

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL DE VERSAILLES
6e chambre

ARRÊT DU 09 JANVIER 2020

N° RG 18/01725

AFFAIRE :

SA TÉLÉVISION FRANÇAISE 1

C/

B X

Décision déferée à la cour : Jugement rendu le 13 Février 2018 par le conseil de prud'hommes –
Formation paritaire de Boulogne-Billancourt

Section : Activités diverses

N° RG : 17/00824

LE NEUF JANVIER DEUX MILLE VINGT,

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

La SA TÉLÉVISION FRANÇAISE 1

N° SIRET : 326 300 159

[...]

92656 BOULOGNE-BILLANCOURT Cedex

Représentée par Me Catherine HARNAY, avocate au barreau de PARIS, substituant Me Jocelyne
CLERC KACZMAREK, plaidant, avocate au barreau de PARIS ; et par Me Mélina PEDROLETTI,
constituée, avocate au barreau de VERSAILLES, vestiaire : V 626

APPELANTE

Monsieur B X

né le [...] à [...]

de nationalité Française

[...]

[...]

Représenté par Me Frédéric CHHUM de la SELEURL Frédéric Chhum Avocats, constitué/plaidant, avocat au barreau de PARIS, vestiaire : A0929

INTIMÉ

Composition de la cour :

L'affaire a été débattue à l'audience publique du 12 Novembre 2019, Madame Valérie DE LARMINAT, conseiller, ayant été entendue en son rapport, devant la cour composée de :

Madame Isabelle VENDRYES, Président,

Madame Valérie DE LARMINAT, Conseiller,

Madame Nathalie GAUTRON-AUDIC, Conseiller,

qui en ont délibéré,

Greffier, lors des débats : Monsieur Nicolas CAMBOLAS

FAITS, PROCÉDURE ET PRÉTENTIONS DES PARTIES

Rappel des faits constants

La SA Télévision Française 1 (TF1) fabrique, diffuse et vend des émissions de télévision. Elle appartient au groupe TF1 qui contrôle plusieurs chaînes de télévision, notamment LCI, HD1, TMC, NT1.

La SA TF1 emploie plusieurs milliers de salariés. Elle applique l'accord d'entreprise TF1 SA du 31 janvier 1991, relatif aux personnels de production techniques et administratifs et l'accord d'entreprise du 16 mai 2007 concernant les salariés employés sous CDD d'usage au sein de TF1.

M. B X, né le [...], a été engagé par la SA TF1, par 118 contrats à durée déterminée (CDD) successifs à compter du 15 novembre 2011, en qualité de technicien vidéo.

Le 30 décembre 2016 est le dernier jour travaillé par M. X au sein de TF1.

Par requête en date du 4 juillet 2017, M. X a saisi le conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt d'une demande tendant à la requalification de ses CDD en un contrat à durée indéterminée (CDI) et d'une demande tendant à voir reconnaître qu'il exerçait en réalité les fonctions de coordinateur d'antenne.

La décision contestée

Par jugement contradictoire en date du 13 février 2018, la section activités diverses du conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt a :

— requalifié les CDD en CDI,

— fixé la moyenne des trois derniers mois de salaire à la somme de 2 041,41 euros,

— condamné la SA TF1 à payer à M. X les sommes suivantes :

' indemnités de requalification : 2 041,41 euros,

' dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : 12 250 euros,

' indemnité de licenciement : 10 207,50 euros,

' indemnité compensatrice de préavis : 4 082,82 euros,

' indemnité de congés payés afférents : 408,82 euros,

' prime d'ancienneté : 1 489,92 euros,

' indemnité de congés payés afférents : 148,99 euros,

' treizième mois : 6 124,23 euros,

' dommages-intérêts pour non-respect du temps de pause : 500 euros,

' dommages-intérêts pour non-respect de la durée maximale du travail : 500 euros,

' article 700 du code de procédure civile : 1 000 euros,

— dit que l'intérêt au taux légal court à compter de la décision,

— ordonné la remise d'un bulletin de salaire, d'une attestation Pôle emploi et d'un certificat de travail conformes sous astreinte de 50 euros par jour de retard pour l'ensemble des documents à compter de la notification et ce pendant trente jours, le conseil s'en réservant la liquidation,

— débouté M. X du surplus de ses demandes,

— condamné la SA TF1 aux entiers dépens qui comprendront les frais d'exécution de la présente décision.

Pour requalifier les CDD en CDI, le conseil des prud'hommes a retenu que la fonction de technicien vidéo était un emploi lié à l'activité normale de l'entreprise, que M. X intervenait sur l'ensemble des programmes et émissions diffusés sur la chaîne, notamment les journaux télévisés qui sont des émissions pérennes et régulières.

La procédure d'appel

La SA TF1 a interjeté appel du jugement par déclaration n° 18/01725 du 4 avril 2018.

M. X a formé un appel incident.

Prétentions de la SA TF1, appelante

Par conclusions adressées par voie électronique le 22 octobre 2019, la SA TF1 demande à la cour de :

— infirmer le jugement déféré en ce qu'il a requalifié les CDD d'usage de M. X en CDI, imputé la rupture du contrat de travail à la SA TF1 SA, considéré que la SA TF1 n'a pas respecté les temps de pause de M. X, considéré que la SA TF1 n'a pas respecté la durée quotidienne maximale de travail, prononcé les condamnations suivantes :

' indemnité de requalification : 2 041,41 euros,

' dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : 12 248,46 euros,

' indemnité de licenciement : 10 207,50 euros,

' indemnité de préavis : 4 082,82 euros,

' indemnité de congés payés sur préavis : 408,28 euros,

' prime d'ancienneté : 1 489,92 euros,

' indemnité de congés payés sur prime d'ancienneté : 148,99 euros,

' treizième mois : 6 124,23 euros,

' dommages-intérêts pour non-respect des temps de pause : 500 euros,

' dommages-intérêts pour non-respect de la durée quotidienne maximale du travail : 500 euros,

