

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

COUR D'APPEL DE VERSAILLES
17e chambre
ARRÊT DU 03 AVRIL 2019

N° RG 16/04083

AFFAIRE :

SAS L'EQUIPE 24/24

C/

Y X

Décision déferée à la cour :

jugement rendu le 05 juillet 2016 par le conseil de prud'hommes – formation paritaire – de Boulogne
Billancourt

LE TROIS AVRIL DEUX MILLE DIX NEUF,

La cour d'appel de Versailles, a rendu l'arrêt suivant dans l'affaire entre :

SAS L'EQUIPE 24/24

N° SIRET : 414 804 476

4 Cours de l'Ile Seguin

[...]

Représentant : Me A B de la SELARL B A, constitué, avocat au barreau de VERSAILLES, vestiaire :
619, et Me Arnaud TEISSIER de la SELARL CAPSTAN LMS, plaidant, avocat au barreau de PARIS,
vestiaire : K0020, substitué par Me Julien AUNIS, avocat au barreau de Paris

APPELANTE

Monsieur Y X

né le [...] à PARIS

[...]

[...]

Représentant : Me Claire RICARD, constitué, avocat au barreau de VERSAILLES, vestiaire : 622, et Me David HASDAY de la SELARL HDLA – AVOCATS, Plaidant, avocat au barreau de PARIS, vestiaire : P0344, substitué par Me Anne REBIERRE, avocat au barreau de Paris

INTIME

Composition de la cour :

En application des dispositions de l'article 786 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue à l'audience publique du 17 janvier 2019 les avocats des parties ne s'y étant pas opposés, devant Evelyne SIRE-MARIN, Présidente chargé du rapport.

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

Madame Clotilde MAUGENDRE, Président,

Madame Evelyne SIRE-MARIN, Président,

Monsieur Laurent BABY, Conseiller,

Greffier, lors des débats : Madame Marine GANDREAU,

Par jugement du 5 juillet 2016, le conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt (section activités diverses) a :

— dit que la relation de travail bénéficie de la présomption de salariat,

— dit que les demandes de M. Y X ne sont pas prescrites,

— dit que l'absence de conciliation est justifiée par la demande de requalification du contrat,

— requalifié le contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée à compter du 11 octobre 2007, date du 1er contrat irrégulier,

— déclaré la rupture du contrat à l'initiative de la SAS L'Equipe 24/24, sans cause réelle et sérieuse,

— constaté l'insuffisance de versement de cotisations sociales à l'assurance chômage, aux AGS et à l'assurance vieillesse par la SAS L'Equipe 24/24 pour les années 2013, 2014 et 2015,

— condamné la SAS L'Equipe 24/24 à payer à M. X les sommes suivantes :

. 6 030 euros à titre d'indemnité de requalification des CDD successifs en un CDI,

. 11 135,36 euros bruts à titre d'indemnité compensatrice de préavis (2 mois),

. 1 113,54 euros bruts à titre d'indemnité de congés payés sur préavis,

. 3 998,09 euros bruts à titre de rappel de prime de 13e mois (année 2013),

- . 4 984,29 euros bruts à titre de rappel de prime de 13e mois (année 2014),
- . 4 527,35 euros bruts à titre de rappel de prime de 13e mois (janvier à octobre 2015),
- . 58 753,70 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement au titre de l'article L.7112 du code du travail,
- . 58 800 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- . 1 000 euros à titre d'indemnité pour rupture brutale et vexatoire,
- . 33 406 euros à titre d'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé,
- . 1 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

— dit que les sommes portées en condamnations devront être assorties des intérêts au taux légal à compter de l'introduction de la demande avec capitalisation en application de l'article 1154 du code civil,

— ordonné la régularisation en deniers ou quittance des cotisations sociales à l'assurance chômage, aux AGS et à l'assurance vieillesse pour les années 2013, 2014 et 2015,

— ordonné la remise de bulletins de salaires pour les années 2013-2014-2015, du certificat de travail et de l'attestation Pôle emploi conformes à la décision sous astreinte de 50 euros par jour de retard à compter des 15 jours suivant la date du jugement et ce, pendant une durée de 30 jours, le conseil se réservant la liquidation,

— ordonné l'exécution provisoire du jugement sur tous les chefs de demandes en application de l'article 515 du code de procédure civile,

— débouté M. X du surplus de ses demandes,

— débouté la SAS L'équipe 24/24 de sa demande reconventionnelle.

Par déclaration adressée au greffe le 24 août 2016, la société L'équipe 24/24 a interjeté appel de ce jugement.

Une ordonnance de clôture a été prononcée le 25 janvier 2018.

Par dernières conclusions déposées au greffe le 9 janvier 2018, la société L'équipe 24/24 demande à la cour de :

— la déclarer recevable et bien fondée en son appel principal,

— dire M. X mal fondé en son appel incident et l'en débouter,

en conséquence,

— réformer le jugement en ce qu'il a fait droit aux demandes de M. X,

in limine litis,

— dire que le jugement rendu par le conseil de prud’hommes de Boulogne-Billancourt est nul pour défaut de préalable de conciliation,

à titre principal,

— constater que les demandes de M. X sont prescrites au titre de ses contrats de piges entre l’année 2007 et novembre 2012,

— constater que les contrats de journaliste pigiste de M. X sont réguliers,

— constater que M. X ne peut légitimement demander la requalification de ces contrats,

— constater que les éléments constitutifs du travail dissimulé ne sont pas réunis,

