

**REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

**COUR D'APPEL DE VERSAILLES
21e chambre
ARRET DU 11 AVRIL 2019**

N° RG 16/04658

AFFAIRE :

B X

C/

SAS TF1 PRODUCTION

Décision déferée à la cour : Jugement rendu le 02 Juin 2016 par le Conseil de Prud'hommes
Formation paritaire de BOULOGNE

N° Section : E

N° RG : 15/00211

LE ONZE AVRIL DEUX MILLE DIX NEUF,

La cour d'appel de Versailles, a rendu l'arrêt suivant dans l'affaire entre :

Madame B X

[...]

[...]

née le [...]

à [...]

Représentant : Me Arnaud STAMM, Plaidant, avocat au barreau de PARIS, vestiaire : D1545

APPELANTE

SAS TF1 PRODUCTION Prise en la personne de son représentant légal domicilié en cette
qualité audit siège

N° SIRET : 352 61 4 6 63

[...]

[...]

Représentant : Me Philippe ROZEC de l'AARPI DE PARDIEU BROCAS MAFFEI,
Plaidant, avocat au barreau de PARIS,

vestiaire : R045

Représentant : Me Stéphanie ARENA, Postulant, avocat au barreau de VERSAILLES,
vestiaire : 637 – N° du dossier 2016-090

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 19 Février 2019 les avocats des parties ne s'y étant pas opposés, devant Madame Bérénice HUMBOURG, Conseiller chargé du rapport.

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

Monsieur Philippe FLORES, Président,

Madame Bérénice HUMBOURG, Conseiller,

Madame Florence MICHON, Conseiller,

Greffier, lors des débats : Madame Christine LECLERC,

Mme B X a été engagée à compter du 1er juillet 2013 jusqu'au 31 juillet 2014 en qualité de directeur de production, statut cadre, par la société TF1 Production, selon contrats de travail à durée déterminée d'usage discontinus.

La société TF1 Production, qui exerce une activité de production de contenus audiovisuels, emploie plus de dix salariés et relève de la convention collective de la production audiovisuelle.

Mme X affirme avoir travaillé, sans contrat, durant les périodes suivantes : du 19 au 27 avril 2014, du 29 avril au 4 mai 2014 et du 20 août au 10 octobre 2014.

Par requête du 11 février 2015, Mme X a saisi le conseil de prud'hommes de Boulogne Billancourt afin de solliciter la requalification de ses contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée et le versement de sommes diverses, notamment au titre de la requalification et de la rupture du contrat et au titre d'un rappel de salaires.

Par jugement rendu le 2 juin 2016, notifié le 10 octobre 2016, le conseil (section encadrement) a :

— dit et jugé que le recours aux contrats à durée déterminée d'usage à l'attention de Mme X est justifié,

— dit et jugé que Mme X n'a pas fourni un travail en l'absence de contrat de travail,

en conséquence :

— débouté Mme X de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions,

— débouté la société TF1 Production de ses demandes reconventionnelles,

— laissé les dépens de la présente instance à la charge de chacune des parties.

Le 20 octobre 2016, Mme X a relevé appel total de cette décision par voie électronique.

Par ordonnance rendue le 28 novembre 2016, un calendrier de procédure a été établi en application des dispositions de l'article 905 du code de procédure civile, dans sa rédaction alors applicable. Par ordonnance rendue le 8 février 2018, le président de la chambre a ordonné la clôture de l'instruction et a fixé la date des plaidoiries au 19 février 2019.

Par dernières conclusions écrites du 22 juin 2017, auxquelles il est renvoyé pour plus ample exposé de ses moyens et prétentions conformément à l'article 455 du code de procédure civile, Mme X demande à la cour de :

— constater que le conseil n'a pas analysé en droit le caractère permanent de ses fonctions, l'exécution d'un travail sans contrat sur plusieurs périodes, et la rupture brutale de la relation contractuelle imputable à l'employeur qui doit avoir l'effet d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse,

— constater que la société TF1 Production l'a employée pour une activité permanente et sans contrat ni rémunération pour certaines périodes,

— dire que les multiples contrats à durée déterminée 'd'intermittent' et l'absence de contrat de travail sur trois périodes distinctes, sont requalifiés en contrat à durée indéterminée,

— constater la rupture brutale du contrat de travail,

— condamner l'employeur à lui payer les sommes suivantes :

6 147,16 euros à titre d'indemnité de requalification,

12 294,32 euros à titre de préavis,

1 229,43 euros à titre d'indemnité compensatrice de congés payés sur préavis,

15 367,90 euros à titre de rappels de salaire,

1 229,43 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement,

36 882,96 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

avec les intérêts légaux à compter de la saisine du conseil pour les dommages et intérêts pour rupture du contrat de travail,

2 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile, outre les dépens,

— ordonner l'exécution provisoire par application de l'article 515 du code de procédure civile.

Par dernières conclusions écrites du 6 février 2018, auxquelles il est renvoyé pour plus ample exposé de ses moyens et prétentions conformément à l'article 455 du code de procédure civile, la société TF1 Production demande à la cour de :

— dire et juger que le recours aux contrats à durée déterminée d'usage est justifié,

— dire et juger que Mme X n'était pas à sa disposition permanente,

— confirmer le jugement du 2 juin 2016 en ce qu'il a débouté Mme X de l'intégralité de ses demandes,

— débouter Mme X de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions,

— la recevoir en sa demande reconventionnelle et condamner Mme X à lui verser la somme de 2 000 euros sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,

— condamner Mme X aux entiers dépens.

MOTIFS

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

Mme X soutient en substance qu'elle a occupé de manière successive le même poste sur plusieurs programmes produits par TF1 Production et que cette pluri-affectation démontre le caractère permanent du poste qu'elle occupait, qu'en outre, TF1 Production emploie ses autres directeurs de production en contrat à durée indéterminée, lesquels supervisent plusieurs émissions, qu'il n'y a aucun aléa objectif puisqu'elle travaillait sur des programmes commandés et diffusés sur des chaînes du groupe TF1.

L'employeur conclut au bien fondé des contrats à durée déterminée d'usage régulièrement conclus avec la salariée. Il expose que son activité est dépendante à la fois de la programmation des chaînes de télévision et de la décision de ces dernières de lui confier ou non la réalisation d'un programme, qu'une première série de contrats a été conclue avec Mme X pour la production de l'émission « Get Dressed » (diffusée sous le titre « Le Meilleur Relookeur »), qu'elle est ensuite intervenue sur la production de l'émission « l'Addition s'il vous plaît », en dernier lieu, par contrat à durée déterminée d'usage le 14 juillet 2014 prenant fin le 31 juillet 2014, que l'activité d'une société de production est nécessairement dépendante des commandes de programme et que les personnels non permanents apportent un savoir-faire et des compétences spécifiques pour des programmes particuliers, non gérés par ses équipes permanentes.

Aux termes de l'article L. 1242-1 du code du travail, un contrat de travail à durée déterminée, quelque soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

En application de l'article L.1242-2 du code du travail, sous réserve des dispositions de 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 cas suivants : (...) 3° Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant 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 (...).

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 numéro 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 ces contrats est justifié par des raisons objectives qui s'entendent de l'existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi concerné. Ainsi, la détermination par accord collectif de la liste précise des emplois pour lesquels il peut être recouru au contrat de travail à durée déterminée d'usage ne dispense pas le juge, en cas de litige, de vérifier concrètement l'existence de ces raisons objectives.

Mme X occupait le poste de directeur de production, lequel assume les responsabilités de la préparation, de la gestion budgétaire et du bon déroulement d'une production, de la phase de pré-production jusqu'à la fin des prises de vues et généralement jusqu'à la livraison du film.

La société TF1 Production qui assure la production de programmes, relève du secteur d'activité de l'audiovisuel et en conséquence des dispositions et des secteurs visés par les articles L.1242-2 et D.1242-1 ci-dessus cités. En outre, la convention collective prévoit en son titre V le recours aux contrats à durée déterminée d'usage pour les emplois des catégories B et C dont fait partie celui de directeur de production.

Il ressort des pièces produites et notamment des 'contrat salarié intermittent' que Mme X a été employée par TF1 Production en qualité de directeur de production, dans le cadre de vingt-six contrats de travail à durée déterminée d'usage de quelques jours entre le 1er juillet 2013 et le 31 juillet 2014 pour une collaboration liée à deux émissions différentes, à savoir successivement 'Get Dressed' saisons 1 et 2 puis 'l'addition s'il vous plaît' saisons 1 et 2.

Si l'activité de production d'émissions de télévision ressort à l'évidence de l'activité de la société TF1 Production qui emploie de façon permanente des directeurs de production par contrat à durée indéterminée, il n'en demeure pas moins qu'un programme télévisuel, soumis aux aléas d'accords à durée limitée passés avec des chaînes de télévision et dont la pérennité n'est nullement garantie lors de son lancement, revêt un caractère précaire, et en l'espèce il apparaît d'ailleurs que la première émission à laquelle la salariée a participé n'a pas été

poursuivie après la saison 2 et a été déprogrammée en juin 2014. En outre, l'emploi de directeur de production ne présente pas seulement un aspect technique mais également artistique et le succès d'un programme est notamment lié au renouvellement des idées et du savoir-faire de l'équipe de production. Ainsi, les missions de Mme X qui était affectée à la production d'émissions clairement déterminées avaient un caractère temporaire puisqu'elles étaient liées aux choix artistiques de la production et pouvaient, de ce fait disparaître en cas de modification de ces choix comme en cas d'arrêt de l'émission elle-même. Enfin il est établi que les deux saisons suivantes du programme « L'addition s'il vous plaît » ont été confiées à un autre directeur de producteur, également par contrat à durée déterminée d'usage et que le programme est à ce jour également arrêté.

Ainsi, il est établi que le recours aux contrats à durée déterminée d'usage est justifié de façon objective et que l'emploi objet du litige ne relevait pas de l'activité durable et permanente de l'entreprise.

Sur les périodes travaillées sans signature d'un contrat

En application de l'article L.1243-11 du code du travail, lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit après l'échéance du terme du contrat à durée déterminée, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée. Le salarié conserve l'ancienneté qu'il avait acquise au terme du contrat de travail à durée déterminée.

Mme X soutient qu'elle a travaillé sur l'émission quotidienne 'l'addition s'il vous plaît', sans discontinuer pour produire l'ensemble des épisodes composant la saison 1 et 2 et que TF1 Production l'a faite ainsi travailler durant plusieurs jours aux cours des mois d'avril et mai 2014 sans contrat de travail.

La société conteste tout travail hors contrat et fait valoir que les messages produits par la salariée ne correspondent en aucun cas à des sollicitations de TF1 Production et qu'il s'agit de mails adressés par Mme X, sans demande de la société, à ses clients qui ne pouvaient avoir connaissance de sa situation contractuelle au moment de l'envoi desdits mails et que leur contenu ne s'apparente nullement à une prestation de travail mais révèle uniquement un retard manifeste de la salariée dans la gestion de ses missions.

Sur le mois d'avril 2014, Mme X a signé un contrat pour la période du 1er avril au 11 avril puis un second pour la période du 14 au 18 avril et enfin un dernier contrat pour la journée du 28 avril 2014 en qualité de directrice de production sur l'émission 'l'addition s'il vous plaît' saison 1 et 2. Or, Mme X produit aux débats divers mails échangés avec des salariés de TF1 Production ou des tiers entre le 22 et le 28 avril qui démontrent qu'elle a poursuivi ses fonctions, les messages portant notamment sur le recrutement d'équipes de production, la gestion des calendriers de tournage, les primes des collaborateurs de l'équipe.

Si la plupart de ces messages proviennent de Mme X, il ne peut être utilement soutenu par la société que celle-ci a poursuivi son travail sans que sa direction en soit informée puisque notamment le 22 avril 2014, Mme Y, adjointe au directeur des variétés et divertissements lui demandait de 'faire un planning à jour' et de 'ne pas oublier de le donner à Z' et que plusieurs messages étaient en copie de M. A, directeur général adjoint en charge des productions de TF1 Production comme celui du 24 avril dans lequel elle demandait un devis sur divers éléments pour l'émission 'Get Dressed' ou lui étaient directement adressés, comme celui du 24 avril dans les termes suivants : 'hello Fred, pour répondre à ta question concernant le

nombre de stagiaires sur ASVP, trop important aux yeux des RH...'. Par ailleurs, ces messages portant notamment sur des tournages à venir ou sur le suivi de productions et notamment le paiement de factures, ne révèlent aucun retard de la salariée.

Il en ressort que le contrat à durée déterminée du 14 au 18 avril 2014 s'est poursuivi au-delà de son terme et qu'il est ainsi devenu un contrat à durée indéterminée.

Sur la rupture du contrat

Mme X soutient avoir travaillé pour le compte de la société TF1 Production jusqu'au 10 octobre 2014, date à laquelle M. A lui a annoncé qu'elle ne serait pas intégrée au sein du Pôle Production et que cette décision de ne plus faire appel à elle s'analyse en une rupture du contrat de travail sans cause réelle et sérieuse.

Elle produit un certain nombre de mails jusqu'au 6 octobre 2014 qui attestent à nouveau du travail accompli au bénéfice de la société après la fin du dernier contrat à durée déterminée le 31 juillet 2014 et portant notamment sur le contrat de candidats et les sinistres lors de tournage. Ainsi, par mail du 21 août 2014, il lui était demandé des instructions sur le paiement de l'intervention de deux personnes à une émission, par mails du 22 août et du 6 octobre 2014, elle répondait à des demandes quant à la réparation d'objets détériorés sur un tournage, par mail du 9 septembre 2014, il lui était demandé d'intervenir sur une question de clôture de régie.

Enfin, il n'est pas contestable que l'arrêt de la relation contractuelle entre les parties est à l'initiative de la société qui ne l'a plus intégrée sur la production d'un de ses programmes. Cette rupture du contrat au 6 octobre 2014 doit donc s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse en l'absence de lettre de licenciement motivée.

Le jugement sera infirmé de ce chef.

Sur les demandes pécuniaires

Mme X sollicite un rappel de salaire pour les semaines durant lesquelles elle a travaillé sans contrat de travail ni fiches de paie, sur les périodes d'avril, août, septembre et jusqu'au 10 octobre 2014, ainsi que des indemnités de rupture.

Le contrat de travail à durée déterminée du 14 avril 2014 étant requalifié en contrat à durée indéterminée, en l'absence de mention relative à un temps partiel et d'éléments produits par l'employeur sur le temps de travail de la salariée, Mme X peut prétendre à un rappel de salaire calculé sur un temps plein entre le 14 avril 2014 et le 6 octobre 2014, date de la rupture du contrat. Compte tenu du salaire de base mensuel pour un temps plein de 6 147,16 euros brut pour l'emploi qu'elle occupait et des salaires qui lui ont été versés sur cette période, tel qu'il ressort des contrats et des fiches de paie délivrées en avril, mai, juin et juillet 2014, il sera fait droit à la demande en paiement de la somme de 15 367,90 euros à titre de rappel de salaire.

Par ailleurs, l'ancienneté acquise au titre du contrat à durée indéterminée étant inférieure à un an, la demande d'indemnité de licenciement sera rejetée et l'indemnité compensatrice de préavis fixée à la somme de 3 073,58 euros, outre les congés payés afférents, en application de l'article V.1.2.1. de la convention collective nationale de la production audiovisuelle, qui prévoit qu' 'en cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative de

l'employeur ou du salarié, la durée de préavis réciproque, sauf pour faute grave ou lourde, est fixée comme suit : a) Si le salarié justifie chez le même employeur d'une ancienneté inférieure à 6 mois, la durée de préavis est égale à 1 jour par semaine calendaire, dans la limite de 15 jours'.

Enfin, conformément à l'article L. 1235-5 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 applicable à l'espèce, la salariée peut réclamer le paiement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse en fonction du préjudice subi. Eu égard à son ancienneté dans l'entreprise, à son âge, à sa situation personnelle telle qu'elle ressort de l'attestation de paiement de Pôle emploi du 4 septembre 2015, l'indemnité doit être fixée à 6 000 euros brut, aucun élément n'étant produit sur les menaces alléguées par la salariée pour la dissuader de diligenter une action prud'homale.

Sur les autres demandes

Conformément aux articles 1231-6 et 1231-7 du code civil, les créances de nature salariale porteront intérêt à compter de la convocation de l'employeur devant le conseil de prud'hommes, soit le 18 février 2015 et les créances indemnitaires à compter de la décision qui les ordonne.

Partie condamnée, la société devra supporter les dépens de première instance et d'appel, sera déboutée de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile et condamnée à payer à ce titre à la salariée la somme de 2 000 euros.

PAR CES MOTIFS

La COUR, statuant publiquement, par arrêt contradictoire,

INFIRME le jugement déféré, sauf en ce qu'il a rejeté les demandes de requalification des contrats à durée déterminée d'usage et d'indemnité de requalification,

Statuant à nouveau et y ajoutant,

CONDAMNE la société TF1 production à verser à Mme X les sommes suivantes :

15 367,90 euros brut à titre de rappel de salaire,

3 073,58 euros brut à titre d'indemnité compensatrice de préavis,

307,35 euros brut à titre d'indemnité compensatrice de congés payés sur préavis,

6 000 euros brut à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

2 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

DIT que les créances de nature salariale porteront intérêt à compter du 18 février 2015 et les créances indemnitaires à compter du présent arrêt,

CONDAMNE la société TF1 Production aux dépens de première instance et d'appel.

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 Monsieur Philippe FLORES, Président et par Madame LECLERC, Greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Le greffier
Le président