

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

**COUR D'APPEL DE TOULOUSE
4eme Chambre Section 1 - Chambre sociale
ARRÊT DU 12 JANVIER 2018**

APPELANT

Monsieur Vincent Z
ARBON

Représenté par Me Nathalie BAUDSON, avocat au barreau de TOULOUSE

INTIMÉS

Maître Jocelyne Y, es qualités de liquidateur judiciaire de la société TOULOUSE
TELEVISION
TOULOUSE

Représenté par la SELAS INTER-BARREAUX BARTHELEMY AVOCATS avocat au
barreau de TOULOUSE

L'Unedic délégation A.G.S./C.G.E.A. TOULOUSE
1, rue des Pénitents Blancs
TOULOUSE CEDEX 6

Représenté par Me Jean-françois LAFFONT, avocat au barreau de TOULOUSE

COMPOSITION DE LA COUR

En application des dispositions de l'article 945.1 du Code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 18 Octobre 2017, en audience publique, devant, M. ... et C. ... chargés d'instruire l'affaire, les parties ne s'y étant pas opposées. Ces magistrats ont rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour composée de :

M. DEFIX, président
C. PAGE, conseiller
J.C. GARRIGUES, conseiller
Greffier, lors des débats M. SOUIFA, faisant fonction de greffier
lors du prononcé : E. DUNAS

ARRÊT :

- CONTRADICTOIRE

- prononcé publiquement par 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 M. DEFIX, président, et par E. DUNAS, greffier de chambre.

FAITS - PROCÉDURE - PRÉTENTIONS DES PARTIES :

M. Vincent Z a été embauché à compter du 2 février 2011 par la société Toulouse Télévision (TLT) en qualité de conseiller de programme, suivant plus de 30 contrats à durée déterminée. Tous ces contrats mentionnaient que l'engagement pris par le salarié avait pour objet la coordination de la case documentaire de la société TLT

Par courrier du 14 octobre 2013, M. Z a informé la société TLT que son contrat à durée déterminée arrivait à son terme et qu'il souhaitait signer un contrat à durée indéterminée. Le 18 décembre 2013, la société TLT a fait savoir à M. Z que son poste était par essence temporaire et qu'il ne pouvait donc prétendre à un tel contrat.

Demandant la requalification de ses contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, M. Z a saisi le conseil de prud'hommes de Toulouse 31 janvier 2014.

Par jugement du 20 novembre 2014, le conseil de prud'hommes de Toulouse, section encadrement, a jugé que la conclusion des contrats à durée déterminée d'usage successifs est justifiée et a rejeté la demande de requalification en considérant que M. Z n'apportait pas la preuve d'avoir travaillé à temps plein ni d'avoir travaillé pour la société suite à la signature des trois contrats à durée déterminée du 22 novembre 2012. Il a ainsi débouté M. Z de l'intégralité de ses demandes, débouté les parties de leurs demandes au titre de l'article 700 du code de procédure civile et a condamné M. Z aux entiers dépens.

M. Z a interjeté appel le 8 décembre 2014 de la décision qui lui avait été notifiée le 27 novembre 2014.

-:-:-:-

Suivant jugement du 3 juillet 2015, le tribunal de commerce de Toulouse a prononcé la résolution du plan de redressement de la Sa Toulouse Télévision et ouvert une procédure de liquidation judiciaire à son encontre en désignant la Selarl Dutot et associés en qualité de mandataire liquidateur.

-:-:-:-

Suivant les dernières conclusions reçues par RPVA le 15 mai 2017 et reprises oralement à l'audience, M. Vincent Z demande à la cour d'infirmer le jugement, de requalifier les contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée ainsi que les contrats à temps partiel en contrat à temps complet et de dire que les règles du licenciement n'ont pas été respectées. En conséquence, il demande à la cour de lui verser les sommes suivantes

