

COUR D'APPEL DE PARIS - PÔLE 6 - CHAMBRE 7 - 18 NOVEMBRE 2021, N°19/06233

MOTS CLEFS : Cour d'Appel de Paris - Prud'hommes - Statut Mannequin - Secteur Audiovisuel - CDDU - CDI.

La société exploitante de l'émission téléachat M6 boutique a employé sur une période d'environ 7 années une intervenante spécialisée (mannequin) au moyen d'une série de contrats à durée déterminée d'usage (CDDU) successifs. Cette dernière s'estime lésée de la relation contractuelle et aurait souhaité une requalification en un unique contrat à durée indéterminée (CDI).

FAITS : En l'occurrence, sur une période d'environ 7 ans, soit du 29 novembre 2010, date de la formation du premier CDDU, au 4 avril 2017, date de fin de la relation contractuelle, la société exploitante de l'émission téléachat M6 boutique a employé une intervenante spécialisée, mannequin uniquement au moyen de CDDU successifs, soit 257 contrats d'une journée en qualité de mannequin et 78 contrats entre 1 et 3 jours en qualité d'assistante de production adjointe.

PROCÉDURE : L'ex-salariée a saisi le Conseil de prud'homme de Créteil en date du 2 octobre 2017 pour demander requalification de l'ensemble des CDDU formés en un unique CDI et d'en obtenir les indemnités associées. Le Conseil de prud'homme de Créteil, dans une décision du 21 mars 2019 a rejeté les demandes de la salariée. Cette dernière a par la suite interjeté appel le 16 mai 2019.

PROBLÈME DE DROIT : Dans cette décision de la Cour d'appel de Paris, le problème de droit posé était de savoir si les conditions étaient-elles réunies pour une requalification de la relation contractuelle ?

SOLUTION : La Cour d'appel de Paris a soutenu la solution du Conseil de prud'homme de la ville de Créteil en démontrant que les conditions n'étaient pas réunies en l'espèce pour requalifier la relation contractuelle.

SOURCES :

Cour d'appel de Paris - Pôle 6 - Chambre 7 - 18 novembre 2021 - n°19/06233.



NOTE :

Cet arrêt de la Cour d'appel de Paris du 18 novembre 2021 vient confirmer les conditions nécessaires à la requalification d'une relation contractuelle. En l'occurrence, il s'agissait de savoir si les fonctions exercées par la salariée pouvaient prétendre à la qualification de contrat à durée déterminée d'usage, mais également de savoir si les conditions du CDDU étaient remplies, et que ces derniers avaient été loyalement exécutés.

Du rattachement au secteur de la production audiovisuelle.

Le recours au CDDU ne concerne pas tout les corps de métiers et ne peut être appliqué que selon des critères strictes. Tout d'abord le CDDU est un CDD en ce sens qu'aux termes de l'article L1242-2 du Code du travail, il « ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire ». Mais l'application du CDDU est encore plus stricte puisqu'il faut selon l'article D1242-1 du Code du travail vérifier que les CDDU soit conclus au sein de « 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 ». Mais plus particulièrement, cet article dresse une liste de secteur d'activité pouvant conclure des CDDU, liste au sein de laquelle est cité « les spectacles, l'action culturelle, l'audiovisuel, la production cinématographique, l'édition phonographique ».

L'appelante était en l'occurrence salariée de la société exploitante de l'émission téléachat M6 boutique. A ce titre, et au vu des missions effectuées par la société exploitante, cette dernière est bel et bien légitime à recourir au contrat à durée déterminée d'usage.

De plus, au regard de la Convention collective nationale de la production audiovisuelle du 13 décembre 2006, il est d'usage constant que les fonctions occupées par la salariée à savoir

intervenante spécialisée (mannequin) et assistante de production adjointe fassent l'objet de CDDU.

C'est à ce titre que le rattachement au secteur audiovisuel a été prépondérant pour savoir si la société exploitante pouvait conclure des CDDU pour des missions d'intervenante spécialisée (mannequin), ou d'assistante de production adjointe.

