



Requalification des CDDU successifs d'un imitateur des « Guignols de l'info » (c. cass. 20 oct. 2015)

Actualité législative publié le 08/11/2015, vu 5377 fois, Auteur : [CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille](#)

Par un important arrêt du 20 octobre 2015 (n°14-23.712), la Chambre sociale de la Cour de cassation a requalifié les CDDU successifs par lesquels CANAL + et Nulle Part Production (NPA) employaient le célèbre imitateur, Nicolas CANTELOUP pour l'émission « Les Guignols de l'info » en contrat à durée indéterminée. En revanche, singulièrement, elle a cassé l'arrêt de la Cour d'Appel de Versailles qui avait condamné NPA à payer à l'imitateur, les indemnités de rupture et une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

1) Les CDDU de l'imitateur sont requalifiés en CDI

En l'espèce, Nicolas CANTELOUP avait été employé par CDDU successifs par les sociétés CANAL + et NPA en qualité d'imitateur depuis le 13 novembre 1995. Le 20 septembre 2011, NPA a notifié à l'imitateur la fin de leur relation de travail. Ce dernier a alors intenté une action aux fins de requalification de ses CDDU successifs en CDI et de la rupture de sa relation de travail en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000031375725>

Pour sa défense, CANAL + tentait d'arguer que l'imitateur occupait des fonctions exclusivement artistiques et non techniques, n'était lié par aucune clause d'exclusivité et intervenait pour le compte d'une société de production dont l'activité normale et permanente ne consistait pas à employer des imitateurs.

La Cour de cassation a refusé de suivre cette argumentation et, pour prononcer la requalification de la relation de travail en CDI, elle s'est fondée sur le fait que l'émission « Les Guignols de l'info » était diffusé depuis plus de vingt ans à la même heure et que Monsieur CANTELOUP y a exercé les mêmes fonctions pendant seize ans suivant la répétition de lettres d'engagement mensuelles.

Dès lors, la Cour a constaté que l'absence de caractère temporaire de l'emploi d'imitateur occupé par Monsieur CANTELOUP était établie et a prononcé la requalification de sa relation de travail en CDI avec paiement de diverses sommes afférentes (indemnité de requalification et indemnité pour défaut d'information sur le droit individuel à la formation).

2) La Cour d'Appel de Versailles aurait dû rechercher si la lettre de rupture du 20 septembre 2011 valait lettre de licenciement et si les motifs de rupture énoncés constituent des griefs matériellement vérifiables permettant de décider si le licenciement a une cause réelle et sérieuse

S'agissant de la rupture des relations de travail, la Cour de cassation casse l'arrêt de la Cour d'Appel de Versailles qui a condamné NPA au paiement des diverses indemnités de rupture et d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Elle affirme en effet, dans un attendu inédit et ultra ciselé, au visa de l'article L. 1232-6 du Code du travail, que « **Le juge qui requalifie la relation contractuelle en un contrat de travail à durée indéterminée doit rechercher si la lettre de rupture des relations contractuelles vaut lettre de licenciement et si les motifs de rupture énoncés constituent des griefs matériellement vérifiables permettant de décider si le licenciement a une cause réelle et sérieuse** ».

Aussi, la Cour de cassation considère que les juges de la Cour d'appel ne pouvaient se contenter de constater que, eu égard à la requalification en CDI, la rupture s'analysait nécessairement en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Au contraire, en présence d'un courriel du 20 septembre 2011, notifiant la rupture au salarié, ils étaient tenus d'examiner les motifs indiqués dans ce courriel pour juger ensuite s'ils étaient constitutifs ou non d'une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Néanmoins, il faut rappeler que dès lors que la relation de travail est requalifiée en CDI, l'employeur doit justifier d'un motif valable de licenciement (faute, inaptitude, insuffisance professionnelle, trouble objectif caractérisé ou motif économique) et respecter la procédure applicable au motif concerné. A défaut, même en présence d'un écrit exposant les raisons pour lesquelles il est mis un terme à la relation de travail, l'employeur s'expose à une condamnation pour licenciement abusif ou sans cause réelle et sérieuse et/ou non-respect de la procédure.

Or, il y a fort à parier que dans le cas où l'employeur recourt de manière illégale à des CDDU successifs, il ne prend pas la peine de se conformer à l'ensemble des règles relatives au licenciement d'un salarié en CDI.

Tout n'est pas perdu pour l'imitateur qui avait obtenu 150.000 euros d'indemnité pour licenciement sans cause ; l'affaire est renvoyée devant la Cour d'Appel de renvoi de Versailles (autrement composée), qui devra déterminer si la lettre de rupture du 20 septembre 2011, énonce (ou non) un grief matériellement vérifiable permettant de décider son licenciement est fondé sur une cause réelle et sérieuse.

Frédéric CHHUM, Avocats à la Cour (Paris et Nantes)

. **Paris** : 4 rue Bayard 75008 Paris - Tel: 01 42 56 03 00 ou 01 42 89 24 48

. **Nantes** : 41, Quai de la Fosse 44000 Nantes - Tel: 02 28 44 26 44

e-mail : chhum@chhum-avocats.com

Blog : www.chhum-avocats.fr

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