— constater que la rupture de son contrat de travail est en tout point régulière et justifiée,

en conséquence,

— dire que M. X ne peut formuler aucune demande tenant à la requalification de ses contrats de journaliste pigiste,

— débouter M. X de l’intégralité de ses demandes fins et conclusions,

— ordonner à M. X de rembourser les sommes perçues dans le cadre de l’exécution provisoire du jugement et la remise en l’état sous astreinte de 100 euros par jour de retard dans les 10 jours de la notification de l’arrêt,

en tout état de cause,

— condamner M. X à lui payer la somme de 4 000 euros sur le fondement de l’article 700 du

code de procédure civile,

— condamner M. X aux entiers dépens dont distraction au profit de la SELARL A B agissant par Me A B, Avocat, et ce conformément aux dispositions de l’article 699 du code de procédure civile.

Par dernières conclusions déposées au greffe le 23 janvier 2018, M. X demande à la cour de :

— le recevoir en ses demandes et l’y déclarer bien fondé,

— infirmer le jugement rendu par le conseil de prud’hommes de Boulogne-Billancourt le 5 juillet 2016 en ses seules dispositions relatives : aux montants de l’indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et des dommages et intérêts pour rupture intervenue dans des conditions brutales et vexatoires ; et à la demande de dommages et intérêts en réparation des préjudices subis du fait des conséquences de l’insuffisance de versement des cotisations sociales au titre de l’assurance chômage et de l’assurance vieillesse,

statuant à nouveau des chefs infirmés,

— condamner la société L’équipe 24/24 à lui payer les sommes suivantes :

. 80 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

. 20 000 euros à titre de dommages et intérêts pour rupture intervenue dans des conditions brutales et vexatoires,

. 10 000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation des préjudices subis du fait des conséquences de l'insuffisance de versement des cotisations sociales au titre de l'assurance chômage et de l'assurance vieillesse,

— confirmer le jugement pour le surplus,

— condamner la société L'équipe 24/24 à lui payer la somme de 4 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

— condamner la société L'équipe 24/24 aux entiers dépens dont distraction au profit de Me Claire Ricard, Avocat, et ce conformément aux dispositions de l'article 699 du code de procédure civile.

LA COUR,

M. Y X a été engagé par la société L'équipe 24/24, qui appartient au groupe Amaury et a pour activité principale l'information (chaîne de télévision, sites internet, sites mobiles et applications) dans le domaine du sport, en qualité de journaliste pigiste, par contrat à durée déterminée à compter du 11 octobre 2007.

M. X C plus particulièrement l'activité sportive du tennis.

L'effectif de la société effectif est d'environ 150 salariés.

La relation de travail s'est poursuivie pendant 8 ans par le biais de nombreux contrats intitulés « contrats de piges » et par d'autres contrats dont la durée était déterminée.

Les relations contractuelles étaient régies par la convention collective des journalistes.

Le 25 janvier 2016, M. X a saisi le conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt d'une demande de requalification de ses contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée.

M. X expose qu'il a d'abord travaillé en 2007 pour le support de la radio (RTL l'équipe), puis également pour celui de la télévision à compter de 2009 dans l'émission sportive « l'équipe du soir ».

Alors que le dernier contrat à durée déterminée conclu entre les parties a pris fin le 30 juin 2015 (pièce n° 22), M. X dit avoir poursuivi sa participation à l'émission « l'équipe du soir », à compter du 31 août 2015, après l'interruption de l'émission pour l'été, sans aucun contrat écrit, jusqu'au lundi 9 novembre 2015, date à laquelle il apprenait par les réseaux sociaux son licenciement pur et simple, puisqu'à 14 heures, « l'équipe du Soir » postait sur Tweeter et Facebook le message suivant (ses pièces n° 29 et 30) : « Le regret de vous informer que Y X n'interviendra plus dans l'émission. On lui souhaite bonne route ».

L'équipe 24/24 réplique que M. X ne peut prétendre à une requalification d'un contrat de journaliste pigiste en contrat à durée indéterminée alors même qu'il n'a jamais été titulaire d'un contrat à durée

déterminée et qu'il a toujours été pigiste ainsi qu'en attestent les bulletins de salaire qu'il verse au débat.

SUR LA NULLITE DU JUGEMENT RENDU PAR LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES SOULEVÉE IN LIMINE LITIS,

L'employeur considère que ce dossier aurait dû être soumis au préalable de conciliation avant le bureau de jugement et qu'à défaut de conciliation préalable, le jugement est nul car les contrats critiqués sont des contrats de journalistes pigistes et non pas des contrats à durée déterminée.

M. X réplique que l'article L 1245-2 du code du travail organise une procédure spécifique dans le cas où un salarié sollicite, devant la juridiction prud'homale, la requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, le préalable de la conciliation n'est pas requis.

L'article L.1411-1 du code du travail dispose que :« Le conseil de prud'hommes règle par voie de conciliation les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du présent code entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient.

Il juge les litiges lorsque la conciliation n'a pas abouti.»

Ce préalable de conciliation constitue une disposition d'ordre public à laquelle les parties ne peuvent pas déroger, l'absence de tentative de conciliation entraînant la nullité de l'ensemble de la procédure prud'homale.

Cependant, l'article L.1245-2 du code du travail dispose: « Lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement qui statue dans un délai d'un mois suivant sa saisine.»