Un recours à bon escient au contrat à durée déterminée d'usage.

Au vu des éléments pré-cités, le CDDU par nature, se doit d'être conclut en raison de certains types d'activités exercées spécifiques, mais également au vu du caractère temporaire de ces emplois. Bien qu'ici, ce ne soit pas l'activité intrinsèque de l'émission qui est remis en cause, mais le recours au CDDU qui se doit d'être temporaire. La Cour explique que l'usage de ces CDDU et la collaboration entre la société exploitante et la salariée était intimement corrélé aux besoins de l'émission, en ce sens, que la salariée n'apparaissait que ponctuellement dans les émissions quotidiennes, la fluctuation de ses apparitions était entre autre due à la variation des produits présentés lors de l'émission.

Au cours de son analyse la Cour relève alors que la salariée n'a travaillé que ponctuellement a savoir notamment 68 jours sur l'entièreté de l'année 2016, ou encore 55 jours sur l'année 2015. Il résulte de l'analyse de la Cour que « la société HSS justifie du caractère temporaire des fonctions occupées par la salariée, en raison d'une part de la nature fluctuante de son activité ». Ainsi, la Cour, confirme la décision du Conseil de prud'homme de Créteil, qui n'avait pas admis requalification.

Quant à l'exécution déloyale du contrat de travail, la Cour explique que puisque requalification il n'y a pas eu, l'exécution déloyale ne peut être caractérisé.

Mathis Poussardin

Master 2 Droit de la création artistique et numérique,
AIX-MARSEILLE UNIVERSITE, LID2MS-IREDIC 2021



ARRÊT :

CA Paris - Pôle 6 - Ch. 7 - 18 novembre 2021 - n°19/06233.

[...]

MOTIFS DE LA DECISION :

Sur la qualification des contrats à durée déterminée d'usage (CDDU) en contrat à durée indéterminée :

L'article L. 1242-2, dans sa version applicable aux faits, dispose que 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 qui sont expressément énumérés, dont notamment les 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.

L'article D.1242-1 6° du code du travail dispose qu'en application du 3° de l'article L. 1242-2, 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 sont notamment ceux du spectacle, de l'action culturelle, de l'audiovisuel, de la production cinématographique, et de l'édition phonographique.

En l'espèce, il résulte des éléments versés aux débats, notamment l'extrait Kbis, que la société Home Shopping Service exerce une activité de conception, de production et de diffusion de programmes sur tous médias visant à offrir des produits et services à la vente aux consommateurs, ainsi que la mise en place de sociétés d'exploitations de télévente.

Ainsi, la société Home Shopping Service exerce son activité dans le secteur de l'audiovisuel lequel est mentionné par l'article D. 1242-1 du code du travail comme secteur dans lequel des contrats à durée déterminée d'usage peuvent être conclus.

Il est établi que la société Home Shopping Service a embauché Mme L. dans le cadre d'émissions de téléachat qu'elle produisait pour la chaîne M6, telles que M6 Boutique, la salariée ayant participé sur une période de six années à certaines de ces émissions aux termes de 257 contrats à durée déterminée d'une journée en qualité de mannequin, et de 78 contrats à durée déterminée de un à trois jours en qualité d'assistance de production adjointe entre novembre 2010 et avril 2017.

Il n'est produit toutefois aux débats qu'une centaine de ces contrats déterminés d'usage au titre de vacations journalières entre le 19 juin 2014 et le 17 février 2017.

L'article V.2.1 du titre V de la convention de la production audiovisuelle applicable en l'espèce prévoit qu'outre les artistes-interprètes et les artistes musiciens, seuls les emplois des catégories B et C qui se rapportent directement à la conception, la fabrication et au contenu même des programmes, peuvent faire l'objet d'un contrat à durée déterminée d'usage. Or, les emplois d'assistant de production adjoint et d'intervenant spécialisé relèvent pour le premier de la catégorie B et pour le second de la catégorie C de la convention de la production audiovisuelle. Il est donc d'usage constant que les emplois occupés par Mme L. fassent l'objet de contrats à durée déterminée d'usage.

Pour solliciter leur requalification en un contrat à durée indéterminée, Mme L. soulève le recours abusif à ces contrats d'usage, soutenant qu'au vu de leur fréquence et de la longue période durant laquelle la relation a perduré, elle a occupé un emploi permanent au sein de la société, et non un emploi temporaire, condition de régularité des CDDU.



Il y a donc lieu de vérifier si l'utilisation de ces contrats à durée déterminée successifs était justifiée par l'existence d'éléments concrets et précis établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi occupé par la salariée en tenant compte des fonctions effectivement exercées dans l'entreprise.

Le caractère pérenne des émissions de téléachat sur la chaîne M6 ou M6boutique n'est pas contesté.

S'agissant des raisons justifiant le recours aux contrats d'usage, les parties conviennent que la salariée travaillait soit en qualité d'intervenante spécialisée comme mannequin pour des bijoux ou des vêtements de marques particulières, soit en qualité d'assistante de production pour rechercher des témoins ou des clientes testeuses.

Ces collaborations dépendaient ainsi du nombre de produits référencés et des ventes, les besoins variant en fonction de la rotation des produits. Mme L. était ainsi attachée à une activité fluctuante puisqu'elle intervenait en fonction des produits présentés, et de façon ponctuelle alors que les émissions de téléachat étaient quotidiennes.

En effet, il ressort du tableau récapitulatif de ses collaborations, et du calendrier des jours travaillés pour les années 2014 à 2017, que le nombre de vacations mensuelles de Mme L. était très variable selon les mois et les années. Il résulte des contrats produits qu'elle a travaillé 27 jours au cours des quatre premiers mois de l'année 2017 (6 en qualité d'intervenante spécialisée, et 21 en qualité d'assistante de production), 68 jours au cours de l'année 2016 (28 jours et 40 jours), et 55 jours au cours de l'année 2015 (33 jours et 22 jours). Ces collaborations étaient également variables selon les mois, puisque Mme L. a travaillé 4 jours en janvier 2014, 2 jours en février 2014, 6 jours en mars 2014, 3 jours en avril 2014, une journée en mai 2014, 4 jours en juin 2014, 3 jours en juillet 2014, aucun jour en août 2014, 2 jours en septembre 2014, 2 jours en octobre 2014, 4 jours en novembre 2014 et une journée

en décembre 2014 (soit 32 jours au total au cours de l'année 2014).

Il résulte de l'ensemble de ces éléments que la société HSS justifie du caractère temporaire des fonctions occupées par la salariée, en raison d'une part de la nature fluctuante de son activité liée à la présentation de produits déterminés, et d'autre part de l'absence de régularité des jours de présence de la salariée en fonction des mois et des années, alors que l'émission était quotidienne.

Il en découle que la demande de requalification des contrats d'usage en contrat à durée indéterminée depuis le premier contrat du 29 novembre 2010 sera rejetée.

Il y a donc lieu de confirmer le jugement en ce qu'il a débouté Mme L. de ses demandes au titre de l'indemnité de requalification et de rappels de salaires pour les mois non rémunérés durant cette période, ainsi que de sa demande au titre des indemnités de rupture, les contrats n'ayant pas été requalifiés en contrat à durée indéterminée.

Sur l'exécution déloyale du contrat de travail :

[...]

Toutefois, la demande de requalification des contrats d'usage ayant été rejetée, aucune exécution déloyale de la société HSS durant la relation de travail n'est démontrée. Le jugement sera confirmé.

[...]

PAR CES MOTIFS

La Cour, statuant publiquement par arrêt contradictoire et rendu en dernier ressort, mis à disposition au greffe,

CONFIRME le jugement en toutes ses dispositions ;

[...]



