

COUR D'APPEL DE PARIS – POLE 6 – CHAMBRE 8 – 15 MAI 2025 – RG n° 23/05929

Mots clefs : propriété intellectuelle - droit du travail - présomption de salariat - requalification - CDI - artiste du spectacle - lien de subordination - indépendance - travail dissimulé

Dans un arrêt du 15 mai 2025 la cour d'appel de Paris a eu à examiner la qualification d'une relation de travail entre un réalisateur et une société de production. Cette décision souligne la rigueur avec laquelle la présomption de salariat s'applique aux artistes du spectacle et clarifie la distinction entre indépendance et subordination dans le secteur de l'audiovisuel.

FAITS : Une société de production a fait appel à un réalisateur, producteur et scénariste, pour la préparation et la réalisation d'un film documentaire à partir d'octobre 2019. Le tournage s'est déroulé du 10 au 13 mars 2020 sous la direction de la société en tant que productrice, sans rémunération pour le réalisateur. Un contrat à durée déterminée d'usage (CDDu) a été conclu le 2 juin 2020. Il se composait d'un contrat de travail pour la période du 20 mai 2020 au 12 février 2021 et une cession de droits d'auteur pour respecter le formalisme prévu par le Code de la propriété intellectuelle (CPI). Le réalisateur a signé en son nom propre et s'est engagé à suivre les directives de la productrice sans rémunération supplémentaire jusqu'à l'acceptation de l'œuvre par les partenaires financiers. Un jour après avoir dénoncé des faits constitutifs de harcèlement moral, le réalisateur a été convoqué à un entretien préalable par courrier du 29 septembre 2020. La société a décidé de ne pas poursuivre la procédure et par courrier du 3 novembre 2020, a indiqué renoncer à son licenciement.

PROCÉDURE : Le réalisateur a saisi le conseil de prud'hommes (CPH) de Paris le 14 février 2022 pour demander la reconnaissance d'un contrat de travail pour la période d'octobre 2019 à mai 2020. Le CPH qui s'est déclaré incompétent, a débouté le salarié de l'ensemble de ses demandes. Le salarié interjette appel. Il demande à la cour d'infirmer le jugement et de statuer sur l'existence d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) à temps plein, ayant pris effet en octobre 2019. Il soutient l'existence d'un lien de subordination, démontré par les diligences accomplies durant la phase préparatoire du projet ainsi que durant le tournage dirigé par la productrice, le tout sans rémunération. A ce titre, il demande la condamnation de la société au versement des rappels de salaire et la régularisation des charges sociales pour lui permettre de percevoir les indemnités de congés payés auprès de la caisse congés spectacles. Par ailleurs, il demande à la cour de juger que la rupture du contrat est intervenue au travers d'un licenciement, dépourvu de cause réelle et sérieuse et de condamner la société au paiement de l'indemnité compensatrice de préavis, de l'indemnité conventionnelle de licenciement et d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Enfin, le salarié soutient qu'il aurait travaillé de façon dissimulée et demande le versement d'une indemnité forfaitaire. Pour sa part, la société demande que le salarié soit débouté de la totalité de ses demandes. En effet, elle conteste l'existence d'un contrat de travail au moyen que l'action en requalification du CDI en CDD est prescrite, eu égard à la prescription biennale. L'intimée soutient que le réalisateur inscrit au registre du commerce et des sociétés (RCS) par l'intermédiaire de sa propre société de production, agissait en qualité d'auteur-réalisateur indépendant. Les prestations étaient facturées au titre de cessions de droits d'auteur et le demandeur conservait une totale autonomie dans son travail, ce qui exclut tout lien de subordination.

QUESTION DE DROIT : La question qui se pose est celle de savoir si l'inscription au RCS est un élément suffisant pour renverser la présomption de salariat instituée au bénéfice de l'artiste du spectacle, en établissant sa volonté de se comporter comme un co-entrepreneur du projet en cause.

