

**REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

**COUR D'APPEL DE VERSAILLES
6e chambre
ARRÊT DU 23 JANVIER 2018**

N° RG 16/05676

AFFAIRE :

Grégory ...

C/

SAS TF1 PRODUCTION

Décision déferée à la cour : Jugement rendu le 06 Décembre 2016 par le Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de BOULOGNE BILLANCOURT

N° Section : AD N° RG 16/00377

LE VINGT TROIS JANVIER DEUX MILLE DIX HUIT, la cour d'appel de Versailles, a rendu l'arrêt suivant, fixé le 09 janvier 2018 puis prorogé au 16 janvier 2018 et au 23 janvier 2018, les parties en ayant été avisées, dans l'affaire entre :

Monsieur Grégory ...
né le à PARIS (75006)
de nationalité Française
PARIS

Représentant Me Frédéric CHHUM, Plaidant/Postulant, avocat au barreau de PARIS, vestiaire A0929

APPELANT

La SAS TF1 PRODUCTION

Prise en la personne de son représentant légal domicilié en cette qualité audit siège
BOULOGNE BILLANCOURT CEDEX

Représentant Me Stéphanie ARENA, Postulant, avocat au barreau de VERSAILLES, vestiaire 637 - N° du dossier 2016-101

INTIMÉE

Composition de la cour :

En application des dispositions de l'article 786 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue à l'audience publique du 02 Octobre 2017 les avocats des parties ne s'y étant pas opposés, devant Madame Sylvie BORREL, Conseiller chargé du rapport.

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

Monsieur Jean-François DE CHANVILLE, Président,

Madame Sylvie BORREL, Conseiller,

Monsieur Patrice DUSAUSOY, Conseiller,

Greffier, lors des débats Madame Marion GONORD,

FAITS, PROCÉDURE ET PRÉTENTIONS DES PARTIES

La société TF1 Production, filiale de la société TF1 a pour objet la création et la production de programmes, mais aussi l'acquisition et l'adaptation des formats (flux et fiction) provenant de producteurs et distributeurs du monde entier ; elle propose des programmes pour les chaînes du groupe TF1 mais aussi pour le marché international.

Elle est soumise à la convention collective nationale de la production audiovisuelle.

M. ... a été engagé par la société TF1 Production, employant plus de 100 salariés faisant partie du groupe TF1 employant environ 2.500 salariés, en qualité d'opérateur régie vidéo, statut non cadre, à compter du 15 décembre 2003 et jusqu'au 31 décembre 2015, dans le cadre de multiples contrats à durée déterminée (CDD) d'usage successifs au nombre de 328.

A l'expiration de son dernier contrat, M. ... n'a plus été contacté par la société pour se voir confier un travail.

C'est pourquoi, le 18 février 2016, il saisissait le conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt, principalement aux fins de voir requalifier les CDD d'usage en contrat à durée indéterminée à temps plein avec toutes les conséquences indemnitaires, et de paiement de rappel de salaires à titre d'heures supplémentaires et au titre d'une prime de 13ème mois.

Par jugement du 6 décembre 2016, dont M. ... a régulièrement interjeté appel, le conseil l'a débouté de toutes ses demandes, laissant les dépens à sa charge.

Par écritures soutenues oralement à l'audience du 2 octobre 2017, auxquelles la cour de réfère en application de l'article 455 du code de procédure civile, les parties ont conclu comme suit :

M. ... sollicite l'infirmité du jugement, priant la cour de requalifier la relation contractuelle en contrat à durée indéterminée du 15 décembre 2003 et jusqu'au 31 décembre 2015, d'analyser la rupture contractuelle en licenciement sans cause réelle et sérieuse, et de condamner la société TF1 Production à lui payer,

* A titre principal, sur la base d'un salaire de référence de 2.500 euros brut/mois hors primes pour un travail à temps plein, les sommes suivantes

- 10.000 euros à titre d'indemnité de requalification,

- 86.666 euros brut à titre de rappel de salaire au titre des périodes intercalaires du 17 février 2011 au 31 décembre 2015, outre celle de 8.666 euros brut au titre des congés payés afférents,

- 630,74 euros brut au titre des majorations pour heures supplémentaires, outre celle de 63 euros brut au titre des congés payés afférents,

- 15.000 euros à titre d'indemnité de travail dissimulé,

- 5.000 euros brut à titre d'indemnité de préavis, outre celle de 500 euros brut au titre des congés payés afférents,

- 6.666,67 euros à titre d'indemnité légale de licenciement,

- 12.500 euros brut à titre de rappel de prime de 13ième mois,

- 30.000 euros à titre d'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- 4.000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

* A titre subsidiaire, sur la base d'un salaire de référence de 1.250 euros brut/mois hors primes pour un travail à temps partiel, les sommes suivantes

- 10.000 euros à titre d'indemnité de requalification,

- 13.541,24 euros brut à titre de rappel de salaire au titre des périodes intercalaires du 17 février 2011 au 31 décembre 2015, outre celle de 1 354,12 euros brut au titre des congés payés afférents,

- 630,74 euros brut au titre des majorations pour heures supplémentaires, outre celle de 63 euros brut au titre des congés payés afférents,

- 7.500 euros à titre d'indemnité de travail dissimulé,

- 2.500 euros brut à titre d'indemnité de préavis, outre celle de 250 euros brut au titre des congés payés afférents,

- 3.291,66 euros à titre d'indemnité légale de licenciement,

- 6.250 euros brut à titre de rappel de prime de 13ième mois,

- 30.000 euros à titre d'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En outre, il demande que soit ordonnée la remise de bulletins de paie, d'un certificat de travail et d'une attestation Pôle Emploi conformes à l'arrêt, sous astreinte de 50 euros par jour de retard à compter de la notification de l'arrêt.

Il forme des demandes infiniment subsidiaires, sur la base d'un salaire de 1.022 euros brut/mois.

La société TF1 production, ci-après la société, conclut à la confirmation du jugement, sollicitant le débouté de M. ... en toutes ses demandes et sa condamnation à lui payer la somme de 3.000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

MOTIFS DE LA DÉCISION

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

L'article L.1242-2 du code du travail 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).

Aux termes de l'article D.1242-1 du code du travail, les secteurs d'activité dans lesquels peuvent être conclus des contrats à durée déterminée sont (...) 6° les spectacles, l'action culturelle, l'audiovisuel, la production cinématographique, l'édition phonographique (...).

En application des articles L.1242- 1, L.1242- 2 et L.1242- 12 du code du travail, un contrat de travail à durée déterminée, qui ne peut avoir pour effet ou pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas déterminés par la loi, et doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif, à défaut de quoi il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

La possibilité de conclure des contrats à durée déterminés d'usage est certes prévue et encadrée par l'accord national interprofessionnel de branche de la télédiffusion en date du 12 octobre 1998 et l'accord d'entreprise du 16 mai 2007 relatif au recours au contrat à durée déterminée d'usage au sein de la société TF1 mais il appartient au juge de contrôler tant le formalisme des contrats que le motif par nature temporaire des contrats, qui doit être apprécié concrètement.

M. ... soutient avoir occupé pendant 12 ans un emploi lié à l'activité normale et permanente de la société intimée, sa fonction d'ordre technique consistant, au sein du laboratoire du service des bandes annonces de la société, à traiter sur divers supports vidéos (cassettes, numériques) des programmes réalisés par la société et plus spécifiquement les bandes annonces destinées à promouvoir les programmes de l'ensemble des chaînes du groupe TF1; ces bandes annonces sont un assemblage de différents éléments (montage vidéo, son, graphisme) que M. ... réalisait, en assurant la normalisation, la diffusion, l'archivage, ainsi que l'enregistrement et la copie des émissions; il était également tenu d'assurer la maintenance des matériels, participant à des projets d'installation et des investissements techniques.

Il précise qu'entre 2010 et 2014, soit les 5 dernières années complètes, il a travaillé en moyenne 87 jours par an pour une moyenne de plus de 12.000 euros brut par an, et qu'il n'avait pas d'autre employeur, étant en congés les jours non travaillés et tirant l'essentiel de ses revenus des contrats avec la société, sans pouvoir connaître à l'avance ses jours de travail, ne disposant pas de plannings et étant prévenu peu de temps avant sans savoir précisément ses horaires de travail, ses contrats ne les mentionnant pas.

La société TF1 fait valoir que M. ... était employé selon des CDD d'usage, comme le

prévoient l'accord national de branche de la télédiffusion en date du 12 octobre 1998, la convention collective et l'accord d'entreprise, en renfort de deux salariés permanents, tout en étant bénéficiaire d'allocations chômage en tant qu'intermittent du spectacle pour les périodes d'inter-contrats, sous réserve de justifier de 507 heures de travail sur 10 mois; il intervenait en fonction des variations d'activité du service des bandes annonces, sans être à la disposition permanente puisqu'il avait une activité d'auteur-compositeur.

Elle soutient que ce sont les salariés qui sollicitent le statut d'intermittent et qu'elle ne trouve pas de salariés qui travailleraient en intérim; elle précise que M. ... a refusé à plusieurs reprises une offre de contrat à durée indéterminée, souhaitant conserver du temps pour son activité d'auteur-compositeur, sachant qu'il pouvait bénéficier d'allocations chômage entre deux contrats.

Elle fait valoir que l'activité de réalisation de bandes annonces est en partie prévisible (pour les programmes récurrents et le volume prévisible de la demande des chaînes) mais susceptible de variations à la hausse, en fonction de la programmation des chaînes, notamment en raison d'un fait imprévu dans l'actualité ou d'un programme spécifique tel que "Star Academy"; elle indique que M. ... a travaillé en majorité sur des programmes à diffusion ponctuelle et limitée dans le temps ("Star Academy", "The Voice", "la ferme célébrité"...), et donc pas systématiquement en remplacement de salariés permanents en congés.

Sur le plan formel les contrats de travail produits pour la période de 2011 à 2015 et intitulés "contrat salarié intermittent" et faisant référence à la convention collective de la production audiovisuelle avec la mention de leur durée déterminée, sont réguliers; en effet, il n'est pas contesté que la société, de par les dispositions légales et conventionnelles, pouvait avoir recours à des contrats à durée déterminée d'usage, en application de l'article L.1242-2 du code du travail et de la convention collective; ces contrats ont été signés le premier jour de travail et comportent les jours de travail et le nombre d'heures par jour (8h) ainsi qu'un objet qui est, soit la mention BA (bandes annonces) et le mois, soit le nom d'une émission, ainsi que le salaire horaire et journalier.

Pour établir que l'emploi de M. ... était de nature temporaire ou permanente, il convient de rechercher à quelle fréquence la société avait recours à sa collaboration et pour quel objet ou émissions.

La fréquence du recours par la société à M. ... pendant 12 ans était variable et discontinue selon les années et les mois entre 2004 et 2015, ce qui peut se résumer, sur une base annuelle lissée sur 11 mois, en tenant compte d'un mois de congé, comme suit :

- années où il a travaillé entre 6 et 10 mois par an :2004, 2006, 2007, 2009, 2011, 2012 et 2015, de manière irrégulière (ex :il a travaillé 10 mois en 2012 et 2015 mais a effectué 90 heures en 2012 et 49,5 heures en 2015);

- années où il a travaillé plus régulièrement chaque mois (soit 11 ou 12 mois); 2005, 2008, 2010, 2013 et 2014.

Ainsi, il a travaillé entre 5 et 8 jours par mois, avec une moyenne de 88 jours par an (de 2004 à 2015).

Il percevait en moyenne de la société un salaire de 947 euros brut, calculé avec la somme des salaires annuels pendant 12 ans lissés sur 11 mois, soit dans l'ordre chronologique : 782 + 785 + 819 + 386 + 1.075 + 1.123 + 1.221 + 1.089 + 1.238 + 1.104 + 1.024 + 718 = 11.364 à diviser par 12.

Si M. ... travaillait exclusivement et à temps partiel pour la société, n'ayant pas d'autre employeur, et en tirait l'essentiel de ses revenus, il poursuivait en même temps une activité indépendante d'auteur-compositeur, qui lui rapportait environ 2.000 euros par an, comme cela ressort de ses avis d'imposition.

Pour la période 2010/2015, l'objet des contrats de travail était le plus souvent un travail de bandes annonces pour la société sans mention d'une émission spécifique (mention :BA TF1 et mois concerné) et de manière ponctuelle un travail dans le cadre d'une émission spécifique (Secret Story, Danse avec les stars, Williams pub, Splash ...), ce qui représentait entre 2 et 22 jours par an entre 2012 et 2015, soit en moyenne 11 jours par an (22,5 + 15 + 2 + 5) sur cette période sur une moyenne totale de 75 jours sur la même période, soit 15% du temps de travail de M.

En 2011 ce dernier n'a pas travaillé pour une émission spécifique.

Sur la période de 2004 à 2010, au vu des seuls bulletins de salaire, les contrats n'étant produits par aucune des parties, la cour retient les éléments suivants :

- en 2004, 2007 et 2010 les bulletins de salaire ne mentionnent pas d'émissions spécifiques mais BA TF1 ou BA classique, étant précisé qu'en 2004 et 2007 M. ... a peu travaillé (68h et 37h par an), et beaucoup plus en 2010 (91,5 h) ;

- en 2009, les bulletins de salaire de juin juillet août mentionnent comme objet l'émission Secret Story pour 45 jours de travail sur les 83 jours travaillés dans l'année, soit plus de la moitié ;

- en 2008, les bulletins de salaire de janvier, février, octobre, novembre et décembre mentionnent comme objet l'émission Star Academy pour 52 jours de travail sur les 78 jours travaillés dans l'année, soit encore plus de la moitié ;

- en 2006, les bulletins de salaire de janvier à décembre (sauf mai et août) mentionnent comme objet l'émission Star Academy pour 44 jours de travail, celui de mai l'émission Celebrity pour 9 jours, soit au total 53 jours pour des émissions spécifiques, sur les 72 jours travaillés dans l'année, soit plus de la moitié ;

- en 2005, les bulletins de salaire de septembre à décembre mentionnent comme objet l'émission Star

Academy pour 11 jours de travail, celui de mai à juillet l'émission La Ferme 2 pour 27 jours, et celui d'avril l'émission Week End 1ère compag pour 8 jours, soit au total 46 jours pour des émissions spécifiques, sur les 71 jours travaillés dans l'année, soit plus de la moitié.

Cette analyse fait apparaître que la société a eu recours à M. ..., de manière alternative, soit pour compléter l'équipe du service des bandes annonces pour un travail classique récurrent,

comme en 2004, 2007 et 2010/2011, soit principalement pour compléter l'équipe pour des émissions spécifiques sur une période donnée, comme de 2005 à 2009, soit avec ces deux objets (le travail récurrent et les émissions spécifiques) mais de manière plus ponctuelle pour ces émissions spécifiques de 2012 à 2015.

Ces éléments - la grande variation du temps de travail de M. ... dans le mois et dans l'année- l'alternance selon les mois et les années entre le travail récurrent et les émissions spécifiques - le fait que leur collaboration s'est toujours basée sur un temps partiel de moins de 10 jours par mois en moyenne sur chaque année- pris dans leur ensemble, mettent en évidence les besoins variables de la société, tant concernant l'objet des contrats que les périodes où elle sollicitait la collaboration de M.

L'argument de ce dernier, selon lequel il remplaçait régulièrement les deux salariés permanents (en contrat à durée indéterminée) du service Nodal bandes annonces, quand ces derniers étaient (Sylvain et Alain) en congés, pourrait constituer un élément de nature à établir que ses contrats de nature précaire avaient pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de la société.

Il produit les courriels suivants :

- un courriel pour le mois d'août 2015 dans lequel il est indiqué qu'il va remplacer un des deux salariés permanents pendant ses congés, outre un courriel pour le remplacement de Sylvain le 23 janvier 2015,
- un courriel de mars 2015 où on lui précise que finalement on a pas besoin de lui car Sylvain ou Alain sont disponibles,
- un courriel de juillet 2014 où il doit remplacer son supérieur hiérarchique, Vincent,
- un courriel en mai 2013 où il lui est demandé de remplacer Sylvain qui a une délégation syndicale à assurer, puis un autre courriel pour remplacer Alain une semaine en juillet 2013,
- trois courriels pour qu'il remplace Alain le 10 avril 2012, une semaine en juillet 2012, le 21 septembre puis le 10 novembre 2012,
- des courriels de septembre et décembre 2012 et de septembre 2011, où il lui est demandé de remplacer Sylvain ou Alain en congés, un de juin 2010 pour les remplacer tous les samedis entre juillet et septembre 2010 à l'occasion de la coupe du monde (événement ponctuel) ou Secret Story,
- deux courriels au sujet du remplacement d'un collègue un jour en août 2011 et Alain 3 jours en juin 2011,
- un courriel du 12 novembre pour lui demander de remplacer Alain le 31 décembre 2009, et un autre du même jour pour remplacer Sylvain du 8 au 22 février 2010.

S'il ne donne pas le détail, année par année, des remplacements effectués, il apparaît au vu de ces courriels que la société avait régulièrement recours à lui pour remplacer ses deux collègues en vacances ou absents pour d'autres raisons; toutefois, la société fait valoir de manière pertinente que les jours de travail de M. ... ne sont pas en correspondance avec le

nombre de jours de congés des deux salariés permanents.

Par ailleurs, l'organisation souple, qui était mise en place depuis de nombreuses années, pouvait permettre à M. ..., employé à temps partiel, de travailler pour un autre employeur, car la société le prévenait le plus souvent plusieurs jours voire 15 jours à un mois à l'avance (les horaires étant en revanche parfois précisés très peu de temps avant), au vu des courriels produits de part et d'autre, sans pouvoir lui fournir de planning la majeure partie du temps, ce qui démontre qu'il lui était difficile de planifier à l'avance ses besoins sur l'année.

Dès lors, la cour ne fera pas droit à la demande de requalification de la relation contractuelle, ni aux demandes connexes, M. ... n'occupant pas un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise comme l'a jugé le conseil.

Sur les heures supplémentaires

M. ... soutient avoir effectué des heures de travail au-delà de 35h par semaine, heures mentionnées sur ses bulletins de paie mais non payées comme heures supplémentaires au titre des années 2011 à 2015, plus précisément en juillet 2011, juin à septembre 2012, août à octobre 2013, juillet 2014 et septembre 2015.

La société le conteste, estimant que l'appelant confond la semaine (base sur laquelle doivent être décomptées les heures supplémentaires, ce que la cour approuve) et le mois ; elle invoque aussi la prescription.

Or, il résulte de l'article 21 V de la loi du 14 juin 2013 que les dispositions de cette loi réduisant à trois ans (pour les rappels de salaires) les délais de prescription, s'appliquent à celles qui sont en cours à compter de la promulgation de la loi, soit le 17 juin 2013, sans que la durée totale de la prescription puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure. Autrement dit, la prescription quinquennale a d'abord commencé à courir en l'espèce, mais à compter du 17 juin 2013 un nouveau délai de trois ans s'est appliqué concernant cette demande.

En conséquence, au vu de la date de la saisine de la juridiction prud'homale, le 17 février 2016, l'action de M. ... pour obtenir un rappel d'heures supplémentaires depuis février 2011 n'était pas prescrite.

Au vu des contrats et bulletins de paie correspondants, il apparaît les éléments suivants :

- du lundi 31 août au vendredi 4 septembre 2015, trois contrats ont été signés pour respectivement 1 jour, 4 jours et 0,5 jour, soit 5,5 jours à 8h par jour, ce qui donne 5 heures supplémentaires non comptabilisées sur le bulletin de paie, pour un montant de 23,93 euros ;
- du lundi 14 au dimanche 20 juillet 2014, deux contrats ont été signés pour 1 et 4 jours, soit 5 jours à 8h par jour, ce qui donne 5 heures supplémentaires non comptabilisées sur le bulletin de paie, pour un montant de 23,93 euros ;
- du lundi 7 au dimanche 13 octobre 2013, du lundi 2 au dimanche 8 septembre, du lundi 26 août au dimanche 1er septembre, du lundi 19 au dimanche 25 août, deux contrats ont été signés pour 1 et 5 jours, soit 6 jours à 8h par jour (48h), puis du lundi 12 au dimanche 18 août, deux contrats ont été signés pour 1 et 4 jours représentant 40 h de travail, mais la société n'a

payé que 5 heures supplémentaires au lieu de 13 pour les 4 premières périodes, et aucune pour la dernière période, de sorte qu'elle est redevable des sommes réclamées, dont le calcul est précisé dans le tableau en page 41 des conclusions de l'appelant ;

- du lundi 28 mai au dimanche 3 juin 2012, du lundi 27 août au dimanche 2 septembre, du lundi 2 au dimanche 8 juillet, du lundi 20 au dimanche 26 août, deux contrats ont été signés pour 1 et 5 jours, soit 6 jours à 8h par jour, mais la société n'a payé que 5 heures supplémentaires au lieu de 13, ce qui la rend redevable de 8h supplémentaires pour chaque semaine, comme indiqué dans le tableau ;

- Il en est de même pour la semaine du lundi 4 au dimanche 10 juillet 2011, même cas qu'en 2012, la société n'ayant payé que 5 heures supplémentaires au lieu de 13.

La cour fera donc droit à la demande de M. ..., en condamnant la société à lui payer la somme de 630,74 euros brut au titre des majorations pour heures supplémentaires, outre celle de 63 euros brut au titre des congés payés afférents, avec intérêts au taux légal à compter du 25 février 2016, date de réception par la société de sa convocation en bureau de jugement.

Sur le travail dissimulé

Le versement de l'indemnité de 6 mois de salaire pour travail dissimulé prévue par les articles L.8223-1 et L.8221-5 du code du travail, suppose que soit établie l'intention de l'employeur de dissimuler le montant des salaires versés, ici le montant des heures supplémentaires ; cette intention est constituée en l'espèce, car la société connaissait le nombre d'heures de travail effectuées par M. ..., au vu des contrats et des bulletins de paie, mais omettait sciemment de comptabiliser la totalité des heures supplémentaires sur les bulletins de paie ; le fait qu'elle en paye une partie démontre qu'elle avait cette conscience de ne pas respecter la loi en la matière, alors qu'elle sait, comme cela est dit dans ses conclusions, que les heures supplémentaires se comptabilisent par semaine au delà de 35h (M. ... n'étant pas cadre au forfait) et non par mois.

Elle sera donc condamnée à payer à M. ... la somme de 3.947,70 euros à titre d'indemnité de travail dissimulé, sur la base d'un salaire de référence calculé sur les 12 derniers mois (657,95 euros brut/mois), avec intérêts au taux légal à compter du présent arrêt.

Le jugement sera donc pour l'essentiel confirmé, sauf en ce qui concerne les demandes au titre des heures supplémentaires et l'indemnité de travail dissimulé.

Sur les autres demandes

Sera ordonnée la remise par la société TF 1 à M. ... des bulletins de paie conformes à l'arrêt quant aux heures supplémentaires, sous astreinte de 50 euros par jour de retard à compter du délai d'un mois suivant la notification du présent arrêt.

La société sera condamnée à payer à M. ... la somme de 1.500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile en cause d'appel.

La société TF1 sera condamnée aux dépens de première instance et d'appel.

PAR CES MOTIFS,

La Cour, statuant publiquement, par arrêt mise à disposition au greffe, contradictoirement et en dernier ressort ;

CONFIRME le jugement du conseil de Prud'hommes de Boulogne-Billancourt en date du 6 décembre 2016, sauf en ce qui concerne les demandes au titre des heures supplémentaires et l'indemnité de travail dissimulé ainsi que les dépens, et statuant à nouveau de ces chefs ;

CONDAMNE la société TF1 Production à payer à M. ... les sommes suivantes

- 630,74 euros brut au titre des majorations pour heures supplémentaires, outre celle de 63 euros brut au titre des congés payés afférents, avec intérêts au taux légal à compter du 25 février 2016 ;

- 3 947,70 euros à titre d'indemnité de travail dissimulé, avec intérêts au taux légal à compter du présent arrêt ;

ORDONNE à la société de remettre à M. ... des bulletins de paie conformes à l'arrêt quant aux heures supplémentaires, sous astreinte de 50 euros par jour de retard à compter du délai d'un mois suivant la notification du présent arrêt ;

CONDAMNE la société TF 1 Production à payer à M. ... la somme de 1.500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

CONDAMNE la société aux dépens de première instance et d'appel.

Arrêt 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, et signé par Monsieur Jean-François, Président, et par Monsieur Nicolas ..., Greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Le GREFFIER
Le PRÉSIDENT