

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

COUR D'APPEL DE PARIS
Pôle 6 – Chambre 9
ARRÊT DU 24 Janvier 2018

Numéro d'inscription au répertoire général : S 16/02820

Décision déferée à la Cour : jugement rendu le 19 Janvier 2016 par le Conseil de Prud'hommes – Formation paritaire de CRETEIL RG n° 15/01822

APPELANT

Monsieur D E Y
né le [...] à CANNES

Comparant en personne, assisté de Me Agnès BENICHOU BOURGEON, avocat au barreau de PARIS, toque : E0971

INTIMEES

SAS HD ON AIR

2 la Tondrie
N° SIRET : 493 938 401

Représentée par Me Véronique GARCIA ORDONEZ, avocat au barreau de PARIS

Association SOCIETE D'ENCOURAGEMENT A L'ELEVAGE DU CHEVAL FRANCAIS

Représentée par Me Pierre SAFAR, avocat au barreau de PARIS, toque : P0061

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 06 Novembre 2017, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Mme X

TOUTENU, Vice-présidente placée, chargé du rapport.

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

Madame Catherine SOMMÉ, président

Monsieur Benoit HOLLEAUX, conseiller

Madame X TOUTENU, vice-présidente placée

Greffier : Mme B C, lors des débats

ARRET :

— CONTRADICTOIRE

— mise à disposition de l'arrêt 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

— signé par Madame Catherine SOMMÉ, Président et par Madame B C, greffier à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

EXPOSÉ DU LITIGE

Le 1er janvier 2008, la SAS HD ON AIR, société d'ingénierie qui réalise des prestations techniques dans les secteurs de l'audiovisuel et de la télévision, a signé avec l'association Société d'encouragement à l'élevage du cheval français (ci-après SECF) un contrat de prestations de service aux termes duquel la société HD ON AIR s'est engagée à effectuer principalement une prestation de service de chef des équipements des régies de télévision durant la retransmission des courses sur l'hippodrome de Vincennes.

M. D-E Y a été engagé par la société SAS HD ON AIR suivant 42 contrats à durée déterminée d'usage entre le 10 mai 2010 et le 7 avril 2015, pour une durée variant d'un à onze jours, en qualité d'ingénieur de la vision jusqu'à juillet 2010 puis de technicien vidéo, sur le site de l'hippodrome de Vincennes, avec le statut de cadre, moyennant une rémunération brute de 240 € par jour pour 8 à 10 heures forfaitaires selon le contrat.

Les relations de travail étaient régies par la convention collective de l'entreprise technique au service de la création et de l'événement.

Le 6 juillet 2015, M. Y a saisi le conseil de prud'hommes de Créteil de demandes formées à l'encontre de la société HD ON AIR et de la SECF, pour obtenir la requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée et la condamnation de la société HD ON AIR et de la SECF au paiement d'une indemnité de requalification, d'indemnités de préavis, d'indemnité conventionnelle de licenciement, sur la base d'un salaire mensuel de référence de 4 550 € et subsidiairement de 1 920 € d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, de dommages et intérêts pour travail dissimulé, avec exécution provisoire et condamnation solidaire de la société HD ON AIR et de la SECF aux dépens.

Par jugement du 19 janvier 2016, le conseil de prud'hommes de Créteil a débouté M. Y de l'ensemble de ses demandes, a débouté la SAS HD ON AIR de sa demande reconventionnelle, a mis hors de cause la SECF, a débouté celle-ci de sa demande reconventionnelle et a condamné M. Y aux dépens.

M. Y a interjeté appel de cette décision le 23 février 2016.

Aux termes de ses écritures visées par le greffier et soutenues oralement le 6 novembre 2017, M. Y demande à la cour d'infirmer le jugement déféré et de :

— prononcer la requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée depuis le 7 novembre 2010

— condamner solidairement la société HD ON AIR et l'association SECF à lui payer la somme de 5 000 € au titre de l'article L. 1245-1 du code du travail

— requalifier le contrat de travail en contrat à temps plein

— fixer le salaire mensuel brut de référence au montant de 4 550 €

— dire que la rupture du contrat de travail est constitutive d'un licenciement nul voire sans cause réelle et sérieuse

