

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE PARIS
Pôle 6 - Chambre 6
ARRÊT DU 07 Décembre 2016
(n° , pages)

(Rédacteur de l'arrêt : Mme Elisabeth MEHL-JUNGBLUTH)
Numéro d'inscription au répertoire général : S 15/06771
Décision déferée à la Cour : jugement rendu le 27 Mai 2015 par le Conseil de Prud'hommes
Formation paritaire de PARIS RG n° F 13/14545

APPELANT

Monsieur Thierry Z Paris
représenté par Mr Joyce KTORZA, avocat au barreau de PARIS, toque : B0053 substitué par
Me Caroline TUONG, avocat au barreau de PARIS, toque : B53

INTIMEE

Me BASSE Christophe (SELARL C. BASSE) - Mandataire liquidateur de SASU ECLAIR
VIDEO
adresse [...]
CS 20019
92521 NEUILLY SUR SEINE CEDEX
représenté par Mr Laurent KASPEREIT, avocat au barreau de HAUTS-DE-SEINE, toque :
1701

PARTIE INTERVENANTE :

AGS CGEA IDF OUEST
130, adresse [...]
92309 LEVALLOIS-PERRET CEDEX
représenté par Mr Arnaud CLERC, avocat au barreau de PARIS, toque : T10 substitué par Me
Jessica LUSARDI, avocat au barreau de PARIS, toque : T10

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été
débattue le 07 Novembre 2016, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées,
devant Madame Elisabeth MEHL-JUNGBLUTH, Conseillère, chargée du rapport.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, composée de :

Madame Marie-Luce GRANDEMANGE, Présidente

Madame Elisabeth MEHL-JUNGBLUTH, Conseillère

Madame Céline HILDENBRANDT, Vice-présidente placée

Greffier : Mme Eva TACNET, greffier lors des débats

ARRET :

- contradictoire

- mise à disposition de l'arrêt 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 Madame Marie-Luce GRANDEMANGE, présidente et par Madame Eva TACNET, greffier à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

RAPPEL DES FAITS, PROCEDURE ET MOYENS DES PARTIES

Monsieur Thierry Z a travaillé au sein de la société ECLAIR VIDEO aux droits de laquelle vient la société ECLAIR GROUP, qui applique la convention collective des entreprises techniques au service de la création et de l'événement, dans le cadre de contrats à durée déterminée d'usage successifs à compter du 2 avril 2001 jusqu'au 24 mai 2013 en qualité de technicien d'exploitation vidéo.

Sur les 3 derniers mois complets travaillés de mars à mai 2013, il a perçu un salaire mensuel moyen brut de 2 300 euros.

Réclamant à la société ECLAIR VIDEO la requalification des contrats de travail à durée déterminée en un contrat de travail à durée indéterminée avec toutes demandes subséquentes, Monsieur Thierry Z a saisi le conseil de prud'hommes de Paris qui, par jugement du 27 mai 2015, auquel la cour se réfère pour un plus ample exposé des moyens et prétentions des parties, l'a débouté de l'ensemble de ses demandes.

Monsieur Thierry Z a régulièrement interjeté appel de ce jugement le 3 juillet 2015.

La société ECLAIR GROUP venant aux droits de la société ECLAIR VIDEO a été admise au bénéfice du redressement judiciaire sur résolution du plan le 18 juin 2015 et la liquidation judiciaire a été prononcée par jugement du tribunal de commerce de NANTERRE du 28 juillet 2015 qui a nommé maître Christophe BASSE en qualité de liquidateur.

L'affaire a été plaidée à l'audience du 7 novembre 2016. Les parties ont soutenu oralement leurs conclusions visées ce jour par le greffier.