Par acte du 22 janvier 2016, M. X a saisi le conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt, selon la procédure spécifique de saisine directe du bureau de jugement, prévue par l'article L 1245-2 du code du travail, pour demander la requalification de la relation de travail en contrat à durée déterminée depuis le 11 octobre 2007 et le paiement des indemnités de rupture et la réparation des préjudices subis.

La demande du salarié relative à la requalification de ses nombreux contrats de travail à durée journalière de pigiste en CDI est inséparable de sa demande de requalification de plusieurs CDD, d'une durée de plusieurs mois et non qualifiés de contrats de pigiste, en CDI, qui devait être examinée directement par le bureau de jugement.

Confirmant le jugement du conseil de prud'hommes, la cour rejette l'exception de nullité du jugement rendu par le conseil de prud'hommes soulevée in limine litis.

SUR LA PRESCRIPTION ET LA NATURE JURIDIQUE DE LA RELATION DE TRAVAIL,

Sur la prescription,

L'équipe 24/24 expose que M. X ayant saisi le conseil de prud'hommes le 4 février 2016 (en réalité le 25 janvier 2016) en sollicitant la requalification de ses contrats de piges à compter du 11 octobre 2007.

M. X réplique que le délai de prescription ne court qu'à compter du terme du dernier contrat de mission, soit le 9 novembre 2015, date à laquelle la société L'équipe 24/24 a mis fin à son contrat de travail. Il estime que les contrats qu'il a conclus avec L'équipe 24/24, qui ont eu pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, ne sont pas des contrats de piges, mais doivent être requalifiés en contrat à durée indéterminée depuis le 11 octobre 2007.

M. X demande des indemnités de licenciement correspondant à 8 ans d'ancienneté, d'octobre 2007 à novembre 2015 ainsi qu'un rappel de prime de 13e mois pour chacune des années 2013 et 2014 complètes et un rappel de prime de 13e mois pour l'année 2015 incomplète (de janvier à octobre).

Les contrats de travail litigieux ont été conclus à compter du 11 octobre 2007 jusqu'au 6 juin 2015 pour le dernier contrat, dont le terme était le 30 juin 2015, mais il est établi que M. X a continué à collaborer régulièrement jusqu'au 9 novembre 2015, à l'émission « l'équipe du soir ».

M. X a saisi le conseil de prud'hommes le 4 février 2016.

En application de l'article L 1471-1 du code du travail, la prescription a pour point de départ le jour où celui qui exerce l'action a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit.

Il n'est pas contesté que M. X D et présentait sur la chaîne de télévision l'équipe 21 une chronique sportive et humoristique dans chaque émission d'information sportive intitulée « l'équipe du Soir », diffusée tous les soirs du lundi au vendredi, de 22 h 30 à 23 h 55.

En l'espèce, d'octobre 2007 à novembre 2012 inclus, le nombre de contrats conclus entre les parties est de 358 (pièces n° 1, 3, 5, 8, 11 et 14).

Ces contrats sont intitulés « contrat de journaliste pigiste » mentionnent, outre le numéro de carte de presse de M. X :

- la période travaillée,
- le nombre de jours travaillés sur cette période,
- le nombre d'heures travaillées par jour,
- les horaires de travail quotidiens,
- le taux horaire brut appliqué à ces heures, hors 13e mois et indemnité compensatrice de congés payés.

Ainsi, tous les contrats conclus prévoient une rémunération en fonction du nombre d'heures de travail par jour accomplies par le salarié, auquel est appliqué un taux horaire, les jours et horaires de travail quotidiens étant fixés au contrat.

Par ailleurs, de décembre 2012 au 30 juin 2015, il a été conclu entre les parties trois contrats chacun pour une durée déterminée. Ces contrats sans titre et qui ne sont pas appelés « contrat de journaliste pigiste », correspondent à une « saison » et couvrent les trois périodes successives suivantes :

- du 1er décembre 2012 au 30 juin 2013 « pour la saison 2012-2013 de l'équipe 21 » (contrat du 8 janvier 2013, pièce n° 15),

— du 19 août 2013 au 15 juillet 2014 « pour la saison 2013-2014 de l'équipe 21 » (contrat du 2 octobre 2013, pièce n° 19),

— du 1er septembre 2014 au 30 juin 2015 (contrat du 1er septembre 2014, pièce n° 22).

Chaque fin de contrat a donné lieu de la part de la société L'équipe 24/24 à la signature et à la remise d'une attestation destinée à l'ASSEDIC ou à Pôle Emploi, qui mentionnait systématiquement (pièces n° 7, 10, 13, 17, 21, 24 et 27) : "nature du contrat : contrat à durée déterminée », « motif de la rupture » : fin de CDD ".

A compter du 31 août 2015, jusqu'à la rupture à l'initiative de l'employeur, le 9 novembre 2015, il est établi par les bulletins de salaire et par ses pièces (commentaires sur les réseaux sociaux) que M. X a continué à travailler sans qu'aucun contrat n'ait été établi par écrit après le terme du dernier contrat le 30 juin 2015.

Par ailleurs, pour la période du 3 avril 2008 au 29 mai 2015, le salarié produit les bulletins de salaire correspondants à ces périodes (pièces n° 4, 6, 9, 12, 20, 23 et 26), sans que soient communiqués les contrats correspondants, ce qui représente 42 contrats non formalisés.

27 autres contrats, pour la période du 4 septembre 2008 au 13 juin 2013 ne comportent pas la signature de M. X ou de L'équipe 24/24 (pièces n° 3, 5, 8, 11 et 18) :

M. X, qui a conclu 358 contrats entre 2007 et 2015 avec l'employeur, fonde sa demande de requalification notamment sur la circonstance que la succession de ses contrats sur la même tâche démontre qu'il occupait un emploi stable et permanent.

