Image not found or type unknown

Requalification des CDD en CDI d'un info/vidéographiste TV, intermittent (CA Versailles 11.03.15)

Actualité législative publié le **14/04/2015**, vu **1911 fois**, Auteur : CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille

Par jugement du 25 juillet 2013, le conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt (section Encadrement) a débouté Monsieur X de l'intégralité de ses demandes à l'encontre de la SNC KIOSQUE. Par déclaration d'appel adressée au greffe le 2 septembre 2013 et par conclusions déposées et soutenues oralement à l'audience par son conseil, Monsieur X demande à la cour, l'infirmation du jugement.

Par arrêt du 11 mars 2015, la Cour d'Appel de Versailles a fait droit au demande du salarié, intermittent du spectacle, qui obtient 63.512 euros bruts.

1) Les faits

La SNC KIOSQUE est une société spécialisée dans les télécommunications, en charge de la diffusion de programmes payants diffusés par internet et par satellite ; qu'elle est une filiale du Groupe CANAL + et emploie environ 15 salariés.

En juillet 1992, Monsieur X a créé son entreprise personnelle qui avait une activité de prestataire de services en matière de créations audiovisuelles.

Monsieur X a été engagé par la SNC KIOSQUE, en qualité d'assistant marketing, par contrat à durée déterminée d'avril à octobre 2002.

Il a ensuite, de novembre 2002 à février 2013, bénéficié de contrats à durée déterminée dits d'usage, d'une durée d'un mois, à temps partiel, en qualité d'infographiste, vidéographiste ou graphiste vidéo.

De février 2007 à janvier 2012, la société de Monsieur X a facturé à la SNC KIOSQUE des créations d'annonces de presse ; que de février 2012 à janvier 2013 elle a facturé des créations d'annonces de presse à la société CANAL + Distribution.

Par requête du 17 janvier 2013, Monsieur X a saisi le conseil de prud'hommes de Boulogne Billancourt d'une demande de requalification des contrats de travail à durée déterminée à temps partiel en contrat de travail à durée indéterminée à temps plein.

2) L'arrêt du 11 mars 2015 de la Cour d'Appel de Versailles (17ème chambre sociale)

2.1) Sur la requalification en CDI

Considérant, sur la requalification des contrats à durée déterminée d'usage en contrat à durée

indéterminée, que s'il résulte de la combinaison des articles L. 1242-1, L. 1242-2, L. 1244-1 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 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, l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu le 19 mars 1999 et mis en œuvre par la Directive 1999/70/CE du 28 juin 1999, qui a pour objet, en ses clauses 1 et 5, 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 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.

Monsieur X soutient qu'il n'a aucune compétence dans le domaine du graphisme vidéo et, qu'en réalité, il travaillait, comme infographiste, au profit de la SNC KIOSQUE au Service Marketing et était chargé de réaliser des supports de communication édition et internet, de développer et de superviser l'Espace Spectateur, d'intégrer la production éditoriale et de répondre, selon la demande, aux différents besoins graphiques (éditions papiers).

Il affirme que le poste d'infographiste qu'il occupait, poste à caractère avant tout technique était une fonction indispensable à la réalisation des supports de communication et éditoriaux de la SNC KIOSQUE et constituait donc un poste permanent correspondant à l'activité normale de l'entreprise.

Que les lettres d'engagement, conclus mensuellement, pour 7 à 20 jours, portent toute mention au titre de la production à laquelle était affecté Monsieur X " Infographie Espace

Spectateur ".

La SNC KIOSQUE ne démontre pas que la modification de la qualification de Monsieur X, désigné comme infographiste jusqu'en décembre 2004, puis comme

Vidéographiste ou graphiste vidéo ait correspondu à un véritable changement de fonctions.

La SNC KIOSQUE ne communique aucune pièce sur la nature du travail réalisé par Monsieur X.

