre 2006 et le 31 août 2012, a? hauteur d'environ 660 jours de travail sur cette période, entrecoupés de périodes intercalaires ;

Que son travail consistait a? organiser et mettre en place des émissions de télévision diffusées chaque semaine depuis le recrutement des salariés intermittents participant a? l'émission, jusqu'a? la gestion des budgets en passant par l'administration du tournage.

Selon la Cour, il n'est pas établi ni même allégué que le salarié est intervenu pour une émission particulière puisque non seulement il a travaillé sur la production de l'émission Échappées Belles diffusée sur France 5 mais aussi sur les émissions Les routes mythiques, Le grand treck, Faut pas rêver ou encore Tellement vrai notamment, peu important que ce soit de manière plus ponctuelle.

Par ailleurs, a? compter du 1^{er} septembre 2012, l'emploi de directeur de production a été pourvu dans le cadre d'un contrat a? durée indéterminée.

Enfin il ressort de la fiche de contact de la société BO TRAVAIL ! Et de la fiche LinkedIn de la salariée concernée que depuis le départ de M. Y, l'emploi de directeur de production chez BO TRAVAIL ! a toujours été pourvu.

Dans ces conditions, la Cour considère que l'ensemble des contrats en cause avait bien pour objet de pourvoir durablement un poste lié a? l'activité normale et permanente de l'entreprise et la société BO TRAVAIL ! qui ne peut valablement se prévaloir de la précarité des conventions de production la liant a? la société France 5 pour la production du magazine Échappées belles, alors que celles-ci se succèdent régulièrement depuis novembre 2006 pour environ une trentaine d'émissions par an ne justifie pas de l'existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi en cause.

En conséquence, M. Y est fondé a? demander la requalification de sa relation de travail en contrat a? durée indéterminée a? compter du 29 novembre 2006, date de son premier engagement par le biais d'un contrat irrégulier et la Cour confirme le jugement sur ce point.

En application de l'article L. 1245-2 du Code du travail, M. Y est fondé a? percevoir une indemnité de requalification ne pouvant être inférieure a? un mois de salaire.

Il lui est alloué une somme de 6.500 euros a? ce titre et le jugement est infirmé de ce chef.

A ce titre, pour d'autres exemples de requalification de CDD en CDI, vous pouvez lire ou relire nos articles Requalification en CDI et licenciement sans cause d'une présentatrice de télévision (<https://www.village-justice.com/articles/journaliste-pigiste-requalification-cdi-licenciement-sans-cause-une,37772.html>) et CDD : Requalification en CDI et licenciement sans cause d'un chef de casernement (<https://www.village-justice.com/articles/cdd-requalification-cdi-licenciement-sans-cause-chef-casernement-paris-sept,36747.html>).

4) Sur la demande de rappel de salaire pendant les périodes intercalaires interstitielles : le salarié ne rapporte pas la preuve qu'il se tenait à la disposition de la société

La Cour relève que M. Y sollicite un rappel de salaire a? hauteur de la somme de 108.532,50 euros brut correspondant a? 290 jours soit 2 170 heures 39 minutes de travail accomplies selon lui entre le 19 septembre 2006 et le 28 août 2012 sans en avoir été rémunéré et l'infirmité du jugement qui n'a que partiellement fait droit a? sa demande.

La société BO TRAVAIL ! conclut au débouté.

La Cour rappelle que la requalification d'un contrat de travail a? durée déterminée en contrat de travail a? durée indéterminée ne porte que sur le terme du contrat et laisse inchangées les stipulations contractuelles relatives a? la durée du travail.

S'agissant d'une demande portant sur des journées comprises dans les périodes intercalaires entre deux contrats de travail a? durée déterminée, il appartient a? M. Y de démontrer qu'il se maintenait a? la disposition de la société BO TRAVAIL ! ces jours la?, et il ne peut valablement invoquer l'application de l'article L. 3171-4 du Code du travail au titre des heures supplémentaires prétendument accomplies puisque sa demande se situe en dehors du cadre contractuel des contrats de travail a? durée déterminée requalifiés.