- 4 265 euros au titre de l'indemnité de qualification,

- 1 706 euros au titre de l'indemnité de licenciement,

- 12 795 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,

- 1 279 euros au titre des congés payés afférents,
- 25 590 euros au titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 25 590 euros au titre de dommages-intérêts pour travail dissimulé,
- 63 591 euros au titre de rappel de salaire,
- 6 359 euros au titre des congés payés afférents,
- 7 200 euros au titre de paiement de salaire pour les trois CDD signés le 22 novembre 2012 en qualité de directeur de programme,
- 720 euros au titre des congés payés afférents,
- 17 060 euros au titre de dommages-intérêts pour le préjudice distinct subi,
- 3 000 au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Sur la requalification des contrats à durée déterminée (CDD) en contrat à durée indéterminée, M. Z fait valoir que dans la mesure où plusieurs CDD n'ont fait l'objet d'aucun écrit, que le travail s'est parfois poursuivi au delà du terme et qu'il occupait en réalité un emploi permanent de telle sorte qu'il doit être procédé à la requalification des CDD conclus en contrat à durée indéterminée. Il ajoute que la lecture des courriels et des impressions d'écran démontrent qu'il était à disposition de l'employeur sur des périodes non couvertes par les contrats signés. L'employeur savait à l'avance qu'il avait besoin du salarié tous les jours de la semaine, la présentation d'un projet et sa diffusion pouvant s'écouler sur plusieurs mois, il en résulte une permanence inhérente à ce poste. La convention signée le 22 novembre 2012 du fait du partenariat avec la mairie de Toulouse démontre la pérennisation du poste. Selon lui, l'employeur ne démontre pas la nature temporaire de l'emploi occupé mais se borne à souligner le caractère reconductible ce qui prouve bien la permanence de la mission. Les missions qui lui ont été confiées ont dépassé le cadre de la Casedoc ce qui prouve qu'il a bien été sollicité de manière permanente et qu'il occupait son poste de manière durable.

Sur la continuité de la convention Casedoc, M. Z fait valoir que le dispositif a perduré en 2014 et que l'employeur ne prouve pas l'abandon par la Mairie de la Casedoc, la rupture des relations contractuelles était donc abusive.

Sur le régime de l'intermittence du spectacle, M. Z fait valoir que l'employeur a utilisé frauduleusement le régime des intermittents du spectacle pour se faire financer par l'Unedic une embauche à bas coûts, et que le salarié n'avait de toute façon pas d'autre choix que de se placer sous le régime de l'intermittence pour conclure les CDD d'usage.

Sur l'existence d'autres employeurs, M. Z fait valoir que les déclarations de revenu produites démontrent qu'il n'avait pas d'autres employeurs, il était entièrement à la disposition de TLT et tous les contrats ont été conclus avec TLT.

Sur la requalification du temps partiel en temps complet, M. Z fait valoir qu'il n'a aucun moment demandé d'heures supplémentaires ou complémentaires contrairement à ce que laisse entendre le jugement de première instance. Le rappel de salaire demandé l'est sur la seule base

de la requalification du temps partiel en temps complet puisqu'il est prouvé qu'il était toujours à la disposition de son employeur et que son poste était permanent.

Sur le travail dissimulé, M. Z fait valoir que l'élément intentionnel est largement caractérisé du fait d'avoir rémunéré un salarié cadre à hauteur de 1 200 euros par mois pour un poste qu'il occupait de manière permanente. L'employeur a également fait fi de la sommation de communiquer les déclarations préalables à l'embauche.

Sur le préjudice distinct, M. Z fait valoir que l'employeur a monté une campagne de dénigrement à son encontre se manifestant par une plainte déposée à son encontre, plainte qui a été classée sans suite et qui a pesé lourdement et psychologiquement sur son moral et a eu des répercussions sur sa vie professionnelle puisqu'il n'a plus retrouvé de travail durant 4 ans.

