

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE PARIS

Pôle 6 - Chambre 5

ARRÊT DU 05 Juin 2014

(n° , 9 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : **S 11/01757 et 11/01773**

Décision déferée à la Cour : jugement rendu le 12 Novembre 2010 par le Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de PARIS - RG n° 09/07657

APPELANT

Monsieur Christophe BARIZIEN

59 rue Montlignon

95320 SAINT LEU LA FORET

comparant en personne, assisté de Me Jérémie ASSOUS, avocat au barreau de PARIS, toque : K0021, substitué par Me Jérémie SIBERTIN-BLANC, avocat au barreau de PARIS

INTIMEE

LA SOCIETE ATLANTIC MEDIA, venant aux droits de la société VISUAL TV

7 allée Titouan Lamazou

85340 OLONNE-SUR-MER

représentée par Me Antoine SAPPIN, avocat au barreau de PARIS, toque : K0020

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 15 Mai 2014, en audience publique, devant la Cour composée de :

Monsieur Renaud BLANQUART, Président

Madame Anne-Marie GRIVEL, Conseillère

Madame Anne MÉNARD, Conseillère

qui en ont délibéré

Greffier : Mme Nora YOUSFI, lors des débats

ARRET :

- CONTRADICTOIRE

- mis à disposition au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du Code de procédure civile,

- signé par Monsieur Renaud BLANQUART, Président et par Mme Chantal HUTEAU, Greffier, à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Monsieur BARIZIEN a conclu avec la société SASU VISUAL TV 518 contrats d'usage entre 1996 et 2011, pour un total de 612 journées travaillées, en qualité de cadreur.

A la fin de l'année 2006, la société VISUAL TV a décidé de mettre un terme à l'exploitation de certains de ses studios, et de nombreux emplois en CDI ont été supprimés dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi. Des salariés en CDDU ont cessé de se voir confier des missions, ou alors de manière très ponctuelle.

Monsieur BARIZIEN a saisi le Conseil de Prud'hommes de Paris, le 10 juin 2009, afin d'obtenir la requalification de ses contrats en CDI depuis le 18 octobre 1996, et la condamnation de l'employeur au paiement de différentes sommes, au titre de rappels de salaire ou d'indemnités de rupture notamment.

Il a été débouté de toutes ses demandes par jugement en date du 12 novembre 2010.

Il a interjeté appel de cette décision le 22 février 2011, lui-même et par son avocat, le recours ayant été enregistré deux fois.

Présent et assisté par son Conseil, M. BARIZIEN a, à l'audience du 15 mai 2014, développé oralement ses écritures, visées le jour même par le Greffier, aux termes desquelles il demande à la Cour :

- d'infirmier le jugement entrepris.
- de constater la transmission tardive au salarié des CDDU afférents aux journées travaillées du 25 février 2000, 2 juin 2001, 3 mai 2004 et 6 mai 2004,
- de dire que l'emploi de cadreur occupé par Monsieur BARIZIEN est lié à l'activité normale et permanente de la société VISUAL TV,
- de requalifier l'ensemble des CDDU du 28 mars 1996 au 24 février 2005 en un contrat de travail à durée indéterminée,
- de requalifier les contrats de travail en contrat à durée indéterminée à temps plein,

En conséquence,

- de condamner la société VISUAL TV à lui payer, avec intérêt légal, les sommes suivantes :

- 4.171 € euros au titre de l'indemnité de requalification
- 41.171 € au titre du préjudice subi du fait de l'absence de cause réelle et sérieuse
- 4.171 € au titre du non-respect de la procédure de licenciement
- 8.342 € au titre de l'indemnité légale de licenciement
- 8.342 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis
- 834,20 € au titre de l'indemnité de congés payés afférents à la période de préavis
- 37.759,16 € au titre du rappel des salaires.