' article 700 du code de procédure civile : 1 000 euros,

par conséquent, à titre principal,

— débouter M. X de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions,

— ordonner le remboursement à la SA TF1 par M. X de la somme de 17 042,69 euros au titre de l'exécution provisoire,

— le condamner aux entiers dépens dont le montant sera recouvré par Me Pedroletti, avocat, conformément aux dispositions de l'article 699 du code de procédure civile,

à titre subsidiaire,

— si la cour d'appel devait confirmer le jugement en ce qu'elle a requalifié les CDD d'usage de M. X en CDI, imputé la rupture du contrat de travail à la SA TF1, la moyenne de rémunération et les montants chiffrés retenus par le conseil de prud'hommes devraient être confirmés :

' une moyenne de rémunération : 2 041,41 euros,

' les montants de condamnation suivants :

' indemnité de requalification : 2 041,41 euros,
' rappel de salaire sur prime d'ancienneté : 1 489,92 euros,
' rappel de congés payés sur prime d'ancienneté : 148,99 euros,
' rappel de treizième mois : 6 124,23 euros,
' indemnité compensatrice de préavis : 4 082,82 euros,
' congés payés sur préavis : 408,28 euros,
' indemnité conventionnelle de licenciement : 10 207,50 euros,
' dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : 12 248,46 euros,

par conséquent,

— débouter M. X du surplus de ses demandes sur le non-respect des temps de pause et sur la durée quotidienne maximale du travail,

— ordonner le remboursement à la SA TF1 par M. X de la somme de 17 042,69 euros au titre de l'exécution provisoire,

— le condamner aux entiers dépens dont le montant sera recouvré par Me Pedroletti, avocat, conformément aux dispositions de l'article 699 du code de procédure civile.

Prétentions de M. X, intimé

Par conclusions adressées par voie électronique le 21 octobre 2019, M. X demande à la cour de :

— dire et juger son appel incident recevable et bien fondé,

— confirmer le jugement déféré en ce qu'il a constaté qu'il a été employé par TF1 sous CDD d'usage successifs durant plus de cinq ans, dit et jugé que son emploi relevait de l'activité normale et permanente de TF1, constaté que TF1 n'a pas respecté les règles d'ordre public relatives au licenciement, dit et jugé que la rupture du contrat de sa collaboration en date du 30 décembre 2016 doit s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, condamné TF1 à lui payer à la somme de 1 489,92 euros bruts à titre de rappel de prime d'ancienneté, outre la somme de 148,99 euros bruts au titre des congés payés afférents,

— infirmer ledit jugement pour le surplus et statuant à nouveau,

à titre principal,

— dire et juger qu'il exerçait un emploi réel de coordinateur d'antenne et non de technicien vidéo,

— prononcer la requalification des CDD d'usage de M. X en CDI en qualité de coordinateur d'antenne avec une rémunération mensuelle brute de 2 319,88 euros bruts et reprise d'ancienneté au 15 novembre 2011,

— condamner la SA TF1 au paiement des sommes suivantes :

' 12 888,83 euros bruts à titre de rappel de salaire du fait de l'emploi abusif de M. X en qualité de technicien vidéo au lieu de coordinateur d'antenne,

' 1 288,34 euros bruts au titre des congés payés afférents,

' 13 919,28 euros à titre d'indemnité pour dissimulation d'emploi salarié en application de l'article L. 8223-1 du code du travail,

' 4 616 euros à titre d'indemnité de requalification en application de l'article L. 1245-2 du code du travail,

' 6 924 euros bruts à titre de rappel de treizième mois,

' 4 639,76 euros bruts à titre d'indemnité compensatrice de préavis,

' 463,97 euros bruts à titre d'indemnité compensatrice de congés payés sur préavis,

' 11 900,98 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement,

' 18 560 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

' 2 500 euros à titre de dommages-intérêts pour non-respect des temps de pause,

' 2 500 euros à titre de dommages-intérêts pour non-respect de la durée quotidienne maximale du travail,

à titre subsidiaire,

— prononcer la requalification de ses CDD d'usage en CDI en qualité de technicien vidéo, avec une rémunération mensuelle brute de 2 041,41 euros et reprise d'ancienneté au 15 novembre 2011,

— condamner la SA TF1 au paiement des sommes suivantes :

' 4 082,82 euros à titre d'indemnité de requalification en application de l'article L. 1245-2 du code du travail,

' 6 124,23 euros bruts à titre de rappel de 13e mois,

' 4 082,82 euros bruts à titre d'indemnité compensatrice de préavis,

' 408,28 euros bruts à titre d'indemnité compensatrice de congés payés sur préavis,

' 10 472,43 euros au titre d'indemnité conventionnelle de licenciement,

' 16 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

' 2 500 euros à titre de dommages-intérêts pour non-respect des temps de pause,

' 2 500 euros à titre de dommages-intérêts pour non-respect de la durée quotidienne maximale du travail,

— condamner la SA TF1 à lui payer la somme de 4 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

— ordonner la remise de bulletins de paie rectifiés, d'un certificat de travail et d'une attestation destinée à Pôle emploi sous astreinte de 50 euros par jour de retard à compter de la notification du jugement, comportant notamment la mention de son emploi réel de coordinateur d'antenne,

— ordonner les intérêts légaux à compter du prononcé de l'arrêt,

— condamner la SA TF1 au paiement des dépens éventuels.

Pour plus ample exposé des moyens des parties, il est renvoyé à leurs conclusions respectives, en application des dispositions de l'article 455 du code de procédure civile.