Monsieur Thierry Z demande à la cour d'infirmier le jugement querellé en toutes ses dispositions et de statuer à nouveau:

-en requalifiant les contrats de travail à durée déterminée en un contrat de travail à durée indéterminée,

-en jugeant que la rupture du contrat le liant à la société ECLAIR GROUP venant aux droits de la société ECLAIR VIDEO produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- en fixant au passif de de la société les sommes suivantes :

- *20 000 euros à titre d'indemnité de requalification,
- * 5 060 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
- *506 euros à titre de congés payés sur préavis,
- *10 120 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement,
- *90 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- *5 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

Ces sommes avec intérêts au taux légal,

- de dire opposable à l'AGS, l'arrêt à intervenir.

En réponse, Maître Christophe BASSE, es qualité de mandataire judiciaire de la société ECLAIR GROUP, conclut à la confirmation du jugement rendu par le conseil de prud'hommes et au débouté du salarié de l'ensemble de ses demandes outre à sa condamnation à lui payer la somme de 1 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

À titre subsidiaire il demande à la cour:

- de réduire les prétentions du salarié au sommes suivantes :

- *2 300 euros à titre d'indemnité de requalification,
- *4 600 euros bruts à titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre la somme de 460euros bruts au titre des congés payés y afférents,
- *1 050 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement,
- *13 800 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- condamner le CGEA Île-de-France ouest à garantir le paiement des condamnations prononcées à l'encontre de la société.

L'AGS intervenante forcée en la cause, a relevé que l'instance s'inscrivait dans le cadre des dispositions des articles L6 125 '1 et suivants du code du commerce. Elle a demandé à la cour de confirmer le jugement entrepris et à titre principal de débouter le salarié de l'ensemble de ses demandes.

À titre subsidiaire, sur la garantie de l'AGS de :

-dire et juger que s'il y a fixation, celle-ci ne pourra intervenir que dans les limites de la garantie légale,

-dire et juger qu'en tout état de cause, la garantie prévue aux dispositions de l'article L3253 ' 6 du code du travail, ne peut concerner que les seules sommes dues en exécution du contrat de travail au sens dudit article L3253 ' 8 du code du travail, les astreintes, dommages et intérêts mettant en 'uvre la responsabilité de droit commun de l'employeur, outre article 700, étant ainsi exclus de la garantie,

- dire et juger qu'aux termes des dispositions de l'article L3253 ' 17 du code du travail, la garantie est nécessairement plafonnée, toutes créances avancées pour le compte du salarié, à un des 3 plafonds définis à l'article D 3253 ' 5 du code du travail,

- statuer ce que de droit quant aux frais d'instance sans qu'ils puissent être mis à la charge de l'UNEDIC AGS.

Il est référé pour de plus amples exposés des prétentions et demandes des parties aux conclusions des parties déposées et visées ce jour.

MOTIFS

Sur la demande de requalification des contrats de travail à durée déterminée en un contrat de travail à durée indéterminée

Maître Christophe BASSE es qualité de mandataire judiciaire de la société ECLAIR GROUP développe que la société évoluait dans le secteur de l'audiovisuel et était donc autorisée à conclure des contrats de travail à durée déterminée d'usage sur le fondement de dispositions légales prévues aux articles L 1242 ' 2 et D 1242 '1 du code du travail, de l'accord professionnel national conclu le 22 décembre 2006 au sein de la branche de la télédiffusion expressément visé par les contrats de travail conclu avec le salarié en ce qu'il concourt aux activités de conception, de production, de fabrication de programmes audiovisuels ou de services exercent un métier figurant dans les listes du titre IV de cet accord.

Il en déduit que sur le fondement de l'article L 1244 '1 du code du travail, la société pouvait conclure avec Monsieur Thierry Z , sans risquer de requalification ni avoir à respecter des délais de carence, des contrats de travail à durée déterminée d'usage successifs sur un même poste avec le même salarié et sans limitation de durée.

Selon l'article L. 1242-2 3° du code du travail, un contrat de travail à durée déterminée, dit contrat d'usage, peut être conclu pour les emplois, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accords collectifs de travail étendu, 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 de ces emplois.

