Image not found or type unknown

Requalification des CDD en CDI d’un réalisateur TV de Bandes Annonces d’autopromotion

Actualité législative publié le **18/04/2015**, vu **1933 fois**, Auteur : CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille

Monsieur X a été engagé à compter du 21 novembre 1996 par la société TPS, dont la société d'édition de Canal plus a ensuite pris le contrôle, et par la société Multi thématiques, filiale du groupe Canal plus. La relation contractuelle avec ces deux sociétés a pris fin le 21 septembre 2011.

La réalisation de bandes-annonces d'autopromotion de chaînes de télévision contrôlées par les sociétés est une activité pérenne et que le recours aux services interrompus du salarié pendant une quinzaine d'années pour y pourvoir, alors même qu'aucun élément n'était fourni quant aux types de réalisations techniques ou artistiques qui lui ont été confiés, a pu en déduire que les contrats à durée déterminée successifs avaient pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale de demandes en requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée et en paiement de diverses sommes. Multi Thématiques s’est pouvue en cassation.

Dans un arrêt du 9 avril 2015 (13-27949) confirme l’arrêt de la Cour d’Appel de Versailles en ce qu’il a requalifié les CDD en CDI mais l’infirme concernant le rappel de salaire pendant les périodes intercalaires / interstitielles.

http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030475330

1) Sur la requalification en CDI

S’il résulte de la combinaison des articles L. 1242-1, L. 1242-2, L. 1245-1 et D. 1242-1 du code du travail, que dans les secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, certains des emplois en relevant peuvent être pourvus par des contrats à durée déterminée lorsqu'il est d'usage constant de ne pas recourir à un contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois, et que des contrats à durée déterminée successifs peuvent, en ce cas, être conclus avec le même salarié, l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu le 18 mars 1999, mis en oeuvre par la directive n° 1999/ 70/ CE du 28 juin 1999, en ses clauses 1 et 5, qui a pour objet de prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats à durée déterminée successifs, impose de vérifier que le recours à l'utilisation de contrats à durée déterminée successifs est justifié par des raisons objectives qui s'entendent de l'existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi.

Selon la clause 8. 1 de l'accord-cadre précité les Etats membres et/ ou les partenaires sociaux peuvent maintenir ou introduire des dispositions plus favorables pour les travailleurs que celles prévues dans le présent accord.

La détermination par accord collectif de la liste précise des emplois pour lesquels il peut être recouru au contrat de travail à durée déterminée d'usage ne dispense pas le juge, en cas de litige, de vérifier concrètement l'existence de raisons objectives établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi concerné ;

La cour d'appel, qui a constaté que la réalisation de bandes-annonces d'autopromotion de chaînes de télévision contrôlées par les sociétés est une activité pérenne et que le recours aux services interrompus du salarié pendant une quinzaine d'années pour y pourvoir, alors même qu'aucun élément n'était fourni quant aux types de réalisations techniques ou artistiques qui lui ont été confiés, a pu en déduire que les contrats à durée déterminée successifs avaient pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

2) Sur le rappel des CDD pendant les périodes intercalaires /interstitielles

La Cour de cassation casse l’arrêt de la Cour d’Appel de Versailles.

Pour fixer le salaire de référence et condamner les sociétés au paiement de certaines sommes à titre de rappel de salaire, d'indemnité conventionnelle de licenciement, d'indemnité de préavis et de congés payés, la Cour d’appel a retenu que :

- les sociétés soutiennent que le salarié ne demeurait pas à leur disposition permanente, qu'il n'a jamais travaillé à temps complet, mais seulement exécuté quelques prestations par mois, pour lesquelles il était avisé téléphoniquement en début de mois par les équipes de coordination et
- qu'il était ainsi libre d'accepter ou de refuser, ses lettres d'engagement et bulletins de paie laissant clairement apparaître son temps de travail,
- que le salarié rétorque qu'il devait s'astreindre à une disponibilité totale, qu'il ne disposait pas de plannings, que les différents contrats de travail à durée déterminée successifs étaient tous signés le jour de la première prestation et que l'employeur ne justifie pas l'en avoir chaque fois averti en respectant un délai de prévenance suffisant,
- que le salarié ajoute n'avoir jamais décliné une proposition de contrat ni avoir choisi le rythme de ses prestations qui lui étaient toutes imposées par l'employeur,
- que les jours travaillés n'ont jamais aucune fixité dans le mois, ni dans la semaine au cours de la période travaillée,
- que le salarié n'était pas en mesure de prévoir à quel rythme il devait travailler et devait se tenir à la disposition permanente de l'employeur.

Au visa des articles L. 1245-1 et L. 1245-2 du code du travail, ensemble les articles 1134 et 1315 du code civil, la Cour de cassation casse l’arrêt d’appel en relevant « *qu'il appartenait au salarié d'établir qu'il s'était tenu à la disposition de l'employeur pendant les périodes interstitielles, la cour d'appel a violé les textes susvisés* ». L’affaire est renvoyée devant la Cour d’Appel autrement composée.

Frédéric CHHUM Avocat à la Cour

4, rue Bayard 75008 Paris

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Tél : 01.42.89.24.48 Ligne directe: 01.42.56.03.00

e-mail : chhum@chhum-avocats.com

www.chhum-avocats.fr

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

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés