

Texte intégral

Autre

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL DE PARIS

Pôle 6 - Chambre 8

ARRET DU 15 MAI 2025

(n° , 15 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : N° RG 23/05929 - N° Portalis 35L7-V-B7H-CIGFC

Décision déferée à la cour : jugement du 30 juin 2023 -conseil de prud'hommes - formation paritaire de

PARIS - RG n° F 22/01117

APPELANT :

Monsieur [Y] [C]

[Adresse 2]

[Localité 3]

Représenté par Me Rémi CHEROUX, avocat au barreau de PARIS

INTIMEE :

S.A.S. GIRAF PROD

[Adresse 1]

[Localité 4]

Représentée par Me Benjamin LOUZIER de la SELARL REDLINK, avocat au barreau de PARIS,  
toque : J044

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 06 Mars 2025, en audience publique, devant la Cour composée de :

Madame Nathalie FRENOY, présidente de chambre

Madame Isabelle MONTAGNE, présidente de chambre,

Madame Sandrine MOISAN, conseillère

qui en ont délibéré, un rapport a été présenté à l'audience par Madame Nathalie FRENOY, présidente,  
dans les conditions prévues par l'article 804 du code de procédure civile.

Greffier, lors des débats : Madame Eva DA SILVA GOMETZ

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 Nathalie FRENOY, présidente, et par Eva DA SILVA GOMETZ, greffière placée, à laquelle  
la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

## EXPOSE DU LITIGE

M. [Y] [C], réalisateur, producteur et scénariste, et la société Giraf Prod, spécialisée dans la production de documentaires destinés à la télévision, ont conclu le 2 juin 2020 un 'contrat de réalisateur auteur et salarié' pour travailler à la préparation et à la réalisation du projet '[V], la malédiction du pullover rouge', film devant être diffusé sur la chaîne de télévision Canal+, contrat comprenant d'une part un contrat de travail à durée déterminée d'usage à effet du 20 mai 2020 au 12 février 2021 - date indicative- et d'autre part un contrat de réalisateur-auteur conformément aux dispositions du code de la propriété intellectuelle définissant les règles du droit d'auteur applicables.

Par lettre 28 septembre 2020, M. [C] a mis en demeure la société Giraf Prod de cesser tout harcèlement moral à son encontre.

Par courrier du 29 septembre 2020, il a été convoqué à un entretien préalable.

Par lettre du 3 novembre 2020, la société a dit renoncer à son licenciement.

Sollicitant notamment la reconnaissance d'un contrat de travail pour la période comprise entre octobre 2019 et la date d'effet du contrat à durée déterminée d'usage, M. [C] a saisi le 14 février 2022 le conseil de prud'hommes de Paris qui, par jugement du 30 juin 2023, a :

- déclaré être compétent pour connaître de la période contractuelle d'octobre 2019 à mai 2020,
- débouté M. [C] de l'ensemble de ses demandes,
- débouté la société Giraf Prod de sa demande reconventionnelle,
- condamné M. [C] au paiement des entiers dépens.

M. [C] a interjeté appel de ce jugement, par déclaration du 12 septembre 2023.

Dans ses dernières conclusions communiquées par voie électronique le 30 juillet 2024, M.[C] demande à la cour de :

- infirmer le jugement du 30 juin 2023 du conseil de prud'hommes de Paris en ce qu'il l'a débouté de l'ensemble de ses demandes et l'a condamné aux dépens,
- confirmer le jugement du 30 juin 2023 ce qu'il a débouté la société Giraf Prod de sa demande reconventionnelle,  
statuant à nouveau
- dire et juger que M. [C] a été embauché par la société Giraf Prod aux termes d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein,
- dire et juger que ce contrat de travail à durée indéterminée à temps plein a pris effet en octobre 2019,
- condamner la société Giraf Prod à verser à M. [C] à titre de rappel de salaires la somme de 42 240 euros bruts correspondant à la période travaillée mais non rémunérée entre octobre 2019 au 20 mai 2020,
- condamner la société Giraf Prod à verser à M. [C] à titre de rappel de salaires la somme de 16 567,50 euros bruts correspondant à l'accomplissement de la mission de cadreur non rémunérée pendant le tournage,
- condamner la société Giraf Prod à émettre les bulletins de salaire correspondant aux rappels de salaires et à verser les cotisations sociales afférentes permettant à M. [C] de percevoir ses indemnités de congés payés auprès de la caisse des congés spectacles,
- condamner la société Giraf Prod à verser à M. [C] la somme de 31 680 euros à titre d'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé,
- dire et juger que le contrat de travail de M. [C] a pris fin par l'effet d'un licenciement,
- dire et juger que le licenciement de M. [C] par la société Giraf Prod est dépourvu de cause réelle et sérieuse,
- condamner la société Giraf Prod à verser à M. [C] la somme de 15 840 euros bruts au titre de l'indemnité de préavis correspondant à trois mois de salaire,

- condamner la société Giraf Prod à verser à M. [C] la somme de 1 056 euros bruts au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement correspondant à 0,2 mois de salaire,
- condamner la société Giraf Prod à verser à M. [C] la somme de 10 560 euros bruts au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse correspondant à 2 mois de salaire,
- condamner la société Giraf Prod à verser à M. [C] la somme de 50 000 euros de dommages-intérêts au titre du harcèlement moral subi,
- condamner la société Giraf Prod à verser à M. [C] la somme de 10 000 euros de dommages-intérêts au titre du manquement à son obligation de sécurité,
- condamner la société Giraf Prod à verser à M. [C] la somme de 50 000 euros de dommages-intérêts au titre du préjudice subi en lien avec le dénigrement dont il a été victime auprès de Canal +,
- juger que la clause d'exclusivité stipulée au contrat de travail est nulle,
- condamner la société Giraf Prod à verser à M. [C] la somme de 50 000 euros de dommages-intérêts au titre du préjudice résultant de l'application de la clause d'exclusivité illicite,
- ordonner la capitalisation des intérêts sur le fondement de l'article 1154 du Code civil,
- condamner la société Giraf Prod à payer à M. [C] la somme de 8 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- condamner la société Giraf Prod aux entiers dépens.

Dans ses dernières conclusions communiquées par voie électronique le 6 mars 2024, la société Giraf Prod demande à la cour de :

à titre principal

- confirmer le jugement du 30 juin 2023 en ce qu'il a condamné M. [C] au paiement des entiers dépens,
  - confirmer le jugement du 30 juin 2023 en ce qu'il a débouté M. [C] de l'ensemble de ses demandes,
- en conséquence

- débouter M. [C] de l'intégralité de ses demandes,

à titre subsidiaire, dans l'hypothèse où la cour retiendrait l'existence d'un contrat de travail à compter d'octobre 2019,

- juger que l'action de M. [C] visant à obtenir la requalification en CDI du CDD ayant pris effet en octobre 2019 est prescrite,

en conséquence

- débouter M. [C] de sa demande de rappel de salaire à hauteur de 42 240 euros pour la période d'octobre 2019 à mai 2020,

- débouter M. [C] de sa demande de condamnation à hauteur de 31 680 euros au titre du travail dissimulé,

- débouter M. [C] de sa demande de condamnation à hauteur de 15 840 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,

- débouter M. [C] de sa demande de condamnation à hauteur de 10 560 euros au titre de l'indemnité de licenciement,

- débouter M. [C] de sa demande de condamnation à hauteur de 10 560 euros au titre de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse,

à titre reconventionnel

- infirmer le jugement du 30 juin 2023 en ce qu'il a débouté la société Giraf Prod de sa demande de condamnation de M. [C] au paiement de la somme de 40 000 euros au titre de la violation des dispositions prévues par les articles L.1222-1 du code du travail et 1240 du Code civil,

et, statuant à nouveau

- juger que M. [C] n'a pas respecté son obligation d'exécuter de bonne foi son contrat de travail,

en conséquence

- condamner M. [C] au paiement de la somme de 40 000 euros au titre de la violation des dispositions prévues par les articles L.1222-1 du code du travail et 1240 du Code civil,

et en tout état de cause

- débouter M. [C] de l'intégralité de ses demandes,

- condamner M. [C] à 5 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

- condamner M. [C] aux entiers dépens.

L'ordonnance de clôture est intervenue le 28 janvier 2025 et l'audience de plaidoiries a eu lieu le 6 mars 2025.

En application de l'article 455 du code de procédure civile, il convient de se reporter aux énonciations de la décision déferée pour plus ample exposé des faits et de la procédure antérieure, ainsi qu'aux conclusions susvisées pour l'exposé des moyens des parties devant la cour.

#### MOTIFS DE L'ARRET:

Sur l'existence d'une relation salariale:

Prétendant bénéficiaire de la présomption de salariat des articles L.7121-3 et L.7121-4 du code du travail, M. [C] soutient qu'il a commencé sa mission de réalisateur salarié sur le projet '[V], la malédiction du pullover rouge' à partir d'octobre 2019, ses diligences sur cette période incluant notamment la préparation générale du projet (définition des besoins techniques et organisation des intervenants techniques), la revue, le commentaire et les modifications du script, des réunions physiques et téléphoniques avec la société, de nombreux échanges d'emails avec Giraf Prod, la préparation d'une interview, la rédaction de différentes versions d'une note d'intention devant intégrer le dossier soumis à CANAL+ et au Centre National du Cinéma.

N'étant pas inscrit au registre du commerce et des sociétés et affirmant rapporter la preuve du lien de subordination avec la société Giraf Prod, il relève que le tournage en mars 2020 s'est déroulé sous la direction de Giraf Prod en tant que producteur, sans rémunération pour lui.

Il fait valoir que la cour est saisie d'une demande de rappel de salaires correspondant à la période travaillée d'octobre 2019 à mars 2020 et que la prescription applicable est de trois ans conformément à l'article L.3245-1 du code du travail.

Etant donc réputé avoir accompli son travail sur cette période dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée à temps plein, à défaut de tout écrit signé avant celui du 2 juin 2020, il sollicite la somme de 42 200 euros de rappel de salaire, l'émission des bulletins de salaire correspondants ainsi que le paiement par l'employeur des cotisations sociales afférentes pour lui permettre de percevoir ses indemnités de congés payés.

La société Giraf Prod, quant à elle, fait valoir que M. [C] ne rapporte aucune preuve d'éléments constitutifs d'un contrat de travail, qu'il était inscrit au registre du commerce et des sociétés, signait ses emails comme représentant de sa société de production, lui a adressé des factures de «cession de droits d'auteur » en rémunération de son travail d'auteur.

Elle soutient qu'étant spécialisée dans la réalisation de documentaires, n'ayant aucune expérience dans la réalisation et l'écriture de fictions, elle s'est adressée en octobre 2019 à M. [C], spécialiste en ce domaine, pour l'aider à réaliser le projet, que par définition, elle ne pouvait donc pas lui donner d'ordres, d'instructions ni de directives, dans un domaine qu'elle ne connaissait pas.

La société intimée soutient que la prescription de l'action en requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée court à compter de l'expiration du délai de deux jours ouvrables imparti à l'employeur pour transmettre le contrat de travail écrit au salarié, que dès lors, pour engager une action en requalification fondée sur un CDD non écrit qui aurait été prétendument conclu en octobre 2019, M. [C] pouvait saisir jusqu'au 3 novembre 2021 le conseil de prud'hommes, ce qu'il n'a fait que le 14 février 2022, soit quatre mois trop tard.

Il est constant que les règles de prescription dépendent de la nature de la créance réclamée et que l'action visant à faire reconnaître l'existence d'un contrat de travail est soumise au délai de prescription de droit

commun de cinq ans. Le point de départ de ce délai est la date de cessation de la relation contractuelle dont la qualification est contestée.

En l'espèce, l'existence d'un contrat de travail d'octobre 2019 à mai 2020 est litigieuse, ainsi que le rappel de salaire corrélatif; la prescription est donc quinquennale par application de l'article 2224 du Code civil sur le premier point et l'action relative au rappel de salaire induit par la reconnaissance d'une relation salariée est soumise, quant à elle, à la prescription triennale, par application des dispositions de l'article L. 3245-1 du code du travail aux termes duquel l'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par trois ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. La demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat'.

En l'état de la saisine du conseil de prud'hommes le 14 février 2022 et d'une fin de relation contractuelle le 31 mai 2021, les demandes du salarié sont recevables.

Selon l'article L.7121-2 du code du travail, 'sont considérés comme artistes du spectacle, notamment [...]

1° Le metteur en scène, le réalisateur et le chorégraphe, pour l'exécution matérielle de leur conception artistique [...].

L'article L.7121-3 du même code dispose que ' tout contrat par lequel une personne s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un artiste du spectacle en vue de sa production, est présumé être un contrat de travail dès lors que cet artiste n'exerce pas l'activité qui fait l'objet de ce contrat dans des conditions impliquant son inscription au registre du commerce et des sociétés'.

Aux termes de l'article L. 7121-4, 'la présomption de l'existence d'un contrat de travail subsiste quels que soient le mode et le montant de la rémunération, ainsi que la qualification donnée au contrat par les parties.

Cette présomption subsiste même s'il est prouvé que l'artiste conserve la liberté d'expression de son art, qu'il est propriétaire de tout ou partie du matériel utilisé ou qu'il emploie lui-même une ou plusieurs personnes pour le seconder, dès lors qu'il participe personnellement au spectacle'.

C'est à celui qui conteste la présomption de rapporter la preuve de ce que l'activité exercée justifiait l'inscription de l'artiste au registre du commerce et des sociétés.

La présomption légale, qui s'applique même en l'absence de contrat écrit, n'est pas irréfragable. Elle peut être renversée si les conditions d'exercice de l'activité impliquent l'inscription de l'artiste au registre du commerce, que celle-ci soit effective ou non, c'est-à-dire quand l'artiste accomplit des actes faisant de lui un entrepreneur ou un co-entrepreneur de spectacles.

Alors que les parties s'accordent sur le principe d'une prestation de travail sur la période de référence, antérieure au contrat à durée déterminée d'usage, il convient pour trancher leur différend sur la nature salariale ou non de ladite prestation de travail de vérifier l'existence d'éléments montrant la volonté de M. [C] de se comporter en co-entrepreneur de spectacles dans le cadre de ce projet.

En l'espèce, la société Giraf Prod se prévaut de différentes pièces ( mails, curriculum vitae de l'appelant et 'contrat de réalisateur auteur et salarié' signé par les parties ainsi que l'extrait K-bis de la société dirigée par M.[C]) dont il résulte que :

- l'appelant se présente à plusieurs reprises comme 'auteur réalisateur' pour le travail d'écriture qui lui est confié,
- il est également dirigeant d'une société de production d'uvres cinématographiques, télévisuelles ou audiovisuelles de long ou court-métrage, inscrite au registre du commerce et des sociétés depuis 2002, la société Daïgoro Films,
- l'intéressé a produit un long-métrage et des épisodes d'une série télévisée concomitamment à sa prestation d'auteur, atteignant ainsi un chiffre d'affaires considérable en 2019 et 2020.

Cependant, M. [C] a contracté indépendamment de l'entité Daïgoro Films en l'espèce et l'activité de production audiovisuelle concomitante qui lui est opposée apparaît indifférente dans l'analyse de la nature du lien contractuel.

Par ailleurs, la lecture du 'contrat de réalisateur-auteur et salarié' que M. [C] a signé, en nom propre en présence de son agent, stipule que ' le PRODUCTEUR a proposé la réalisation de l'uvre au REALISATEUR, qui l'a acceptée. Il a suivi toutes les étapes d'écriture et de discussions autour du projet. Le présent contrat a pour objet de définir les conditions de la collaboration artistique et technique du réalisateur à l'uvre ainsi que de la cession au PRODUCTEUR des droits nécessaires à la production et à l'exploitation de l'uvre.

Il comprend:

' d'une part un contrat de travail à durée déterminée dit d'usage [...]

' d'autre part un contrat de réalisateur-auteur conclu conformément aux dispositions du code de la propriété intellectuelle, qui définissent les règles du droit d'auteur applicable au présent contrat' [...]

'La réalisation comprend la préparation, le découpage technique, les prises de vue, le montage, la sonorisation, la synchronisation et, d'une façon générale, tous travaux permettant d'aboutir à l'établissement de la version définitive de l'uvre.'

'Le REALISATEUR s'engage d'ores et déjà à procéder à toutes modifications nécessaires, afin notamment de ne pas excéder le coût prévisionnel de l'uvre, étant entendu qu'en cas de désaccord persistant la décision du PRODUCTEUR prévaudra.'

'En sa qualité de réalisateur, le REALISATEUR assurera dans le cadre de la production et post-production de l'uvre :

' la pré-préparation,

' la préparation de la production,

' la mise en scène,

' la direction des prises de vue,

' les enregistrements (y compris Version Internationale),

' la direction du montage et des enregistrements musicaux et sonores,

' les mixages et les travaux de finition jusqu'à la livraison de la copie standard et des Master vidéo.'

Il est rappelé en outre que 'le développement et la mise en production de l'œuvre sont conditionnés à la réunion par le PRODUCTEUR du financement pour couvrir le coût nécessaire à son écriture, puis le coût nécessaire à sa production. À chaque étape de la réalisation, le PRODUCTEUR fera part de ses remarques au REALISATEUR, qui s'engage à remettre une version modifiée de son travail dans un délai qui sera défini par le PRODUCTEUR en concertation avec le REALISATEUR, sans rémunération supplémentaire, ni indemnisation ou défraiement, jusqu'à l'acceptation définitive de l'œuvre par Canal+ et tous partenaires financiers de l'œuvre'.

Le contrat stipule aussi que 'le PRODUCTEUR a la charge d'obtenir les autorisations nécessaires au titre de l'exploitation de l'œuvre et que le REALISATEUR cède à ce dernier à titre exclusif, dans le monde entier et pour la durée définie à l'article V ci-après, au fur et à mesure de l'exécution des travaux de réalisation, les droits d'exploitations principales, ainsi que les droits d'utilisation secondaire et dérivée ci-après définis, découlant de sa collaboration à l'œuvre.'

M. [C] démontre aussi, sans être démenti, que le tournage qui a eu lieu, selon le choix et les directives de la société Giraf Prod, du 10 au 13 mars 2020, a correspondu à ses tâches de réalisateur technicien, avant même l'entrée en vigueur du CDD d'usage.

Par conséquent, si le contrat souscrit par les parties définit précisément le calendrier d'exécution de la prestation de travail et l'engagement du réalisateur en tant que salarié à compter du 20 mai 2020, force est de constater que les interventions et le travail de M. [C] en vue de la conception de l'œuvre à compter d'octobre 2019 n'ont pas été de nature distincte de sa prestation de travail effectuée dans le cadre du contrat à durée déterminée d'usage, qu'il a signé le contrat de 'réalisateur-auteur et salarié' en son nom propre et qu'il n'a pas exercé son activité, objet du contrat en cause, dans des conditions justifiant une

immatriculation au registre du commerce et des sociétés, l'intéressé ne se comportant pas et n'ayant pas les tâches d'un co-entrepreneur de spectacles, ne prenant aucun risque, notamment financier, et ne participant pas à l'exploitation de l'œuvre à la période considérée.

Le fait qu'il ait substitué à la société Giraf Prod sa propre société de production Daïgoro Films en février 2021 (en s'adaptant à la situation et sans que cette substitution soit prévue initialement) ne permet pas de renverser la présomption de salariat pendant la période litigieuse (octobre 2019- mai 2020), cette participation active dans des conditions justifiant une immatriculation au RCS et recouvrant des prestations d'entrepreneur de spectacles étant postérieure à la conclusion du contrat de travail souscrit à durée déterminée et concomitante à ses prestations en qualité de salarié.

Il convient donc de dire que la relation de travail a débuté en octobre 2019 et eu égard à l'absence d'écrit (prescrit sous peine que le contrat soit réputé conclu à durée indéterminée, par application de l'article L. 1242-12 du code du travail) qu'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée.

Par ailleurs, la société Giraf Prod conteste le temps complet invoqué par le salarié, combattant ainsi la présomption simple prévue par l'article L. 3123-6 du code du travail en l'absence de précision quant à la durée du travail et à sa répartition, eu égard aux réalisations effectuées par M. [C] et à son chiffre d'affaires sur la même période, rendant impossible un temps plein dans ces conditions, au contenu des prestations sollicitées avant la date d'effet du contrat à durée déterminée d'usage (20 mai 2020), le salarié n'étant pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler, rythme qu'il choisissait de toute évidence, et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur.

Eu égard aux prestations décrites par M. [C] au titre de la préparation de la réalisation, il convient de retenir un mi-temps, soit 10 jours en moyenne par mois, à 240' chacun, comme contractualisé. La société intimée doit donc 19 200' à M. [C] à titre de rappel de salaire du 1er octobre 2019 au 19 mai 2020.

Il y a lieu d'accueillir enfin la demande de remise des bulletins de salaire correspondant à cette période antérieure au contrat à durée déterminée d'usage et de condamner la société à régulariser la situation du

salarié relativement aux cotisations pour lui permettre de percevoir ses indemnités de congés payés auprès de la Caisse des congés spectacles.

Sur le travail dissimulé:

M. [C], invoquant sa prestation de travail à compter d'octobre 2019 en dehors du contrat à durée déterminée d'usage, reproche à son employeur un travail dissimulé et réclame la somme de 3 1'680 ' à titre d'indemnité.

La société Giraf Prod conclut au rejet de la demande.

Selon l'article L.822 1-5 du code du travail ' est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur :

1° Soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 122 1-10, relatif à la déclaration préalable à l'embauche ;

2° Soit de se soustraire intentionnellement à la délivrance d'un bulletin de paie ou d'un document équivalent défini par voie réglementaire, ou de mentionner sur le bulletin de paie ou le document équivalent un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli, si cette mention ne résulte pas d'une convention ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail conclu en application du titre II du livre Ier de la troisième partie ;

3° Soit de se soustraire intentionnellement aux déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales assises sur ceux-ci auprès des organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales ou de l'administration fiscale en vertu des dispositions légales.'

L'article L.8223-1 du code du travail dispose qu' 'en cas de rupture de la relation de travail, le salarié auquel un employeur a eu recours dans les conditions de l'article L. 822 1-3 ou en commettant les faits prévus à l'article L. 822 1-5 a droit à une indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire.'

Si l'existence d'une relation salariale a été reconnue à compter d'octobre 2019 entre les parties, il n'est pas démontré de la part de l'employeur -qui a formalisé un contrat à durée déterminée d'usage incluant la préparation du projet, contrat accepté par l'appelant-, d'intention de dissimulation.

La demande doit donc être rejetée.

Sur le licenciement :

M. [C] considère que son contrat à durée indéterminée à compter d'octobre 2019 a subsisté nonobstant la conclusion d'un contrat à durée déterminée signé le 2 juin 2020 et qu'en l'absence de toute démission ou rupture conventionnelle, la fin du contrat est intervenue par l'effet d'un licenciement implicite le 31 mai 2021, date de son dernier jour de travail rémunéré par la société intimée. Ce licenciement étant dépourvu de cause réelle et sérieuse, le salarié réclame une indemnité de préavis de trois mois de salaire, l'indemnité conventionnelle de licenciement correspondant à l'article V.1.2.2 de la convention collective nationale de la production audiovisuelle ainsi qu'une indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse égale à deux mois de salaire.

La société Giraf Prod soutient pour sa part que les demandes sont exorbitantes et fantaisistes.

En l'espèce, en l'état de la reconnaissance d'un contrat de travail à durée indéterminée à compter d'octobre 2019, et à défaut de notification d'une lettre motivée de licenciement concluant une procédure en ce sens, tel que requis par la loi, il y a lieu de dire la rupture intervenue dépourvue de cause réelle et sérieuse et d'accueillir la demande d'indemnité compensatrice de préavis en son principe.

Selon l'article VII.1 de la convention collective de la production audiovisuelle, applicable en l'espèce, les salariés occupant 'les emplois listés dans les niveaux « hors niveau » (HN), I, II, et III A' ont le statut de cadre.

Cependant, l'article V.1.2.1. de ce texte conventionnel, relatif au préavis, dispose 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.

b) Si le salarié justifie chez le même employeur d'une ancienneté supérieure à 6 mois mais inférieure à 2 ans, la durée de préavis est de 1 mois.

c) Si le salarié justifie chez le même employeur d'une ancienneté supérieure à 2 ans, la durée de préavis est de 2 mois.

La durée du préavis à respecter devra être mentionnée dans la lettre de rupture notifiée par l'une des parties au contrat à l'autre[...].

En l'état de l'ancienneté de moins de 2 ans de M. [C] ( d'octobre 2019 au 31 mai 2021) et eu égard à son salaire mensuel moyen ( 3 800 €, sur 12 mois, compte tenu des sommes versées en paiement de ses prestations consécutivement à son refus de signer l'avenant de prolongation de la relation de travail qui lui avait été proposé), il convient de fixer à 3 800 euros le montant de cette indemnité compensatrice de préavis.

En ce qui concerne l'indemnité conventionnelle de licenciement, selon l'article V.1.2.2.

'sauf pour faute grave ou lourde,' elle ' est due au salarié après une année d'ancienneté dans l'entreprise, par année ou fraction d'année d'ancienneté.

Elle est calculée par tranche d'ancienneté dans l'entreprise comme suit :

a) Licenciement pour motif personnel :

- moins de 10 ans d'ancienneté : 2/10 de mois de salaire par année ou fraction d'année d'ancienneté ;

- à partir de 10 ans d'ancienneté : 2/10 de mois de salaire par année ou fraction d'année d'ancienneté, plus 2/15e de mois de salaire par année ou fraction d'année d'ancienneté au-delà de 10 ans.[...]

Le salarié doit donc percevoir la somme réclamée à ce titre.

Tenant compte de l'âge du salarié (né en 1971) au moment de la rupture, de son ancienneté (de 20 mois), de son salaire moyen mensuel brut, de l'absence de justification de sa situation après la rupture, il y a lieu de lui allouer 6 000 ' à titre de dommages-intérêts pour ce licenciement sans cause réelle et sérieuse, par application de l'article L. 1235-3 du code du travail.

Sur les missions de cadreur :

Outre ses fonctions de réalisateur sur le projet, M. [C] dit avoir assuré des fonctions distinctes de cadreur sur l'ensemble du tournage et sollicite la somme de 16'567,50 ' à ce titre, eu égard au salaire minimal journalier de cadreur prévu par l'avenant n° 4 de la convention collective nationale de la production audiovisuelle et à la durée ( 50 jours) du tournage.

La société Giraf Prod invoque un mensonge grossier de la part du salarié, produit les contrats des cadreurs embauchés pour le tournage et conclut au rejet de la demande et à la confirmation du jugement entrepris.

Alors que le contrat de travail souscrit par le salarié prévoit dans ses fonctions la direction des prises de vue ( paragraphe 3 page 3 ) mais également ' les prises de vue ainsi que tous travaux permettant d'aboutir à l'établissement de la version définitive de l'uvre' (paragraphe 1 page 2) et que la société Giraf Prod justifie de contrats de cadreurs souscrits pour le projet, il y a lieu de rejeter la demande, la mention du nom du réalisateur parmi les cadreurs dans le générique ne pouvant suffire à démontrer une prestation de travail distincte de celles qui ont été contractualisées.

Le jugement de première instance doit donc être confirmé de ce chef.

Sur le harcèlement moral:

M. [C] affirme avoir subi un harcèlement moral et soutient que les différentes lettres qu'il a adressées ainsi que l'ensemble des attestations produites par seize anciens salariés de Giraf Prod ayant travaillé sur le projet l'établissent pleinement.

Il se plaint d'un dénigrement permanent et systématique de ses compétences avec une remise en question systématique et tardive des moyens techniques et des choix artistiques pris en sa qualité de réalisateur -

lesquels avaient pourtant été validés en amont-, d'un stress important et d'attaques répétées et totalement inacceptables sur sa vie privée ou sa personnalité.

Aux termes de l'article L. 1152-1 du code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

En vertu de l'article L. 1154-1 du code du travail dans sa version applicable au litige, "lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles."

Au soutien du harcèlement invoqué, le salarié verse aux débats son alerte du 28 septembre 2020 par laquelle il met en demeure son employeur de cesser tout harcèlement moral à son encontre, la convocation qui lui a été adressée par courrier du 29 septembre 2020 à un entretien préalable à une éventuelle mesure de licenciement, son courrier du 28 octobre 2020 dans lequel il dénonce une déloyauté de la part de la productrice faisant selon lui du 'chantage au licenciement', son courrier du 9 novembre 2020 se plaignant de diffamations de la part de cette dernière et indiquant 'il était donc normal, que suite à ces diffamations, je communique avec Canal+ sur le calvaire que j'ai vécu pendant toute la production de notre série. Je ne vais pas revenir à nouveau sur la souffrance que fut cette production, mais il devenait urgent que le diffuseur qui m'avait donné sa confiance en me suggérant comme réalisateur auprès de vous, connaisse la vérité sur les méthodes de production de [B] [G]', plusieurs

attestations de personnes ayant travaillé sur le projet '[V] ou la malédiction du pull-over rouge', faisant état de dénigrement de l'appelant de la part de la productrice, Mme [G], d'un double discours élogieux face à lui et rabaisant en son absence, du ton sec, insultant et humiliant utilisé par cette dernière, de ses tentatives de division de l'équipe et de tensions également avec la directrice de production ainsi que l'attestation du 'responsable éditorial doc' de Canal+ indiquant n'avoir été témoin d'aucun des faits rapportés mais précisant que 'face à l'existence d'une relation productrice-réalisateur toxique, et le danger que cela représentait pour le bon aboutissement du film, nous avons décidé de rapatrier le montage du film qui avait pris beaucoup de retard et son réalisateur à Canal+ pour terminer cette série de la manière la plus sereine possible.'

Est produit en outre l'attestation d'une autre réalisatrice faisant état de l'abus de pouvoir à son encontre de la productrice dans le cadre d'une autre collaboration qu'elle qualifie comme 'de loin la pire expérience professionnelle de ( sa) vie'.

Il convient de relever que ce dernier témoignage ne concerne pas directement M. [C].

Si l'en-tête d'une partie des autres attestations est stéréotypé, leur contenu est en revanche individualisé et concerne le projet litigieux ainsi que le salarié, lequel présente ainsi des éléments de fait (relatifs à des tensions, dénigrement, pressions, convocation à entretien préalable consécutive à une alerte du salarié) laissant supposer l'existence d'un harcèlement moral à son encontre.

La société Giraf Prod réfute tout harcèlement moral, relève que M. [C] ne verse au débat aucun email de plainte, aucun document médical, aucune précision sur les faits allégués et souligne que les attestations qu'il produit sont imprécises et mensongères, dictées à ses collaborateurs, alors que d'autres pièces montrent qu'en réalité la dénonciation d'un harcèlement moral a été faite en réponse à l'opposition de la production à une absence de cinq semaines prévue par le réalisateur occupé dans une autre opération. Elle rappelle que la productrice a prononcé au festival international du film de [Localité 5] un discours valorisant le travail de M.[C] ainsi que lors de cette présentation du film à la presse. Elle conclut au rejet de la demande.

La société Giraf Prod verse aux débats le courriel de l'appelant en date du 24 septembre 2020 sollicitant des intervenants sur le tournage pour la rédaction d'attestations pouvant lui servir ; toutefois, le fait qu'une partie des attestations produites par le salarié ait été rédigée à sa demande ne permet pas de conclure que leur contenu diversifié et circonstancié est mensonger.

S'il est justifié, au vu des pièces produites par la société, d'échanges écrits en termes courtois, de messages de type SMS montrant une collaboration fluide, de publications faisant état du rôle de M. [C] en tant que réalisateur, d'un courriel de l'agent du salarié décrivant en septembre 2020 que 'tout se passe très bien, il adore [V], il maîtrise parfaitement', et de témoignages vantant les mérites professionnels de la productrice ainsi que son travail très appréciable pour le projet , mettant en cause le comportement et le caractère 'victimaire' 'dès que [B] était là' de [Y] [C], 'qui se levait de façon ostentatoire quand elle s'approchait de lui', il en résulte cependant un malaise manifeste entre les protagonistes, l'un des témoins racontant que 'la bonne ambiance dans le cadre agréable que nous voulions fut un désastre à cause de [Y], car, plutôt que de se réjouir de ce lieu magnifique, ceux qui y vivaient passaient leur temps à s'en plaindre'.

La société intimée ne justifie donc pas par des éléments étrangers à tout harcèlement moral tous les reproches faits par le salarié, d'autant qu'il n' a été donné aucune suite à la convocation à entretien préalable adressée à l'intéressé le lendemain de son courrier dénonçant un harcèlement moral.

Eu égard aux éléments de préjudice recueillis aux débats, il convient de faire droit à la demande d'indemnisation des conséquences de ce harcèlement moral à hauteur de 3 000 '.