SOLUTION : La cour d'appel constate l'existence d'un CDI à compter du 1 octobre 2019, rompu par un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse intervenu le 31 mai 2021, date du dernier jour de travail rémunéré. Pour reconnaître l'existence du contrat de travail sur la période litigieuse, la cour se base sur une prescription quinquennale (C.civ, art. 2224) à compter de la fin de la relation contractuelle et une prescription triennale pour les rappels de salaire (C.trav, art. L. 3245-1). En l'espèce, le CPH ayant été saisi le 14 février 2022, les demandes du salarié sont par conséquent recevables.



Sur l'existence d'une relation salariale entre les parties, la cour fait une application stricte de la présomption figurant à l'article L.7121-2 du Code du travail, en faveur du réalisateur non inscrit au RCS pour l'activité en cause. Elle refuse de la renverser aux motifs que les faits ne démontrent aucune volonté de celui-ci de se comporter en co-entrepreneur du documentaire. Toutefois, sur le travail dissimulé, le salarié est débouté aux motifs qu'il ne rapporte pas la preuve de l'intention de dissimulation de son employeur.

La société est condamnée au versement au paiement de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, au versement de l'indemnité compensatrice de préavis, de l'indemnité conventionnelle de licenciement ainsi que des rappels de salaire prorata temporis. De plus, elle est contrainte de régulariser les bulletins de paie et les cotisations sociales pour permettre à son salarié de percevoir les indemnités de congés payés.

PORTÉE : La cour d'appel de Paris rappelle dans cet arrêt, que la présomption de salariat prévue aux articles L.7121-3 et L.7121-4 du Code du travail s'applique au réalisateur d'un projet audiovisuel dès lors qu'il n'est pas inscrit au RCS pour cette activité, même en l'absence d'un contrat écrit. Elle précise que cette présomption ne peut être écartée ni en raison de l'existence d'une autre société dirigée par le salarié, ni par une facturation en droits d'auteur, lorsque les faits démontrent l'existence d'un lien de subordination et non la volonté du réalisateur de se comporter comme co-entrepreneur du projet. La cour souligne ainsi la solidité de cette présomption protectrice des artistes du spectacle, dont le renversement demeure exceptionnel.

SOURCES :

- C.civ, art. 1231-6, art.1231-7, art. 1343-2, art. 2224 ;
- C.trav., art. L.3123-6, L.3245-1, L.7121-2, L.7121-3, L.7121-4, L.7122-2, L.8221-3, L.8221-5, L.8223-1, L.1242-12 ;
- C. trav., art.R.1452-5 ;
- CPI, art. L111-1 et suivants ;
- art. V.1.2.1 de la Convention collective de la production audiovisuelle du 13 décembre 2006 ;
- Cass. soc., 8 juil.2020, 18-21.278 ;
- Conseil de prud'hommes de Paris, 30 juin 2023, RG n° F 22/0111



NOTE :

Les juges retiennent l'existence d'une relation salariale antérieure au CDDu, l'inscription au RCS ne suffisant pas à écarter la présomption de salariat, dès lors qu'elle ne portait pas sur l'activité en cause et qu'aucune volonté explicite du réalisateur de se comporter comme un co-entrepreneur n'est établie en l'espèce.

En ce sens, un entrepreneur de spectacles vivants est défini expressément à l'article L7122-2 du Code du travail comme : *“toute personne qui exerce une activité d'exploitation de lieux de spectacles, de production ou de diffusion de spectacles, seul ou dans le cadre de contrats conclus avec d'autres entrepreneurs de spectacles vivants, quel que soit le mode de gestion, public ou privé, à but lucratif ou non, de ces activités.”*

I/ L'application stricte de la présomption de salariat reconnue aux artistes du spectacle

L'article L.7121-2 du Code du travail dresse la liste non exhaustive, des professions pouvant être qualifiées d'artistes du spectacle. Le réalisateur expressément mentionné au 10°, la cour d'appel n'a donc rencontré aucune difficulté à qualifier l'appelant. Si les parties s'accordent sur l'existence d'une relation de travail, le débat porte son point de départ. A ce titre, le salarié réclame la reconnaissance d'un contrat de travail antérieur à la conclusion du CDDu, en date du 2 mai 2020, en justifiant qu'il a travaillé dès la préparation du documentaire, une phase non négligeable qui inclut en outre : *“la définition des besoins techniques et organisation des intervenants techniques, la revue, le commentaire et les modifications du script (...)”*. La société défend quant à elle, que le réalisateur, qui ne rapporte aucune preuve d'un contrat de travail, agissait à titre indépendant, car inscrit au RCS.

Selon l'article L.7121-3 du Code du travail : *“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”*. Cette présomption de salariat demeure applicable quel que soit le mode ou le montant de la rémunération, la qualification donnée au contrat et même en l'absence d'écrit : *“dès lors qu'il (l'artiste du spectacle) participe personnellement au spectacle.”* (C.trav, art. L.7121-4). Par conséquent, la cour retient la présomption, alors même que le contrat était nommé *“contrat-réalisateur-auteur salarié”* et qu'il comportait un contrat de travail et une cession de droits d'auteurs. Et peu importe que le

réalisateur adressait à la productrice des factures de cessions de droits en rémunération de son travail d'auteur, qu'il signait ses mails en son nom propre, ni même qu'il réalise des longs métrages et des séries télévisées. En effet, les éléments de faits rapportés ne constituent pas la preuve que le réalisateur n'effectue pas le travail personnellement : moyen qui aurait pu mettre en échec la présomption. La cour applique donc une interprétation stricte de l'article L.7121-3 : la société s'est assurée le concours d'un artiste du spectacle - le réalisateur -, en concluant un contrat - le contrat-réalisateur-auteur salarié -, moyennant rémunération - la facturation en droits d'auteur et le salaire prévu dans le CDDu -, en vue de sa production - la réalisation d'un documentaire.

Cependant, cette présomption étant simple et donc réfragable, il appartient à la société qui la conteste de démontrer que l'activité pour laquelle le réalisateur a été employé, a justifié son inscription au RCS. Sur ce point, la cour précise que l'extrait du Kbis, ne saurait constituer, à lui seul, la preuve irréfutable d'une activité commerciale en tant que réalisateur pour la période concernée. En effet, si le demandeur était bien inscrit au RCS en tant que dirigeant de sa propre société de production, il ne l'était pas pour la mission en cause : *“M. [C] a contracté indépendamment (...) et l'activité de production audiovisuelle concomitante qui lui est opposée apparaît indifférente dans l'analyse de la nature du lien contractuel.”* Le renversement de la présomption repose sur la démonstration d'un comportement de co-entrepreneur c'est-à-dire, lorsque : *“les conditions d'exercice de l'activité impliquent l'inscription de l'artiste au registre du commerce, que celle-ci soit effective ou non, dès lors qu'il accomplit des actes faisant de lui un entrepreneur ou un co-entrepreneur de spectacles.”* La Cour de cassation a dans sa jurisprudence antérieure retenu une direction de droit ou de faits pour renverser la présomption de salariat, sans se cantonner à la seule détention d'une licence d'entrepreneur de spectacles pour prouver la qualité de dirigeant autonome (Cass. soc., 8 juil.2020, 18-21.278). Afin de retenir ce comportement, la cour d'appel se focalise sur la volonté non équivoque du salarié d'assumer les risques liés à la réalisation et la production d'un documentaire. Pour ce faire, elle se base sur le contrat conclu et relève d'une part, que le projet a été proposé par la société et d'autre part, que la liste des missions que comprend la réalisation ne sont pas les tâches d'un co-entrepreneur de spectacles : *“(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'oeuvre.”* Sur les risques inhérents à la profession d'entrepreneur de spectacles, la cour n'en retient



aucun, pas même financiers. Et pour causes, le réalisateur ne participait pas à l'exploitation de l'œuvre et était soumis à une obligation de ne pas excéder le budget de production, dont la gestion était conditionnée au veto final de la société.