— condamner solidairement la société HD ON AIR et l'association SECF à lui payer les sommes de:

- 13 650 € à titre d'indemnité de préavis
- 1 365 € au titre des congés payés afférents
- 13 440 € au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement
- 25 000 € à titre de dommages et intérêts pour prêt de main d'oeuvre illicite

A titre subsidiaire, M. Y demande à la cour de :

— fixer le salaire mensuel brut de référence à la somme de 1 920 €

— dire que la rupture du contrat de travail est constitutive d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse

— condamner solidairement la société HD ON AIR et l'association SECF à lui payer les sommes de:

- 5 760 € à titre d'indemnité de préavis
- 576 € au titre des congés payés afférents
- 2 688 € au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement

En tout état de cause, M. Y demande à la cour de condamner solidairement la société HD ON AIR et l'association SECF à lui payer les sommes de :

- 90 000 € à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
- 27 300 € à titre de dommages et intérêts pour travail dissimulé
- 3 500 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile

avec intérêts au taux légal à compter de la réception de la convention du conseil de prud'hommes

— 'd'ordonner l'exécution provisoire'.

— de condamner solidairement la société HD ON AIR et l'association SECF aux dépens.

Reprenant les termes de ses conclusions visées par le greffier, la société HD ON AIR demande la confirmation du jugement et la condamnation de M. Y à lui verser une indemnité de 1 500 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, outre sa condamnation aux entiers dépens.

La SECF, qui reprend les termes de ses conclusions visées par le greffier, demande la confirmation du jugement, le rejet de l'ensemble des demandes de M. Y et sa condamnation à lui verser la somme de 1 000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

En application des dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, pour un plus ample exposé des faits, de la procédure et des prétentions des parties, la cour se réfère à leurs dernières conclusions visées par le greffier et développées lors de l'audience des débats.

MOTIFS DE LA DECISION

Sur la demande de requalification des contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée

M. Y indique que le recours au contrat à durée déterminée est possible dans l'audiovisuel, mais à condition qu'il s'agisse d'un emploi par nature temporaire, que lorsque le salarié occupe un emploi permanent, la requalification en contrat à durée indéterminée s'impose. M. Y fait état de la directive du conseil de l'Union européenne en date du 28 juin 1999, qui pose la notion de raisons objectives, c'est à dire des circonstances précises et concrètes caractérisant une activité déterminée et de nature à justifier l'utilisation de contrats de travail à durée déterminée successifs. M. Y relève que la jurisprudence interne estime que dès lors qu'il n'est pas rapporté l'existence d'éléments concrets et précis établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi, la succession de contrats à durée déterminée est nécessairement irrégulière et doit emporter requalification en contrat à durée indéterminée. M. Y précise qu'il a occupé le même emploi pendant quatre ans, que le caractère temporaire de l'activité ne peut être établi et qu'aucune raison objective ne peut justifier la succession de contrats pendant cette durée.

La société HD ON AIR fait valoir au préalable que son gérant, M. Z, et M. Y sont des professionnels de l'audiovisuel se connaissant de longue date et que M. Y développe son activité principale dans le cadre de sa propre société, la SARL IDE'ALL PRDUCTIONS, créée le 28 septembre 2007 et dont il est le gérant, ayant pour objet la location, la vente et l'installation de matériel vidéo dans le domaine des expositions, congrès, conventions et spectacles. La société intimée observe également qu'il ressort des pièces produites que de nombreux courriels ont été adressés par l'appelant en sa qualité de gérant de sa société. La société HD ON AIR fait valoir que le recours au contrat à durée déterminée d'usage est licite au regard des dispositions légales et conventionnelles, que les différents contrats ne sont pas successifs mais sont séparés par des périodes interstitielles allant de plusieurs jours à plusieurs mois, que l'ensemble des contrats ont été signés par le salarié, qui n'a jamais contesté la

nature juridique des relations contractuelles, enfin que les contrats ont pris fin par l'arrivée de leur terme.

Il résulte de l'article L. 1242-2, 3°, du code du travail que, dans les secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif étendu, certains des emplois en relevant peuvent être pourvus par des contrats de travail 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.