Sur la clause d'exclusivité :

M. [C] prétend qu'il résulte des échanges entre les parties que contrairement aux usages en vigueur au sein de la profession et dans l'industrie audiovisuelle, Giraf Prod lui a fait interdiction en application d'une clause d'exclusivité de travailler sur la série « Frérots » devant être diffusée par OCS et pour laquelle il était le réalisateur pressenti, qu'en définitive il a renoncé à réaliser cette série qui aurait représenté un revenu de 50 000 euros (soit environ la même somme qui sera versée à titre de salaire en

application du contrat de travail signé avec Giraf Prod) et qu'OCS a finalement choisi un autre réalisateur. Il réclame 50'000 ' de dommages- intérêts pour la perte de chance de se voir confier la réalisation de la série en question.

La société Giraf Prod soutient que la clause d'exclusivité stipulée au contrat était indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché, pour conclure au rejet de la demande.

Le contrat de travail souscrit par M. [C] stipule qu' 'à chaque étape de la réalisation, le PRODUCTEUR fera part de ses remarques au REALISATEUR, qui s'engage à remettre une version modifiée de son travail, dans un délai qui sera défini par le PRODUCTEUR en concertation avec le REALISATEUR, sans rémunération supplémentaire, ni indemnisation ou défraiement, jusqu'à l'acceptation définitive de l'uvre par Canal+ et tout partenaire financier de l'uvre.

À cette fin, le REALISATEUR devra rester, pour l'ensemble de ses travaux et jusqu'à leur achèvement à la date indicative du 12 février 2021, à la disposition exclusive du PRODUCTEUR.'

La clause par laquelle un salarié à temps partiel se voit interdire toute autre activité professionnelle, soit pour son compte, soit pour le compte d'un tiers, porte atteinte au principe fondamental de libre exercice d'une activité professionnelle et n'est dès lors valable que si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché.

La nullité d'une telle clause permet au salarié d'obtenir la réparation du préjudice en ayant résulté pour lui.

En raison du délai contraint d'achèvement de l'uvre et de la place centrale du réalisateur dans sa production, la clause stipulée au contrat était manifestement indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise et justifiée par la tâche à accomplir.

Ayant été rédigée très précisément, relativement à une période limitée, elle est proportionnée au but poursuivi.

L'interdiction faite à M. [C] dans ce cadre est, par conséquent, justifiée.

A défaut de faute commise, le salarié ne saurait se prévaloir d'une quelconque perte de chance, imputable à l'employeur.

Sa demande doit être rejetée et le jugement de première instance confirmé de ce chef.

Sur le dénigrement :

L'appelant sollicite la somme de 50'000 ' en réparation du préjudice qu'il dit avoir subi en lien avec le dénigrement dont il a été victime auprès de Canal+ de la part de la société de production Giraf Prod.

Cette dernière conclut au rejet de la demande, réfutant toute faute à ce sujet.

La demande d'indemnisation de l'espèce suppose, pour être accueillie, la démonstration d'une faute, d'un préjudice et d'un lien de causalité entre eux.

En l'espèce, le salarié se prévaut de deux de ses courriers (pièces 11 et 14) dans lesquels il se plaint des diffamations de Mme [G] à son encontre auprès de Canal+.

Ces documents, qui ne sont corroborés par aucun élément objectif, ne permettent pas de vérifier la réalité des dénigrement ou diffamations allégués, d'autant que le réalisateur a été accueilli en fin de réalisation par Canal+ pour le montage et a coopéré de façon efficace et fructueuse, comme s'en félicitait le responsable éditorial de cette chaîne.

La demande d'indemnisation doit donc être rejetée, par confirmation du jugement entrepris de ce chef.

Sur le manquement à l'obligation de sécurité:

Le salarié fait valoir que la société intimée qui a fait le choix de délocaliser le montage et d'interdire tout contact entre la productrice et le réalisateur, connaissait l'existence du harcèlement moral et n'a rien fait pour le prévenir, ni y mettre fin. Il sollicite la somme de 10'000 euros en réparation de ce manquement à l'obligation de sécurité.

La société intimée conclut au rejet de la demande, réfutant tout harcèlement moral.

Selon l'article L. 4121-1 du code du travail, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1) des actions de prévention des risques professionnels,
- 2) des actions d'information et de formation,
- 3) la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

L'article L. 4121-2 du code du travail détermine les principes généraux de prévention sur le fondement desquels ces mesures doivent être mises en 'uvre.

S'agissant du manquement à l'obligation de prévention, ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, notamment en matière de harcèlement moral, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures de prévention prévues par les articles L.4121-1 et L. 4121-2 du code du travail et qui, informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement moral, a pris les mesures immédiates propres à le faire cesser.

Il résulte de l'attestation du responsable éditorial de Canal+ que le montage du film a été rapatrié au sein de cette société et que la relation productrice-réalisateur était connue comme ' toxique'.

Il n'est pas justifié de la part de la société Giraf Prod, dès l'alerte lancée par le salarié, d'investigations sur le harcèlement dénoncé, ni de décision prise pour y mettre fin, le cas échéant. Il n'est pas non plus justifié de mesures destinées à prévenir ces agissements.

En l'état des éléments de préjudice démontrés par le salarié, il y a lieu d'accueillir la demande d'indemnisation à hauteur de 2 000 '.

Sur l'exécution déloyale du contrat de travail :

La société Giraf Prod réclame à titre reconventionnel la somme de 40'000 ' de dommages-intérêts à l'encontre du salarié qui a porté gravement atteinte à son image en accusant à tort Mme [B] [G] de harcèlement moral auprès de son principal client, Canal+, qui a manipulé les témoins en vue d'obtenir des attestations mensongères et qui a travaillé directement avec Canal+ dès le 5 février 2021 au mépris de sa clause d'exclusivité. Elle considère que sa demande n'est pas prescrite, puisque c'est en lisant les pièces du dossier adverse qu'elle a été informée des man'uvres inacceptables du salarié.

M. [C] fait valoir que la demande est prescrite sur le fondement de l'article L.1471-1 du code du travail, puisqu'elle a été présentée pour la première fois le 16 février 2023, soit plus de deux ans après le tournage d'une partie du dernier épisode du projet en février 2021 et deux ans et demi après les premières correspondances à destination de Canal+ et de Giraf Prod en lien avec la situation de harcèlement moral (décrite en septembre 2020), d'autant que l'employeur a estimé qu'il n'y avait pas lieu de le licencier à ce sujet. Il considère que cette demande n'est destinée qu'à créer un écran de fumée pour s'opposer à ses demandes légitimes.

Aux termes de l'article L.1471-1 du code du travail, ' toute action portant sur l'exécution du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit'[...].

Ce texte est applicable en l'espèce, s'agissant d'une réclamation relative à l'exécution déloyale du contrat de travail, disposition spéciale dérogeant à celles plus générales du Code civil sur la responsabilité.

Les pièces produites ont montré que la société Giraf Prod était informée des doléances du salarié relatives à un harcèlement moral dès septembre 2020, par le courrier en ce sens envoyé par l'intéressé.

Par ailleurs, un courriel du 19 février 2021 versé aux débats permet de vérifier que l'intimée a remercié M. [C] en sa qualité de dirigeant de la société Daïgoro Films au sujet des modifications apportées aux épisodes 1 et 4 et lui a facilité la tâche de production exécutive à compter du 5 février 2021. Elle ne saurait donc affirmer avoir découvert cet élément lors de l'introduction de l'instance.

Enfin, alors que le courriel du 24 septembre 2020 du salarié n'est produit que par l'employeur, rien ne permet de connaître la date de découverte par lui de ce document sollicitant de ses collaborateurs des témoignages en vue de décrire le harcèlement moral qu'il disait subir.

Par conséquent, la demande - formulée à une date qui n'est pas démentie par l'intimée- plus de deux ans après la fin du contrat de travail doit être considérée comme prescrite.

Sur les intérêts:

Conformément aux dispositions des articles 1231-6 et 1231-7 du Code civil et R.1452-5 du code du travail, les intérêts au taux légal, avec capitalisation dans les conditions de l'article 1343-2 du Code civil, courent sur les créances de sommes d'argent dont le principe et le montant résultent du contrat ou de la loi ( rappels de salaire, indemnités compensatrices de préavis et de congés payés sur préavis, indemnité de licenciement) à compter de l'accusé de réception de la convocation de l'employeur devant le bureau de conciliation et d'orientation du conseil de prud'hommes et sur les autres sommes à compter du présent arrêt.

Sur les dépens et les frais irrépétibles:

L'employeur, qui succombe, doit être tenu aux dépens de première instance, par infirmation du jugement entrepris, et d'appel.

L'équité commande d'infirmier le jugement de première instance relativement aux frais irrépétibles, de faire application de l'article 700 du code de procédure civile également en cause d'appel et d'allouer à ce titre la somme de 4 000 ' globalement au salarié, à la charge de la société Giraf Prod dont les demandes à ce titre doivent être rejetées.

**PAR CES MOTIFS**

La cour, après en avoir délibéré, statuant publiquement, par arrêt mis à disposition au greffe à une date dont les parties ont été avisées dans les conditions prévues à l'article 450 alinéa 2 du code de procédure civile,

INFIRME le jugement déferé, sauf en ses dispositions rejetant les demandes de rappel de salaire au titre de la mission de cadreur, d'indemnité pour travail dissimulé, d'indemnisation du préjudice résultant du dénigrement auprès de Canal+, de nullité de la clause d'exclusivité, d'indemnisation du préjudice résultant de l'application de cette clause, lesquelles sont confirmées,

Statuant à nouveau sur les chefs infirmés et y ajoutant,

CONSTATE l'existence d'un contrat de travail à durée indéterminée entre les parties à compter du 1er octobre 2019,

DIT le licenciement intervenu le 31 mai 2021 dépourvu de cause réelle et sérieuse,

CONDAMNE la société Giraf Prod à payer à M. [Y] [C] les sommes de :

- 19 200 ' à titre de rappel de salaire,
- 3 000 ' de dommages-intérêts pour harcèlement moral,
- 2 000 ' de dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité,
- 3 800 ' à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
- 1 056 ' à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement,
- 6 000 ' à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 4 000 ' sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

CONDAMNE la société Giraf Prod à établir un bulletin de salaire récapitulatif conforme à la teneur du présent arrêt et à régulariser la situation de M. [C] relativement aux cotisations pour lui permettre de percevoir ses indemnités de congés payés auprès de la Caisse des congés spectacles,

DIT que les intérêts au taux légal, avec capitalisation dans les conditions de l'article 1343-2 du Code civil, sont dus à compter de l'accusé de réception de la convocation de l'employeur devant le bureau de conciliation et d'orientation pour les créances de sommes d'argent dont le principe et le montant résultent du contrat ou de la loi et à compter du présent arrêt pour le surplus,

CONSTATE l'irrecevabilité de la demande reconventionnelle tendant à l'indemnisation d'une exécution déloyale du contrat de travail,

REJETTE les autres demandes des parties,

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

LE GREFFIER LE PRESIDENT