Par ordonnance rendue le 24 octobre 2019, le magistrat chargé de la mise en état a ordonné la clôture de l'instruction et a fixé la date des plaidoiries au 12 novembre 2019.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur la recevabilité de la demande au titre du travail dissimulé

La SA TF1 souligne que M. X présente pour la première fois dans le cadre de la procédure d'appel une demande au titre de l'indemnité pour travail dissimulé. Elle soutient que cette demande nouvelle est irrecevable.

M. X, pour prétendre sa demande recevable, fait valoir qu'elle découle nécessairement de son emploi comme technicien vidéo au lieu de coordinateur d'antenne, ainsi que du non-respect par TF1 des dispositions relatives à la durée maximale du travail et des temps de pause.

Sur ce,

L'article 564 du code de procédure civile dispose : « A peine d'irrecevabilité relevée d'office, les parties ne peuvent soumettre à la cour de nouvelles prétentions si ce n'est pour opposer compensation, faire écarter les prétentions adverses ou faire juger les questions nées de l'intervention d'un tiers, ou de la survenance ou de la révélation d'un fait. »

Selon l'alinéa premier de l'article 70 du même code, « Les demandes reconventionnelles ou additionnelles ne sont recevables que si elles se rattachent aux prétentions originaires par un lien suffisant. »

En l'espèce, la cour constate que M. X a présenté des demandes relatives à son repositionnement et au non-respect des règles relatives au temps de travail en première instance, reprises en cause d'appel, et qu'il a formulées, pour la première fois en cause d'appel, une demande relative au travail dissimulé.

En ce qu'elle constitue la conséquence possible des demandes de repositionnement et de non-respect des règles relatives au temps de travail, la demande relative au travail dissimulé apparaît avoir un lien suffisant avec les demandes formulées en première instance.

Elle doit donc être déclarée recevable, l'exception d'irrecevabilité soutenue par la SA TF1 étant rejetée.

Sur le positionnement

M. X soutient qu'il exerçait un emploi réel de coordinateur d'antenne, statut cadre, et non de technicien vidéo, statut non cadre. Il demande son repositionnement.

Il explique qu'il était intégré à un service composé de cinq coordinateurs d'antenne, permanents en CDI, et de cinq techniciens vidéo, sous CDD d'usage, que tous effectuaient exactement les mêmes tâches, ainsi que cela résulte des plannings, des documents de travail adressés indifféremment aux uns et aux autres et des remplacements qu'ils assuraient entre eux.

Il ajoute que la SA TF1 lui a financé plusieurs formations de coordinateur d'antenne.

La SA TF1 conteste cette demande.

Elle rappelle la définition de poste du technicien vidéo, lequel est uniquement en charge du bon déroulement du conducteur à l'antenne, en régie alors que le coordinateur d'antenne participe à l'élaboration de la grille de programme, à la construction du conducteur d'antenne la veille et assure les déclarations de diffusion à différents organismes comme le CSA et la Sacem. Elle fait valoir que M. X n'a jamais émis une quelconque contestation sur sa qualification.

Sur ce,

La qualification professionnelle d'un salarié dépend des fonctions qu'il exerce réellement. La substance du contrat de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination de leur convention, mais des conditions dans lesquelles la prestation s'est exécutée. Il y a donc lieu de rechercher les fonctions réellement exercées par le salarié pour déterminer la qualification de l'intéressé.

Il appartient au salarié qui prétend exercer d'autres fonctions que celles indiquées dans le contrat de travail d'en rapporter la preuve.

L'accord collectif applicable définit le poste de technicien vidéo ainsi : « assure la responsabilité de la qualité technique du signal vidéo le long de la chaîne de fabrication d'une des émissions : peut être amené à assurer la commutation et la mise en image d'un programme, participe à la maintenance des équipements. »

Le coordinateur d'antenne, quant à lui, contrôle et veille au bon déroulement du conducteur, le jour même de la diffusion, en relation avec la régie finale, ainsi que cela résulte de la fiche métier Apec et de la fiche métier de l'Observatoire des métiers de l'audiovisuel.

Les CDD signés par M. X mentionnent la qualification de technicien vidéo.

Pour autant, le salarié établit, par la production de plusieurs courriels, qu'il coordonnait les opérations visant à faire respecter le bon déroulement du conducteur antenne, qu'il gérait les temps d'antenne, les directs, les remplacements de programmes, les rediffusions, qu'il pilotait la bonne diffusion et les déplacements d'écrans publicitaires en accord avec les autres parties prenantes et échangeait avec la rédaction et les équipes techniques, toutes ces missions relevant des fonctions d'un coordinateur d'antenne.

L'étude des plannings produits démontre que M. X était intégré à l'équipe de coordinateurs d'antenne, qu'aucune distinction entre les permanents et non-permanents n'était opérée dans les tableaux de service.

Ces personnels travaillaient sur les mêmes émissions.

M. X justifie avoir été autorisé à remplacer M. Y, coordinateur d'antenne permanent, à plusieurs reprises, comme en attestent les pièces 20, 20 bis, 21 et 21 bis du salarié.

Les informations relatives à la coordination d'antenne étaient indifféremment adressées aux salariés permanents et aux salariés non permanents. Il en est ainsi d'une information adressée par courriel du 23 septembre 2016 « pour les coordinateurs d'antenne qui vont assurer la nuit » ou encore d'une autre information adressée par courriel du 21 octobre 2016 : « Bonjour à tous, Pour information, tous les changements de grille doivent être validés par D E ou F G. Un présentateur qui demande un changement (ex : prise d'heure d'antenne différente de celle prévue et arrêt du programme en cours) doit avoir l'accord de T. E ou ne pas modifier le programme prévu. Ce mode opératoire est une aide pour nous. Fini l'esprit de boutique et de la négociation individuelle. La grille de programme de LCI suit des évolutions qui sont des choix et ont fait l'objet d'une décision. Le coordinateur antenne se doit d'en être le garant (...) »

Par ailleurs, M. X a bénéficié de trois formations de coordinateur d'antenne financées par TF1 le 24 novembre 2011, le 1er février 2012 et le 27 juin 2013.