M. Y verse aux débats des mails dont au moins un a été reçu ou adressé pour chacune des journées concernées dont la Cour considère qu'ils ne suffisent pas a? établir qu'il se maintenait a? la disposition de l'entreprise BO TRAVAIL ! .

En effet, il s'agit la plupart du temps d'échanges brefs concernant des transferts de pièces, calages de rendez-vous, rappels d'heures de réunion, transmissions de notes de frais notamment.

Il en est ainsi, pour exemple, pour la journée du 5 novembre 2008 que M. Y comptabilise comme journée de travail parce qu'il a reçu un mail en copie a? 16 h 50 émanant de M. B et un autre mail d'un certain M. C a? 23h30 lui envoyant son CV et le lien vers son site.

Il en est de même, toujours a? titre d'exemple, pour la journée du 13 janvier 2010 ou? M. Y reçoit un mail a? 16h48 l'informant de la nécessité de supprimer des enregistrements relatifs a? un catalogue, demande qu'il a répercutée le même jour a? 17h15, ou encore le 26 mai 2010 quand il demande des cassettes et qu'on lui répond qu'elles sont a? disposition, ou le 5 avril 2011 quand il reçoit les coordonnées d'une certaine Madame D.

De plus, nombre de ces mails n'établissent pas une activité faite pour le compte de la société BO TRAVAIL ! et concernent des productions de la société production 2F comme la route de Simbad, la route des incas ou d'autres productions comme le soutient la société BO TRAVAIL ! sans être contredite par M. Y.

Par ailleurs, M. Y verse aux débats des attestations de collaborateurs de la société BO TRAVAIL ! indiquant l'avoir vu dans les locaux "quel que soit le jour de la semaine" (S) ou qu'il "travaillait a? temps plein" (W, Q) et "a exerce? la profession de directeur de production 5 jours par semaine"(E).

Mais a? cet égard, l'employeur fait valoir avec justesse que certains d'entre eux travaillaient comme intermittents et n'étaient donc pas présents chaque jour, que le cachet représentait huit heures de travail et que l'attestation de M. S concerne une période ou? M. Y travaillait en contrat de travail a? durée indéterminée.

En outre, la Cour relève que l'attestation de Mme E selon laquelle M. Y a été employé a? temps plein depuis son arrivée dans la société en novembre 2006 est en contradiction avec les propres affirmations du salarié? qui de janvier a? novembre 2008 ne soutient en aucune façon qu'il se tenait de façon permanente a? disposition de la société BO TRAVAIL ! et ne revendique aucun rappel de salaire pour les périodes interstitielles.

Enfin, M. Y verse aux débats des feuilles de route faisant apparaître sa fonction de directeur de production et des journées de tournage correspondant à des périodes où il n'a pas été rémunéré mais la Cour observe qu'il ne revendique pas des journées travaillées sur l'ensemble des jours de tournages.

En effet par exemple, pour le tournage du 16 au 21 septembre 2008 pour le magazine Échappées belles, il ne revendique rien et ne soutient pas être resté à disposition de la société les 16 et 17 septembre ni les 20 et 21 et aucun élément communiqué n'établit qu'il a travaillé la journée du 19 même si une réunion était prévue ce jour-là.

La Cour en conclut donc que le planning des journées de tournage ne suffit pas non plus à établir qu'il travaillait ou se tenait à la disposition de l'employeur ces jours-là.

En définitive, la Cour considère que M. Y ne rapporte pas la preuve qu'il se tenait à la disposition de la société BO TRAVAIL ! pendant les périodes interstitielles ni qu'il a travaillé de façon effective durant les journées revendiquées de sorte que sa demande de rappel de salaire est rejetée et le jugement infirmé en ce qu'il a fait droit partiellement à sa demande.

De ce fait, la demande présentée au titre de l'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé est rejetée et le jugement confirmé en ce qu'il a débouté M. Y de ce chef de demande.

5) Sur la rupture du contrat de travail : sur le bien-fondé du licenciement

Les juges d'appel rappellent que la lettre de licenciement fixant les limites du litige est motivée dans les termes suivants :

« (...) en qualité de directeur des productions de la société, vous êtes responsable de l'organisation des productions et de leur bonne marche.

Vous êtes par ailleurs le référent des réalisateurs et des intermittents sur le plan technique et administratif.

Voici une liste des fautes professionnelles que nous vous reprochons :

MASTODONTES, L'ENIGME DES TITANS DE L'ÂGE DE GLACE :

Budget : 370.945 euros

- *Le vendredi 26 avril, la réalisatrice du film « Mastodontes » finissait avec son monteur une première session de montage de 4 semaines. Elle vous demandait, comme il se doit, un disque dur pour sauvegarder ce film. Vous avez refusé de lui en donner un et refusait de mettre à sa disposition le budget nécessaire à son achat (alors qu'elle proposait d'aller en acheter elle-même et pour un coût approximatif de 400 euros), lui certifiant que le disque dur de la station louée, resterait dans les locaux de BO TRAVAIL ! ;*

- *Le lundi 29 avril, notre prestataire récupérait la station de montage avec le disque à l'intérieur et le film non terminé et confidentiel dedans. Le film est donc sorti des locaux de BO TRAVAIL sans sauvegarde ;*

- Le jeudi 2 mai 2013, la direction de BO TRAVAIL !, sur demande de la réalisatrice, a appelé ce prestataire et a appris que le disque loué a été endommagé et qu'une procédure technique était en cours pour récupérer les données. Ce prestataire vous avait informé de cet état et vous n'avez pas retransmis l'information ;

- Le vendredi 3 mai 2013, ce prestataire informait Mme F que le disque dur était toujours sous procédure technique. Le lundi 6 mai, ce prestataire informait par écrit que le film était perdu, les rushes et les musiques à redigitaliser.

Pour votre conduite, vous avez mis en péril la production de ce film et sa livraison à France 5 (achat de droit de diffusion : 99.000 euros) à la date contractuelle du 3 juin 2013. Nous avons donc été obligés de réenregistrer :

- o Les rushes : 30 heures ;
- o Une centaine de morceaux de musique ;

Ce qui a conduit à des coûts supplémentaires.

- Vous avez mis de surcroît la réputation de BO TRAVAIL ! en jeu en provoquant la méfiance et les doutes de la réalisatrice, d'autant qu'un premier film sous votre responsabilité « le bonheur à tout prix » avait déjà été perdu en 2010, et que vous aviez édité à son endroit, en juin 2011, un bulletin de salaire en qualité d'ingénieur du son au lieu de réalisatrice sur le film « Mastodontes ».

Cette personne étant par ailleurs la responsable des programmes d'Opale TX, avec qui nous sommes en pourparlers pour produire 6 x 52 minutes dans les mois à venir, nous risquons une perte de chiffre d'affaires de 180.000 euros.

- Enfin, alors que nous demandions une copie certifiée conforme à FRANCE TELEVISIONS du contrat d'achat de droit de diffusion, le 8 février 2013 et que le service juridique nous informait qu'il nous l'avait adressé le 14 décembre dernier, celui-ci a été retrouvé dans un classeur « fiches infos » pendant vos congés des 29 et 30 avril 2013.

LOCATION D'UNE STATION DE MONTAGE AVID :

Dans le cadre de vos fonctions, vous êtes chargé de négocier les tarifs avec les prestataires. Or nous découvrons que vous avez loué chez un prestataire une station de montage pour 19 jours au tarif de 2.351 euros, quand un autre prestataire nous la loue 1.600 euros pour un mois !

REGIE DE 3000 EUROS 2 ECHAPPEES BELLES VAL D'AOSTE :

Dans le cadre de vos responsabilités, vous avez la responsabilité de la régie des films.

Le 30 avril 2013, veille de votre départ en vacances, vous avez fait un retrait de 3.000 euros pour un tournage partant le 3 mai 2013. Cette enveloppe est restée sur votre table de travail dans un bureau qui ne ferme pas à clé, sans que vous en ayez informé qui que ce soit.

CORSE, ÎLE DES JUSTES ? :

Dans le cadre de votre fonction, vous avez la responsabilité des contrats avec les ayants-droits.

Le 19 avril 2013 (soit après la diffusion sur France 5, le 14 avril 2013 à 22 heures), nous recevions une lettre recommandée de CASA éditions nous informant que vous ne répondiez plus ni aux mails ou appels téléphoniques concernant une convention d'utilisation de musique leur appartenant.

PAIEMENT :

Le 29 avril 2013, nous recevions une lettre recommandée de Mme U qui restait toujours dans l'attente du paiement de ses traductions du mois de novembre 2012.

CONTRATS DE TRAVAIL :

Enfin, depuis le 2 mai 2013, une stagiaire est en charge du classement. Elle a adressé le 2 mai 2013, 18 courriers aux intermittents accompagnés de contrats de travail en double exemplaire dont les dates sont pour la plupart de 2012. Elle range actuellement votre bureau, classe des contrats de travail, des DUE, datant pour certaines de 2011.

VOL DE CAMERA (15 FEVRIER 2015 EN AFRIQUE DU SUD) :

Le 6 mai 2013, Mme F demandait à notre assureur où en était le remboursement d'une caméra volée (5.250 euros) sur un tournage le 15 février 2013. Mme Z, notre interlocutrice, nous adressait l'échange de mails que vous aviez eu avec elle. Nous apprenions que vous n'aviez pas envoyé les pièces nécessaires au remboursement qu'elle vous avait demandé (facture, déclaration de vol).

INTERMITTENTS :

- Le 21 mai, un de nos réalisateurs demandait qu'on lui refasse son contrat du mois de mai (erreur de qualification chef opérateur prise de vue au lieu de réalisateurs)...

- Le 22 mai, un de nos monteurs qui a travaillé du 2 au 4 et du 6 au 8 mai, nous demandait qu'on lui fasse son contrat de travail...

- Par ailleurs, le 21 mai, nous découvrons que les JRI d'Echappées Belles n'avaient perçu qu'une seule fois leur supplément de droit d'auteur de 250 euros par émission suite à une décision prise depuis le mois de septembre. Ils n'ont également jamais eu leur contrat.

Compte tenu de tels manquements à vos obligations, en tant que directeur des productions, nous sommes conduits à procéder à votre licenciement pour fautes graves.

Les explications recueillies auprès de vous au cours de cet entretien ne nous ayant pas permis de modifier notre intention, nous sommes contraints de vous notifier votre licenciement pour faute grave pour l'ensemble des faits évoqués ci-dessus (...) ».

La Cour d'appel affirme que la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

La charge de la preuve repose sur l'employeur qui l'invoque.

La société BO TRAVAIL ! soutient que les faits sont établis, caractérisent une faute grave et sollicite l'infirmité du jugement sur ce point et le rejet de l'ensemble des demandes présentées par M. Y au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse.

5.1) S'agissant du film Mastodontes : la faute est retenue

L'employeur reproche à M. Y sa négligence fautive pour avoir restitué la station de montage loué sans vérifier si le film dont le montage était presque terminé n'était pas resté dans ce matériel et s'appuie sur :

- Le courriel de la réalisatrice en date du 1^{er} mai 2013 dans lequel elle s'étonne que « ce disque dont M. Y nous a certifié qu'il resterait à BO TRAVAIL ! se trouve depuis 3 jours maintenant sur une étagère (dans le meilleur des cas) chez Cap ciné (...) » ;
- Le courriel de Mme F en date du 2 mai 2013 où celle-ci informe le dirigeant de la société que le prestataire lui a appris que « la tour ne s'allume plus et le disque dur est dedans » ;
- L'attestation de Mme H, la réalisatrice du film, qui confirme que M. Y a refusé de mettre à disposition du monteur un disque dur ou d'aller en acheter et lui a certifié que le disque dur ne quitterait pas les locaux de BO TRAVAIL ! ;
- Des échanges de courriels entre la société BO TRAVAIL ! et la société CAP CINE du 6 mai 2013 confirmant qu'il a été impossible de récupérer les données du disque dur.

M. Y, de son côté, fait valoir que le problème technique survenu sur le film est un crash de disque dur, risque courant, et qu'en tant que directeur de production et non directeur technique il n'en est pas responsable, qu'il avait conservé le matériel nécessaire ayant permis de redigitaliser le film permettant d'être a? jour au 14 mai 2013 pour répondre aux attentes de la réalisatrice et enfin que le crash intervenu était imprévisible et qu'il a géré le problème a? distance alors même qu'il était en conge?.