Si 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 1999/70/CE du Conseil 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.

La détermination par accord collectif de branche étendu de la liste 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.

L'article 4.3 de la convention collective applicable précise que le secteur de la prestation technique au service de la création et de l'événement est un secteur dans lequel il est d'usage constant de recourir au contrat à durée déterminée, mais que le recours au contrat à durée déterminée d'usage doit être réservé aux cas où les particularités et les nécessités de l'activité le justifient.

En l'espèce, les 42 contrats de travail et les bulletins de paie versés aux débats montrent que M. Y est intervenu régulièrement comme technicien vidéo sur le site de l'hippodrome de Vincennes, à raison d'un à plusieurs jours par mois presque tout au long de l'année à l'exception des périodes de vacances, sur un total de presque cinq années au cours desquelles il a collaboré à la surveillance du public, étant chargé de la 'mise en fonction et pilotage d'une caméra survolant le public.

Il s'en déduit que la mission qui incombait au technicien vidéo était une mission de nature permanente, de même que l'activité du salarié, employé presque chaque mois pendant cinq ans, par roulement avec d'autres techniciens assurant les mêmes tâches, ainsi qu'en atteste notamment M. A, opérateur vidéo le 9 novembre 2015, et ce peu important que M. Y ait par ailleurs exercé une autre activité professionnelle en qualité de gérant de la SARL IDE'ALL Productions qu'il a créée en 2007.

Ainsi, les contrats à durée déterminée successifs avaient pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Par conséquent, le contrat de M. Y doit être requalifié en contrat à durée indéterminée depuis le 7 novembre 2010 conformément à la demande du salarié. Le jugement déféré doit donc être infirmé.

Sur la demande de requalification des contrats à temps partiel en contrat à temps plein

M. Y soutient que les contrats conclus ne respectent pas les dispositions de l'article L. 3123-14 du code du travail, qu'ainsi la présomption de travail à temps complet doit s'appliquer. Il précise que les parties n'ont pas conclu d'accord sur la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle du travail, que l'employeur décidait seul de la durée du travail. Il conclut que l'employeur ne renverse pas la présomption de temps complet par des éléments concrets et vérifiables portant sur la durée du travail, sa répartition, convenues, et sur les possibilités pour le salarié de prévoir à quel rythme il devait travailler sans avoir à se tenir constamment à sa disposition.

La société HD ON AIR fait valoir que les plannings mensuels d'intervention étaient transmis au salarié, qu'il ne peut alléguer qu'il se tenait à disposition de la société, alors même qu'il avait d'autres activités professionnelles. L'employeur précise que le salarié était informé de ses jours d'interventions, qu'il informait l'employeur de ses jours d'indisponibilités, qu'en réalité les intervenants fournissaient leurs disponibilités en fonction du planning transmis.

En l'espèce, l'examen des contrats montre qu'était indiquée la durée de travail de référence, en général de huit heures forfaitaires par jour, à l'exclusion de toute mention relative aux horaires de travail pour chaque journée de travail, et de répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou du mois.

En application des dispositions de l'article L. 3123-14 du code du travail, l'employeur doit rapporter la preuve d'une part, de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue, d'autre part, de ce que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à disposition de l'employeur.

En l'espèce l'analyse des plannings et des courriels produits aux débats montre que M. Y se voyait communiquer les plannings de façon régulière, qu'en réalité, il demandait fréquemment à son employeur à être déclaré certains jours par mois, avec un certain nombre d'heures (courriels du 15 mai 2010, du 18 avril 2011), qu'il n'hésitait pas à faire des échanges avec d'autres intervenants en fonction de ses contraintes ou à faire part de ses indisponibilités (courriels du 5 septembre 2011, du 15 septembre 2011, du 3 janvier 2012, du 22 mai 2012, du 21 mai 2014), mais également en fonction des autres missions qu'il devait accomplir, notamment pour le compte de sa propre société (courriel du 20 décembre 2011).

Il s'en déduit que l'employeur démontre que le salarié avait connaissance de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue, qu'il n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à disposition de l'employeur. Il n'y a donc pas lieu à requalifier le contrat de travail en temps plein. Le jugement entrepris doit en conséquence être confirmé sur ce point.