Enfin, M. X justifie avoir revendiqué le poste de coordinateur d'antenne. Il justifie également avoir toujours été considéré comme tel par la direction, ses supérieurs hiérarchiques ou ses collaborateurs.

Il résulte de l'ensemble de ces éléments concordants que les fonctions réellement exercées par M. Z étaient celles de coordinateur d'antenne, qu'il y a donc lieu à repositionnement.

Le jugement sera infirmé de ce chef de demande.

Au demeurant, l'explication selon laquelle la fausse dénomination du poste de technicien vidéo permettait à la SA TF1 de recourir aux CDD d'usage et donc de contourner les dispositions conventionnelles dès lors que l'accord d'entreprise de TF1 autorisait le recours au CDD d'usage pour l'emploi de technicien vidéo mais ne l'autorisait pas pour celui de coordinateur d'antenne, apparaît expliquer la situation.

Sur la requalification des CDD

Pour solliciter la requalification de la relation contractuelle en un CDI, M. X soutient principalement que la SA TF1 ne produit aucun élément concret établissant le caractère par nature temporaire de son emploi.

Il souligne que les deux mille plannings du service de coordination d'antenne qu'il verse aux débats montrent qu'il y avait systématiquement un coordinateur d'antenne « journée » et un coordinateur d'antenne « soirée » qui se relayaient afin d'assurer une continuité de l'activité de 5 heures du matin à 1 heure du matin le lendemain. Il considère qu'il est impossible de soutenir, comme le fait pourtant la SA TF1, qu'il aurait été engagé « dans le cadre d'un renfort de personnel permanent » pendant plus de cinq ans. Il prétend au contraire que son activité relève d'un besoin structurel de l'entreprise et ne revêt en conséquence aucun caractère par nature temporaire.

La SA TFI oppose que M. X est intervenu pour assurer la couverture d'événements imprévus de l'activité nécessairement soumis à aléa. Elle soutient que toute émission quelle qu'elle soit n'est pas de nature à être considérée comme pérenne, bien au contraire. Elle ajoute que la collaboration de M. A a été très irrégulière et de faible importance.

Sur ce,

L'article L. 1242-1 du code du travail dispose : « Un contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. »

La multiplication des CDD telle que décrite ci-après, le même motif de recours tenant à l'actualité « News/mag », l'intégration habituelle du salarié dans les plannings de travail du service conduisent à retenir que M. X occupait un emploi lié à l'activité normale et permanente de la SA TFI.

Le recours à des CDD ne se trouve donc pas justifié par des raisons objectives liées au caractère par nature temporaire de l'emploi et est donc abusif.

Les CDD doivent être requalifiés en un CDI depuis l'origine de la relation contractuelle fixée au 15 novembre 2011.

Le jugement sera confirmé de ce chef de demande.

A partir des contrats produits par les parties, il apparaît que les prestations de M. X auprès de la SA TFI se sont déroulées selon les modalités suivantes :

— 7 jours d'activité en 2011 à compter du 15 novembre / 2 CDD

1. CDD du 15 novembre 2011 pour 4 jours du 15 novembre 2011 au 18 novembre 2011

2. CDD du 13 décembre 2011 pour 3 jours les 13, 14 et 16 décembre 2011

— 55 jours d'activité en 2012 / 17 CDD

1. CDD du 2 février 2012 pour 3 jours les 2, 3 et 4 février 2012

2. CDD du 6 février 2012 pour 2 jours les 6 et 7 février 2012

3. CDD du 20 avril 2012 pour 2 jours les 20 et 21 avril 2012

4. CDD du 24 avril 2012 pour 4 jours du 24 au 27 avril 2012

5. CDD du 18 mai 2012 pour 3 jours les 18, 19 et 20 mai 2012

6. CDD du 3 juin 2012 pour 1 jour le 3 juin 2012

7. CDD du 14 juillet 2012 pour 2 jours les 14 et 15 juillet 2012

8. CDD du 16 juillet 2012 pour 2 jours les 16 et 17 juillet 2012

9. CDD du 30 juillet 2012 pour 5 jours les 30 juillet, 1, 2, 3 et 5 août 2012
10. CDD du 8 août 2012 pour 5 jours du 8 au 12 août 2012
11. CDD du 14 août 2012 pour 3 jours les 14, 15 et 16 août 2012
12. CDD du 22 août 2012 pour 5 jours du 22 au 26 août 2012
13. CDD du 4 septembre 2012 pour 1 jour le 4 septembre 2012
14. CDD du 19 octobre 2012 pour 3 jours du 19 au 21 octobre 2012
15. CDD du 30 octobre 2012 pour 5 jours les 30 et 31 octobre et les 1er, 3 et 4 novembre 2012
16. CDD du 6 novembre 2012 pour 3 jours du 6 au 8 novembre 2012
17. CDD du 28 décembre 2012 pour 3 jours du 28 au 30 décembre 2012

— 51 jours d'activité en 2013 / 16 CDD

1. CDD du 22 février 2013 pour 3 jours du 22 au 24 février 2013
2. CDD du 26 février 2013 pour 1 jour le 26 février 2013
3. CDD du 12 mars 2013 pour 3 jours du 12 au 14 mars 2013
4. CDD du 1er avril 2013 pour 3 jours du 1er au 4 avril 2013
5. CDD du 19 avril 2013 pour 3 jours du 19 au 21 avril 2013
6. CDD du 4 mai 2013 pour 2 jours les 4 et 5 mai 2013
7. CDD du 10 mai 2013 pour 3 jours du 10 au 12 mai 2013
8. CDD du 25 mai 2013 pour 2 jours les 25 et 26 mai 2013
9. CDD du 1er juin 2013 pour 2 jours les 1 et 2 juin 2013
10. CDD du 28 juin 2013 pour 3 jours du 28 au 30 juin 2013
11. CDD du 5 juillet 2013 pour 3 jours du 5 au 7 juillet 2013
12. CDD du 11 juillet 2013 pour 3 jours du 11 au 13 juillet 2013
13. CDD du 15 juillet 2013 pour 4 jours du 15 au 18 juillet 2013
14. CDD du 5 août 2013 pour 4 jours du 5 au 8 août 2013
15. CDD du 16 août 2013 pour 1 jour le 16 août 2013
16. CDD du 30 octobre 2013 pour 3 jours les 30 et 31 octobre et 1er novembre 2013