-:-:-:-

Suivant les dernières conclusions visées le 25 septembre 2017 et reprises oralement à l'audience, Maître Jocelyne Y, ès qualités de mandataire liquidateur judiciaire de la société Toulouse Télévision TLT demande à la cour de constater que M. Z était bénéficiaire du statut d'intermittent du spectacle et que c'est à bon droit qu'il a été recouru aux CDD d'usage. En conséquence, elle demande à la cour de confirmer le jugement et de rejeter l'ensemble des demandes de M. Z, de constater qu'il n'a pas pu se tenir à la disposition de la société TLT pendant les périodes interstitielles entre les CDD et qu'il a bénéficié de la rémunération convenue. À titre reconventionnel, elle demande à ce que M. Z soit condamné à lui verser la somme de 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Sur la justification du recours aux CDD, Maître Y ès qualités fait valoir que l'emploi de M. Z était par nature temporaire, éligible au statut d'intermittent du spectacle ce qui justifie qu'il ait été recouru au CDD d'usage. La convention Casedoc 2012 signée prévoyait expressément que le contrat était consenti pour une année, la création du poste de conseiller de programme était donc liée à la demande de la mairie. L'accord du 22 décembre 2006 autorisait le recours au contrat à durée déterminée d'usage pour pourvoir le poste de conseiller de programmes dès lors qu'il y avait une incertitude sur la pérennité de l'activité et que cela soit justifié par le projet de concevoir, produire ou fabriquer des produits diffusés par l'éditeur, ces deux conditions étant remplies en l'espèce. L'accord conclu entre la mairie, la société TLT et M. Z permettait à ce dernier de bénéficier du statut d'intermittent ce qui lui était très favorable puisqu'il bénéficiait d'une indemnisation pendant ses périodes d'inactivité. Contrairement à ce que laisse entendre M. Z il n'existait aucune ambiguïté entre les parties sur la nature temporaire du poste occupé. Le fait que la Casedoc devienne un rendez-vous récurrent sur la chaîne ne rendait pas la mission pérenne puisqu'elle dépendait de la reconduction de la convention signée entre la ville et la chaîne. M. Z avait tout le loisir de mener d'autres projets personnels en parallèle et n'était pas à la disposition permanente de l'entreprise.

Sur le rappel de salaire, Maître Y ès qualités fait valoir que dans la mesure où M. Z n'était pas à la disposition de l'entreprise pendant les périodes non travaillées séparant les contrats, les demandes indemnitaires de M. Z sont donc dépourvues de tout fondement et injustifiées dans leur montant.

Sur le préjudice distinct, Maître Y ès qualités fait valoir qu'aucune pièce de nature à justifier du préjudice de M. Z n'est produite, et a indiqué que la plainte de la société TLT n'avait aucun rapport avec le parcours professionnel de M. Z et ce dernier est impuissant à rapporter la

preuve d'un lien quelconque entre les deux.

Suivant ses uniques conclusions déposées le 18 octobre 2017, l'Unedic délégation AGS, CGEA de Toulouse a rappelé que s'agissant d'une intervention forcée, l'action ne pouvait avoir d'autre objet que l'inscription des créances salariales et de lui rendre le jugement commun sans condamnation directe à son encontre, l'opposabilité de la décision ne pouvant avoir d'effet que dans les limites des conditions légales prévues aux articles L. 3253-17 et D. 3253-5 du code du travail.

Le CGEA de Toulouse a demandé la confirmation du jugement et le rejet de l'ensemble des demandes présentées par M. Z en mettant l'AGS hors de cause en ce qui concerne l'article 700 du code de procédure civile et en statuant ce que de droit quant aux dépens.

Il a demandé à la cour de statuer ce que de droit sur les motifs de la demande de requalification des contrats de travail et de juger, en tout état de cause, qu'aucune intention de dissimulation était avérée à l'encontre de l'employeur.

Constatant qu'il était réclamé l'équivalent de deux ans de salaire à titre d'indemnité alors que le salarié n'avait travaillé sur des périodes intermittentes pendant seulement moins de deux ans, il a demandé une évaluation du préjudice sur des éléments concrets fournis par le salarié.

Il a enfin considéré que le litige pénal ayant opposé les parties est étranger à l'exécution du travail et ne saurait relever de la garantie de l'AGS.

MOTIVATION

Il est constant que depuis le 30 septembre 2011 et jusqu'au 17 octobre 2013, la société TLT a eu recours aux services de M. Z selon une trentaine de contrats à durée déterminée en qualité de conseiller de programme, statut cadre, au taux horaire brut de 28,12 euros.