- 3.775,91 € au titre de l'indemnité de congés payés afférents au rappel des salaires

- de dire recevable et bien fondée la demande nouvelle relative à la mauvaise exécution des contrats de travail au titre de la rémunération systématiquement non majorée des heures supplémentaires et en conséquence condamner l'employeur à lui payer les sommes suivantes :

- 399,11 Euros au titre du rappel de salaires afférents aux heures supplémentaires impayées entre juin 2004 et mars 2005,
- 10.000 Euros au titre du préjudice moral né de la rémunération systématiquement non majorée des heures supplémentaires effectuées,

- de déclarer recevable et bien fondée la demande nouvelle relative à la promesse d'embauche non tenue du 17 mai 2011, dire que cette promesse d'embauche vaut contrat de travail et que ce contrat n'a pas été exécuté.

- de condamner la société VISUAL TV à verser à lui payer les sommes suivantes :

- 8.342 Euros au titre de l'indemnité de préavis afférente à l'inexécution du contrat du 17 mai 2011,
- 25.026 Euros au titre des dommages-intérêts du fait de l'inexécution du contrat de travail du 17 mai 2011,

A TITRE SUBSIDIAIRE, si seule est constatée la requalification en contrat à durée indéterminée à temps partiel, de condamner la société VISUAL TV à payer au demandeur, avec intérêt légal, la somme de 25.591,27 Euros à raison des chefs d'indemnisation suivants':

- 971,23 € à titre d'indemnité de requalification,
- 9.712,30 € au titre du préjudice subi du fait de l'absence de cause réelle et sérieuse
- 971,23 € au titre du non-respect de la procédure de licenciement
- 1.942,46 € au titre de l'indemnité légale de licenciement
- 1.942,46 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis
- 194,24 € au titre de l'indemnité de congés payés afférents à la période de préavis
- 8.961,23 € au titre du rappel des salaires, à déduire les salaires déjà versés
- 896,12 € au titre de l'indemnité de congés payés afférents au rappel des salaires

EN TOUT ETAT DE CAUSE,

- de condamner la société VISUAL TV à lui remettre une attestation Pôle Emploi, un certificat de travail et un bulletin de paie régularisés, sous astreinte de 150 € par jour de retard.

- de condamner la société VISUAL TV à lui payer la somme de 6.000 € au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

Il explique qu'après la fermeture des studios 'Rive Droite' en 2006, sa collaboration avec VISUAL TV est devenue très occasionnelle, la société ayant mis fin à la collaboration qui durait depuis des années ; que, par la suite, il a travaillé pour France Télévision à l'émission 'Toute une histoire' et que, quand au cours de cette période, les enregistrements se faisaient au sein des studios de la société VISUAL TV, soit une vingtaine de fois en quatre ans, il travaillait alors à nouveau pour le compte de cette dernière ; que, toutefois, à partir de 2011 la société VISUAL TV a fait obstacle à de nouvelles embauches, en raison, apparemment, de la procédure prud'homale en cours.

Il expose que s'il n'est pas contesté que le domaine d'activité de la société VISUAL TV autorise dans son principe le recours au CDDU, il appartient, toutefois, à cette dernière de rapporter la preuve d'éléments objectifs permettant de justifier le recours à ce type de contrat sur une aussi longue

période et de manière régulière ; que la nature temporaire de l'emploi occupé doit résulter de l'existence d'éléments concrets et précis dont l'employeur doit justifier ; que les CDDU ne doivent pas permettre de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ; qu'ayant pour activité l'exploitation de plateaux de tournage, la société a nécessairement affaire, de manière permanente, à des techniciens tels que des cadres, des ingénieurs du son ou des électriciens, de sorte qu'elle serait en mesure de recruter ces salariés en CDI et de leur assurer un travail permanent ; que le caractère discontinu de la relation de travail n'est pas la cause de l'exclusion du recours au CDI, mais la conséquence du choix de l'employeur de faire tourner différents techniciens sur un même emploi, ce que ces derniers acceptent en raison du caractère favorable de l'assurance chômage, qui finance dans ces conditions les choix opérés par l'employeur.

Il soutient qu'en tout état de cause, il résulte de la date figurant sur différents contrats qu'ils lui ont été transmis postérieurement aux journées de travail pour lesquelles ils ont été établis, cette irrégularité formelle entraînant nécessairement la requalification de la relation contractuelle.

Il fait valoir que, dès lors qu'aucun contrat écrit n'a été signé précisant la répartition de la durée du travail sur les jours de la semaine et les semaines du mois, cette absence de respect des obligations légales en matière de travail à temps partiel fait présumer que le contrat de travail a été conclu à temps plein ; qu'aucun délai de prévenance n'était observé par l'employeur de sorte qu'il ne pouvait jamais prévoir quand il devrait travailler.

Il souligne qu'à partir de 2005, l'employeur a cessé cette collaboration régulière et n'a plus fait appel à lui, ce qui doit s'analyser comme un licenciement ; que les quelques contrats qu'il a obtenus ultérieurement l'ont été dans le cadre de la collaboration régulière qu'il avait avec France Télévision sur le programme 'toute une histoire', et il précise à l'audience qu'il n'y a pas de contestation en ce qui les concerne.

Représentée par son Conseil, la société ATLANTIC MEDIA, venant aux droits de la société VISUAL TV a, à l'audience du 15 mai 2014, développé oralement ses écritures, visées le jour même par le Greffier, aux termes desquelles elle demande à la Cour de :

- confirmer le jugement entrepris et débouter Monsieur BARIZIEN de ses demandes.
- déclarer irrecevables les demandes nouvelles formulées en cause d'appel en relation avec une prétendue promesse d'embauche en mai 2011.
- subsidiatement, dire que la moyenne de salaire pouvait être retenue pour le calcul d'éventuelles condamnations s'établit à la somme de 488,36 euros.
- dire que Monsieur BARIZIEN ne peut prétendre à aucun rappel de salaire dès lors qu'il a été normalement rémunéré au titre des périodes effectivement travaillées et qu'il ne démontre nullement avoir été à la disposition permanente de la société.
- dire qu'il ne pourrait prétendre qu'à une indemnité conventionnelle de 1.001,13 euros et à une indemnité de préavis de 976,72 euros, et apprécier à 2.930,16 l'indemnité due sur le fondement des dispositions de l'article L1235-3 du Code du travail.
- condamner Monsieur BARIZIEN au paiement d'une somme de 1.000 euros sur le fondement des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile.

Elle expose qu'elle intervient en qualité de prestataire technique auprès de producteurs d'émissions télévisées ; que c'est dans ce contexte qu'elle a fait appel à Monsieur BARIZIEN pour des prestations techniques de manière ponctuelle, en moyenne 38 jours par an, ce qui ne lui permet, en aucun cas, de prétendre qu'il aurait été un salarié régulier et permanent ; qu'il était parfaitement libre de travailler

pour d'autres sociétés, et que c'est ce qu'il faisait, tout en bénéficiant lorsqu'il n'avait pas de contrat des prestations de l' ASSEDIC.

Elle souligne que ce n'est que quatre ans et demi après le terme du dernier contrat que Monsieur BARIZIEN, qui n'avait jamais contesté le cadre juridique dans lequel il était employé, a saisi le Conseil de Prud'hommes.

Elle fait valoir qu'en sa qualité de prestataire technique, elle n'a ni la maîtrise du volume d'activité qui lui est confié, ni celle du recrutement des intermittents, qui se fait dans le cadre d'une relation tripartite ; que de nombreuses productions se sont interrompues au bout de très peu de temps.

En ce qui concerne le respect du formalisme, elle fait valoir que le salarié ne démontre pas que les contrats qu'il vise lui aient été transmis postérieurement aux prestations concernées, la date qui y figure résultant du temps pris par le salarié pour retourner le document.

En ce qui concerne la moyenne de salaire invoquée par le salarié, résultant d'un décompte sur la base d'un travail à temps complet, elle soutient que la solution qu'il propose revient à cumuler les avantages applicables à deux situations juridiquement distinctes ; qu'aucun texte ne permet de déroger au mode de calcul habituel des indemnités, sur la base des trois derniers ou des douze derniers mois (la moyenne sur douze mois étant ici la plus favorable) ; que la requalification en CDI n'est pas de nature à modifier les stipulations contractuelles relatives à la durée du travail ; que le paiement des salaires durant les périodes interstitielles ne pourrait être obtenu que si le salarié s'était tenu à la disposition de son employeur, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

Pour un plus ample exposé des moyens et prétentions des parties, la Cour se réfère aux dernières écritures des parties, visées par le greffier, et réitérées oralement à l'audience.