Qu'aucun élément concret n'établit le caractère temporaire de l'emploi occupé par Monsieur

X et, par suite, l'existence de motifs légitimes de recours aux contrats de travail à durée déterminée d'usage ;

Il convient, infirmant le jugement de ce chef, de requalifier la relation contractuelle en contrat de travail à durée indéterminée.

2.2) Sur la requalification en CDI à temps complet

Considérant, sur la requalification du contrat de travail en contrat de travail à temps complet, que selon l'article L 3123-14 du code du travail, être établi par écrit et préciser la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les intervalles du mois.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Que chaque lettre d’engagement mensuel comportait la désignation précise des jours travaillés dans le mois.

Qu’alors que Monsieur X soutient que les jours de la semaine travaillés variaient d’un mois à l’autre et pouvait être modifiés à tout moment par son employeur il résulte des mails versés au débat par la SNC KIOSQUE que c’est le salarié lui-même qui fixait les dates prévisionnelles pour le mois suivant et qui proposait certaines modifications.

Que la circonstance que Monsieur X ait été destinataire d’une clef RSA ne suffit pas à établir qu’il travaillait de son domicile par télétravail en dehors des jours fixés ; que le calendrier qu’il communique est dépourvu de force probante.

Que le jugement sera donc confirmé en ce qu’il a débouté Monsieur X de sa demande de requalification du contrat de travail en contrat de travail à temps plein.

2.3) Sur la demande de rappel de salaires pendant les périodes intercalaires/ interstitielles

Considérant, sur les demandes de rappels de salaire au cours des périodes intercalaires, que le

salarié engagé par plusieurs contrats à durée déterminée non successifs et dont le contrat de travail est requalifié en un contrat à durée indéterminée peut prétendre à un rappel de salaire au titre des périodes non travaillées séparant chaque contrat s’il s’est tenu à la disposition de l’employeur pendant ces périodes pour effectuer un travail.

Qu’il appartient au juge de rechercher si durant chaque période interstitielle, le salarié s’est tenu à la disposition de l’employeur pour effectuer un travail.

Les pièces versées au débat démontrant que Monsieur X fixait ses dates de travail, il ne peut être déduit des quelques mails dans lesquels la SNC KIOSQUE demandait à Monsieur X s’il était disponible certains jours ne suffisent pas à établir qu’il se tenait à la disposition de son employeur.

Le jugement sera confirmé en ce qu’il a débouté Monsieur X de sa demande au titre des périodes intercalaires.

2.4) Sur la rupture

Sur le rappel de salaire des 1 et 13 mars er 2013, que Monsieur X soutient qu’il a travaillé dans le cadre d’un dernier contrat d’usage jusqu’au 28 février 2013, que le 1er mars 2013 il a travaillé de son domicile pour la SNC KIOSQUE, qu’il a ensuite été en congé

du 2 au 12 mars, puis s’est rendu le 13 mars 2013 dans les bureaux de la société pour y travailler et qu’il a alors été mis à la porte par la force.

La SNC KIOSQUE admet que Monsieur X a travaillé encore au mois de février mais affirme que la collaboration a cessé le 28 février.

Les seuls tableaux et calendriers élaborés par Monsieur X n’établissent pas que le salarié a continué de travailler pour la SNC KIOSQUE jusqu’au 13 mars 2013.

Le jugement sera confirmé en ce qu’il a débouté Monsieur X de sa demande de ce chef.

2.5) Sur la demande nullité de la rupture en violation du droit fondamental d’agir en justice du salarié intermittent du spectacle

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Considérant, sur la rupture, que Monsieur X soutient que la SNC KIOSQUE a refusé de lui transmettre un planning pour le mois de mars 2013 et l'a expulsé de la société pour le sanctionner de l'action prud'homale qu'il allait engager.

Il est établi que Monsieur X a saisi le conseil de prud'hommes par requête

expédiée le 17 janvier 2013 ; que cet envoi est donc concomitant à la lettre envoyée par la SNC KIOSQUE le même jour à Monsieur X ainsi libellée :

" (...)

