



Requalification de 400 CDD en CDI d'un Directeur de Production (CA Paris 28 mai 2015, Pole 6-7)

Fiche pratique publié le 26/08/2015, vu 1973 fois, Auteur : [CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille](#)

Par arrêt du 28 mai 2015, la Cour d'Appel de Paris a requalifié 400 CDD d'un Directeur de Production de l'AJON en CDI. La Cour a également requalifié la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La Cour d'Appel de Paris accorde à Monsieur X les sommes suivantes :

- 4.620 € bruts au titre de l'indemnité compensatrice de préavis ;
- 462 € bruts au titre des congés payés afférents ;
- 8.470 € au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement ;
- 4.620 € au titre de l'indemnité de requalification ;
- 23.500 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
- 2.200 € en application de l'article 700 du code de procédure civile.

1) Les faits

Monsieur X a été engagé à compter du 20 mars 1999 dans le cadre de contrats à durée déterminée successifs dits d'usage, en qualité de régisseur général, statut cadre, par l'ASSOCIATION POUR LE JAZZ EN ORCHESTRE NATIONAL (A.J.O.N) au sein de laquelle il dirigeait l'équipe technique de l'Orchestre National de Jazz, composée de trois autres personnes, pour la réalisation de 35 à 40 concerts par an.

Postérieurement au contrat signé pour le 27 septembre 2011, Monsieur X ne sera pas rappelé par l'AJON qui a recruté un directeur technique en contrat à durée indéterminée.

L'AJON qui compte moins de onze salariés en équivalents temps plein, emploie pour l'essentiel une dizaine d'artistes et des techniciens, dans le cadre de contrats à durée déterminée d'usage conclu pour chaque concert et enregistrement mais également en contrat à durée indéterminée, un directeur artistique, un directeur général et une chargée de diffusion ainsi qu'une chargée de la communication relation-presse, les relations contractuelles étant régies par la convention collective des entreprises artistiques et culturelles.

Le 19 avril 2012, MONSIEUR X saisissait le Conseil de prud'hommes de PARIS aux fins de voir requalifier ses contrats à durée déterminée à temps partiel en contrats à durée indéterminée à temps plein et juger que la rupture de la relation contractuelle du 27 septembre 2011 doit

s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Par jugement du 27 novembre 2011, le Conseil de prud'hommes de Paris a :

- requalifié les contrats à durée déterminée d'usage de MONSIEUR X en contrat à durée indéterminée à temps partiel ;
- fixé la rémunération moyenne de MONSIEUR X pour un contrat à durée indéterminée à temps partiel à 1540 € bruts ;
- condamné l'AJON à verser à MONSIEUR X les sommes suivantes :
 - 1.540 € au titre de l'indemnité de requalification ;
 - 4.620 € bruts au titre de l'indemnité compensatrice de préavis ;
 - 462 € bruts au titre des congés payés afférents ;
 - 8.470 € au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement ;
 - 9.240 € bruts à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
 - 500 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

Le Directeur de Production a interjeté appel du jugement.

2) L'arrêt de la Cour d'Appel de Paris du 28 mai 2015

2.1) Sur la requalification des CDD en CDI du Directeur de Production

L'article L 1242-1 du Code du travail dispose que " le contrat de travail à durée déterminée ne peut avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise dans laquelle travaille le salarié intéressé".

L'article L 1242-2 du même code dispose que les contrats à durée déterminée ne peuvent être conclus que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas prévus par la loi , notamment :

- remplacement d'un salarié en cas d'absence.
- accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise.
- emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant 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.

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 ;

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 ledit accord ; toutefois, 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.

En application de l'article L 1245-2 du Code du Travail, lorsque le juge fait droit à la demande du salarié, il lui accorde une indemnité, à la charge de l'employeur, ne pouvant être inférieure à un mois de salaire.

Il ressort des débats et des pièces produites que sur une période d'emploi de douze ans,

Monsieur X a conclu environ 400 contrats à durée déterminée avec l'AJON, pour couvrir 30 à 40 concerts par an dont de nombreux à l'étranger, en qualité de régisseur général dans le domaine du spectacle vivant, faisant partie des secteurs pour lesquels il est d'usage de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère temporaire de l'emploi, que l'emploi occupé faisait partie de la liste des fonctions pouvant relever de ce type de contrat, selon l'article 3.1 de l'accord sur le recours au contrat à durée déterminée d'usage dans le spectacle.

Toutefois, l'Association pour le Jazz en Orchestre National qui a pour but la mise en place, la valorisation et l'accompagnement et la gestion d'un orchestre professionnel de jazz à vocation nationale et internationale, dénommé Orchestre National de Jazz ayant une activité permanente de création, de diffusion auprès du public le plus large et le plus diversifié en France et à l'étranger, d'expérimentation de modes de jeux originaux et des réalisations en dialogue avec d'autres disciplines du spectacle vivant et plus généralement avec l'ensemble des disciplines artistiques, de développement culturel à travers l'élaboration et la mise en œuvre d'actions en liaison avec les différents réseaux dans le domaine du jazz et plus globalement du spectacle vivant, n'est fondée à recourir à des contrats de travail à durée déterminée d'usage successifs pour pourvoir une activité permanente avec un personnel qui était en permanence à sa disposition que dans la mesure où elle justifie de l'existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de chacun des emplois occupés.