DISCUSSION

Compte tenu de leur évidente connexité, la jonction des deux instances nées des appels de Monsieur BARIZIEN sera ordonnée.

- Sur la demande de requalification de la relation contractuelle en contrat à durée indéterminée

- *En raison de ce que le travail serait lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise*

Par application des dispositions de l'article L1242-2 3° du Code du travail, il est possible de conclure des contrats à durée déterminée dits d'usage (CDDU) dans des secteurs d'activités, déterminés par décret ou convention, lorsqu'il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire des emplois.

Les sociétés ayant une activité dans le secteur de l'audiovisuel peuvent se prévaloir de ces dispositions par application des dispositions de l'article D1242-1 du même code.

Toutefois, il appartient à la Cour de contrôler s'il n'a pas été fait un usage abusif du recours au CDDU, en recherchant si le recours à de tels contrats est justifié par des raisons objectives, qui s'entendent de l'existence d'éléments précis et concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi.

Il convient, en premier lieu, de relever qu'il résulte d'éléments statistiques versés aux débats qu'au sein de la branche d'activité, 1210 cadres sont employés en qualité d'intermittents, quand seulement 19 le sont de manière permanente, ce qui atteste de ce qu'il est d'usage d'avoir recours aux contrats à durée déterminée pour pouvoir ce type d'emploi.

Monsieur BARIZIEN, en ce qui le concerne, a été engagé en vertu de 499 contrats durant la période litigieuse (1996-2005), pour 584 jours de travail, soit une moyenne de 58 jours par an, avec un pic à 119 en 2002. Ces contrats, qui concernaient tous une émission spécifique explicitement visée, étaient le plus souvent conclus pour une seule journée.

L'employeur verse aux débats de nombreux courriers de producteurs, qui mentionnent que leur engagement deviendrait caduque en cas d'arrêt de l'émission, ou qui ne sont conclus que pour des durées très limitées. Un autre contrat précise que le producteur fournira lui-même les cadres, ou, un autre encore, que le choix et le recrutement des personnels est de la seule responsabilité du producteur.

Il résulte de ces éléments qu'il existait une relation tripartite, dans laquelle l'employeur était soumis aux décisions de son co-contractant pour la durée et la cessation du contrat, mais également pour le choix des techniciens auxquels elle avait recours, de sorte qu'elle n'était pas en mesure de compter sur un volant constant de travail susceptible d'être confié à un unique cadreur et qui assurerait à ce dernier un emploi permanent.

La convention collective des entreprises techniques au service de la création et de l'événement, négociée par le syndicat en 2006 et étendue à compter du 1er juillet 2008, si elle n'est pas applicable au présent contentieux, permet toutefois d'éclairer les critères retenus par les partenaires sociaux afin de *réserver le recours au contrat à durée déterminée d'usage aux seuls cas où les particularités et les nécessités de l'activité le justifient*.

Cette convention prévoit les cas dans lesquels les CDDU doivent être transformés en CDI, et elle stipule que *tout salarié, employé régulièrement sous CDD d'usage dans les filières ci-après dénommées « spectacle vivant et événement » et « audiovisuelle », qui aura effectué auprès d'une même entreprise un volume moyen annuel de 152 jours et 1 216 heures constaté sur une période de référence de 2 années consécutives se verra proposer un contrat de travail à durée indéterminée*.

Ces conditions sont très loin d'être réunies par Monsieur BARIZIEN, dont la moyenne de travail annuelle sur deux années consécutives n'a jamais dépassé 100 jours (moyenne de 2002 et 2003).

Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, il n'apparaît pas que l'employeur ait recouru de manière abusive au contrat de travail à durée déterminée d'usage, de sorte qu'il ne sera pas fait droit à la demande de requalification formée de ce chef.

- *Respect du formalisme du CDI*

Aux termes de l'article L1242-13 du Code du travail, le contrat de travail à durée déterminée est transmis au salarié, au plus tard, dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche.

Monsieur BARIZIEN fait valoir qu'à quatre reprises, ses contrats de travail lui ont été transmis tardivement, et sollicite la requalification sur ce fondement.

Le premier contrat concerne la journée du 25 février 2000, qui est daté du 28 février 2000. Toutefois, le 25 février étant un vendredi et le 28 un lundi, le contrat a bien été signé dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche.

Trois autres contrats, correspondants aux journées du 12 juin 2001, 3 mai 2004 et 6 mai 2004 ont été signés trois à quatre semaines après l'embauche. L'employeur ne justifie d'aucun élément dont il résulterait que la date de l'envoi serait antérieure à la date portée sur le document, et ce d'autant que cette date est dactylographiée et a donc bien été mentionnée lorsque le contrat a été édité, de sorte que la Cour retient que les dispositions de l'article L1242-13 n'ont pas été respectées.

Si aucun texte ne prévoit la requalification en CDI en cas de violation de ces dispositions, qui ne figurent pas dans la liste des renvois de l'article L1245-1 du Code du travail, il convient, toutefois, de considérer que l'envoi d'un contrat avec trois semaines de retard, et alors que la prestation visée a pris fin, équivaut à une absence de contrat, et justifie la requalification du contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée. Cette requalification prend effet à la date du premier contrat adressé tardivement, soit le 12 juin 2001.

- Sur la demande de requalification en contrat de travail à temps plein

Monsieur BARIZIEN soutient qu'aucun contrat de travail ne prévoyant ses jours et semaines de travail, son emploi est présumé avoir été conclu à temps complet, et il sollicite un rappel de salaire sur cette base.

Il convient, en premier lieu, de rappeler que la requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée ne porte que sur le terme du contrat et laisse inchangées les stipulations contractuelles relatives à la durée du travail.

Monsieur BARIZIEN est mal fondé à soutenir qu'aucune disposition contractuelle ne prévoyait ses jours et semaines de travail, alors qu'au contraire chacun des contrats signé l'était pour une journée déterminée, voire deux ou trois.

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 ne peut prétendre à un salaire au titre des périodes non travaillées séparant chaque contrat que s'il s'est tenu à la disposition de l'employeur pendant ces périodes pour effectuer un travail.

En l'espèce, il résulte des développements de Monsieur BARIZIEN devant cette Cour qu'il était amené, pour compléter le travail que lui fournissait VISUAL TV, à accepter ou à solliciter d'autres engagements. Il cite lui-même un contentieux qu'il a eu avec la société NOMAD pour laquelle il indique avoir travaillé entre 2004 et 2007. L'employeur, de son côté, produit une attestation de la société SFP qui indique lui avoir consenti des CDDU durant la même période.

Compte tenu de ces éléments, il apparaît que Monsieur BARIZIEN ne se tenait nullement à la disposition de son employeur, et qu'il importe peu dans ces conditions qu'il ait souvent été prévenu tardivement des offres d'embauches qui lui étaient faites par la société VISUAL TV.

Il ne sera donc pas fait droit à la demande de requalification en contrat à temps plein, non plus qu'à la demande de rappel de salaire correspondant aux périodes durant lesquelles il ne travaillait pas pour le compte de la société VISUAL TV.

- Sur la rupture du contrat de travail

Il résulte des tableaux récapitulatifs et contrats versés aux débats qu'à partir du 24 février 2005, la société VISUAL TV a cessé de collaborer régulièrement avec Monsieur BARIZIEN, et de lui donner du travail, ce qu'elle était tenue de faire dès lors qu'il bénéficiait d'un contrat à durée indéterminée. Les quelques contrats qui lui ont été confiés, par la suite, ne permettent pas de retenir que la collaboration régulière qui existait auparavant ait perduré, de sorte que la Cour retient que, comme le soutient le salarié, la relation contractuelle a pris fin le 24 février 2005. Cette rupture à l'initiative de l'employeur, qui ne fait état d'aucune offre de travail qui aurait été refusée par le salarié, emporte les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Cette rupture d'un contrat à durée indéterminée sans respect du moindre formalisme est, par ailleurs, irrégulière.

- Sur le chiffrage des indemnités

Les parties s'opposent sur le montant de la rémunération devant servir de base de calcul des différentes indemnités dues au salariée, au titre de la requalification et de la rupture de son contrat de travail.

Monsieur BARIZIEN soutient que cette rémunération devrait être calculée sur la base d'un temps plein au taux horaire de son dernier contrat de travail.

Toutefois, la Cour n'a pas fait droit à sa demande de requalification de son contrat de travail à temps plein, non plus qu'à sa demande de rappel de salaire au titre des journées non travaillées.

Dès lors, les textes ne faisant aucune distinction sur le mode de calcul des indemnités dans le cadre d'une requalification de CDD en CDI, il convient de calculer le montant des indemnités dues au salarié sur la base des salaires effectivement perçus, dont la Cour a estimé qu'ils étaient les seuls qui étaient dus à Monsieur BARIZIEN.

La moyenne de salaire sur les douze derniers mois étant plus favorable au salarié, il convient de fonder le calcul des indemnités dues sur une rémunération de 488,36 euros.

L'article L1245-2 du Code du travail stipule que lorsqu'il est fait droit à la demande de requalification, il est alloué au salarié une indemnité ne pouvant être inférieure à un mois de salaire. En l'espèce, la requalification est la conséquence de la transmission tardive de 3 contrats sur plus de 600 signés, alors que le salarié était parfaitement informé des conditions de sa collaboration, son engagement s'étant fait aux mêmes conditions qu'habituellement. Il n'apparaît pas dans ces conditions qu'il ait subi un préjudice justifiant l'allocation d'une indemnité supérieure au mois de salaire prévu par les dispositions susvisées, soit 488,36 euros.

Par ailleurs, Monsieur BARIZIEN ayant plus de deux années d'ancienneté à la date de la rupture de son contrat de travail, il est fondé à obtenir une indemnité de préavis de 976,72 euros, majorée de 97,67 euros au titre des congés payés afférents.

Monsieur BARIZIEN avait trois ans et huit mois d'ancienneté à la date de son licenciement (12 juin 2001 au 24 février 2005). Son indemnité conventionnelle de licenciement s'élève par conséquent à $488,36 \times 0,2 \times 3,66 = 357,21$ euros.

Il était âgé de 36 ans à la date de son licenciement. Compte tenu de l'ancienneté ci-dessus rappelée et du fait qu'il a travaillé très régulièrement pour d'autres productions après la rupture de son contrat de travail (France Télévision, Nomad notamment), il lui sera alloué une indemnité de 4.000 euros pour licenciement sans cause réelle et formellement irrégulier, sur le fondement des dispositions de l'article L1235-3 du Code du travail.

- Sur les heures supplémentaires

Il s'agit d'une demande nouvelle formée en cause d'appel, qui est recevable dès lors qu'elle découle de la même relation contractuelle.

Monsieur BARIZIEN expose que dans la quasi totalité de ses contrats, il était stipulé que les heures supplémentaires seraient rémunérées sur la base de 12,5% du forfait journalier, lequel était de huit heures ; que de telles stipulations revenait, tout en laissant supposer qu'il existait une majoration, à rémunérer les heures supplémentaires au même taux horaire que les autres heures.

La convention collective Audio vidéo informatique, dont l'application à l'époque n'est pas contestée, stipule que les heures effectuées quotidiennement au delà du forfait journalier sont majorées de 25% pour les deux premières, puis de 50 %. Il est manifeste que les dispositions contractuelles n'ont pas prévu la majoration des heures supplémentaires, de sorte que Monsieur BARIZIEN est fondé à

obtenir le paiement des sommes qu'il réclame à ce titre pour la période non prescrite, le décompte présenté étant précis et conforme aux dispositions conventionnelles applicables.