Et il n'est pas discuté en l'espèce que la conclusion des contrats à durée déterminée successifs conclus par la société ECLAIR VIDEO avec Monsieur Thierry Z de 2001 à 2012 s'inscrit dans le secteur audiovisuel dans lequel la convention collective des entreprises techniques au service de la création et de l'événement et l'accord de branche, autorise la conclusion de CDD d'usage.

Mais 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.

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 ou les termes d'une convention collective ne peuvent déroger, de façon défavorable pour le salarié, aux dispositions d'ordre public relatives aux conditions de recours et de forme du contrat de travail à durée déterminée;

Pour prononcer la requalification de la relation de travail qui résulte de la violation de ces règles, la cour d'appel doit dès lors vérifier si au regard des éléments produits aux débats, il apparaît d'une part que les tâches occupées par Monsieur Thierry Z à l'occasion de ses différents contrats à durée déterminée étaient toutes similaires et correspondaient à l'activité normale et permanente de l'entreprise et d'autre part si le rythme de succession des contrats et la durée totale encadrant les relations contractuelles entre les parties, permet de retenir l'existence d'une relation de travail durable.

En l'espèce les parties développent ensemble que Monsieur Thierry Z a été engagé en qualité de technicien d'exploitation vidéo auprès d'une société qui à la lecture de son Kbis, a pour activité la conception, l'utilisation, la commercialisation et la production de toutes prestations techniques qui concourent, à partir de tous matériels et supports à la fabrication, l'enregistrement la reproduction et la diffusion de toutes oeuvres ou produits audio-visuels et qui apparaît donc spécialisée dans le secteur d'activité de la post-production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision; qu'il exerçait les fonctions de vidéo graphiste. Ses contrats de travail mentionnent que ses fonctions sont 'GESTION DES IMAGES ' et sans être contredit Monsieur Thierry Z explique que dans ce cadre il assurait à ce titre le transfert et l'archivage des images sur les serveurs vidéo internes afin que les techniciens graphistes puissent les traiter et les exploiter puis les mettre sur pellicule ou les encoder.

Or cette fonction se situe au c'ur de l'objet social de post-production de cette entreprise en charge de l'ensemble des techniques de finalisation d'un produit filmique ou audiovisuel après son tournage (montage de l'image, bruitage, postsynchronisation, montages son, doublage, mixage .).

Et la mission technique incombant à Monsieur Thierry Z est indépendante du contenu des émissions produites puisque si celles-ci, qui ont justifié le recours aux CDD successifs du salarié, ont varié dans le temps par leur contenu, leur durée et leur fréquence, l'activité de post-production de la société quant à elle était permanente, de même que l'activité du salarié lorsqu'il était employé de 2001 à 2012, en qualité de technicien vidéo pour transférer les images sur lesquelles allaient ensuite travailler les salariés de la société ce dont il faut déduire qu'il faisait partie intégrante de cette équipe et travaillait dans le cadre d'une activité normale et permanente de la société.

D'ailleurs le support sur lequel il devait travailler ne figure pas sur ses contrats qui font état tous état sous « TITRE DU FILM » de la mentions « DIVERS ».

S'agissant du caractère permanent de l'emploi du salarié, il est établi en ce que la cour relève que le salarié produit au dossier ses bulletins de salaire à compter du mois d'avril 2001 jusqu'au terme du dernier CDD le 27 mai 2013, démontrant d'une activité régulière de

plusieurs jours par mois , que la société explique que sur la base de l'article 4.3.3 de la convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'événement, elle lui a proposé, par courrier du 29 mars 2013 la conclusion d'un contrat à durée indéterminée en application de dispositions conventionnelles ce qui suppose qu'elle avait constaté qu'il avait tout au moins travaillé 152 jours et 1216 heures sur une période de référence de deux années consécutives, qu'elle lui reconnaît un salaire mensuel moyen brut de 2 300 euros sur les 12 derniers mois.

Ses contrats à durée déterminée successifs ont dès lors eu pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

En conséquence le contrat de Monsieur Thierry Z doit être requalifié en un contrat de travail à durée indéterminée.

Sur le licenciement

La relation de travail s'inscrivant dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, la rupture de la relation de travail ne peut se matérialiser, à défaut de rupture amiable entre les parties, que par une prise d'acte de rupture ou une démission claire et non équivoque du salarié, par un licenciement de l'employeur.

La société qui ne démontre pas l'existence d'une démission claire et non équivoque ni d'une prise d'acte de la rupture du contrat à durée indéterminée a cessé de fournir du travail et de verser au salarié, à l'expiration du dernier contrat de travail à durée déterminée qui a été requalifiée, son salaire.

Elle a ainsi mis fin à la relation de travail au seul motif de l'arrivée du terme d'un contrat improprement qualifiée par elle de contrat de travail à durée déterminée et du refus du salarié de conclure un contrat à durée indéterminée aux conditions qu'elle entendait lui imposer sur lesquelles il souhaitait discuter .

Cette rupture est donc à son initiative et s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse qui ouvre droit au profit du salarié, outre au paiement de l'indemnité de requalification, au paiement des indemnités de rupture.

Des bulletins de paie produits il ressort que l'appelant a perçu au cours des 12 derniers mois un total de 27 600 euros. Néanmoins ce montant ne tient pas compte des congés payés que l'employeur a versés directement à la caisse de congés payés et qui ne sont donc pas, à tort, inclus dans ses éléments de salaires.

Aussi la rémunération de référence doit être augmentée de 10% et offre à Monsieur Thierry Z, un salaire brut moyen mensuel de 2 530 euros, conforme par ailleurs au salaire moyen des 3 derniers mois, qui servira de base au calcul des indemnités de rupture et de requalification.

Sur l'indemnité de requalification

L'article L 1245 ' 2 du code du travail prévoit que l'employeur est condamné au versement d'une indemnité de requalification représentant au minimum un mois de salaire.

Cette indemnité a pour objet de sanctionner l'employeur qui recourt abusivement aux contrats à durée déterminée afin de pourvoir un poste permanent et destiné à compenser le préjudice résultant de la précarité subie par le salarié.

Considérant alors que le salarié a travaillé dans le cadre de CDD successifs pendant des années avec une régularité qui lui offrait un salaire mensuel fixe régulier, considérant les montants qui lui étaient ainsi quelque peu garantis avec une certaine stabilité tout en le laissant bénéficier d'une situation particulière d'intermittents qui lui offrait parallèlement d'autres avantages notamment financier, la cour fixe l'indemnité de requalification à la somme de 3000 euros.

Sur l'indemnité compensatrice de préavis et congés payés afférents

Considérant les dispositions de l'article L 1234 -1 du code du travail, accordant au salarié le bénéfice d'une indemnité compensatrice de préavis de 2 mois, l'ancienneté du salarié et le dernier salaire de 2530 euros congés payés afférents inclus, il est fait droit à la demande du salarié visant à voir fixer ce poste à la somme de 5 060 euros à ce titre.

Sur l'indemnité de licenciement

Aux termes de l'article 4.1.3 de la convention collective applicable, l'indemnité de licenciement est due au salarié après deux années d'ancienneté par année aux fractions d'années de présence est apprécié à la date de notification du licenciement.

Elle est calculée par tranche d'ancienneté, apprécier la date de fin du préavis, 3/10 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans d'ancienneté, et 5/10 de mois de salaire par année au-delà au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Considérant alors le salaire moyen retenu et l'ancienneté du salarié du 2 avril 2001 au 24 mai 2013 il est fait droit à la demande du salarié à voir fixer l'indemnité conventionnelle à la somme de 10 120 euros.

Sur l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

Monsieur Thierry Z sollicite à ce titre la somme de 90 000 euros, développe qu'il a subi un préjudice moral puisqu'il s'est consacré exclusivement à l'entreprise pendant de nombreuses années malgré les conditions de précarité auxquelles il a été soumis, un préjudice financier puisque depuis son exclusion en mai 2013 il n'a comme seule rémunération que les allocations versées par les ASSEDIC représentant à peine un tiers des dernières rémunérations perçues et que malgré de nombreuses recherches il n'a pas retrouvé d'emploi, ainsi qu'un préjudice de carrière dans la mesure où les entreprises de post-production susceptibles de l'employer sont en nombre restreints et qu'il est donc contraint d'envisager sa reconversion professionnelle pour acquérir de nouvelles compétences.

Considérant alors ces éléments, outre son ancienneté, son salaire moyen, son refus de conclure avec la société un contrat à durée déterminée au mois de mars 2013, l'absence de revendication antérieure à la rupture du contrat sur la conclusion d'un contrat à durée indéterminée et l'intérêt financier et personnel qu'il a pu tirer de la conclusion pendant des années de contrats à durée déterminée successifs, la cour trouve les éléments pour fixer l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse à la somme de 25 000 euros.

Sur le cours des intérêts

Conformément aux dispositions des articles 1153 et 1153-1 du code civil, les créances salariales seront assortie d'intérêts au taux légal à compter de la réception par la société de la convocation à comparaître devant le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes soit le

11 octobre 2013 et a été interrompue par l'ouverture de la procédure judiciaire à l'encontre de la société ECLAIR GROUP venant aux droits de la société ECLAIR VIDEO le 18 juin 2015.

Sur les frais irrépétibles et les dépens

Il n'est pas inéquitable de condamner Maître Christophe BASSE es qualité de mandataire judiciaire de la société ECLAIR GROUP à payer à Monsieur Thierry Z la somme de 1 000 euros pour l'ensemble de la procédure.

Partie succombante, Maître Christophe BASSE es qualité de mandataire judiciaire de la société ECLAIR GROUP est déboutée de ses prétentions à ce titre et condamnée au paiement des dépens.

Sur la garantie de l'AGS

La garantie de l'AGS est acquise à l'appelante dans la limite du plafond 6 en vigueur à la date du licenciement et dans les termes et conditions légales résultant notamment des articles L 32 53 ' 8, L32 53 ' 7, L 32 53 ' 18 et L 32 53 ' 19 du code du travail.

PAR CES MOTIFS

LA COUR,

INFIRME le jugement en toutes ses dispositions,

STATUANT À NOUVEAU ET AJOUTANT,

REQUALIFIE la relation de travail entre les parties en un contrat de travail à durée indéterminée à effet au 2 avril 2011,

ORDONNE à Maître Christophe BASSE es qualité de mandataire judiciaire de la société ECLAIR GROUP d'inscrire au passif de la liquidation judiciaire de la société au bénéfice de Monsieur Thierry Z , les sommes suivantes :

* 5 060 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis,

* 506 euros à titre de congés payés afférents.

* 10 120 euros d'indemnité conventionnelle de licenciement,

*3 000 euros à titre d'indemnité de requalification,

Outre les intérêts au taux légal du 11 octobre 2013 au 18 juin 2015,

*25 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, sans intérêt,

CONDAMNE Maître Christophe BASSE es qualité de mandataire judiciaire de la société ECLAIR GROUP venant aux droits de la société ECLAIR VIDEO à payer à Monsieur Thierry Z la somme de 1 000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile,

DÉBOUTE les parties de leurs demandes plus amples et contraires,

CONDAMNE Maître Christophe BASSE es qualité de mandataire judiciaire de la société ECLAIR GROUP venant aux droits de la société ECLAIR VIDEO aux dépens de première instance et d'appel,

DÉCLARE le jugement opposable à l'AGS CGEA ILE DE FRANCE et dit que sa garantie est due à l'exclusion des indemnités au titre de l'article 700 du code de procédure civile et dans la limite des plafonds légaux ;

LA GREFFIERE LA PRÉSIDENTE