— 64 jours d'activité en 2014 / 30 CDD

1. CDD du 30 décembre 2013 pour 4 jours du 30 janvier 2013 au 3 janvier 2014
2. CDD du 26 janvier 2014 pour la journée du 26 janvier 2014
3. CDD du 21 février 2014 pour la journée du 21 février 2014
4. CDD du 24 février 2014 pour 2 jours les 24 et 27 février 2014
5. CDD du 4 mars 2014 pour 3 jours du 4 au 6 mars 2014
6. CDD du 15 mars 2014 pour 2 jours les 15 et 16 mars 2014
7. CDD du 17 mars 2014 pour 3 jours les 17, 22 et 23 mars 2014
8. CDD du 30 mars 2014 pour 1 jour le 30 mars 2014
9. CDD du 5 avril 2014 pour 1 jour le 5 avril 2014
10. CDD du 17 avril 2014 pour 3 jours du 17 au 20 avril 2014
11. CDD du 21 avril 2014 pour 1 jour le 21 avril 2014
12. CDD du 6 mai 2014 pour 3 jours du 6 au 8 mai 2014
13. CDD du 14 mai 2014 pour 2 jours les 14 et 16 mai 2014
14. CDD du 27 mai 2014 pour 4 jours du 27 mai au 1er juin 2014
15. CDD du 4 juin 2014 pour 1 jour le 4 juin 2014
16. CDD du 16 juin pour 4 jours du 16 au 19 juin 2014
17. CDD du 16 juin 2014 pour 5 jours du 16 au 20 juin 2014
18. CDD du 23 juin 2014 pour 2 jours les 23 et 28 juin 2014
19. CDD du 5 juillet 2014 pour 2 jours les 5 et 6 juillet 2014
20. CDD du 7 juillet 2014 pour 4 jours les 7, 11, 12 et 13 juillet 2014
21. CDD du 15 juillet 2014 pour 4 jours les 15, 18, 19 et 20 juillet 2014
22. CDD du 27 juillet 2014 pour une journée le 27 juillet 2014
23. CDD du 29 juillet 2014 pour 4 jours du 29 juillet au 3 août 2014
24. CDD du 4 août 2014 pour une journée du 4 août 2014

25. CDD du 27 août 2014 pour 3 jours du 27 au 29 août 2014
26. CDD du 27 août 2014 pour 4 jours du 27 au 30 août 2014
27. CDD du 7 septembre 2014 pour une journée le 7 septembre 2014
28. CDD du 13 septembre 2014 pour une journée le 13 septembre 2014
29. CDD du 22 novembre 2014 pour 2 jours du 22 au 23 novembre 2014
30. CDD du 26 décembre 2014 pour 3 jours du 26 décembre 2014 au 28 décembre 2014

— 61 jours d'activité en 2015 / 29 CDD

1. CDD du 3 janvier 2015 pour 1 jour le 3 janvier 2015
2. CDD du 14 janvier 2015 pour 3 jours du 14 au 17 janvier 2015
3. CDD du 4 février 2015 pour 2 jours du 4 au 5 février 2015
4. CDD du 15 février 2015 pour 1 jour le 15 février 2015
5. CDD du 22 février 2015 pour 1 jour le 22 février 2015
6. CDD du 25 février 2015 pour 3 jours du 25 au 27 février 2015
7. CDD du 2 mars 2015 pour 1 jour le 2 mars 2015
8. CDD du 18 mars 2015 pour 4 jours du 18 au 21 mars 2015
9. CDD du 23 mars 2015 pour 2 jours les 23 et 27 mars 2015
10. CDD du 23 mars 2015 pour 3 jours les 23, 26 et 27 mars 2015
11. CDD du 3 avril 2015 pour 1 jour le 3 avril 2015
12. CDD du 6 avril 2015 pour 1 jour le 6 avril 2015
13. CDD du 17 avril 2015 pour 3 jours du 17 au 19 avril 2015
14. CDD du 20 avril 2015 pour 4 jours du 20 au 26 avril 2015
15. CDD du 24 avril 2015 pour 3 jours du 24 au 26 avril 2015
16. CDD du 2 mai 2015 pour 1 jour le 2 mai 2015
17. CDD du 8 mai 2015 pour 3 jours du 8 au 10 mai 2015
18. CDD du 15 mai 2015 pour 3 jours du 15 au 17 mai 2015
19. CDD du 29 mai 2015 pour 3 jours du 29 au 31 mai 2015

20. CDD du 21 juillet 2015 pour 2 jours les 21 et 24 juillet 2015
21. CDD du 29 juillet 2015 pour 1 jour le 29 juillet 2015
22. CDD du 10 août 2015 pour 2 jours du 10 au 11 août 2015
23. CDD du 18 août 2015 pour 4 jours du 18 au 22 août 2015
24. CDD du 25 août 2015 pour 4 jours du 25 au 29 août 2015
25. CDD du 26 septembre 2015 pour 2 jours du 26 au 27 septembre 2015
26. CDD du 4 octobre 2015 pour 1 jour le 4 octobre 2015
27. CDD du 26 octobre 2015 pour 2 jours du 26 au 27 octobre 2015
28. CDD du 11 novembre 2015 pour 2 jours du 11 au 12 novembre 2015
29. CDD du 26 décembre 2015 pour 2 jours les 26 et 27 décembre 2015