Sur la demande d'indemnité de requalification

Le salarié sollicite que son salaire mensuel brut moyen de référence soit fixé à 1 920 € sur la base des trois derniers mois travaillés.

La société HD ON AIR conteste ce montant et propose un salaire de référence de 1 384,32 € sur la base des trois derniers mois travaillés de décembre 2014 à février 2015.

Au vu des trois bulletins de paie correspondant, la cour retient le salaire brut de référence de 1 840 €

M. Y est donc fondé à percevoir l'indemnité de requalification prévue par l'article L. 1245-2 du code de travail, au moins égale à un mois de salaire, soit en l'espèce la somme de 1 840 € sur la base du salaire rectifié conformément aux considérations qui précèdent.

Sur la rupture du contrat de travail et ses conséquences pécuniaires

Du fait de la requalification du contrat en contrat à durée indéterminée, la rupture du contrat de travail à l'initiative de la société HD ON AIR, qui a cessé de fournir du travail au salarié et de lui verser un salaire sans lui notifier de lettre de licenciement, conformément aux dispositions de l'article L. 1232-1 du code du travail, s'analyse en un licenciement non pas nul, aucune cause de nullité n'étant invoquée et établie, mais sans cause réelle et sérieuse.

Sur l'indemnité de préavis

M. Y, qui avait plus de deux années d'ancienneté, est fondé à percevoir une indemnité compensatrice de préavis de trois mois de salaire au regard de son statut de cadre, soit la somme de 5 520 € ainsi que les congés payés afférents, soit 552 € qui sont dus par l'employeur.

Sur l'indemnité de licenciement

M. Y a également droit à l'indemnité conventionnelle de licenciement, telle que prévue par les dispositions de la convention collective applicable en son article 4.1.3, et égale à 3/10e de mois par année d'ancienneté. Statuant dans les limites de sa demande, il lui sera alloué la somme de 2 688 €

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

L'entreprise employant moins de onze salariés, M. Y a droit à une indemnité correspondant au préjudice subi, conformément aux dispositions de l'article L. 1235-5 du code du travail.

Au moment de la rupture, M. Y, âgé de 46 ans, avait une ancienneté de plus de quatre années. Il ne produit pas de justificatifs de sa situation postérieurement à la rupture du contrat de travail.

Au vu de cette situation, il convient de lui allouer la somme de 8 000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Le jugement entrepris sera donc infirmé sur ces points.

Sur la demande de dommages et intérêts pour marchandage et/ou prêt de main d'oeuvre illicite et la demande de condamnation solidaire de l'association SECF

M. Y soutient que s'il avait été salarié de l'association SECF, il aurait bénéficié d'avantages salariaux dont il n'a jamais bénéficié du fait du prêt de main d'oeuvre illicite entre cette association et la société HD ON AIR. Il indique dans ses écritures qu'il 'appartiendra à l'association SECF de produire ... son registre du personnel et la copie des bulletins de salaire des autres salariés affectés à ce service une année complète'.

L'association SECF fait valoir qu'elle n'est pas tenue de satisfaire à la demande de communication de pièces de M. Y, puisqu'elle n'est pas son employeur, que les bulletins de paie sont confidentiels, que la demande de production du registre du personnel n'est pas étayée. Elle ajoute que les demandes reviennent à suppléer la carence de M. Y dans l'administration de la preuve.

La cour s'estimant suffisamment informée, il n'y a pas lieu d'ordonner la production de documents comme demandé, celle-ci n'étant pas utile à la solution du litige.

M. Y indique que depuis son engagement il a toujours travaillé pour l'association SECF qui assure la production audiovisuelle du site, que la mise à disposition de salarié ne peut s'opérer librement, qu'en effet le contrat de prestation de service doit avoir été conclu en fonction de critères stricts qui ne sont en l'espèce pas réunis, qu'ainsi, et notamment, la tâche pour laquelle il a été embauché n'était pas ponctuelle, les fonctions de technicien vidéo qu'il exerçait pouvaient être pourvues en interne et il a toujours été sous l'autorité hiérarchique de l'association SECF. M. Y sollicite la condamnation solidaire de celle-ci et de la société HD ON AIR à des dommages et intérêts pour prêt de main d'oeuvre illicite et marchandage.

