



Intermittents du spectacle : requalification de CDDU en CDI d'un machiniste employé en CDDU par une société de fabrication de décors de Spectacle (cass. 13/03/2019)

Commentaire d'arrêt publié le 31/03/2019, vu 4036 fois, Auteur : [CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille](#)

Dans cet arrêt du 13 mars 2019, la Cour de cassation confirme la requalification de CDDU en CDI d'un machiniste, intermittent du spectacle, employé par une société qui fabriquait des décors dans l'audiovisuel et le spectacle. C'est un arrêt de confirmation de jurisprudence.

1) Rappel des faits et de la procédure

M. G... a été engagé, suivant un contrat à durée déterminée d'usage, en qualité de machiniste par la société Générale décors, la convention collective applicable à compter de 2008 étant celle des entreprises techniques au service de la création et de l'événement.

Le 28 mai 2013, il a saisi la juridiction prud'homale à l'effet d'obtenir la requalification de sa relation de travail en contrat à durée indéterminée depuis le 15 septembre 1994 et paiement d'une indemnité à ce titre, outre des indemnités de rupture pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Mise en redressement judiciaire, la société Générale décors devenue la société Set up (la société) a bénéficié d'un plan de continuation, M. I... étant désigné en qualité de commissaire à l'exécution de ce plan.

Dans son arrêt du 30 novembre 2017, la Cour d'appel de Paris avait fait droit au salarié à la requalification des CDD en CDI et avait requalifié la rupture en licenciement sans cause.

M. I... ès qualités et la société se sont pourvue en cassation.

2) Moyen du pourvoi

Les parties faisaient grief à l'arrêt de la Cour d'appel de Paris d'avoir requalifié en contrat à durée indéterminée les contrats à durée déterminée d'usage conclus entre le salarié et les sociétés Vidéo films décors puis Générale décors et d'avoir fixé au passif de la procédure collective la créance du salarié au titre de l'indemnité de requalification, de l'indemnité conventionnelle de licenciement, de l'indemnité compensatrice de préavis et de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, 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 de travail

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 ;

- qu'en écartant le caractère temporaire de l'emploi occupé par le salarié après avoir constaté, d'une part, que le secteur d'activité au sein duquel ses fonctions ont été exercées entraine dans le champ d'application de l'article D. 1242-1 du code du travail et que le recours aux contrats à durée déterminée d'usage pour pourvoir un emploi de machiniste était conforme à un usage constant dans la profession et, d'autre part,

- que la société comptait entre 4 et 12 opérations par mois de montage et démontage de décors, occupant de deux à une petite dizaine de salariés, que certaines années, un mois, généralement le mois d'août, était vide d'activité, qu'il n'existait, ainsi, aucune régularité au flot d'opérations traitées mensuellement par la société Set up et que la succession de contrats avec le salarié qui travaillait en moyenne 130 jours par an, était discontinuée, la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les articles L. 1242-1, L. 1242-2, dans sa rédaction alors applicable, et D. 1242-1 du code du travail ;

3) Solution de l'arrêt du 13 mars 2019 (M. X c/ Générale Décors Set up et Commissaire à l'exécution du Plan

Dans son arrêt du 13 mars 2019, la Cour de cassation rejette le pourvoi en cassation des intéressés.

La Haute juridiction relève que « **d'abord**, 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 oeuvre 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 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 ».

Ensuite, que 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 que celles prévues dans le présent accord ;

Enfin, que 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 raisons objectives établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi concerné.

La Cour de cassation ajoute « *qu'ayant constaté qu'il résultait de l'extrait du registre du commerce la concernant, que la société avait pour objet social l'activité de montage et démontage de décors, que cette activité à laquelle avait été employé le salarié constituait l'activité normale de son employeur, que la relation de travail qui avait existé entre le salarié et celui-ci, révélait que de 2005 jusqu'en 2010, le premier avait travaillé en moyenne cent trente jours par an pour le compte du second, relevé qu'une telle fréquence, sur plusieurs années, démontrait à elle seule la permanence de l'activité de la société et retenu qu'il importait peu que la succession de contrats à durée déterminée d'usage dans une telle proportion, ait été parfois discontinuée, puisqu'il apparaissait que les fonctions de machiniste ou chef machiniste exercées par le salarié n'étaient pas ponctuelles et s'étaient renouvelées tout au long de l'année, durant des années, la cour d'appel, qui a estimé que, par son objet et sa nature, l'emploi de ce dernier, était objectivement indispensable à l'activité normale et permanente de la société, a pu déduire de ce que, faute pour la société d'établir que le salarié exerçait un emploi par nature temporaire, la requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée devait être prononcée* ».

Analyse

C'est un arrêt de confirmation de jurisprudence.

Cet arrêt doit être approuvé.

Source : Legifrance

c. cass. 13 mars 2019 n°18-10859

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT00003826502>

Frédéric CHHUM, Avocats à la Cour

Membre du Conseil de l'ordre des avocats de Paris

CHHUM AVOCATS (Paris, Nantes, Lille)

www.chhum-avocats.fr

.Paris : 4 rue Bayard 75008 Paris

.Nantes : 41, Quai de la Fosse 44000 Nantes

.Lille : 25, rue Gounod 59000 Lille