Il était indiqué à chaque fois jusqu'au 30 septembre 2013 qu'il était engagé pour 'la coordination de la Case Documentaire de Toulouse Télévision et 'en application des dispositions de l'article D. 121-2 du code du travail, dans le secteur d'activité de l'audiovisuel secteur pour lequel il est d'usage de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée pour certains emplois par nature temporaire'.

Les parties ont signé le 22 novembre 2012 un accord ayant pour objet 'de régler les conditions de l'engagement du conseiller de programme en qualité de technicien salarié pour l'exécution des services techniques et artistiques énumérées ci-après en vue de l'édition d'une case hebdomadaire consacrée au documentaire'.

Les fonctions ainsi attribuées étaient décrites de la manière suivante : 'Le conseiller des programmes instruira les dossiers proposés par les producteurs, établira les conventions, participera à la recherche de partenaires financiers, gèrera le planning du personnel et de l'équipement mis à disposition des productions, participera à l'évaluation du travail en cours de production et initiera la communication autour de la diffusion de l'oeuvre'.

À cette fin, ce contrat prévoit un salaire brut de 14 400 euros par an, payable en 64 cachets de 225 euros bruts à régler entre avril et décembre 2013, chaque paiement donnant lieu à l'établissement d'un contrat de travail à durée déterminée spécifique ainsi que l'exigent les

usages de la profession, sur lequel figurera les principales caractéristiques du travail tel qu'il est défini par les présentes'.

Il était ajouté 'le contrat est consenti pour l'année 2013 et sera reconductible dans la limite de la durée de la convention liant TLT à la Ville à laquelle ce travail est assujéti. La rémunération sera revalorisée annuellement au mois de juillet en fonction de l'évolution de l'indice du coût de la vie'.

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.

Il n'est pas discutable que les métiers de l'audiovisuel entrent dans la catégorie des emplois pouvant être pourvus selon des contrats à durée déterminée d'usage et il convient en l'espèce de rechercher si ce recours à ces contrats pour l'emploi de M. Z était régulier ou abusif.

L'analyse des échanges de courriels abondamment produits aux débats et commentés fait apparaître que le recours à l'emploi de M. Z était intimement lié dès le début à un programme audiovisuel spécifique 'case documentaire' en relation directe avec l'appui financier de la Ville de Toulouse dont le soutien était par nature incertain dans la durée et soumis à reconduction annuelle faisant planer ainsi un risque sur sa pérennité au sens de l'article 1.2 de l'accord collectif national du 22 décembre 2006 et qui régit les conditions de recours à un contrat à durée déterminée d'usage par les éditeurs de service et de programmes audiovisuels.

Il en ressort que M. Z a été associé de manière étroite à l'économie générale de ce programme comme en témoigne ce courriel du 23 août 2011, soit avant le premier contrat, adressé au directeur de la chaîne et indiquant 'Voici, comme convenu avec Vincentella de Comarmont et Jean-François Portarrieu, la définition du poste, les objectifs et éléments financiers' étant précisé que les noms cités étaient des représentants de la mairie. Dans ce document de travail rédigé par M. Z lui-même (pièce 13-3 de l'intimé), il est préconisé la mise en place d'un comité de suivi paritaire regroupant des représentants de la Ville, du Casino, de la chaîne et des professionnels dont Pôle Emploi Spectacle, pour contrôler 'régulièrement la bonne marche du système' en ajoutant 'A côté de ce comité, je souhaite pouvoir en interne à TLT conduire un ensemble de missions en tant que directeur de production et comme salarié intermittent' en se présentant comme 'un interface' entre les parties.

Il est démontré que conformément à l'annexe 8 de la Convention d'assurance chômage prévoyant l'éligibilité du poste de conseiller de programme au statut d'intermittent du spectacle dès lors qu'il est effectué au moins 507 heures au cours des 10 derniers mois, un numéro 'objet spectacle' a été attribué par Pôle Emploi et visé sur l'ensemble des contrats

conclus entre la société TLT et M.

Ce dernier a ainsi perçu, à la lumière des déclarations de revenus de l'intéressé : En 2011 : 7 860 euros de traitement et 507 euros d'indemnisation chômage, En 2012 : 16 704 euros de traitement et 10 786 euros d'indemnisation chômage, En 2013 : 15 122 euros de traitement et 15 304 euros d'indemnisation chômage.

Les échanges antérieurs à la signature du premier contrat et les quelques rendez-vous qui leur sont liés sont donc parfaitement justifiés par le travail préparatoire à la mise en place de ce dispositif dont M. Z a pris une part déterminante et ne peuvent caractériser un emploi sans contrat durant cette période étant relevé que la réunion litigieuse du 4 octobre 2011, bien que convoquée antérieurement, s'est bien tenue après la signature du contrat.

Bien que qualifiant d' 'effarante' et de 'éhontée' l'argumentation de l'employeur fondée sur le statut d'intermittent, M. Z ne saurait soutenir être resté à la disposition de son employeur durant les périodes interstitielles puisqu'il est démontré par un échange de courriels éclairants que c'était M. Vincent Z lui-même qui déclarait ses jours de travail. Ainsi, à titre d'exemple, Mme Reine Paule ... répondait le 30 septembre 2013 au directeur 'Si je comprends bien, Vincent souhaite déclarer comme jours de travail en octobre les : 1, 2, 3, 4, 8, 11, 12, 15 et 17. Donnez-vous votre accord ', le directeur ayant en suivant donné son autorisation de telle sorte qu'au regard des conditions de la naissance de la relation contractuelle comme de ses modalités concrètes, M. Z avait conservé dans la détermination de son planning une autonomie qui lui permettait d'organiser et de prévoir ses temps de travail pour la société TLT

L'existence d'un contrat cadre signé en novembre 2012, présenté à tort par M. Z comme un contrat de travail à durée indéterminée déguisé, ne changeait nullement la nature de la relation contractuelle. M. Z ne pouvait ignorer l'incertitude qui pesait sur la reconduction du soutien financier de la Ville auquel le programme était intrinsèquement lié, fût-il un programme phare de la chaîne, puisqu'il écrivait un message en septembre 2013 : 'Pour octobre, pour se conformer à mon contrat, il faudrait me déclarer 9 jours si je ne m'abuse. On verra pour la suite en fonction du comité de suivi casedoc si le contrat se poursuit ou pas'. Ce financement effectivement compromis malgré les discussions et prises de position diverses a finalement cessé en 2014 même si l'émission s'est poursuivie par des rediffusions qui ne justifiaient pas la reconduction des missions de M. Z.

L'échange de courriels ponctuels à des dates hors contrat, pour un salarié ayant le statut d'un cadre, ne sauraient à eux seuls caractériser un travail effectif hors cadre contractuel étant relevé que M. Z produit de multiples messages dont le lien avec sa mission est loin d'être rapportée. La seule production d'un courriel de novembre 2013 indiquant qu'il faisait suivre à la direction de la chaîne les courriels qu'il recevait encore de tiers ne saurait justifier une poursuite du contrat cela d'autant que M. Z précise 'Par contre, tu comprendras que n'étant plus salarié de TLT je ne peux répondre à la sollicitation du commissaire aux comptes qui me demande de communiquer les contrats de coproduction en vue de leur valorisation pour le COM'. L'intéressé avait remis son badge d'accès aux locaux de la chaîne dès le 17 octobre 2013 comme en atteste le responsable technique et informatique.

La plainte pour faux, usage de faux et escroquerie reprochant au salarié d'avoir signé, sans aucun pouvoir des conventions de co-production engageant la société, n'a été déposée par la société TLT qu'en septembre 2014, bien postérieurement à l'introduction de l'action de M. Z devant le conseil des prud'hommes et sans lien avec une rupture brutale et vexatoire d'une

relation contractuelle qui se serait poursuivie, étant relevé par ailleurs que l'ancien directeur de la chaîne durant la majeure partie de la période couverte par les contrats prouvés, entendu à cette occasion par les enquêteurs, a confirmé que M. Z avait un statut d'intermittent dépourvu de toute délégation de signature.

Le travail confié au salarié n'exigeait pas une présence effective allant au delà des périodes rémunérées puisqu'il était conditionné aux propositions reçues et acceptées d'un nouveau documentaire entrant dans les prévisions de la 'Case Doc'. Il est aussi démontré que M. Z travaillait aussi sur des projets personnels qu'il proposait à la chaîne comme par exemple l'émission '100 % durable' pour une période indéfinie de dix émissions par an, en suggérant même explicitement d'engager sa compagne sous le statut d'intermittent 'à 43 cachets de réalisatrice au raz des pâquerettes ce qui fait un statut ASSEDIC' (courriel du 4 avril 2012).

Il n'est donc pas concrètement établi que M. Z ait travaillé durant les périodes visées par les contrats écrits produits au dossier ni qu'il était resté à la disposition constante de l'employeur durant les périodes non couvertes par ces contrats dont le principe et les modalités ont été parfaitement consentis en conformité avec les usages de la profession et sans aucun abus de la part de l'employeur.

Le jugement entrepris sera donc confirmé en ce qu'il a débouté M. Z de ses demandes de requalification des contrats et de rappels de salaires subséquents.

M. Z a produit trois contrats cadres, tous signés le 22 novembre 2012, en vue de la production de programmes distincts : 'l'homme à la spatule', 'Aerospace' et '100 % durable' selon les mêmes modalités que celui signé le même jour concernant la 'case documentaire'.

Le mandataire soutient que ces trois projets ont été abandonnés, à la suite de la révocation du directeur intervenue quatre jours plus tard, le 26 novembre 2012.

Ces conventions servaient de cadre à des contrats à durée déterminée d'usage qui n'ont jamais été signés et qui n'ont d'ailleurs jamais fait l'objet d'une exécution, aucun élément n'étant produit au dossier pour caractériser un travail quelconque de M. Z sur ces programmes dont il a bien eu l'idée mais qui n'ont jamais donné lieu à une réalisation concrète.

La cour n'est saisie d'aucune demande d'indemnisation d'un préjudice pour non application de ces conventions spécifiques mais seulement d'un rappel de salaires impayés qui ne pouvait qu'être rejeté et le jugement sera confirmé sur ce point.

La demande d'indemnisation pour préjudice distinct lié à une 'campagne de dénigrement menée par l'employeur pour nuire au salarié', formulée pour la première fois en appel, ne saurait se rapporter, pour les raisons qui ont été précédemment exposées, à un comportement fautif dans les circonstances de la rupture dans la mesure où, comme l'indique M. Z lui-même dans ses conclusions, la plainte qui pourrait constituer le seul élément constitutif de ce comportement, est intervenue un an après la fin de la relation de travail. Le contentieux prud'homal ne peut dans ces circonstances servir d'écran judiciaire à une action en responsabilité civile pour dénonciation calomnieuse, à la supposer établie par le classement sans suite de cette plainte, même si cette dernière dénonçait des faits délictueux supposés avoir été commis durant la relation contractuelle. M. Z en sera débouté.

- sur les demandes annexes :

M. Z, échouant en toutes ses prétentions, sera tenu aux entiers dépens d'appel.

Me Y ès qualité de mandataire liquidateur de la Sa Toulouse Télévision est en droit de réclamer l'indemnisation des frais non compris dans les dépens. M. Z sera tenu de lui payer la somme de 2 000 euros sur le fondement de l'article 700 al. 1er 1° du code de procédure civile.

Le présent arrêt sera opposable au CGEA de Toulouse.

PAR CES MOTIFS

La Cour statuant publiquement, contradictoirement et en dernier ressort,

Confirme le jugement du conseil de prud'hommes de Toulouse du 20 novembre 2014 en toutes ses dispositions.

Y ajoutant,

Déboute M. Vincent Z de sa demande en paiement de dommages intérêts pour préjudice distinct.

Condamne M. Vincent Z aux dépens d'appel.

Condamne M. Vincent Z à payer à la Selarl Dutot prise en la personne de Maître Jocelyne Y ès qualités de mandataire liquidateur de la Sa Toulouse Télévision la somme de deux mille euros (2 000 euros) sur le fondement de l'article 700 al. 1er 1° du code de procédure civile.

Déclare le présent arrêt opposable au CGEA de Toulouse en sa qualité de gestionnaire de l'AGS.

Le présent arrêt a été signé par M. ..., président et par E. ..., greffière.

LA GREFFIÈRE
LE PRÉSIDENT