— 66 jours d'activité en 2016 / 24 CDD

1. CDD du 31 décembre 2015 pour 2 jours les 31 décembre et le 1er janvier 2016
2. CDD du 9 janvier 2016 pour 2 jours du 9 au 10 janvier 2016
3. CDD du 11 janvier 2016 pour 1 jour le 11 janvier 2016
4. CDD du 26 février 2016 pour 3 jours du 26 au 28 février 2016
5. CDD du 29 juillet 2016 pour 4 jours les 29 février, 4, 5 et 6 mars 2016
6. CDD du 18 mars 2016 pour 3 jours du 18 au 20 mars 2016
7. CDD du 22 mars 2016 pour 3 jours du 22 au 25 mars 2016
8. CDD du 1er avril 2016 pour 3 jours du 1er au 3 avril 2016
9. CDD du 21 avril 2016 pour 1 jour le 21 avril 2016
10. CDD du 25 avril 2016 pour 4 jours du 25 au 29 avril 2016
11. CDD du 13 mai 2016 pour 3 jours du 13 au 15 mai 2016
12. CDD du 16 mai 2016 pour 1 jour le 16 mai 2016
13. CDD du 16 juin 2016 pour 4 jours du 16 au 19 juin 2016
14. CDD du 29 juin 2016 pour 3 jours les 29 juin, 2 et 3 juillet 2016

15. CDD du 4 août 2016 pour 4 jours du 4 au 7 août 2016
16. CDD du 9 août 2016 pour 4 jours du 9 au 12 août 2016
17. CDD du 15 août 2016 pour 4 jours les 15, 16, 18 et 19 août 2016
18. CDD du 15 août 2016 pour 4 jours les 15, 16, 17 et 18 août 2016
19. CDD du 19 septembre 2016 pour 1 jour le 19 septembre 2016
20. CDD du 27 octobre 2016 pour 3 jours les 27, 29 et 30 octobre 2016
21. CDD du 1er novembre 2016 pour 4 jours les 1er, 2, 5 et 6 novembre 2016
22. CDD du 3 décembre 2016 pour 2 jours les 3 et 4 décembre 2016
23. CDD du 19 décembre 2016 pour 4 jours du 19 au 23 décembre 2016
24. CDD du 29 décembre 2016 pour 2 jours les 29 et 30 décembre 2016

Il est précisé que le nombre de jours travaillés par un individu est celui reconnu par l'employeur.

Sur les conséquences indemnitaires

Au regard des minima salariaux conventionnels applicables aux coordinateurs d'antenne et en l'absence de communication par la SA TF1 des contrats de travail et bulletins de paie des coordinateurs d'antenne permanents travaillant avec M. X malgré une sommation de communiquer du 6 octobre 2017, la rémunération brute mensuelle du salarié doit être fixée à la somme de 2 308 euros.

La requalification de la relation contractuelle en un CDI commande le versement par l'employeur des indemnités dues en cas de rupture infondée du contrat de travail, les règles sur le licenciement n'ayant pas été respectées.

Au regard de ces éléments, M. X peut prétendre au versement de différentes sommes.

— Sur le rappel de salaire du fait de l'emploi réel de coordinateur d'antenne

Il y a lieu d'entériner les calculs établis par le salarié au titre du rappel de salaire lié au repositionnement, dans la mesure où ceux-ci prennent en compte la rémunération brute perçue par M. X sous CDD d'usage telle qu'elle peut être vérifiée au vu des bulletins de paie du salarié d'une part et la rémunération brute qu'il aurait dû percevoir en CDI en tenant compte d'un temps partiel, d'autre part.

Infirmant le jugement de ce chef, la SA TF1 sera condamnée à payer à M. X la somme de 12 888,34 euros bruts outre la somme de 1 288,83 euros au titre des congés payés afférents.

— Sur l'indemnité de requalification

M. X sollicite que l'indemnité soit fixée à deux mois de salaire, faisant valoir que les juges du fond accordent régulièrement une indemnisation supérieure à un mois de salaire lorsque le recours abusif au

CDD est caractérisé. Il souligne que la durée de sa collaboration de plus de cinq ans avec TF1 démontre que le CDD est érigé en système au sein de l'entreprise.

La SA TF1 Production conteste cette demande.

Sur ce,

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 au fond dans un délai d'un mois suivant sa saisine.

Lorsque le conseil de prud'hommes fait droit à la demande du salarié, il lui accorde une indemnité, à la charge de l'employeur, ne pouvant être inférieure à un mois de salaire. Cette disposition s'applique sans préjudice de l'application des dispositions du titre III du présent livre relatives aux règles de rupture du contrat de travail à durée indéterminée. »

Du fait du recours massif au CDD par la SA TF1 Production pendant une durée particulièrement longue, M. X a été privé des avantages liés au statut de salarié permanent, restant dans une situation d'instabilité professionnelle, d'incertitude quant à son avenir professionnel et quant à sa source de revenus. Il n'a pas non plus bénéficié des règles protectrices de rupture d'un CDI.

Ces éléments conduisent à fixer à la somme de 4 616 euros les dommages-intérêts dus sur ce fondement. Le jugement sera infirmé de ce chef.

— Sur le rappel de prime d'ancienneté

L'accord d'entreprise de la SA TF1 pour les salariés en CDI prévoit une prime en fonction de l'ancienneté du salarié.

Il y a lieu de faire droit à la demande de M. X à ce titre, sous réserve de la prescription triennale dont il a lui-même tenu compte dans son calcul qui sera repris dans son détail et qui ressort à la somme de 1 489,92 euros.

Confirmant le jugement de ce chef, la SA TF1 sera condamnée à payer à M. X la somme de 1 489,92 euros bruts au titre du rappel de prime d'ancienneté, outre celle de 148,99 euros au titre des congés payés afférents.

— Sur le rappel de treizième mois

Il est établi que les salariés de TF1 en CDI bénéficient d'une prime de treizième mois.

Sur la base d'un salaire mensuel de 2 308 euros, il est dû à ce titre la somme de 6 924 euros.

Infirmant le jugement de ce chef, la SA TF1 sera condamnée à payer à M. X la somme ainsi arrêtée.

— Sur le salaire de référence

L'article 46 de l'accord d'entreprise applicable énonce que le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, soit la

moyenne des douze derniers mois de salaire global (salaire de base + prime d'ancienneté), soit le dernier salaire global versé (salaire de base + prime d'ancienneté).

Il y a lieu de retenir à ce titre la somme que M. X aurait dû percevoir en qualité de coordinateur, soit la somme de $2\,308 + 11,88 = 2\,319,88$ euros.

— Sur l'indemnité compensatrice de préavis et les congés payés afférents

En application de l'article 48 de l'accord d'entreprise applicable, M. X peut prétendre à deux mois de salaire à ce titre, soit la somme de 4 639,76 euros outre celle de 463,97 euros au titre des congés payés afférents.

— Sur l'indemnité conventionnelle de licenciement

En application de l'article 46 de l'accord d'entreprise applicable, M. X peut prétendre à une indemnité représentant 5,13 mois de salaire, soit la somme de 11 900,98 euros.

— Sur les dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

L'article L. 1235-3 du code du travail, dans sa version applicable au litige, dispose : « Si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.

Si l'une ou l'autre des parties refuse, le juge octroie une indemnité au salarié. Cette indemnité, à la charge de l'employeur, ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. Elle est due sans préjudice, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9. »

Au moment de la rupture des relations contractuelles, M. X était âgé de 46 ans, il justifiait de 5 ans d'ancienneté et aurait dû percevoir un salaire de 2 319,88 euros.

La rupture de la relation contractuelle a été brutale, sans préavis alors même que M. X avait manifesté la volonté d'être intégré en CDI au sein de la société. Le salarié justifie avoir rencontré d'importantes difficultés pour retrouver un emploi semblable, compte tenu du secteur très fermé que représente l'audiovisuel. Il justifie également percevoir le RSA depuis le 1er mai 2018, ce qui atteste de ses recherches d'emploi, le versement de cette indemnité étant encadré.

Ces éléments conduisent à arbitrer à la somme de 18 560 euros les dommages-intérêts dus au salarié en réparation de sa perte d'emploi.

Le jugement sera infirmé sur ce point.

Sur le temps de travail

— Le temps de pause

M. X soutient que lors du week-end (samedi midi et soir et dimanche midi et soir) et des jours fériés, les coordinateurs d'antenne permanents et non permanents étaient contraints de rester à leur poste de travail pour assurer la diffusion et ne bénéficiaient pas de pauses repas, se faisant livrer des plateaux repas à leur poste de travail. Il sollicite une somme de 2 500 euros à titre de dommages-intérêts pour non-respect des temps de pause.

La SA TF1 ne conteste pas que les temps de repas étaient du temps de travail effectif mais considère avoir respecté ce régime en attribuant à M. X des primes paniers et le paiement des heures supplémentaires et des heures de dépassement. Elle fait valoir que M. X n'a jamais contesté cette organisation. Elle s'oppose à la demande.

Sur ce,

Selon l'article L. 3121-16 du code du travail, « Dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes consécutives. »

Il résulte d'une note de service en date du 11 février 2010 adressée aux coordinateurs d'antenne et aux opérateurs de diffusion ayant pour objet « Pause déjeuner et dîner régie finale LCI » (pièce 22 du salarié) : « Bonjour, depuis la mise on air du PNS2, l'opérateur de diffusion peut, du lundi au vendredi, aller déjeuner et dîner au restaurant d'entreprise. La prime panier repas ne sera plus maintenue à partir du lundi 15 février 10. Durant son absence le coordinateur antenne (vacation de la conduite) reste en régie pour la bonne continuité du programme. A partir du samedi 13 février, pour les week-end et jours fériés, étant donné que la chaîne de diffusion de la régie finale (principale et secours) se trouve au poste de la coordination, le coordinateur antenne assurera donc la bonne diffusion du programme de LCI. La pause déjeuner s'effectuera donc en régie. La commande du plateau se fera dans la matinée par téléphone au restaurant d'entreprise et sera livrée en régie 3. La prime panier repas sera versée pour ces jours. » que M. X a travaillé certains week-ends et certains jours fériés ainsi qu'il résulte de la liste des jours travaillés, sans bénéficier de ses pauses repas.

Étant donné le nombre estimé d'infractions aux temps de pause, les dommages-intérêts qui indemniseront le préjudice subi seront évalués à la somme de 500 euros. Le jugement sera confirmé de ce chef de demande.

— La durée maximale journalière

M. X prétend ne pas avoir bénéficié, à plusieurs reprises, de ses pauses repas réglementaires les week-ends et jours fériés de sorte qu'il travaillait régulièrement 11 heures consécutives. Il sollicite une somme de 2 500 euros à titre de dommages-intérêts pour dépassement de la durée quotidienne maximale de travail.

La SA TF1 soutient que cette demande est infondée. Elle fait valoir que les cas de dérogation à la durée maximale du travail ont été expressément négociés par accord collectif à hauteur de 12 heures et que M. X a été payé de l'ensemble des heures effectuées.

Sur ce,

L'article L. 3121-18 du code du travail fixe la durée maximale quotidienne de travail effectif à dix heures par jour.