L'indication sur la plupart des contrats susvisés, du spectacle objet du recours au CDD pour lequel Monsieur X était engagé et de la nature de la prestation qui lui était demandée ainsi que la référence aux usages en vigueur dans la profession, ne peut suffire à établir le caractère par nature temporaire de son emploi, dès lors qu'il est établi qu'en sa qualité de cadre, ses fonctions n'étaient pas limitées à celles d'un technicien, ni à la seule journée visée, a fortiori lors des tournées, qu'en outre, il percevait en plus des cachets prévus pour chaque spectacle, une rémunération tous les trois spectacles.

Par ailleurs, nonobstant les convenances prises à l'égard Monsieur X pour lui permettre de s'organiser et le cas échéant, ainsi qu'il est établi, de souscrire d'autres contrats avec d'autres employeurs, il ressort des débats et en particulier des graphiques produits par l'employeur que l'intéressé a été mobilisé en moyenne pour trois spectacles par mois sur les douze années d'emploi, de sorte que si l'intéressé n'est pas fondé à prétendre s'être maintenu à plein temps à la

disposition de son employeur, il l'est demeuré à temps partiel ainsi que l'ont relevé les premiers juges et que l'admet implicitement le salarié tout en minimisant l'importance de ses autres engagements.

Dans ces conditions, il y a lieu de considérer que sur la période d'emploi précitée, en l'absence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi, les fonctions occupées par Monsieur X étaient des fonctions permanentes, pour requalifier les contrats litigieux en contrat à durée indéterminée à temps partiel (mi-temps), la circonstance qu'il ait été remplacé par un directeur technique, engagé dans le cadre d'un contrat d'usage, pour répondre aux nouvelles ambitions de l'AJON, étant à cet égard indifférente.

Il y a lieu en conséquence de confirmer la décision entreprise en ce qu'elle a requalifié les contrats de travail de Monsieur X en contrat à durée indéterminée à temps partiel mais d'allouer à l'intéressé une indemnité de 4.620 € à ce titre.

Par ailleurs, s'il est constant que les fonctions de régisseur général exercées par Monsieur

X ne se résument pas à la seule coordination technique des spectacles produits et qu'en sa qualité de cadre, il exerçait nécessairement des fonctions d'encadrement à l'égard des techniciens qui l'assistaient, il est établi que l'intéressé engagé et rémunéré comme régisseur général, n'a jamais remis en cause cette qualification, de sorte que nonobstant son implication dans l'organisation et la réalisation des spectacles et son remplacement par un directeur technique, l'intéressé ne démontre pas que les fonctions qu'il occupait, relevaient de la catégorie directeur technique.

Il y a lieu dans ces conditions de confirmer la décision entreprise de ce chef, y compris en ce qui concerne la fixation de la moyenne de ses salaires à la somme de 1.540 € brut et de débouter Monsieur X des demandes de rappel de salaire formulées sur la base de la rémunération de la catégorie directeur technique.

En retenant que l'absence de rappel de Monsieur X par l'AJON à l'issue de son dernier contrat, le 27 septembre 2011, produit du fait de la requalification de ses contrats à durée déterminée d'usage en contrat à durée indéterminée à temps partiel, les effets d'un licenciement cause réelle et sérieuse, les premiers juges ont par des motifs, dont les débats devant la cour n'ont pas altéré la pertinence, fait une juste application de la règle de droit et une

exacte appréciation des faits et documents de la cause.

2.2) Sur les indemnités de rupture liées à la requalification des CDD en CDI

Compte tenu de l'effectif du personnel de l'entreprise inférieure à onze salariés, de la perte d'une ancienneté de douze ans pour un salarié âgé de 59 ans ainsi que des conséquences matérielles et morales du licenciement à son égard, telles qu'elles résultent des pièces produites et des débats, en particulier la précarisation de sa situation résultant à la fois de la difficulté à retrouver un emploi stable, d'effectuer un nombre d'heures suffisants pour bénéficier d'une prise en charge et des difficultés financières avérées, il lui sera alloué, en application de l'article L 1235-5 du Code du travail une somme de 23.500 € à titre de dommages-intérêts.

Le licenciement étant dépourvu de cause réelle et sérieuse, le salarié peut prétendre aux indemnités de licenciement, compensatrice de préavis et de congés afférents, la décision entreprise sera confirmée de ce chef tel qu'il est dit au dispositif.

L'arrêt de la Cour d'Appel de Paris n'a pas fait l'objet de pourvoi ; il est donc définitif.

Frédéric CHHUM Avocat à la Cour

4, rue Bayard 75008 Paris

Tél : 01 42 89 24 48 Ligne directe : 01 42 56 03 00

e-mail : chhum@chhum-avocats.com

blog: <http://avocats.fr/space/avocat-chhum>

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