Comme suite à notre entretien d'hier et à votre refus de nous remettre un exemplaire signé par vos soins de la lettre remise en mains propres contre décharge datée du 16 janvier 2013, nous vous informons, par la présente, que votre contrat de travail à durée déterminée conclu conformément aux usages dans le secteur de l'Audiovisuel en qualité de graphiste Vidéo, prendra fin le 22 février 2013 au soir.

La société KIOSQUE n'entendant pas vous proposer un nouveau contrat de travail à durée déterminée d'usage, vous bénéficierez dans le cadre de cette fin de contrat des dispositions prévues par l'Accord Collectif National de Branche Télédiffusion et au protocole d'Accord signé par CANAL + sur les modalités d'application de " l'Accord interbranche sur le recours au contrat à durée déterminée d'usage dans le Spectacle " (...) " ;

Cette lettre recommandée avec avis de réception, présentée le 19 janvier 2013, n'a pas été

réclamée par Monsieur X ;

Monsieur X ne conteste pas qu'il a été reçu en entretien le 16 janvier, qu'il affirme, en revanche, qu'il lui a alors été annoncé la diminution drastique des piges qui lui seraient confiées et que ce n'est qu'après qu'il ait fait connaître son intention de saisir le conseil de prud'hommes d'une demande de requalification qu'il lui a été indiqué que leur collaboration était finie.

Le courrier de son avocat annonçant la saisine du conseil de prud'hommes est daté du

18 janvier 2013 et a été expédié le jour même ; que la requête adressée au conseil de prud'hommes a été notifiée à l'employeur le 4 février 2013 ;

Monsieur X affirme avoir demandé à de nombreuses reprises la régularisation de sa situation, avant l'entretien du 16 janvier, mais ne produit aucun élément l'établissant.

Qu'en l'espèce, il ne peut qu'être constaté qu'il n'est pas établi que Monsieur X

a annoncé dès le 16 janvier à la SNC KIOSQUE sa décision de saisir le conseil de prud'hommes et, par suite, que le courrier du 17 janvier 2013 de la SNC KIOSQUE constitue contre lui une mesure de rétorsion qui porte atteinte à la liberté fondamentale d'ester en justice.

2.6) Sur les indemnités de rupture

Le jugement sera confirmé en ce qu'il a débouté Monsieur X de sa demande de nullité du licenciement.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Considérant que la relation contractuelle ayant été requalifiée en contrat de travail à durée indéterminée la lettre du 17 janvier 2013, qui a rompu le contrat mais ne mentionne aucun motif de licenciement, caractérise un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

Considérant, sur l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, que Monsieur

X qui, à la date du licenciement, comptait au moins deux ans d'ancienneté dans une entreprise employant habituellement au moins onze salariés a droit, en application de l'article L. 1235-3 du code du travail, à une indemnité qui ne saurait être inférieure aux salaires bruts perçus au cours des six derniers mois précédant son licenciement.

Qu'au regard de son âge au moment du licenciement, 44 ans, de son ancienneté d'environ 11ans dans l'entreprise, du montant de la rémunération qui lui était versée, en moyenne 2 683,33 euros sur les 12 derniers mois, de son aptitude à retrouver un emploi eu égard à son expérience professionnelle et de la justification de ce qu'il a perçu les allocations Pôle emploi jusqu'en juin2014, il convient de lui allouer, en réparation du préjudice matériel et moral subi, la somme de 30 000 euros.

La SNC KIOSQUE sera également condamnée à verser au salarié, sur la base d'un salaire à temps partiel, une indemnité conventionnelle de licenciement de 8 243,18 euros et une indemnité compensatrice de préavis de 8 049,99 euros et les congés payés afférents dont il a été indûment privé.

Considérant qu'en application de l'article L. 1235-4 du code du travail, il convient d'ordonner

d'office le remboursement par l'employeur, à l'organisme concerné, du montant des indemnités de chômage éventuellement servies au salarié du jour de son licenciement au jour du prononcé de l'arrêt dans la limite de 6 mois d'indemnités.