La société HD ON AIR fait valoir que le salarié a engagé la présente procédure pour obtenir des condamnations sans rapport avec la réalité des relations ayant existé entre lui et la société, qu'au cours des relations contractuelles, à aucun moment, il n'a émis de contestation sur son statut d'intermittent du spectacle aussi bien auprès d'elle que de l'association SECF. La société souligne que le salarié se contente d'allégations et ne rapporte pas la preuve de ce qu'il avance, en contradiction avec les pièces versées aux débats.

L'association SECF conteste l'existence alléguée d'un prêt de main d'oeuvre illicite en faisant valoir que le contrat de prestations de service qu'elle a conclu avec la société HD ON AIR portait bien sur une tâche précise et ponctuelle, M. Y ayant participé à la mise en place d'une technologie nouvelle au sein de la SECF permettant la retransmission audiovisuelle des courses au sein de l'hippodrome de Vincennes, avec une présence de M. Y limitée à 160 jours par an, que l'association SECF, qui organise des courses de chevaux, ne dispose pas du savoir-faire en interne pour assurer la retransmission des courses, enfin que M. Y était sous l'autorité de la société HD ON AIR et non de la SECF.

Aux termes de l'article L. 8241-1 du code du travail dans sa rédaction applicable au litige, toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main d'oeuvre est interdite.

L'article L. 8231-1 du même code interdit le marchandage, défini comme toute opération à but lucratif de fourniture de main d'oeuvre qui a pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne ou d'éluder l'application de dispositions légales ou de stipulations d'une convention ou d'un accord collectif de travail.

Aux termes de l'article L. 8232-2 du code du travail, dans les cas prévus au présent chapitre, le salarié lésé, les organismes de sécurité sociale et d'allocations familiales et la caisse de congés payés peuvent engager, en cas de défaillance de l'entrepreneur, une action directe contre le chef d'entreprise pour lequel le travail a été réalisé.

Pour que soit admise la licéité d'un contrat de prestation de service en sous-traitance, la convention passée doit porter sur l'exécution d'une tâche définie, rémunérée de manière forfaitaire, dans le cadre de laquelle la main-d'oeuvre, mise à disposition de l'entreprise utilisatrice, apporte à celle-ci un savoir-faire spécifique, distinct de celui des salariés de l'entreprise utilisatrice, et reste sous l'autorité et le contrôle de l'entreprise sous-traitante qui assure l'encadrement de son personnel.

En l'espèce l'activité de chef des équipements des régies de télévision durant la retransmission des courses sur l'hippodrome de Vincennes comprend la maintenance des équipements et l'étude de nouveaux projets, ainsi que l'exploitation d'une caméra 'Wirecam' qui se déplace sur deux câbles en acier le long de la ligne droite de l'arrivée sur le champ de course. Il s'agit d'une activité support technique de celle d'organisation de courses de chevaux, avec des aspects techniques complexes.

Il est constant en l'espèce que la SECF, qui n'emploie pas de personnel ayant un savoir faire pour assurer la retransmission des courses de chevaux et la maintenance des équipements associés, a choisi d'externaliser cette activité spécifique en la confiant à la société HD ON AIR, société spécialisée dans l'activité d'ingénierie et de prestations techniques dans les secteurs de l'audiovisuel et de la télévision, aux termes d'un contrat de prestations de service prévoyant que la société HD ON AIR s'engage à effectuer principalement la prestation de service de chef des équipements des régies de télévision durant la retransmission des courses sur l'hippodrome Paris Vincennes, soit une moyenne de 160 jours par an, et s'engage notamment à assurer par ailleurs la maintenance des équipements 'broadcast' et l'étude de nouveaux projets de la régie soit une moyenne de 70 jours par an, le prestataire s'engageant à mettre en oeuvre tous les moyens humains et matériels pour assurer la réalisation des prestations définies.

Le salarié ne produit aucune pièce démontrant que l'association SECF lui donnait des ordres et des directives, qu'elle contrôlait l'exécution de ses prestations ni encore qu'elle disposait d'un pouvoir de sanction à son égard. Il s'en suit qu'il ne rapporte pas la preuve d'un lien de subordination avec cette association.

