

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

COUR D'APPEL DE PARIS

Pôle 6 – Chambre 7

ARRÊT DU 21 Février 2019

Numéro d'inscription au répertoire général : S N° RG 15/01908

Décision déférée à la Cour : jugement rendu le 22 Janvier 2015 par le Conseil de Prud'hommes – Formation de départage de PARIS RG n° 12/02822

APPELANTE

Madame Z X

comparante en personne, assistée de Me Eric MOUTET, avocat au barreau de PARIS, toque : E0895

INTIMÉE

SAS [...]

N° SIRET : 479 049 918 00036

représentée par Me Eric MANCA, avocat au barreau de PARIS, toque : P0438

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 Janvier 2019, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Mme Bérengère DOLBEAU, Conseillère, chargée du rapport.

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

Madame Marie-Hélène DELTORT, Présidente de chambre

Madame Brigitte DELAPIERREGROSSE, Présidente de chambre

Madame Bérengère DOLBEAU, Conseillère

Greffier : Mme C D-E, lors des débats

ARRET :

- CONTRADICTOIRE

— mis à disposition 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, Marie-Hélène DELTORT, Présidente de chambre et par Madame C D-E, Greffier à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

EXPOSE DU LITIGE

La société TV Presse Productions est une filiale du groupe Fremantlemedia. Elle a pour activité la production de films et de programmes audiovisuels.

Cette société a eu recours à compter du 17 novembre 2008 aux compétences d’auteur et de réalisateur de Mme Z X, qui a été embauchée en qualité de réalisatrice via onze contrats à durée déterminée d’usage pour la réalisation de sept films, jusqu’en mars 2011.

Mme X a saisi le conseil de Prud’hommes de Paris afin que soit prononcée la requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée et que la société TV Presse Productions soit condamnée à lui verser diverses sommes, notamment à titre de rappel de salaires, et de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Par jugement du 22 janvier 2015, le conseil de Prud’hommes de Paris a prononcé la requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée à compter du 3 novembre 2008, et condamné la société TV Presse Productions à payer à Mme X les sommes suivantes:

' 3.392, 66 euros d’indemnité de requalification :

' 1.000 euros d’indemnité pour défaut de mention de la convention collective applicable:

' 13.570, 64 euros d’indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse:

' 508, 89 euros d’indemnité de licenciement :

' 5.088, 99 euros d’indemnité compensatrice de préavis:

' 508, 89 euros d’indemnité compensatrice de congé sur préavis:

Mme X a interjeté appel partiel de cette décision le 17 février 2015, à l’exception de la requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée.

PRÉTENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

Dans ses dernières écritures déposées et soutenues à l’audience, Mme X sollicite l’infirmité du jugement en ce qu’il l’a déboutée de ses demandes tendant à requalifier la relation de travail en contrat à plein temps et à condamner la société pour avoir eu recours au travail dissimulé par dissimulation d’emploi salarié.

Elle sollicite de ce chef les sommes suivantes :

— 29.857, 80 euros à titre d’indemnité de travail dissimulé ;

— 102.707, 35 euros à titre de rappel de salaire outre les congés payés y afférents ;

— 4.976, 30 euros à titre de dommages et intérêts pour non respect de la procédure de licenciement :

Elle soutient qu'au vu de la succession des contrats, et de l'absence de certains contrats écrits pour les périodes travaillées, la relation de travail entre elle et la société TV Presse Productions doit être qualifiée de contrat de travail à durée indéterminée à compter du 2 décembre 2008, ce qui a été reconnu par le conseil des prud'hommes et n'est plus contesté, aucun appel incident n'ayant été formé à ce sujet.

Elle fait valoir que les contrats ne comportant pas les mentions obligatoires pour les contrats à temps partiel, ils doivent être requalifiés à temps plein ; qu'en outre, elle était à la disposition constante de son employeur, son travail étant susceptible d'évoluer en permanence, et les délais de prévenance étant très courts ; que la nature même des fonctions de réalisateur requiert une implication à temps complet ; que certains jours de travail ne lui ont pas été rémunérés ; que les contrats comportaient une clause d'exclusivité ; que des rappels de salaires doivent lui être versés pour toutes les périodes non rémunérées.

Elle soutient que le travail dissimulé est constitué au vu du nombre de jours travaillés et non déclarés ; que la différence entre le nombre de jours déclarés et le nombre de jours effectivement travaillés est importante : sur la période courant d'octobre 2008 à avril 2011 soit presque trois ans, seuls 178 jours ont été déclarés ; que c'est de façon consciente et intentionnelle que la défenderesse a souhaité échapper à l'application du droit du travail, sans pouvoir exciper d'une quelconque négligence ou de sa bonne foi.

Dans ses dernières conclusions déposées et soutenues à l'audience, la société TV Presse Productions sollicite la confirmation du jugement, en ce qu'il a débouté Mme X de sa demande de requalification à temps plein, de sa demande en travail dissimulé, et de sa demande d'indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement, et d'infirmier le jugement en ce qu'il a mis à la charge de la société une somme de 1 000 euros au titre du préjudice nécessairement subi à raison du défaut de mention de la Convention collective sur les lettres d'engagements.

Elle expose que la collaboration de Mme X était cumulativement encadrée par des lettres d'engagements (contrats de Réalisateur et CDD) et des contrats de commandes d'écriture et de cession de droit ; que Mme X, au titre de ses lettres d'engagement Réalisateur, a ainsi travaillé 24 jours sur le premier trimestre 2011, 69 jours sur l'année 2010, 77 jours sur l'année 2009, et 6 jours sur la période du 17 novembre au 21 décembre 2008 ; que cette collaboration était complétée par les contrats de commandes d'écritures et de cession de droit qui fixaient les travaux et le calendrier d'exécution de l'uvre (documentaire) arrêtées d'un commun accord entre les parties, en contrepartie d'une rémunération « globale et forfaitaire » ; qu'à cette rémunération forfaitaire et globale, s'ajoutait la garantie d'une rémunération proportionnelle complémentaire, au titre de laquelle étaient concédées des avances.

Elle soutient que Mme X organisait les conditions de sa collaboration à sa guise (rémunération, répartition des jours travaillés) ; que Mme X répartissait ce montant forfaitaire comme elle le souhaitait en base salaire ou droits d'auteurs (autrement dit selon ce qui lui paraissait le plus intéressant) et fixait le nombre de jours de travail en contrepartie de la rémunération allouée, ainsi que leur répartition calendaire ; qu'elle n'était pas à sa disposition, et que les périodes intermédiaires ne doivent pas être rémunérées.

Elle fait valoir qu'il appartient au salarié d'établir qu'il s'était tenu à la disposition de l'employeur pendant les périodes interstitielles.

Elle conteste tout travail dissimulé en indiquant qu'il n'est pas rapporté la preuve qu'elle ait intentionnellement commis quelque infraction que ce soit, le nombre d'heures déclarées correspondant au travail effectif selon les contrats de travail à durée déterminée conclus et fiches de paie produites aux débats.

Elle indique que la demande d'indemnité pour non respect de la procédure sera rejetée, cette indemnité étant interdite à Mme X celle-ci totalisant plus de deux années d'ancienneté (28 mois) dans une société de plus de dix salariés.

Elle sollicite l'infirmité des dommages intérêts pour non précision de la convention collective, cette mention étant portée sur les bulletins de paie, et aucun préjudice n'étant démontré.

MOTIFS

Il y a lieu de constater que la requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée à compter du 3 novembre 2008 n'a fait l'objet d'aucun appel, et que la décision du conseil des prud'hommes de Paris du 22 janvier 2015 est donc définitive sur ce point, et sur les demandes en découlant qui ne sont pas contestées devant la cour d'appel, à savoir la condamnation à une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, à une indemnité de licenciement, et à une indemnité de préavis et aux congés payés y afférents.

Sur la requalification de la relation de travail en travail à temps plein :

La requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée ne porte que sur le terme du contrat et laisse inchangées les stipulations contractuelles relatives à la durée du travail.

Sur les périodes travaillées :

L'article L.3123-14 du code du travail, dans sa version en vigueur au moment des faits, dispose que le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne:

1° La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et, sauf pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile et les salariés relevant d'un accord collectif de travail conclu en application de l'article L.3122-2 la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;

2° Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;

3° Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié.

Il résulte des contrats du 27 au 30 octobre 2008, du 21 décembre 2008, du 1er février au 11 mai 2009, du 1er juillet au 15 décembre 2009, du 8 avril au 30 juin 2010, du 10 septembre au

30 novembre 2010 prolongé par avenant au 31 décembre 2010, et du 20 janvier au 31 mars 2011, que ceux-ci prévoient uniquement le nombre de jours travaillés sur une période mensuelle, et ce mois par mois, sans répartir la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, ni indiquer les modalités selon lesquelles les dates des jours travaillés seront communiquées à la salariée, à l'exception des contrats des mois d'octobre et décembre 2008, qui mentionnent bien les jours précis travaillés (27 au 30 octobre 2008 et 21 décembre 2008).

A défaut de ces précisions, l'emploi est présumé à temps complet et il appartient à l'employeur de rapporter la preuve d'une part de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue, et d'autre part que la salariée n'était pas placée dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme elle devait travailler et qu'elle n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur.

La preuve contraire incombant à l'employeur peut être rapportée par tous moyens.

En l'espèce, la société TV Presse Productions verse aux débats les éléments suivants pour combattre la présomption de travail à temps plein :

— les fiches de paie de Mme X, qui mentionnent toutes un nombre de jours de travail par mois, nombre identique à celui figurant sur les contrats versés aux débats, sans que la date des jours effectivement travaillés soient mentionnés sur les bulletins de paie ;

— la durée mensuelle du travail qui s'étale de 8h mensuelles (décembre 2008, mars 2009), à 40h mensuelles (juillet 2009, juin, novembre 2010), 56 h mensuelles (janvier 2010, janvier 2011, février 2011), 64h mensuelles (avril, septembre 2010), 72 h mensuelles (février 2009), 80 h mensuelles (avril, octobre, novembre 2009), et 96 heures par mois (mai, octobre, décembre 2010);

— un avenant au contrat de réalisateur, en date du 1er décembre 2010, qui prolonge la période d'engagement de Mme X pour 12 jours supplémentaires pour le mois de décembre 2010 ;

Ces éléments ne permettent pas de rapporter la preuve de la durée exacte mensuelle convenue, celle-ci étant très variable, parfois décidée au dernier moment (avenant du 1er décembre 2010) et les jours effectivement travaillés n'étant pas précisés sur les bulletins de paie versés aux débats.

Pour démontrer que Mme X n'était pas en permanence à la disposition de l'employeur, la société TV Presse Productions verse aux débats un certain nombre de documentaires ou articles réalisés par Mme X avec d'autres producteurs que la société TV Presse. Toutefois, tous ces documentaires ont été réalisés postérieurement à la période à laquelle Mme X travaillait avec la société TV Presse Productions (soit octobre 2008 à mars 2011), aucune de ces réalisations n'ayant été tournée au cours de cette période.

Par ailleurs, il résulte des différents contrats de réalisateur versés aux débats que Mme X s'engageait à être et rester 'libre de tout autre engagement qui serait incompatible avec l'exécution du présent contrat et à rester à la disposition exclusive du producteur pendant la préparation, le tournage et les travaux de post-production'.

En outre, il ressort des éléments versés aux débats que les feuilles de service et les dates de réunions étaient fixées par la société TV Presse Productions, sans en référer à Mme X, et que celle-ci passait parfois deux à trois semaines en tournage pour chaque documentaire.

Enfin, il résulte de l'attestation de M. Y des Mazery que chaque documentaire d'investigation de 52 minutes nécessitait de 6 à 8 mois de travail à temps plein puisque la réalisatrice effectuait l'enquête, rédigeait le dossier, faisait le tournage et le montage et suivait également la post production, tout en étant présente aux rendez vous avec la chaîne et aux visionnages juridiques.

Au vu de ces éléments, l'employeur ne justifie pas que le travail confié à Mme X était un travail à temps partiel et que Mme X n'était pas en permanence à sa disposition durant les périodes travaillées.

Il y a donc lieu de requalifier les périodes de travail visées dans les contrats comme des périodes travaillées à temps plein, sur la base d'un salaire mensuel brut de 4 976,30 €

En prenant en compte les périodes contractuelles travaillées, soit du 1er février au 11 mai 2009, du 1er juillet au 15 décembre 2009, du 8 avril au 30 juin 2010, du 10 septembre au 31 décembre 2010, et du 20 janvier au 31 mars 2011, il y a lieu de condamner la société TV Presse Productions à verser la somme de 63 910,80 € à titre de rappel de salaires à temps plein, outre la somme de 6391,08 € au titre des congés payés y afférents.

Le jugement sera infirmé de ce chef.

Sur les périodes interstitielles :

S'agissant des périodes d'intercontrat, soit les mois de juin 2009, janvier à mars 2010, et juillet et août 2010, il appartient à la salariée d'établir qu'elle s'est tenue à la disposition de l'employeur pendant ces périodes interstitielles.

En effet, pour les périodes intercalaires non travaillées entre deux contrats, la qualification de travail à temps complet est subordonnée à la preuve par la salariée de ce qu'elle devait se tenir à la disposition de l'employeur.

En l'espèce, Mme X ne justifie pas qu'elle est restée à disposition de la société TV Presse Productions durant ces six mois, aucune des pièces versées ne concernant ces périodes.

En l'absence de toute pièce probante s'agissant de ces périodes interstitielles de juin 2009, janvier à mars 2010, et juillet et août 2010, celles-ci ne seront pas requalifiées en travail à temps complet.

Le jugement sera confirmé de ce chef.

Sur le travail dissimulé :

L'article L.8221-1 du code du travail prohibe le travail totalement ou partiellement dissimulé défini par l'article L.8221-3 du même code relatif à la dissimulation d'activité ou exercé dans les conditions de l'article L.8221-5 du même code relatif à la dissimulation d'emploi salarié.

Aux termes de l'article L.8223-1 du code du travail, le salarié auquel l'employeur a recours dans les conditions de l'article L.8221-3 ou en commettant les faits prévus à l'article L.8221-5 du même code relatifs au travail dissimulé a droit, en cas de rupture de la relation de travail, à une indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire.

L'article L.8221-5, 2°, du code du travail dispose notamment qu'est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour un employeur de mentionner sur les bulletins de paie un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli.

Toutefois, la dissimulation d'emploi salarié prévue par ces textes n'est caractérisée que s'il est établi que l'employeur a agi de manière intentionnelle.

Mme X soutient que la société TV Presse Productions, en sous estimant de façon importante les heures de travail effectivement réalisées, s'est rendue coupable de travail dissimulé.

Cependant, la requalification du contrat à temps plein ne suffit pas à caractériser l'intention dissimulatrice de l'employeur ; en effet, les contrats produits étaient des contrats forfaitisés, et les heures payées sur les bulletins de paie correspondent aux heures prévues dans le contrat de travail, certains contrats ayant d'ailleurs été prolongés en raison de tâches supplémentaires à effectuer pour Mme X.

L'intention dissimulatrice de l'employeur n'étant pas démontrée par Mme X, il n'y a pas lieu de faire droit à la demande d'indemnité de ce chef.

Le jugement sera confirmé sur ce point.

Sur l'indemnité pour non respect de la procédure de licenciement :

Mme X sollicite le versement d'une indemnité de 4976,30 € à titre d'indemnité pour non respect de la procédure de licenciement, sur le fondement de l'article L.1235-2 du code du travail.

Mme X B plus de deux années d'ancienneté, dans une entreprise employant plus de dix salariés.

Or, il n'y a pas cumul des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et pour irrégularité de la procédure s'agissant d'un salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté et appartenant à une entreprise d'au moins onze salariés.

Cette demande sera donc rejetée, et le jugement sera confirmé.

Sur le défaut de mention de la convention collective :

Mme X sollicite la somme de 1 000 € à titre de dommages intérêts pour défaut de mention de la convention collective sur les contrats d'octobre et de décembre 2008.

Toutefois, la mention de la convention collective de la production audiovisuelle apparaît sur les fiches de paie d'octobre et décembre 2008 correspondant à ces contrats.

D'autre part, Mme X ne justifie d'aucun préjudice particulier de ce chef.

Il n'y a donc pas lieu de faire droit à cette demande.

Le jugement sera infirmé de ce chef.

Sur les dépens et l'article 700 du code de procédure civile :

La société TV Presse Productions, qui succombe, sera condamnée aux entiers dépens de la présente instance.

Il serait inéquitable de laisser à la charge de Mme X les frais qu'elle a dû supporter au cours de la présente procédure. Il y a lieu de condamner la société TV Presse Productions à lui verser la somme de 1 500 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

La Cour, statuant publiquement par arrêt contradictoire et mis à disposition au greffe,

Confirme le jugement, à l'exception de l'indemnité pour défaut de mention de la convention collective applicable, et du rejet de la demande de requalification des contrats en temps plein et des rappels de salaires y afférents ;

Statuant à nouveau et y ajoutant :

Requalifie les contrats à temps partiel en contrats à temps plein ;

Condamne la société TV Presse Productions à verser à Mme X les sommes suivantes:

— 63 910,80 € à titre de rappel de salaires à temps plein, outre la somme de 6 391,08 € au titre des congés payés y afférents ;

— 1 500 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

Déboute Mme X de ses demandes complémentaires ou supplémentaires ;

Condamne la société TV Presse Productions aux entiers dépens de l'instance d'appel.

**LE GREFFIER
LA PRÉSIDENTE**