Le point de départ de la prescription de son action relative à l'exécution du contrat de travail se situe donc au terme du dernier contrat écrit versé aux débats, le 30 juin 2015, date à laquelle il avait connaissance des faits lui permettant d'exercer son droit,

M. X ayant saisi le conseil de prud'hommes le 25 janvier 2016, il n'est pas prescrit dans son action en exécution de ses contrats de travail conclus à compter du 11 octobre 2007.

Le jugement sera donc confirmé en ce qu'il a dit ses demandes recevables.

Sur la qualification des contrats conclus entre les parties,

M. X estime qu'il n'avait pas la qualité de pigiste et que la société L'équipe 24/24 a elle-même toujours considéré qu'il était lié par des contrats à durée déterminée sur la période du 11 octobre 2007 au 9 novembre 2015, date à laquelle il a appris son éviction de l'émission à laquelle il collaborait.

L'équipe 24/24 réplique que le statut de journaliste pigiste est inscrit sur les contrats et les attestations de paie de Monsieur X, que sa collaboration ne révélait aucun caractère constant et qu'il ne tirait pas l'essentiel de ses revenus de son activité pour la Société L'équipe 24/24.

L'employeur produit à cet égard des articles de presse faisant état des autres engagements professionnels de M. X au moment de sa collaboration avec L'équipe 24/24 comme sa collaboration avec la chaîne de télévision Orange TV en janvier 2011 ou la présentation de programmes pour la chaîne sport 365 en septembre 2012 ou à l'émission Radio Tennis Play sur la station RTL en juin 2012 (pièces 4 à 7 de l'employeur).

L'équipe 24/24 en conclut que, si l'existence d'un contrat de travail est reconnue, il s'agit d'un contrat de travail de pigiste et non d'un contrat de travail de droit commun.

Il n'est pas contesté que M. X est titulaire d'une carte de presse (sa pièce 28).

Même si l'employeur a communiqué dès l'origine de la relation contractuelle au salarié des documents de fin de contrat portant la mention « contrat à durée déterminée », il ne peut qu'être constaté que jusqu'au mois de novembre 2012 ces contrats sont tous nommés « contrat de journaliste pigiste ».

Aucun ne comporte même l'apparence d'un contrat à durée déterminée. Ils constituent les contrats particuliers que sont les contrats de piges.

La demande du salarié qui sollicite la requalification de contrats, qu'il qualifie à tort de contrats de travail à durée déterminée, en contrat de travail à durée indéterminée à partir du 11 octobre 2007 ne peut qu'être requalifiée en une demande de reconnaissance de son statut de journaliste pigiste bénéficiant d'un contrat de travail à durée indéterminée en application de l'article L. 7112-1 du code du travail.

Selon l'article L. 7111-3, alinéa 1er, « est journaliste professionnel toute personne qui a pour activité principale régulière et rétribuée l'exercice de sa profession dans une ou plusieurs entreprises de presse, publications quotidiennes et périodiques ou agences de presse et qui en tire le principal de ses ressources. »

Selon l'article L. 7112-1 du code du travail, « Toute convention par laquelle une entreprise de presse s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un journaliste professionnel est présumée être un contrat de travail. Cette présomption subsiste quels que soient le mode et le montant de la rémunération ainsi que la qualification donnée à la convention par les parties ».

Ainsi, sauf preuve contraire, le journaliste même pigiste est par principe salarié et par exception travailleur indépendant. Cette présomption subsiste quels que soient le mode et le montant de la rémunération, ainsi que la qualification donnée à la convention par les parties.

La fourniture régulière de travail à un journaliste professionnel, même pigiste, pendant une longue période fait de lui un collaborateur régulier qui doit bénéficier des dispositions légales applicables aux journalistes professionnels.

La pige témoignant au contraire du caractère occasionnel de l'activité du journaliste et de son indépendance dans l'organisation et l'exécution de son travail, la qualité de salarié sera refusée au pigiste dès lors qu'est constatée l'indépendance de ce dernier dans le choix des sujets traités, laissés à son initiative sans instruction, ni orientation ou directive de la part de l'entreprise de presse.

Concernant M. X, son activité n'était nullement occasionnelle : Il est établi que d'octobre 2007 à novembre 2012 inclus, le nombre de contrats conclus entre les parties est de 358 (pièces n° 1, 3, 5, 8, 11 et 14). Bien que ces contrats soient intitulés « contrat de journaliste pigiste », ils concernent tous la participation de M. X dans la même émission « l'équipe du soir » sur la chaîne l'équipe 21.

Pendant la période 2013-2015, il est établi que M. X intervenait tous les jours, du lundi au vendredi, dans l'émission « l'équipe du soir », et que depuis 2007 il est intervenu très régulièrement dans cette émission pendant 8 ans. La régularité de sa collaboration est donc incontestable.

Concernant l'indépendance dans l'organisation et l'exécution de son travail : Selon les 3 contrats à durée déterminée du 8 janvier 2013, du 2 octobre 2013 et du 1er septembre 2014, M. X s'engageait « à venir dans les locaux de L'équipe 24/24 pour écrire et présenter une chronique de 5 minutes qui sera diffusée dans l'émission l'équipe du soir ou à tout autre moment sur décision de la direction » et à réserver ses interventions à L'équipe 24/24 pendant la période des contrats, soit de 7 mois à 11 mois par an selon les contrats, cette exclusivité s'entendant comme l'interdiction faite à M. X de fournir sur un quelconque réseau de communication toute intervention identique de manière régulière ou ponctuelle.

Il n'est pas contesté que M. X présentait effectivement une chronique chaque soir de semaine à des horaires contraints.

Il résulte de ces éléments que l'activité de journaliste de M. X n'était pas indépendante dans l'organisation et l'exécution de son travail.

Concernant les revenus de M. X : L'employeur produit des articles diffusés sur Internet faisant état d'interventions ponctuelles de l'intéressé de l'équipe TV au profit d' Orange Sport TV le 13 janvier et le 27 octobre 2011, de RTL.fr le 27 juin 2012 et de Sport 365, le 14 septembre 2012 (ses pièces n° 3 à 7).

Cependant M. X produit ses déclarations de revenus et ses bulletins de salaires (ses pièces n° 44 à 53 et 54 à 61), selon lesquels il tirait bien de cette activité de journaliste de L'équipe 24/24 « le principal de ses ressources ».

De ces éléments il résulte que l'employeur n'apporte pas la preuve qui lui incombe que M. X exerçait son activité en toute indépendance et liberté et de façon occasionnelle.

Le jugement sera donc confirmé en ce qu'il a requalifié la relation contractuelle en contrat à durée indéterminée à compter du 11 octobre 2007.

SUR LES CONSÉQUENCES DE LA REQUALIFICATION :

Le licenciement est l'acte unilatéral par lequel l'employeur manifeste une volonté claire et non équivoque de rompre le contrat.

En l'absence de notification écrite des motifs du licenciement, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Il appartient au salarié qui invoque l'existence d'un licenciement verbal d'en rapporter la preuve.

Il n'est pas contesté que M. X continuait à intervenir dans l'émission chaque soir et qu'aucun contrat de travail écrit ne régissait plus les relations salariales depuis le 31 août 2015.

Le salarié produit d'ailleurs un mail du lundi 9 novembre 2015 à 16h25, selon lequel M. Bombarde, nouveau secrétaire général de la rédaction, lui indiquait qu'il lui proposait de signer un contrat à durée déterminée couvrant la période de septembre 2015 au 18 décembre 2015 (pièce 32 du salarié).

A 14 heures le 9 novembre 2015, « l'équipe du Soir » postait sur Tweeter et Facebook le message suivant (pièces n° 29 et 30 du salarié) : « Le regret de vous informer que Y X n'interviendra plus dans l'émission. On lui souhaite bonne route ».

Par courrier du même jour, M. X lui confirmait qu'il ne pouvait accepter de signer un contrat à durée déterminée étant d'ores et déjà lié par un contrat à durée indéterminée avec L'équipe 24/24 et lui indiquait avoir été très choqué de la décision de rupture et des modalités extrêmement brutales et vexatoires auxquelles avait eu recours l'employeur (pièce n° 33).

Il n'est pas contesté que M. X n'était plus présent à l'émission à partir de cette date.

Les procédures de convocation à un entretien préalable, telles que prévues par les articles L 1232-2 et suivants du code du travail et d'envoi d'une lettre de licenciement motivée n'ont pas été respectées.

Confirmant le jugement, la cour dit que la rupture de la relation de travail en date du 9 novembre 2015, à l'initiative de L'équipe 24/24, s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La dernière rémunération mensuelle brute du salarié est de 6 026,02 euros selon son dernier bulletin de salaire d'octobre 2015 (pièce 26 du salarié).

Son salaire brut mensuel moyen des 6 derniers mois s'élève à 7 284,56 euros, soit 40 694,36 euros perçus par le salarié en mars, avril, mai, juin, septembre, octobre 2015 (5 500 euros + 6 011,27 euros + 328,37 euros + 3 841,88 euros + 1 313,46 euros + 5 738,03 euros + 5 650,82 euros + 6 284,51 euros + 6 026,02 euros), somme à laquelle il faut ajouter le montant de la prime de 13^{ème} mois de 2015, selon la convention collective, correspondant au dernier salaire reçu selon la convention collective (6 026,02 euros: $12 \times 6 = 3 013,01$ euros).

Son salaire brut mensuel moyen des 12 derniers mois de novembre 2014 à octobre 2015 s'élève à 5 618,88 euros (61 400,59 euros :12), soit 20 706,23 euros de novembre 2014 à février 2015 (6 000 + 3 750 + 5 000 + 956,23 + 5 000) + 40 694,36 euros perçus par le salarié de mars à octobre 2015, somme à laquelle il faut ajouter la prime de 13^{ème} mois (6 026,02 euros).

Sur la demande d'indemnité de requalification,

L'article L 1245-2 alinéa 2 du code du travail prévoit que « lorsque le conseil de prud'hommes fait droit à la demande du salarié de requalification en contrat à durée indéterminée, il lui accorde une indemnité, à la charge de l'employeur, ne pouvant être inférieure à un mois de salaire ».

Cette somme s'élève à 5 139,40 euros selon l'employeur et à 6 030 euros selon le salarié.

Dès lors que la relation contractuelle a été requalifiée en contrat à durée indéterminée à partir du 11 octobre 2007, les contrats à durée déterminée des 8 janvier 2013, 2 octobre 2013 et 1er septembre 2014 ne donnent pas lieu à une requalification spécifique ouvrant droit à une indemnité de requalification.