Compte tenu de l'absence de temps de pause les week-end et les jours fériés, M. X travaillait ces jours-là 11 heures consécutives ainsi qu'il le dénonce dans un courriel du 30 juin 2014.

L'accord collectif dont fait état la SA TF1 concerne les salariés en CDD et n'est donc pas applicable en l'espèce.

Étant donné le nombre estimé d'infractions à la durée maximale journalière, les dommages-intérêts qui indemniseront le préjudice subi seront évalués à la somme de 500 euros. Le jugement sera confirmé de ce chef de demande.

Sur le travail dissimulé

En application des dispositions des articles L. 8821-1 et suivants du code du travail, tout employeur a l'interdiction de recourir à toutes formes de travail totalement ou partiellement dissimulé.

Il est prohibé d'avoir recours à la dissimulation d'activité ainsi qu'à la dissimulation d'emploi salarié. L'employeur ayant recours à toutes formes de travail dissimulé est tenu de verser au salarié une indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire, en cas de rupture du contrat de travail.

La dissimulation d'emploi salarié prévue par ces textes n'est caractérisée que s'il est établi que l'employeur a agi de manière intentionnelle.

Or, en l'espèce, la preuve de cette intention frauduleuse n'est pas rapportée à l'encontre de la SA TF1 Production. Aucun élément ne démontre en effet que l'employeur a agi avec l'intention de dissimuler le travail de son salarié, les bulletins de paie et l'ensemble des documents contractuels étant conformes à la réalité du travail effectué.

L'attitude fautive de l'employeur consiste dans le cas d'espèce à avoir eu recours à des CDD de façon abusive, plaçant le salarié dans une situation de précarité, ce préjudice spécifique étant indemnisé au titre de l'indemnité de requalification.

En conséquence, M. X sera débouté de cette demande nouvelle en appel.

Sur la demande de remboursement des sommes versées au titre de l'exécution provisoire

Compte tenu de la teneur de l'arrêt, la demande de remboursement des sommes versées par l'employeur au titre de l'exécution provisoire du jugement apparaît sans objet. Elle aurait été en toute hypothèse sans objet dès lors que l'infirmité de la décision de première instance vaut titre exécutoire pour la restitution des sommes versées.

Sur les intérêts moratoires

Le créancier peut prétendre aux intérêts de retard calculés au taux légal, en réparation du préjudice subi en raison du retard de paiement de sa créance par le débiteur.

Les condamnations prononcées produisent intérêts au taux légal à compter de la date de réception par l'employeur de la convocation devant le Bureau de jugement pour les créances contractuelles, soit le 15 septembre 2016, et à compter de l'arrêt pour les créances indemnitaires.

Sur la remise des documents de fin de contrat de travail conformes au présent arrêt

M. X apparaît bien fondé à solliciter la remise par la SA TF1 d'un certificat de travail, d'une attestation destinée à Pôle emploi et d'un bulletin de paie récapitulatif conformes au présent arrêt.

Il n'y a pas lieu, en l'état des informations fournies par les parties, d'assortir cette obligation d'une astreinte comminatoire. Il n'est en effet pas démontré qu'il existe des risques que l'employeur puisse se soustraire à ses obligations.

Sur les dépens et les frais irrépétibles de procédure

La SA TF1, qui succombe dans ses prétentions, supportera les dépens en application des dispositions de l'article 696 du code de procédure civile.

Elle sera en outre condamnée à payer à M. X une indemnité sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile, que l'équité et la situation économique respective des parties conduisent à arbitrer à la somme de 2 000 euros.

PAR CES MOTIFS,

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

REJETTE l'exception d'irrecevabilité de la demande présentée au titre du travail dissimulé par la SA TF1 ;

INFIRME le jugement rendu par le conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt le 13 février 2018 excepté en ce qu'il a requalifié la relation contractuelle en un CDI, en ce qu'il a condamné la SA TF1 à payer à M. B X une somme de 1 489,92 euros bruts au titre du rappel de prime d'ancienneté et celle de 148,99 euros au titre des congés payés afférents, une somme de 500 euros à titre de dommages-intérêts pour non-respect des temps de pause, une somme de 500 euros à titre de dommages-intérêts pour dépassement de la durée maximale journalière du temps de travail ;

Statuant à nouveau,

DIT que M. B X exerçait un emploi réel de coordinateur d'antenne et non de technicien vidéo ;

CONDAMNE la SA TF1 à payer à M. B X les sommes suivantes :

' 12 888,83 euros à titre de rappel de salaire ;

' 1 288,34 euros au titre des congés payés afférents ;

' 4 616 euros à titre d'indemnité de requalification en application de l'article L. 1245-2 du code du travail ;

' 6 924 euros bruts à titre de rappel de treizième mois ;

' 4 639,76 euros bruts à titre d'indemnité compensatrice de préavis ;

' 463,97 euros à titre d'indemnité compensatrice de congés payés sur préavis ;

' 11 900,98 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement ;

' 18 560 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Y ajoutant,

CONDAMNE la SA TF1 à payer à M. B X les intérêts de retard au taux légal à compter du 15 septembre 2016 sur les créances contractuelles et à compter de l'arrêt sur les créances indemnitaires ;

ORDONNE la remise à M. B X par la SA TF1 d'un certificat de travail, d'une attestation destinée à Pôle emploi et d'un bulletin de paie récapitulatif conformes au présent arrêt ;

DÉBOUTE M. B X de sa demande d'astreinte ;

CONDAMNE la SA TF1 à payer à M. B X une somme de 2 000 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile ;

DÉBOUTE la SA TF1 de sa demande présentée en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile ;

CONDAMNE la SA TF1 au paiement des entiers dépens ;

Arrêt prononcé publiquement par mise 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, et signé par Madame Isabelle VENDRYES, Président, et par Monsieur Nicolas CAMBOLAS, Greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Le GREFFIER, Le PRÉSIDENT,