La Cour observe cependant que la faute reprochée a? M. Y n'est pas le problème technique en lui-même ayant entraîné la perte du disque mais seulement la restitution de la station de montage sans s'assurer que le disque n'était pas reste? a? l'intérieur alors qu'il avait assure? la réalisatrice qu'il serait conserve? par BO TRAVAIL ! et que cette négligence a entraîné la destruction du film.

Par ailleurs, la réalisatrice Mme H confirme qu'a? la suite de cet incident, ayant perdu confiance en son producteur, elle a suspendu toute collaboration avec la société BO TRAVAIL !

Les faits sont donc établis.

5.2) S'agissant de la location de la station de montage AVID : les faits ne sont pas constitutifs d'une faute

Dans son arrêt du 18 février 2021, la Cour d'appel relève que l'employeur produit des factures pour justifier le grief qu'il forme à l'encontre de M. Y mais celui-ci fait valoir que la disparité des tarifs était liée à la différence de configuration (Mac pour CAP CINE et PC pour AVID), le monteur lui-même ayant indiqué que la configuration Mac était privilégiée dans son courriel du 13 mai 2013 versé aux débats.

La cour ne retient donc pas que les faits sont constitutifs d'une faute.

5.3) S'agissant de la régie de 3.000 euros de Échappées belles Val d'Aoste : les faits ne sont pas retenus

La Cour affirme que l'employeur n'établit pas que l'enveloppe était accessible à tous, peu important à cet égard les antécédents, alors que M. Y explique en produisant l'attestation de Mme E qu'il avait sollicité avant son départ en vacances une caisse fermant à clé afin de pouvoir ranger les liquidités des régies, la précédente étant cassée de sorte que les faits ne sont pas retenus.

5.4) S'agissant des contrats avec les ayants-droits relatifs à l'utilisation de musique pour le film Corse, île des justes ? : les faits sont retenus

La Cour d'appel relève que l'employeur verse aux débats le courrier recommandé que lui a adressé la société CASA EDITION le 19 avril 2013 par lequel elle indique être toujours dans l'attente des contrats de synchronisation et du règlement correspondant, rien n'étant finalisé puisque les contrats qui lui avaient été transmis avant les vacances de Noël étaient incomplets, comportaient des erreurs et n'étaient pas signés par le responsable légal et déplore de ne pouvoir contacter M. Y établissant ainsi que les œuvres protégées par le Code de la propriété intellectuelle ont été exploitées sans régularisation formelle d'un contrat de cession des droits.

M. Y conteste les faits en indiquant avoir toujours eu des échanges réguliers avec CASA EDITION et fait valoir que s'il a connu quelques jours de retard c'est du fait de l'absence de son assistant technique lequel n'a pas été remplacé.

La cour relève cependant qu'au-delà des quelques jours de retard invoqués par M. Y, la situation a perduré plusieurs mois puisqu'elle n'a été régularisée par Mme F qu'au mois de mai.

Les faits sont donc retenus.

5.5) Sur le paiement des traductions de Mme U : les faits sont établis

Les juges d'appel affirment que l'employeur communique la lettre recommandée que lui a adressée Mme U le 29 avril 2013 pour lui réclamer le règlement de ses prestations demeurées impayées malgré les relances de sa part ainsi que la note de droit d'auteur préparée par le service depuis le 30 novembre 2012 mais non validée par M. Y de sorte que le règlement n'a pas été effectué.

M. Y soutient qu'il ne lui appartenait pas de procéder au paiement de la prestation, cependant l'employeur établit en produisant d'autres factures, comportant un tampon de validation que celles-ci devaient être validées par la production.

Les faits sont donc établis.

5.6) S'agissant des contrats de travail non signés et non classés , ces faits ne sont pas de nature à constituer une faute disciplinaire

Sur ce point, l'employeur communique l'attestation d'une salariée Mademoiselle X selon laquelle il régnait le plus grand désordre dans le suivi des contrats de travail à durée déterminée d'usage et des contrats de travail des intermittents pour la période antérieure au mois de mai 2013.

Mais la Cour relève que ces faits concernant un problème d'organisation ne sont pas de nature à constituer une faute disciplinaire.

5.7) S'agissant de l'absence de gestion d'une déclaration de vol de caméras : ces reproches ne sont pas valables

La Cour relève que l'employeur communique une déclaration de sinistre à l'assureur du 17 avril 2013 et s'appuie sur le mail du 22 avril 2013 par lequel l'assureur réclamait le récépissé du dépôt de plainte ainsi que les factures d'achat de matériel.

Toutefois M. Y verse aux débats le mail qu'il a adressé à Madame Z dès le 22 février 2013 pour lui signaler le vol ainsi que des échanges de mails en février, mars et avril relatifs à ce sinistre de sorte que l'employeur ne peut valablement lui reprocher de s'être désintéressé de la gestion de cette situation.

5.8) S'agissant des contrats intermittents : ces faits ne suffisent pas à rendre impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ni à caractériser une cause sérieuse de licenciement

Enfin, la Cour observe en premier lieu que les faits relatifs à la situation de M. M, de M. K et de Mme S mentionnés dans les écritures de la société BO TRAVAIL ! ne sont pas visés dans la lettre de licenciement et ne sont donc pas examinés par la Cour et que les éléments visés dans la lettre de licenciement ne sont pas justifiés.

En définitive, de ce qui précède, la Cour ne retient que les faits relatifs au film Mastodonte, à l'absence de régularisation des contrats de cession de droits avec la société CASA EDITION, et l'absence de paiement des traductions de Mme U, et considère qu'en l'absence d'antécédents, de démonstration du caractère délibéré de la faute commise quant au film Mastodontes et du préjudice réellement subi par la société BO TRAVAIL ! ces faits ne suffisent pas à rendre impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ni à caractériser une cause sérieuse de licenciement.

Le jugement est donc confirmé sur ce point.

6) Sur les conséquences du licenciement sans cause réelle et sérieuse

6.1) Sur l'indemnité compensatrice de préavis

La Cour d'appel affirme qu'eu égard à l'ancienneté de M. Y supérieure à 2 ans, et sur la base d'une rémunération mensuelle brute de 5.098,38 euros, l'indemnité compensatrice de préavis s'élève à 15.295,14 euros en application de l'article V.1.2.1 de la Convention collective qui prévoit un délai conge de 2 mois.

La société BO TRAVAIL ! est condamnée à payer cette somme à M. Y outre 1.529,51 euros à titre d'indemnité compensatrice de congés payés sur préavis et le jugement est infirme de ces chefs.

6.2) Sur l'indemnité conventionnel de licenciement

Les juges d'appel affirment que l'article V.1.2.2 du titre V de la Convention collective prévoit que l'indemnité de licenciement s'élève à 2/10^{ème} de mois de salaire par année ou fraction d'année d'ancienneté.

L'ancienneté de M. Y s'évalue à 6,52 ans à compter du 29 novembre 2006 mais les parties s'opposent sur l'évaluation du salaire de référence, M. Y retenant toutefois avec raison un chiffre de 6.098,38 euros brut englobant une prime exceptionnelle de 3.000 euros versée en février 2013 pour la période d'activité de février 2013 dont l'employeur soutient qu'elle ne doit pas être prise en compte en raison de son caractère discrétionnaire sans établir que cette prime n'avait pas un caractère de rémunération.

La société BO TRAVAIL ! est donc condamnée à verser à M. Y une somme de 7.952,28 euros et le jugement est infirme de ce chef.

6.3) Sur l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

La Cour relève qu'employé depuis plus de 2 ans dans une entreprise comprenant au moins 11 salariés, M. Y doit être indemnisé au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse à hauteur d'une somme qui ne peut être inférieure à son salaire des 6 derniers mois en application de l'article L. 1235-3 du Code du travail dans sa version applicable au litige.

Eu égard à son âge au moment du licenciement (né en 1974), à son ancienneté dans l'entreprise (6 ans) à ses salaires des 6 derniers mois, à ce qu'il justifie de sa situation postérieure au licenciement, aux circonstances du licenciement, la société BO TRAVAIL ! est condamnée à lui payer la somme de 50.000 euros net suffisant à réparer son entier préjudice et le jugement est infirme de ce chef.

