

De la requalification de contrats à durée déterminée d'usage d'un réalisateur en contrats à durée indéterminée à défaut d'être conclus pour une durée minimale

[AUDIOVISUEL]

CA Paris, pôle 6, 3^{ème} Ch., 26 janvier 2016

Cet arrêt rappelle que les contrats de travail dans le domaine de l'action culturelle, de l'audiovisuel ou de la production cinématographique peuvent être conclus pour une durée déterminée dès lors qu'ils prévoient une durée minimale, à défaut de quoi ils doivent être requalifiés en contrats à durée indéterminée.

En l'espèce, par deux contrats successifs, une société de production a engagé une personne pour réaliser deux téléfilms en qualité d'auteur réalisateur, technicien-metteur en scène.

Le réalisateur a saisi le conseil de prud'hommes de Paris afin d'obtenir, d'une part, la requalification de son CDD en CDI et, d'autre part, le versement de diverses indemnités liées à la rupture de son contrat de travail.

Les juges du fond ont ordonné la requalification de son contrat en CDI et ont condamné le producteur à indemniser le demandeur en retenant comme base de rémunération mensuelle le SMIC.

Le réalisateur a interjeté appel incident de cette décision s'agissant uniquement du montant de la rémunération mensuelle pris comme base de calcul pour déterminer les indemnités dues au réalisateur.

Tout d'abord, la cour d'appel de Paris rappelle que l'article D 1242-1 6° de Code du travail retient qu' « en application du 3° de l'article L. 1442-2, l'action culturelle, l'audiovisuel et la production cinématographique figurent parmi les secteurs d'activité dans lesquels des contrats à durée déterminée peuvent être conclus pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ».

Elle ajoute que l'article L. 1242-7 du même code dispose que si un CDD peut ne pas comporter de terme précis, il doit être conclu pour une durée minimale faute de quoi il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

En l'espèce, les contrats du 17 novembre et du 2 décembre prévoyaient une livraison de la bande antenne le 1^{er} décembre soit, pour le second, « une date à laquelle le tournage ne pouvait avoir commencé » et, pour le premier, « une date parfaitement irréaliste ». La cour d'appel en déduit qu'aucun des contrats ne prévoit de durée minimale de sorte qu'elle confirme le jugement en ce qu'il a fait droit à la demande de requalification du contrat de travail en CDI.

S'agissant des indemnités résultant de la rupture du contrat de travail, la cour d'appel de Paris infirme le jugement en constatant qu'il ressort des bulletins de paie établis par le producteur que la rémunération du réalisateur était basée sur la convention collective nationale de la production audiovisuelle. La cour d'appel a donc jugé qu'il convenait de retenir la rémunération conventionnelle comme base de calcul des indemnités dues au réalisateur.



société d'avocats

Enfin, la cour d'appel considère que le requérant n'a pas été rémunéré pour les périodes de travail réellement effectuées. Elle observe que les contrats font uniquement référence à une rémunération forfaitaire pour la durée totale du contrat alors qu'en l'absence de détermination des heures incluses dans la rémunération et de délimitation précise de la période de travail, la convention de forfait n'est pas caractérisée. Les juges ont donc déterminé précisément les heures de travail accomplies par le réalisateur pour les deux téléfilms afin de fixer à titre de rappel de salaires les sommes dues au réalisateur déduction faite des sommes déjà réglées par le producteur.

Thibaut RAOULT