Il sera donc fait droit à la demande de rappel de salaire qu'il forme à hauteur de 399,11 euros.

Il n'apparaît pas que le salarié ait subi un préjudice autre que financier, lequel est réparé par le rappel de salaire alloué, de sorte qu'il ne sera pas fait droit à la demande qu'il forme au titre du préjudice moral.

- Sur la recevabilité des demandes relatives à la rupture d'une promesse d'embauche

Monsieur BARIZIEN soutient, pour la première fois en cause d'appel, que l'employeur, qui lui avait proposé un contrat pour le 21 mai 2011, n'a finalement pas donné suite à cette promesse d'embauche. Il sollicite le paiement de cette journée de salaire, ainsi que d'un mois à titre d'indemnité de requalification, d'un rappel de salaire sur cinq ans et d'indemnités de rupture.

Aux termes de l'article L1452-7 du Code du travail, *'les demandes nouvelles dérivant du même contrat de travail sont recevables même en appel'*.

Ainsi, si ces dispositions font exception à la règle d'irrecevabilité des demandes présentées pour la première fois en appel, cette exception est expressément limitée à l'hypothèse où ces nouvelles demandes dérivent d'un même contrat.

En l'espèce, Monsieur BARIZIEN soutient que la relation contractuelle initiale a été rompue, ce qui l'a amené, avec succès, à solliciter des indemnités de rupture en raison de ce que la société VISUAL TV a mis fin à leur collaboration à partir de l'année 2006. Il en résulte que les demandes relatives à une promesse d'embauche non tenue ne dérivent pas du même contrat, et sont, par conséquent, irrecevables.

*

Il sera enjoint à la société VISUAL TV de remettre à Monsieur BARIZIEN un bulletin de paie pour le préavis et la majoration des heures supplémentaires, un certificat de travail reprenant les dates retenues par la Cour pour la relation contractuelle, et une attestation destinée à PÔLE EMPLOI conforme, dans les deux mois suivant la présente décision, le prononcé d'une astreinte n'apparaissant pas nécessaire.

Il serait inéquitable de laisser à la charge de Monsieur BARIZIEN la totalité des frais non compris dans les dépens qu'il a exposés. Il lui sera alloué 2.000 euros sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

La Cour, statuant publiquement, contradictoirement et en dernier ressort,

Ordonne la jonction des procédures 11/1757 et 11/1773,

Infirme le jugement et statuant à nouveau,

Requalifie la relation contractuelle en contrat à durée indéterminée à compter du 12 juin 2001,

Condamne la société ATLANTIC MEDIA, aux droits de la société VISUAL TV, à payer à Monsieur BARIZIEN les sommes suivantes :

- 488,36 euros à titre d'indemnité de requalification.
- 976,72 euros à titre d'indemnité de préavis.
- 97,67 euros au titre des congés payés afférents.
- 357,21 euros à titre d'indemnité de licenciement.
- 4.000 euros pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Déboute Monsieur BARIZIEN du surplus de ses demandes,

Condamne la société ATLANTIC MEDIA aux dépens de première instance,

Ajoutant au jugement,

Déclare irrecevables les demandes nouvelles relatives à la rupture d'une promesse d'embauche au mois de mai 2011,

Condamne la société ATLANTIC MEDIA, aux droits de la société VISUAL TV, à payer à Monsieur BARIZIEN la somme de 399,11 euros à titre de rappel de majoration des heures supplémentaires,

Déboute Monsieur BARIZIEN du surplus de ses demandes nouvelles,

Ordonne la remise d'un bulletin de paie pour le préavis et la majoration des heures supplémentaires, d'un certificat de travail reprenant les dates retenues par la Cour pour la relation contractuelle, et d'une attestation pôle emploi conforme, dans les deux mois suivant le présente décision,

Condamne la société ATLANTIC MEDIA à payer à Monsieur BARIZIEN une somme de 2.000 euros sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,

Condamne la société ATLANTIC MEDIA aux dépens d'appel.

LE GREFFIER LE PRÉSIDENT