Il convient, infirmant le jugement, de débouter le salarié de sa demande de ce chef.

Sur la demande de rappels de primes de 13^e mois,

L'article 25 de la convention collective des journalistes prévoit que :

« A la fin du mois de décembre, tout journaliste professionnel percevra à titre de salaire, en une seule fois, sauf accord particulier, une somme égale au salaire du mois de décembre.

Pour les collaborateurs employés à titre occasionnel ou ayant un salaire mensuel variable, le montant de ce treizième mois correspondra à 1/12 des salaires perçus au cours de l'année civile ; il sera versé dans le courant du mois de janvier de l'année suivante.

En cas de licenciement ou de démission en cours d'année, il sera versé au titre de ce salaire, dit « mois double » ou « treizième mois », un nombre de 1/12 égal au nombre de mois passés dans l'entreprise depuis le 1er janvier et basé sur le dernier salaire reçu. (') ».

M. X expose que L'équipe 24/24 ne lui a réglé une prime de 13e mois qu'à l'occasion de ses interventions supplémentaires ponctuelles donnant lieu à une rémunération complémentaire, mais n'a versé aucune prime au titre de ses interventions forfaitaires mensuelles entre 2013 et 2015. Il fonde ses demandes sur son dernier salaire mensuel de 6.026,02 euros d'octobre 2015. L'employeur s'oppose à cette demande.

Le rappel des primes de 13e mois doit être calculé à raison d'1/12e de la rémunération perçue au cours des années 2013, 2014 et de janvier à octobre 2015, déduction faite des sommes déjà versées à ce titre au cours de l'année concernée (pièces n° 20 et 23), soit :

— pour l'année 2013 :

$(52\,324,70 \text{ euros} / 12) - 362,30 \text{ euros} = 3\,998,09 \text{ euros}$

— pour l'année 2014 :

$(60\,045,75 \text{ euros} / 12) - 19,52 \text{ euros} = 4\,984,29 \text{ euros}$

— pour l'année 2015 incomplète (de janvier à octobre), un rappel de prime de 13e mois calculée sur la base du dernier salaire reçu d'octobre 2015 (6 026,02 euros) à raison d'1/12e de cette rémunération par mois passé dans l'entreprise depuis janvier 2015, déduction faite des sommes déjà versées à ce titre au cours de l'année concernée (pièce n° 26), soit : $(6\,026,02 \text{ euros} : 10 / 12) - 494,33 \text{ euros} = 4\,527,35 \text{ euros}$

Le jugement sera donc confirmé en ce qu'il a fait droit aux demandes du salarié de ce chef.

Sur la demande d'indemnité compensatrice de préavis et les congés payés afférents,

M. X demande à ce titre la somme de 11 135,36 euros, outre les congés payés afférents pour un montant de 1 113,54 euros.

L'employeur estime que les sommes dues s'élèvent à :

.10.278,80 euros à titre d'indemnité de préavis,

. 1.027,88 euros à titre de congés payés afférents.

En application de l'article L 7112-2 du code du travail et de l'article 46 de la convention collective des journalistes, la durée du préavis en cas de rupture à l'initiative de l'employeur est de deux mois dès lors que le journaliste justifie d'au moins deux ans d'ancienneté.

Le montant de l'indemnité compensatrice de préavis doit être fixé à une somme égale à celle que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé pendant son préavis. Elle est calculée sur la base

du salaire brut qui aurait été perçu, assujetti au paiement par l'employeur des cotisations sociales, soit en l'espèce 12 052,04 euros (6 026,02 euros X 2), car son montant n'est pas fixé selon le salaire moyen du salarié.

Confirmant le jugement, et ne pouvant statuer ultra petita, la cour condamne l'Equipe 24/24 à verser à M. X la somme de 11 135,36 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis outre les congés payés afférents pour un montant de 1 113,54 euros.

Sur la demande d'indemnité conventionnelle de licenciement,

M. X estime que son indemnité conventionnelle de licenciement est égale à 58 753,70 euros, montant retenu par les premiers juges.

L'équipe 24/24 demande à la voir réduire à 15 418,20 euros sur la base d'une ancienneté de 3 ans ou à 41 115,20 euros sur la base d'une ancienneté de 8 ans, en retenant, pour le calcul, un salaire de référence de 5 139,40 euros.

En application de l'article L 7112-3 du code du travail, « si l'employeur est à l'initiative de la rupture, le salarié a droit à une indemnité qui ne peut être inférieure à la somme représentant un mois, par année ou fraction d'année de collaboration, des derniers appointements », « le maximum des mensualités étant fixé à quinze ».

L'article 44 de la convention collective des journalistes précise que :

« L'indemnité de licenciement sera calculée pour les journalistes professionnels employés à plein temps ou temps partiel sur le dernier salaire perçu ou, pour les journalistes salariés ne percevant pas un salaire mensuel régulier, sur la base de 1/12 des salaires perçus au cours des 12 mois précédant le licenciement ou de 1/24 des salaires perçus au cours des 24 derniers mois précédant le licenciement au choix du salarié. Cette somme sera augmentée de 1/12 pour tenir compte du treizième mois conventionnel défini à l'article 25. (') ».

M. X a été salarié du 11 octobre 2007 au 9 novembre 2015, période à laquelle s'ajoute le délai de préavis de 2 mois, soit 8 ans et 3 mois, de sorte qu'il peut prétendre à une indemnité de licenciement égale à 9 mois de salaire.