2.7) Sur l'indemnité de requalification

Considérant, sur l'indemnité de requalification, que lorsqu'il est fait droit à sa demande de requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, en application de l'article L. 1245-2 du code du travail il est accordé au salarié, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être inférieure au dernier salaire mensuel perçu avant la saisine de la juridiction.

Qu'il sera alloué de ce chef à Monsieur X la somme de 3 000 euros ;

2.8) 13ème mois + demande de requalification des honoraires en salaire

Considérant, sur le rappel du 13ème mois, que la requalification de la relation contractuelle ouvre droit à Monsieur X au rappel d'un 13ème mois.

La base du salaire moyen retenu, il lui sera alloué la somme de 13 416,65 euros.

Sur la requalification des contrats de prestation de service en contrat de travail, que

Monsieur X soutient que dans le cadre des contrats de prestation de service il créait, depuis 2007, pour le compte de la SNC KIOSQUE une page de pub magazine pour la presse et, qu'en réalité, il continuait de poursuivre l'activité qu'il avait auparavant pour cette société comme salarié.

Qu'en application des dispositions de l'article L. 8221-6 du code du travail sont présumées ne pas

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

être liées avec le donneur d'ordre par un contrat de travail dans l'exécution de l'activité donnant lieu à l'immatriculation ou inscription les personnes immatriculées au répertoire des métiers comme Monsieur X.

Que les mails versés au débat ne sont que des échanges techniques relatifs à la prestation commandée par la SNC KIOSQUE.

Qu'ils ne concernent en effet que les logos à choisir, les envois de visuels et le choix d'images ; que dès lors qu'ils ne démontrent pas que la SNC KIOSQUE donnait des instructions relatives à l'organisation du travail et que Monsieur X était sous sa subordination juridique, il convient, confirmant le jugement, de le débouter de sa demande de requalification et de ses demandes subséquentes de régularisation de cotisations sociales et d'indemnité pour travail dissimulé.

Considérant que, sans qu'il soit nécessaire d'assortir cette mesure d'une astreinte, il convient d'ordonner à la SNC KIOSQUE de remettre un bulletin de salaire récapitulatif, un certificat de travail et une attestation Pôle emploi conformes au présent arrêt.

Considérant qu'il est inéquitable de laisser à la charge de Monsieur X les frais par

lui exposés non compris dans les dépens à hauteur de 3 000 euros.

2.9) Dispositif de l'arrêt de la Cour d'Appel

La Cour d'Appel condamne la SNC KIOSQUE à payer à Monsieur X les sommes suivantes :

. 30 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

. 3 000 euros à titre d'indemnité de requalification, ces sommes avec intérêts au taux légal à compter du présent arrêt,

. 8 049,99 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis,

. 804,99 euros à titre de congés payés sur préavis,

. 8 243,18 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement,

. 13 416,65 euros au titre de rappel de 13ème mois, ces sommes avec intérêts au taux légal à compter du jour de la réception par l'employeur de la lettre le convoquant devant le bureau de conciliation,

.ordonne d'office le remboursement par l'employeur, à l'organisme concerné, du montant des indemnités de chômage éventuellement servies au salarié du jour de son licenciement au jour du prononcé de l'arrêt dans la limite de 6 mois d'indemnités,

. ordonne à la SNC KIOSQUE de remettre à Monsieur X un bulletin de salaire récapitulatif, un certificat de travail et une attestation Pôle emploi conformes au présent arrêt,

. condamne la SNC KIOSQUE à payer à Monsieur X la somme de 3 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Au total, le salarié obtient 63.512 euros bruts.

Frédéric CHHUM Avocat à la Cour

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

4, rue Bayard 75008 Paris

Tél : 01.42.89.24.48 Ligne directe: 01.42.56.03.00

e-mail : chhum@chhum-avocats.com

www.chhum-avocats.fr

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

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés