

**REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

COUR D'APPEL DE PARIS
Pôle 6 – Chambre 4
ARRET DU 20 FEVRIER 2019

Numéro d'inscription au répertoire général : N° RG 17/07506

Décision déferée à la Cour : Jugement du 05 Décembre 2016 -Conseil de Prud'hommes –
Formation paritaire de PARIS – RG n° 16/03442

APPELANTE

Madame C X

née le [...] à [...]

Représentée par Me Michel GUIZARD, avocat au barreau de PARIS, toque : L0020

INTIMEE

La société SATISFACTION – THE TELEVISION AGENCY Prise en la personne de son
Président

N° SIRET : 523 988 095

Représentée par Me Stéphane HASBANIAN de la SCP BAYLE & HASBANIAN, avocat au
barreau de PARIS, toque : P0398

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 18 Décembre 2018, en audience publique, devant la Cour composée
de :

M. D E, Président

Mme Soleine HUNTER FALCK, Conseillère

Madame Marianne FEBVRE-MOCAER, Conseiller

qui en ont délibéré, un rapport a été présenté à l'audience par Monsieur D E dans les
conditions prévues par l'article 785 du code de procédure civile.

Greffier, lors des débats : Monsieur F G

ARRET :

— contradictoire

— 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 D E, Président et par Marine BRUNIE, Greffier, présent lors de la mise à disposition.

EXPOSE DU LITIGE

Alors qu'elle occupait le poste de « conseiller des programmes 3 » au sein à TF1 depuis le 4 janvier 2011, Mme C X, née le [...], a été engagée par la société Satisfaction – The Television Agency (la société Satisfaction, ci-après) en qualité de « directrice du développement et productrice artistique » par une lettre d'engagement en date du 15 mars 2013 « à compter de la date à laquelle (elle serait) libre de tout engagement actuel vis-à-vis de (son) employeur actuel et au plus tard le 1er juin 2011 ».

C'est dans ces circonstances qu'après avoir démissionné de son précédent emploi, Mme X a – le 1er juin 2013 – signé un contrat de travail à durée indéterminée avec la société Satisfaction, lequel prévoyait un salaire annuel brut de 97.500 € payables sur treize mois, devant être porté à 117.000 € au bout d'un an, ainsi qu'une période d'essai de quatre mois renouvelable une fois, pour la même durée, d'un commun accord entre les parties.

Compte tenu de l'activité de la société Satisfaction – The Television Agency (achat, vente, développement, production et exploitation de contenus audiovisuels sur tout support), la relation de travail était soumise à la convention collective de la production audiovisuelle. L'entreprise employait habituellement moins de onze salariés.

Mme X a été en congé sans solde du 26 juillet au 26 août 2013, ce qui a eu pour conséquence de décaler la fin de la période d'essai au 25 octobre 2013.

Par lettre du 17 octobre 2013, sur laquelle la salariée a apposé la mention « bon pour accord » et sa signature, la société Satisfaction a renouvelé la période d'essai de Mme X jusqu'au 25 février 2014.

Cependant, par une lettre du 15 janvier 2014, la société Satisfaction lui a notifié la rupture du contrat de travail à l'issue d'un délai de prévenance d'un mois dont elle était dispensée d'exécution.

Estimant avoir fait l'objet d'une rupture abusive de son contrat pendant la période d'essai, Mme X a saisi le conseil des prud'hommes de Paris le 5 mars 2014, pour solliciter de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi du fait de cette rupture ainsi qu'un rappel de treizième mois et des dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de santé et de sécurité pour non respect des temps de repos et durée maximales de travail.

La cour statue sur l'appel interjeté le 24 mai 2017 par la salariée à l'encontre du jugement rendu le 5 décembre 2016 (mais notifié par une lettre datée du 9 mai 2017) qui :

— a condamné la société Satisfaction à lui payer 937,50 € au titre du treizième mois, avec intérêts au

taux légal à compter de la date de réception par la partie défenderesse de la convocation devant le bureau de conciliation,

— a rappelé que cette condamnation était exécutoire par provision conformément à l'article R.1454-28 du code du travail,

— l'a déboutée du surplus de ses demandes,

— a débouté la société Satisfaction de ses demandes reconventionnelles,

— a condamné l'employeur à lui payer 700 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux dépens.

Vu les dernières conclusions transmises par le RPVA le 8 janvier 2018 par Mme X, qui demande à la cour de :

— confirmer le jugement en ce qu'il a débouté la société Satisfaction de l'ensemble de ses demandes et l'a condamnée au paiement de la somme de 937,50 € au titre du 13^e mois, de la somme de 700 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux entiers dépens ;

— infirmer le jugement en ce qu'il a débouté Madame X du surplus de ses demandes et, en conséquence :

— dire et juger que la rupture du contrat de travail au cours de la période d'essai est abusive et que la société Satisfaction a manqué à ses obligations en matière de durée du travail et de protection de la santé,

— condamner la société Satisfaction à lui payer les sommes suivantes :

— 48.750 € à titre de dommages-intérêts pour rupture abusive,

— 24.375 € à titre de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de santé et de sécurité par suite de la violation des temps minimum de repos et des durées maximales de travail,

— assortir ces condamnations des intérêts au taux légal à compter de la saisine du conseil le 4 mars 2014,

— débouter la société Satisfaction de l'ensemble de ses demandes,

— condamner la société Satisfaction au paiement de la somme de 3.000 € en application de l'article 700 du code de procédure civile et aux entiers dépens,

Vu l'ordonnance rendue le 20 novembre 2018 par le conseiller de la mise en état déclarant irrecevables les conclusions déposées le 31 octobre 2017 pour le compte de la société Satisfaction,

Vu l'ordonnance de clôture en date du 4 décembre 2018,

A l'issue des plaidoiries le 18 décembre 2018, la cour a proposé aux parties de procéder par voie de médiation et leur a demandé de lui faire connaître leur accord éventuel au plus tard le 10 janvier 2019. Elles les ont avisées qu'à défaut, l'affaire était mise en délibéré pour être rendue le 20 février 2019 par mise à disposition au greffe. Aucun accord en ce sens n'ayant été donné dans le délai imparti, la cour a rendu son délibéré.

Pour un plus ample exposé des faits, de la procédure, des moyens et des prétentions des parties, la cour se réfère aux conclusions écrites susvisées.

SUR CE :

Sur la rupture de la période d'essai :

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. Elle peut être renouvelée une fois si un accord de branche étendu le prévoit.

La rupture du contrat de travail pendant la période d'essai est abusive lorsque le salarié n'a pas été mis en mesure d'exercer effectivement son travail ou lorsque l'employeur a déjà pu évaluer les compétences du salarié dans son travail et que c'est en raison de ses compétences reconnues et de l'expérience acquise qu'elle a procédé à son embauche.

En l'espèce, il n'est pas discuté que la période d'essai a régulièrement fait l'objet d'un renouvellement, d'un commun accord, jusqu'au 25 février 2014.

Mme X soutient que la rupture de son contrat de travail est intervenue de manière abusive pour un motif étranger à ses compétences professionnelles. Elle affirme en effet avoir été engagée comme directrice du développement et productrice artistique sur des fonctions précédemment exercées par Mme Z qui envisageait de quitter l'entreprise pour suivre son époux qui venait d'être nommé en Côte d'Ivoire et qu'elle a été débauchée de TF1 par la société Satisfaction avec laquelle elle avait travaillé sur des projets communs et qui avait fait pression sur elle pour qu'elle rejoigne au plus vite la société, en l'obligeant à écourter son préavis auprès de son ex-employeur après sa démission. Elle ajoute qu'elle n'a pas été tenue informée, lors de sa prise de fonction le 1er juin 2013, de ce que la situation de Mme Z à laquelle elle devait succéder n'était pas clarifiée et que cette dernière n'avait toujours pas démissionné de ses fonctions.

Elle affirme par ailleurs ne pas avoir été en mesure d'exercer les fonctions inhérentes au poste pour lequel elle avait été recrutée car elles ont continué d'être exercées par Mme Z, laquelle avait été promue le 2 juillet 2013 au poste honorifique de « directrice générale adjointe – directrice des programmes » dans le nouvel organigramme de la société. Elle souligne avoir de fait été laissée dans une situation obscure, sans que ne soient précisées ses missions et les tâches qui lui étaient dévolues, ce dont elle s'était inquiétée notamment en octobre 2013, tandis qu'elle subissait le contrôle et la défiance de Mme Z qui ne se résolvait pas à quitter l'entreprise malgré son éloignement géographique. Elle affirme avoir été obligée de lui adresser des comptes rendus d'activité quotidien pour permettre à cette dernière de suivre les dossiers « en temps réel ». Elle précise que Mme Z lui imposait sa présence aux rendez-vous téléphoniques alors que ses propres fonctions et sa classification en tant que cadre lui auraient

permis de les mener seule. La salariée fait également valoir qu'elle avait été placée dans une situation inconfortable car elle dépendait de trois supérieurs hiérarchiques, à savoir : le fondateur de la société Satisfaction et animateur, A, la directrice des productions en la personne de Mme B et Mme Z qui persistait à assurer la direction du développement et la production artistique, ce qui la privait de toute latitude.

Elle affirme également avoir été cantonnée à des tâches subalternes, notamment d'effectuer des courses entre le site de montage à Boulogne-Billancourt et le siège situé dans le 8^e arrondissement de Paris. Et elle insiste sur le fait que, si elle a effectivement été remplacée à son poste de directrice du développement après son départ, il ressort de l'organigramme établi après le départ de Mme Z en mai 2015 que le poste de « directrice générale adjointe – directrice des programmes » a disparu, ce qui attestait du caractère artificiel, du moins surabondant, du poste qu'elle avait occupé en apparence à compter du 2 juillet 2013.

Elle déclare enfin que, faute d'avoir été mise en mesure d'exercer pleinement ses fonctions, l'employeur n'avait pas pu apprécier pendant la période d'essai sa valeur et ses qualités professionnelles, lesquelles avaient été pourtant grandement appréciées chez TF1 comme en témoigne une ancienne collaboratrice de cette entreprise, que sa collaboration passée avec Mme Z et la société Satisfaction sur des dossiers communs avait d'ailleurs justifié son embauche et qu'elle avait reçu de nombreux sms élogieux de la part d'A lequel reconnaissait la qualité de son travail et des efforts qu'elle avait produits. A l'inverse, il ne lui avait jamais été fait aucune observation négative sur la qualité de son travail.

Pour débouter la salariée de ses demandes liées à un abus de droit dans la rupture de son contrat en cours de période d'essai, le conseil des prud'hommes de Paris avait retenu :

— que, si Mmes X et Z avaient par le passé été amenées à travailler ensemble sur des projets communs à leurs employeurs respectifs, le poste proposé à la première au sein de la société Satisfaction était différent de celui qu'elle occupait chez son précédent employeur puisqu'il devait s'exercer dans une entreprise de petite taille et incluait des responsabilités plus vastes, ce qui avait justifié une rémunération plus importante (augmentation de 25 % par rapport au précédent emploi) et l'embauche avec une période d'essai renouvelée d'un commun accord,

— que l'embauche de Mme X n'impliquait nullement le départ de Mme Z et s'inscrivait dans une perspective de développement de l'activité de la société et de renforcement de ses équipes, comme le montrait le communiqué de presse annonçant la nouvelle organisation,

— que le poste proposé n'était pas fictif, ayant été maintenu après le départ de Mme X par le recrutement d'un remplaçant, tandis que Mme Z était toujours salarié de l'entreprise,

— que les fonctions de la salariée devaient s'exercer sous la supervision de Mme Z (à distance et depuis l'étranger) et Mme B, directrices générales adjointes et respectivement en charge des programmes et des productions,

— que, dans une petite structure à faible effectif, il est fréquent que certaines tâches moins valorisantes soient également effectuées par des cadres supérieurs de manière ponctuelle,

— que l'idée d'émettre des comptes rendus provenait de Mme X et qu'ils s'étaient en définitive avérés peu nombreux,

— que plusieurs échanges de mails (août 2013 et janvier 2014) et la recherche de validation systématique de la hiérarchie montraient la difficulté de Mme X à assumer ses fonctions en toute autonomie, ce qui était indispensable puisque Mme Z passait à temps partiel à compter d'août 2013 et travaillait à distance depuis l'étranger,

— que les SMS de félicitations sur la qualité du travail effectué par le président de la société Satisfaction n'étaient pas personnellement adressés à Mme X mais à l'ensemble de l'équipe et n'étaient pas en contradiction avec la décision prise.

Or, la cour constate que pour démontrer l'abus de rupture de la période d'essai, Mme X reprend, en cause d'appel, les moyens qu'elle avait soutenus en première instance, sans apporter d'élément nouveau.

Par ailleurs, alors que la charge de la preuve de cet abus lui incombe, elle procède par voie d'allégations non prouvées par les pièces qu'elle verse aux débats.

En outre, son argumentation n'est pas exempte de contradictions, notamment lorsqu'elle souligne que les messages reçus de la direction générale de la société Satisfaction démontraient que son travail était apprécié et reconnu tout en faisant valoir que les fonctions qui lui avaient été attribuées n'avaient pas permis à l'employeur d'apprécier sa valeur et ses qualités professionnelles.

La cour observe également qu'elle n'est pas fondée à soutenir que la société Satisfaction avait pris soin de dissimuler ses véritables intentions lors du renouvellement de la période d'essai faute de lui avoir fait part de ses motifs d'insatisfaction alors que, par essence, le renouvellement d'une période d'essai est destiné à prolonger une période au cours de laquelle l'employeur (notamment) évalue les compétences du salarié dans son travail, ce qu'elle avait expressément accepté. Quant à son argumentation sur la modification (falsification) du registre du personnel concernant les fonctions attribuées à Mme Z, elle n'a été étayée par aucun élément de preuve. De même, la discussion qu'elle tente d'instaurer sur la taille de la société Satisfaction au regard de son appartenance à un groupe de sociétés ou du fait qu'elle faisait travailler des intermittents n'est pas de nature à influencer sur la solution du litige. Au contraire, elle confirme que ses fonctions de « directrice du développement et productrice artistique » n'étaient pas une « coquille vide » mais correspondaient à des besoins réels de l'entreprise.

C'est en définitive par une exacte appréciation des faits et de justes motifs que la cour adopte, que le conseil de prud'hommes a rejeté les prétentions de Mme X quant à une rupture abusive de son contrat en cours de période d'essai.

Par suite, le jugement entrepris sera confirmé.

Sur la violation de l'obligation de santé et de sécurité :

Mme X soutient que la société Satisfaction a manqué à l'obligation de santé et de sécurité par suite de la violation des temps minimum de repos et des durées maximales de travail. Elle estime que la preuve du respect de cette obligation pèse sur l'employeur, auquel il incombe de fournir les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par les salariés lorsque le litige vient à porter sur le nombre d'heures de repos et donc sur le nombre d'heures travaillées. Et elle souligne que la société Satisfaction ne fournit aucun élément permettant de décompter quel avait été son temps de travail alors que les dispositions de la convention

collective nationale de la production audiovisuelle stipule que la durée maximale de travail est de 12 heures par jour et de 48 heures par semaine tandis qu'il lui était arrivé de travailler jusqu'à 75 heures par semaine, à raison parfois de 20 heures par jour. La salariée souligne également que, lorsque la durée du travail est organisée en convention de forfait en jours sur l'année, l'employeur est tenu de veiller à ce que l'amplitude du temps de travail respecte les durées minimales de repos et les durées maximales de travail quotidiennes et hebdomadaires.

La cour rappelle qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur doit certes fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié, mais il appartient toutefois au salarié demandeur de fournir préalablement au juge les éléments de nature à étayer ses prétentions. Le salarié demandeur doit donc préalablement produire des éléments suffisamment précis pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié.

Par ailleurs, l'employeur a l'obligation d'assurer le respect des prescriptions énoncées par la directive européenne du 4 novembre 2003 en matière de temps minimal de repos, qui constituent des règles d'une importance particulière dont doit bénéficier chaque salarié en tant que prescription minimale nécessaire pour assurer la protection de sa sécurité et de sa santé. Ces dispositions sont reprises notamment aux articles L.3121-33 et suivants du code du travail (sur les temps de pause, et la limitation de la durée quotidienne de travail effectif à dix heures) et L.3131-1 relatif à l'amplitude quotidienne de travail (qui ne peut dépasser 13 heures), eu égard à la nécessité d'accorder au salarié un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures.

Si la charge de la preuve de l'existence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat pèse en principe sur le salarié qui l'allègue, celle du respect des seuils et plafonds prévus en matière de temps de repos incombe exclusivement à l'employeur.

En l'espèce, le conseil des prud'hommes de Paris a considéré qu'il résultait des pièces et éléments versés au débat par les parties que la société n'avait pas violé les dispositions relatives aux durées minimales de repos et aux durées maximales de travail et avait respecté son obligation de sécurité pour protéger la santé physique et mentale de Mme X. Pour ce faire, les premiers juges ont constaté que, même si les pièces versées par la salariée montraient ponctuellement des horaires tardifs ou très matinaux, elles étaient peu nombreuses et insuffisamment précises quant à l'amplitude sur une journée ou une semaine, pour permettre de déterminer la violation des dites dispositions. Le jugement relève également que Mme X, cadre en forfait annuel jours, disposait d'une autonomie contractuelle pour organiser son emploi du temps et récupérer le cas échéant, et qu'elle n'avait jamais fait état d'une surcharge de travail auprès de son employeur.

Force est de constater que la société Satisfaction, dont les conclusions ont été déclarées irrecevables, ne fournit à la cour aucun élément permettant de s'assurer du respect des seuils et plafonds prévus en matière de temps de repos. Par ailleurs, il ne ressort pas du jugement qu'elle avait fourni de tels éléments en premières instance.

S'agissant du préjudice subi, Mme X affirme que les cadences de travail ayant précédé la rupture de son contrat n'ont pas été sans incidence sur sa santé. Or les deux certificats qu'elle verse aux débats ne permettent pas de lier les troubles constatés aux cadences imposées par l'employeur : le premier évoque un syndrome anxiodépressif réactionnel diagnostiqué le 17

février 2014, soit juste après la rupture, et le second est établi par un psychologue – psychothérapeute qui mentionne que la salariée a commencé, au mois d’octobre 2013, à évoquer des tensions sur son lieu de travail générant des angoisses, des troubles du sommeil, voire des humeurs dépressives. Il n’était donc nullement question d’amplitudes de travail excessives et de manque de repos.

Par ailleurs, la cour constate qu’elle affirme, dans le corps de ses conclusions, être fondée à réclamer le paiement d’une somme de 8.125 € correspondant à un mois de salaire pour le manquement de la société Satisfaction à son obligation de santé et de sécurité par suite de la violation des temps de repos et des durées maximales de travail, tandis qu’elle réclame 24.375 € à ce titre dans le dispositif de ses écritures.

En revanche, il ressort des pièces versées aux débats par la salariée qu’elle était occupée par son activité professionnelle à des horaires très tardifs ou très matinaux, voire les week-end. Cette situation justifie la condamnation de la société Satisfaction – qui a été dans l’incapacité de justifier du respect des seuils et plafonds prévus en matière de temps de repos pendant la durée de la période d’essai – à verser à Mme X une somme de 3.000 € à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice causé par le manquement de l’employeur à son obligation de santé et de sécurité.

Le jugement sera donc infirmé et la demande de la salariée partiellement accueillie de ce chef.

Sur les autres demandes :

La créance, de nature indemnitaire, produira des intérêts au taux légal à compter du présent arrêt.

Il serait inéquitable que Mme X supporte l’intégralité des frais non compris dans les dépens.

PAR CES MOTIFS

La cour, statuant publiquement contradictoirement :

Déclare l’appel recevable ;

Confirme le jugement rendu le 5 décembre 2016 par le conseil des prud’hommes de Paris sauf sur le manquement de l’employeur à son obligation de santé et de sécurité ;

L’infirmé de ce chef,

Statuant à nouveau et y ajoutant,

Condamne la société Satisfaction – The Television Agency à payer à Mme X la somme – nette de tous prélèvements sociaux – de 3.000 € (trois mille euros) à titre de dommages et intérêts pour manquement à l’obligation de santé et de sécurité au regard des temps minimum de repos et des durées maximales de travail ;

Dit que cette créance portera intérêts au taux légal à compter du présent arrêt ;

Condamne la société Satisfaction – The Television Agency aux entiers dépens de première instance et d'appel, et à payer à Mme X la somme de 2.000 €(deux mille euros) en vertu de l'article 700 du code de procédure civile au titre des frais irrépétibles exposés en cause d'appel.

LE GREFFIER
LE PRESIDENT