

Faits : Durant près de 21 ans, une salariée a été embauchée par une société de production dans le cadre d'une centaine de contrats à durée déterminée « d'usage » successifs, en qualité de script puis de réalisatrice, contribuant à l'élaboration de l'émission « Les guignols de l'info » diffusée quotidiennement pendant 30 ans sur la chaîne cryptée Canal+. L'arrêt de l'émission en 2018-2019, et la fin de son dernier CDDU ont marqué la fin de la collaboration avec la société de production. C'est pourquoi elle est en justice, afin d'obtenir la requalification de ses contrats en CDI, au motif qu'elle a participé de manière permanente à l'activité de l'entreprise d'une société de production pendant 20 ans.

Procédure : Après avoir saisi le conseil des prud'hommes de Boulogne, et avoir été déboutée de ses demandes par un arrêt du 28 novembre 2019, elle fait appel de la décision devant la cour d'appel de Versailles afin d'obtenir la requalification de ses contrats en un contrat à durée indéterminée.

Problème de droit : Le recours à une centaine de contrats à durée déterminée d'usage, est-il régulier, au regard de l'usage constant du secteur de l'audiovisuel et des dispositions du code du travail ?

Solution : La cour d'appel de Versailles répond par la négative, en rappelant que si la condition d'usage constant est nécessaire, elle n'est toutefois pas suffisante, pour justifier le recours à ce type de contrat. Il convient pour l'employeur de démontrer la licéité de ce recours en justifiant d'éléments concrets et précis établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi occupé par le salarié et de ses fonctions au sein de l'entreprise. Or en l'espèce, la collaboration entre la salariée et la société de production ayant été très régulière et d'une intensité exceptionnelle, durant près de 20 ans, dans des postes liés à l'activité permanente et continue de l'activité de l'entreprise, aucune justification n'est possible, il est par conséquent légitime de requalifier l'ensemble des contrats en un contrat à durée indéterminée et ce depuis la date de signature du contrat initial, et de ce fait il convient de prononcer le licenciement sans cause réelle et sérieuse de la salariée.

Cette solution est une solution plutôt classique, sanctionnant les abus des productions audiovisuelles, elle s'inscrit dans la continuité d'une jurisprudence constante faisant face à un contentieux très fertile en la matière.

Note :

Le recours au contrat à durée déterminée d'usage est licite s'il répond aux conditions des articles L1242 et suivants du code du travail ainsi que s'il fait l'objet d'un usage constant dans un secteur d'activité précis. C'est le cas du secteur de l'audiovisuel, dans lequel on constate beaucoup trop d'irrégularités par le biais de successions abusives de contrats à durée déterminée d'usage. Pour lutter contre cette pratique perverse, devenue officieusement un usage constant, la jurisprudence adopte une posture quasi systématique, une double sanction, la requalification en contrat à durée indéterminée et le prononcé d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

I) Un usage constant perverti par le secteur de l'audiovisuel.

S'il est courant et légal, d'après les conditions vues précédemment, le recours au contrat à durée déterminée d'usage est possible, mais si un CDDU pris dans sa singularité est licite, une succession de contrats à durée déterminée d'usage ne l'est pas.

C'est une pratique illégale, très répandue dans le secteur de l'audiovisuel qui argue par exemple, que les émissions produites sont de nature temporaire et donc le besoin de salariés, l'est aussi. C'est alors d'autant plus illicite qu'on est en présence de collaborations d'une longévité exceptionnel et que, l'activité principale d'une société de production, est la production audiovisuelle, par conséquent tous les emplois en rapport avec la production audiovisuelle sont liés à l'activité permanente de la société de production, car ils contribuent de manière durable et pérenne à l'activité de cette entreprise, le CDD n'ayant pas pour vocation de pourvoir durablement à l'activité de l'entreprise, on ne peut imposer une centaine de CDDUS à un salarié pendant 20 ans, dont l'emploi est directement lié à l'activité permanente de

l'entreprise en prétendant que sa tâche est temporaire.

La cour d'appel de Versailles rappelle à juste titre que l'usage constant ne suffit pas, il faut justifier du caractère temporaire, par des éléments concrets et précis. Or le caractère temporaire est injustifiable devant une collaboration de 20 ans et la signature d'une centaine de CDDU. Il apparaît légitime, sans justification aucune, de l'employeur de sanctionner de manière automatique cette pratique. Car les affaires comme celle-ci, concernant des journalistes, des intermittents ou des techniciens, sont légion.

II) La solution classique d'un abus trop courant

La sanction de cet abus, se matérialise en une double peine, la requalification en contrat à durée indéterminée à compter du premier contrat signé, assortie de la prononciation d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse dont la date de fin de contrat s'analysera comme la rupture du contrat de travail, elle-même agrémentée d'une condamnation au paiement de différentes indemnités.

Si cette sanction constante, est au regard du contentieux juteux en la matière, la bonne solution afin de réparer des situations abusives et précaires pour les salariés. C'est l'encadrement en matière de CDDU qui n'est peut-être pas assez coercitif et menaçant, ne dissuadant pas les sociétés de production d'y recourir illégalement.

Car cette pratique est devenue tellement courante, qu'on pourrait imaginer que le recours aux CDDU de manière permanente est devenue la nouvelle norme dans le secteur de l'audiovisuel. Heureusement, la Jurisprudence est là pour contrer ces abus. Cependant il vaut mieux prévenir que guérir, et si un encadrement digne de ce nom était mis en place, on empêcherait de telles situations d'arriver.

Arrêt :

Cour d'appel de Versailles 21 octobre 2021 (extrait)

(...) « Sur la requalification des contrats à durée déterminée d'usage en contrat à durée indéterminée

Sur le bien-fondé de la requalification :

Selon l'article L.1242-1 du code du travail, 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 ;

L'article L.1242-2 du même code dispose que, sous réserve des contrats spéciaux prévus à l'article

L.1242-3, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cinq cas qu'il énumère, parmi lesquels figurent le remplacement d'un salarié (1°), l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise (2°) et les emplois saisonniers ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif étendu, il est d'usage de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois (3°) ;

Il est acquis que l'article D. 1242-1 vise l'audiovisuel parmi les secteurs d'activité dans lesquels, en application du 3° de l'article L.1242-2, des contrats à durée déterminée peuvent être conclus pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

Par ailleurs, il est constant que la convention collective de la production audiovisuelle du 13 juin 2006 étendue le 24 juillet 2007 notamment, a fixé le principe du recours au contrat à durée déterminée d'usage pour certains emplois dont ceux de script et de réalisateur occupé par Mme D.... Cependant, si cette condition d'usage constant est nécessaire, elle n'est toutefois pas suffisante et il y a lieu de vérifier si l'utilisation de contrats à durée déterminée successifs était justifiée par l'existence d'éléments concrets et précis établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi occupée par la salariée en tenant compte des fonctions effectivement exercées dans l'entreprise.

(...)

Il apparaît ainsi que la preuve d'éléments concrets et précis établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi occupé par Mme D... de manière régulière pendant presque 20 ans dans le cadre d'un programme diffusé quasi-quotidiennement durant près de 30 ans.

Dans ces conditions, il convient de faire droit à la demande de requalification formulée par la salariée, à compter du mois de mai 2000, au cours duquel le premier contrat à durée déterminée d'usage a été conclu avec la SNC NPA Prod. »