Le prêt de main-d'oeuvre illicite allégué n'est donc pas établi.

Il n'est pas davantage justifié qu'en recourant aux services d'un prestataire spécialisé dans le secteur de l'ingénierie, la SECF réalise des économies de charges ou retire un profit de nature à caractériser une opération à but lucratif.

Enfin le salarié, qui ne précise pas de quels avantages salariaux il a été privé, ne démontre pas que la SECF, en externalisant la prestation d'ingénierie et en la confiant à la société HD ON AIR, a voulu éluder l'application de dispositions légales ou conventionnelles plus favorables ou lui a causé un préjudice en le privant d'avantages applicables au sein de l'association SECF.

Le délit de marchandage n'est donc pas constitué.

Il n'est pas non plus établi que le salarié ait été lésé et soit fondé à engager la solidarité de la SECF, le salarié ne démontrant pas que la société HD ON AIR a été défaillante dans le paiement de salaires et des congés payés afférents. La demande de condamnation solidaire de la SECF sur le fondement des dispositions de l'article L. 8232-3 du code du travail doit donc être rejetée.

Le jugement entrepris doit dès lors être confirmé en ce qu'il a mis hors de cause l'association SECF.

Sur la demande d'indemnité pour travail dissimulé

M. Y indique qu'il a travaillé pendant cinq ans dans le cadre d'un prêt de main d'oeuvre illicite, que ces faits caractérisent le travail dissimulé.

L'existence d'un prêt illicite de main d'oeuvre ayant été écartée, la demande d'indemnité pour travail dissimulé ne peut qu'être rejetée. Le jugement déféré sera donc confirmé à ce titre.

Sur les autres demandes

Il n'y a pas lieu de déroger aux dispositions des articles 1153 et 1153-1 du code civil, recodifiés sous les articles 1231-6 et 1231-7 du même code par l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016, selon lesquels les créances salariales produisent intérêts au taux légal à compter de la réception par l'employeur de la convocation devant le bureau de conciliation et les créances indemnitaires produisent intérêts au taux légal à compter du prononcé du présent arrêt.

La société HD ON AIR succombant à la présente instance, supportera les dépens de première instance et d'appel et sera condamnée à payer à M. Y une indemnité destinée à couvrir les frais non compris dans les dépens qu'il a dû engager pour assurer la défense de ses intérêts et qu'il y a lieu de fixer à 2 500 € L'équité ne commande pas de faire application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile au profit d'autres parties.

PAR CES MOTIFS

LA COUR,

INFIRME le jugement déféré sauf en ce qu'il a :

— débouté M. D-E Y de sa demande de requalification de son contrat de travail à temps partiel en contrat à temps plein

— débouté M. D-E Y de sa demande d'indemnité pour travail dissimulé

— mis hors de cause l'association Société d'encouragement à l'élevage du cheval français (SECF)

Statuant à nouveau et y ajoutant,

REQUALIFIE les contrats de travail à durée déterminée conclus entre M. D-E Y et la SAS HD ON AIR en contrat à durée indéterminée, avec effet au 7 novembre 2010 ;

CONDAMNE la SAS HD ON AIR à payer à M. D-E Y les sommes suivantes :

- 1 840 € à titre d'indemnité de requalification
- 5 520 € à titre d'indemnité de préavis
- 552 € au titre des congés payés afférents
- 2 688 € à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement

ces sommes avec intérêts au taux légal à compter de la réception par l'employeur de la convocation devant le bureau de conciliation ;

- 8 000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, avec intérêts au taux légal à compter du présent arrêt ;

DEBOUTE M. D-E Y de sa demande de dommages et intérêts à titre de prêt de main d'oeuvre illicite ou marchandage ;

CONDAMNE la SAS HD ON AIR à payer à M. D-E Y la somme de 2 500 € en application de l'article 700 du code de procédure civile ;

REJETTE le surplus des demandes ;

CONDAMNE la SAS HD ON AIR aux dépens de première instance et d'appel.

LE GREFFIER
LE PRESIDENT