6.4) Sur le non-respect des dispositions relatives au droit individuel à la formation (DIF)

La Cour d'appel affirme que M. Y se prévaut de l'absence d'information dans la lettre de licenciement de ses droits en matière de DIF et sollicite l'infirmité du jugement et la condamnation de l'employeur à lui payer la somme de 1.000 euros de dommages-intérêts en réparation de son préjudice soutenant avoir été privé de la possibilité de voir liquider son droit à

l'issue de la relation contractuelle par une action de formation appropriée.

Cependant dès lors qu'il ne démontre pas la réalité du préjudice invoqué? il est débouté de sa demande et le jugement confirme? sur ce point.

7) Sur les dommages-intérêts pour rupture brutale et vexatoire

M. Y soutient que l'employeur avait pris la décision de le licencier avant même l'engagement de la procédure et s'appuie sur des courriels des 16 et 17 mai 2013 qu'il communique par lesquels leurs expéditeurs lui indiquent avoir appris qu'il ne travaillait plus dans la société depuis le 15 mai.

Cependant, la Cour observe que la journée du 15 mai 2013 correspondait à la mise à pied conservatoire de sorte que les différents messages communiqués relatifs à son départ de la société à cette date, pas plus que la candidature spontanée au poste de directeur de production qu'il communique, ne suffisent à justifier que la décision de le licencier était d'ores et déjà prise.

La demande de dommages-intérêts est donc rejetée et le jugement confirme? en ce qu'il a déboute? M. Y de ce chef de demande.

8) Sur les dommages-intérêts pour non-respect de la vie privée

La Cour d'appel relève que M. Y sollicite la condamnation de l'employeur à lui payer une somme de 1.000 euros de dommages-intérêts en faisant valoir que des documents à caractère personnel ont été appréhendés par l'employeur sans son autorisation et communiqués dans le cadre de la présente procédure visant les pièces 141 à 144 de la société BO TRAVAIL!.

Cependant, la Cour observe que les pièces visées du bordereau de communication de la société BO TRAVAIL! ne correspondent pas aux éléments dénoncés de sorte que ni la faute ni le préjudice ne sont pas établis et que la demande de dommages-intérêts est rejetée, le jugement étant confirmé en ce qu'il a déboute? M. Y de ce chef.

9) Sur les autres demandes

Enfin, la Cour rappelle que les intérêts au taux légal portant sur les condamnations de nature salariale sont dus à compter de la réception par l'employeur de sa convocation devant le bureau de jugement soit le 10 septembre 2013 et que les intérêts au taux légal portant sur les condamnations de nature indemnitaire sont dus à compter de la décision qui les prononce.

Le jugement est par ailleurs confirmé en ce qu'il a statué? sur la capitalisation des intérêts.

La société BO TRAVAIL! devra remettre à M. Y une attestation pour Pôle emploi, un certificat de travail et un bulletin de paie récapitulatif conformes à la présente décision, sans qu'il soit nécessaire d'ordonner une astreinte, la demande en ce sens est rejetée.

Le jugement est confirmé en ce qu'il a fait application de l'article L. 1235-4 du Code du travail dans la limite de quatre mois d'indemnités.

Sur la demande de transmission de l'arrêt au centre national de cinéma et de l'image animée, la demande est rejetée, aucune disposition légale n'imposant au juge judiciaire la transmission sollicitée en application de l'article L. 8272-1 du Code du travail laquelle concerne l'autorité administrative et le jugement confirme? de ce chef.

La société BO TRAVAIL! partie perdante est condamnée aux dépens et doit indemniser M. Y des frais exposés par lui et non compris dans les dépens à hauteur de la somme de 3.000 euros en

application de l'article 700 du Code de procédure civile pour les frais exposés cause d'appel, le jugement étant confirmé en ce qu'il a statué? sur ce point.

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

Annaelle ZERBIB M2 DPRT Paris Sud

CHHUM AVOCATS (Paris, Nantes, Lille)

e-mail: chhum@chhum-avocats.com

www.chhum-avocats.fr

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

.Paris: 4 rue Bayard 75008 Paris tel: 0142560300

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

.Lille: 25, rue Gounod 59000 Lille tel: 0320135083