Dans son cas, cette indemnité est calculée sur la base de 1/12 des salaires perçus au cours des 12 mois précédant le licenciement, intégrant la prime de 13^{ème} mois selon le calcul précité, soit de novembre 2014 à octobre 2015, soit 50 569,92 euros (5 618,88 euros X 9).

Infirmant le jugement, la cour condamne L'équipe 24/24 à verser à M. X la somme de 50 569,92 euros au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Sur la demande d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

Depuis son licenciement, M. X affirme n'avoir pas eu d'employeur et dit qu'il ne peut donc communiquer le moindre contrat de travail ni bulletin de salaire. Le salarié dit avoir créé une société de conseil en août 2017 (SASU Y X BM), dont il est le Président et qui facture depuis lors ponctuellement des prestations à Yahoo Sport et à Tecnofibre.

Selon L'équipe 24/24, M. X a travaillé notamment pour l'émission SET/SET et a collaboré par ailleurs à la chaîne Yahoo Sport dès janvier 2016 ainsi qu'en atteste sa page Facebook (pièces n°11 et 12 de l'employeur).

En l'état des pièces produites concernant des messages « facebook » de 2017, il n'est pas établi que M. X a retrouvé une activité lui procurant des ressources. M. X établit qu'il se trouve en fin de droits de l'assurance chômage depuis juillet 2017 (pièces n° 64 à 66).

Justifiant d'une ancienneté supérieure à deux ans dans une entreprise occupant habituellement au moins onze salariés, M. X peut prétendre à l'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse sur le fondement de l'article L.1235-3 du code du travail, dans sa version applicable au litige, soit une indemnité ne saurait être inférieure aux salaires bruts perçus au cours des six derniers mois précédant son licenciement.

Au regard de son âge au moment de la rupture, 48 ans, de son ancienneté dans l'entreprise, plus de 8 ans, du montant de sa rémunération mensuelle brute, 6 026,02 euros euros, de ce que le salarié n'a pas retrouvé d'emploi stable, la cour dispose des éléments nécessaires pour évaluer la réparation qui lui est due à la somme de 58 800 euros.

Confirmant le jugement, la cour condamne L'équipe 24/24 à verser à M. X la somme de 58 800 euros au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En application des dispositions de l'article L. 1235-4 il sera mis à la charge de l'employeur le remboursement des allocations Pôle emploi versées au salarié dans la limite de six mois.

Sur la demande de dommages et intérêts pour rupture intervenue dans des conditions brutales et vexatoires,

M. X, du fait de la rupture de son contrat de travail intervenue dans des conditions brutales et vexatoires, sollicite le paiement de dommages et intérêts à hauteur de 20 000 euros.

L'employeur réplique qu'il ressort de la page Facebook de M. X qu'il ne peut justifier d'aucun préjudice de carrière dans la mesure où il a immédiatement retrouvé un emploi auprès de plusieurs médias.

Le salarié dont le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse et qui a subi un préjudice distinct de la perte de son emploi en raison du comportement vexatoire et fautif de l'employeur dans les circonstances de la rupture, peut prétendre à l'octroi de dommages et intérêts en réparation de ce préjudice en plus de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Tel est le cas en l'espèce puisque M. X a appris son licenciement par les réseaux sociaux en début d'après-midi le 9 novembre 2015 (sa pièce 29) alors qu'il devait collaborer à l'émission du soir à l'émission « l'équipe du soir ». Il n'est pas contesté que cette décision était officiellement confirmée le soir même, de façon publique, par le présentateur en début d'émission, en l'absence de Monsieur X.

Infirmant le jugement, la cour condamne L'équipe 24/24 à verser à M. X la somme de 10 000 euros à titre de dommages et intérêts pour rupture vexatoire.

Sur la demande de dommages et intérêts en réparation des préjudices subis du fait des conséquences de l'insuffisance de versement des cotisations sociales au titre de l'assurance chômage et de l'assurance vieillesse,

M. X expose qu'il a reçu après la rupture de son dernier CDD en novembre 2015, une allocation journalière de 20,92 euros au lieu de 103,66 euros, pendant une durée de 9 mois.

Selon le salarié, les cotisations « URSSAF vieillesse tranche A » ont, elles aussi, été sous-évaluées au titre des trois années 2013 à 2015,

L'équipe 24/24 estime que M. X ne justifie d'aucun préjudice distinct et que son éventuel préjudice est « futur, hypothétique mais surtout temporaire de ses cotisations retraite dans l'attente du prochain relevé de points CNAV ne pourra qu'être débouté de cette demande surabondante ».

Le versement au salarié d'indemnités journalières très minorées (20,92 euros par jour au lieu de 103,66 euros) pendant 9 mois, du chef de la distorsion très importante entre le montant des cotisations d'assurance chômage qui avaient été réglées par L'équipe 24/24 et l'assiette réelle qui aurait dû être retenue, n'est en rien un préjudice hypothétique.

Ce préjudice ne se confond pas avec celui réparé par l'indemnité de licenciement ou avec celui résultant d'une éventuelle infraction de travail dissimulé.

Infirmant le jugement, la cour condamne L'équipe 24/24 à verser à M. X la somme de 5 000 euros à titre de dommages et intérêts pour l'insuffisance de versement des cotisations sociales.

Sur la demande d'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé,

M. X demande la confirmation du jugement qui condamne l'employeur à verser une indemnité forfaitaire pour travail dissimulé de 6 mois de salaire, soit 33 406 euros.

L'équipe 24/24 réplique qu'elle a procédé à toutes les déclarations auprès des organismes compétents et a toujours rémunéré M. X sans aucune dissimulation et que des erreurs sur l'assiette des cotisations sociales ne peuvent donner lieu à condamnation au titre du travail dissimulé, faute d'élément intentionnel.

En application de l'article L. 8221-5 du code du travail, "est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur de

1° soit se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 1221-10 relatif à la déclaration préalable d'embauche,

2° soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 3243-2 relatif à la délivrance d'un bulletin de paie, ou de mentionner sur ce dernier un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli, si cette mention ne résulte pas d'une convention ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail conclu en application du titre II du livre Ier de la troisième partie ;

3° soit de se soustraire intentionnellement aux déclarations relatives aux salaires et aux cotisations sociales assises sur ceux ci aux organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales ou de l'administration fiscale en vertu des dispositions légales".

Ainsi la remise d'un bulletin de salaire ne mentionnant qu'une partie de la rémunération versée est constitutive de travail dissimulé par dissimulation d'activité.

Contrairement à la motivation du jugement, le paiement de l'indemnité forfaitaire de l'article L. 8223-1 du code du travail est cumulable avec des dommages et intérêts compensant le préjudice subi du chef de la privation des allocations d'assurance chômage ou de leur minoration du fait de la dissimulation des salaires.

Il est établi en l'espèce que l'employeur n'a plus établi aucun contrat de travail à partir du 31 août 2015 jusqu'au 9 novembre 2015 inclus, période pendant laquelle M. X est très régulièrement intervenu dans l'émission « l'équipe du soir » (pièce n° 31).

Il est également établi qu'en 2013, 2014 et en 2015, les cotisations d'assurance chômage et les contributions AGS ont été calculées chaque mois sur une assiette très inférieure à la réalité, de telle manière qu'en 2015 les cotisations sociales étaient de 422,68 euros seulement (pièces 20 et 23, 26), soit une assiette réduite à environ 8 % seulement (au lieu de 100 %).

L'équipe 24/24 s'est donc soustraite en partie aux déclarations relatives aux salaires et aux cotisations sociales, en dissimulant une partie du salaire mensuel, qui n'a pas été soumise intégralement, ou dans la limite du plafond de sécurité sociale, aux cotisations au titre de l'assurance chômage, des contributions AGS et de l'assurance vieillesse, sur les années 2013, 2014 et 2015.

Le fait que la relation de travail durait depuis plus de 8 ans, que de très nombreux contrats avaient été signés auparavant entre le salarié et L'équipe 24/24, que l'employeur ne pouvait ignorer la réalité des heures de travail accomplies par le salarié, du fait de l'importance de la part du salaire mensuel non soumis aux cotisations sociales (plus de 90 %) et du caractère systématique de cette omission chaque mois au cours de la période concernée de trois ans, l'ensemble de ces éléments caractérisent la volonté de l'employeur de se soustraire intentionnellement aux dispositions légales.

L'article L 8223-1 du code du travail prévoit qu'« en cas de rupture de la relation de travail, le salarié auquel un employeur a eu recours (') en commettant les faits prévus à l'article L 8221-5 du même Code a droit à une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de salaire ».

Le jugement sera donc confirmé en ce qu'il a fait droit à la demande du salarié de ce chef.

SUR L'INDEMNITÉ AU TITRE DE L'ARTICLE 700 DU CODE DE PROCEDURE CIVILE

Ajoutant au jugement, la cour condamne L'équipe 24/24 à verser à M. X la somme de 2 000 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile en cause d'appel.

La demande présentée sur le même fondement par L'équipe 24/24, qui succombe, sera rejetée.

Il convient de rejeter les autres demandes, fins et conclusions.

L'équipe 24/24 sera condamnée aux dépens de l'instance, dont distraction au profit de Maître Claire RICARD, Avocat, conformément aux dispositions de l'article 699 du Code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS :

La cour, statuant publiquement et contradictoirement, en dernier ressort et par mise à disposition au greffe,

Rejette l'exception de nullité du jugement soulevée in limine litis,

Infirmement partiellement le jugement

Déboute M. X de sa demande au titre de l'indemnité de requalification, Condamne la SAS L'équipe 24/24 à verser à M. X la somme de la somme de 50 569,92 euros au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement,

Condamne la SAS L'équipe 24/24 à verser à M. X la somme de 10 000 euros à titre de dommages et intérêts pour rupture vexatoire,

Condamne la SAS L'équipe 24/24 à verser à M. X la somme de 5 000 euros à titre de dommages et intérêts pour l'insuffisance de versement des cotisations sociales,

Confirme le jugement pour le surplus,

Y ajoutant,

Ordonne d'office le remboursement par l'employeur aux organismes intéressés les indemnités de chômage versées au salarié dans la limite de six mois d'indemnités de chômage,

Rejette les autres demandes, fins et conclusions,

Condamne la SAS L'équipe 24/24 à verser à M. X la somme de 2 000 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile en cause d'appel,

Condamne la SAS L'équipe 24/24 aux dépens de l'instance, dont distraction au profit de Maître Claire RICARD, Avocat, conformément aux dispositions de l'article 699 du Code de procédure civile.

Arrêt prononcé par mise à disposition au greffe de la cour, conformément à l'avis donné aux parties à l'issue des débats en application de l'article 450, alinéa 2, du code de procédure civile, et signé par Mme Clotilde Maugendre, présidente et Mme Corinne Delannoy greffière.

La greffière

La présidente