Pour qualifier l'existence d'une relation salariale antérieure au CDDu, la cour se base sur un faisceau d'indices à la lecture du contrat "réalisateur-auteur salarié", concordant vers un lien de subordination : "Il (le réalisateur) a suivi toutes les étapes d'écriture et de discussions autour du projet." ; *"Le REALISATEUR s'engage d'ores et déjà à procéder à toutes modifications nécessaires (...) étant entendu qu'en cas de désaccord persistant la décision du PRODUCTEUR prévaudra"* ; *"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 (...) sans rémunération supplémentaire, jusqu'à l'acceptation définitive de l'œuvre par tous partenaires financiers de l'oeuvre"*. La cour relève également que : *"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, a correspondu à ses tâches de réalisateur technicien, avant même l'entrée en vigueur du CDD d'usage."* Par conséquent, les juges du fond sont forcés de constater que le travail en amont du réalisateur ne peut être distingué de la prestation prévue par le CDDu qui par ailleurs, comprenait expressément : *"la pré-préparation et la préparation de la production"*.

La cour juge au regard de l'ensemble des éléments rapportés, que le réalisateur a commencé à travailler pour la société en octobre 2019 et non à compter du 20 mai 2020. En l'absence d'écrit, elle qualifie la relation de travail de CDI.

II/ Les lourdes conséquences attachées à la présomption de salariat

La société en agissant comme elle l'a fait, a pris le risque de voir requalifier le CDDu en CDI. Elle a été confrontée à une interprétation stricte de la réglementation en droit du travail, par les juges. En effet, en faisant une application littérale des textes, la cour d'appel rend le renversement de la présomption particulièrement difficile et les conséquences financières particulièrement lourdes pour l'employeur.

En l'espèce en admettant la cessation de la relation au 31 mai 2021, la cour d'appel juge qu'à défaut d'une lettre de notification de licenciement, la rupture doit être requalifiée en licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse. La demande de dommages et intérêts est ainsi recevable et évaluée à hauteur de 6000€. La cour reçoit également la demande d'indemnité compensatrice de préavis évaluée selon l'ancienneté du salarié.

La durée retenue en l'état est de moins de 2 ans, eu égard au régime de la Convention collective de la production audiovisuelle à laquelle le salarié était soumis. En l'absence de lettre de rupture, mentionnant la durée du préavis, l'indemnité reconnue s'élève à 3800€. L'indemnité conventionnelle de licenciement est due au salarié sauf pour faute grave ou lourde, dès un an au sein de l'entreprise et pour chaque année ou fraction d'année. En l'espèce, la cour évalue le montant de l'indemnité en se basant sur l'ancienneté du salarié, son salaire mensuel brut et l'absence faite de précisions sur sa situation à la suite de la rupture du contrat. L'employeur se voit ainsi condamné à hauteur de 1056€ supplémentaires.

A cette liste de condamnations s'ajoutent les rappels de salaire pour la période travaillée mais non rémunérée, qui à eux seuls, s'élèvent à 19 200€. La cour juge que les intérêts courront sur : *"les rappels de salaire, les indemnités compensatrices de préavis et de congés payés sur préavis et l'indemnité de licenciement"*. Concernant les dépens et frais irrépétibles, la cour infirme le jugement de première instance pour le paiement de frais irrépétibles à la charge de l'employeur. Néanmoins, elle le condamne à l'application de l'article 700 du code de procédure civile, soit 4000€. Enfin, l'employeur est également contraint de : *"régulariser la situation de M. [C] relativement aux cotisations pour lui permettre de percevoir ses indemnités de congés payés"*, contrairement à ce qu'avait retenu le CPH. Toutefois, s'agissant du travail dissimulé, la cour d'appel déboute le salarié de sa demande indemnitaire évaluée à 31 680€. En listant les condamnations de l'employeur pour un montant global d'environ 40 000€, hors intérêts afférents et à l'exclusion des autres demandes propres à l'espèce, la présomption de salariat des artistes du spectacle emporte des conséquences qui ne sauraient être négligées.

In fine, la présomption de salariat des artistes du spectacle n'a pas vocation à être aisément renversée. Le législateur tente par ce régime de protéger les artistes qui alternent le plus souvent, entre missions indépendantes et emplois salariés dissimulés. Si la sanction infligée à la société de production est sévère, elle s'inscrit dans une logique de protection des artistes face aux pratiques parfois abusives du secteur audiovisuel, tout en maintenant un équilibre raisonnable puisque toutes les demandes du salarié n'ont pas été intégralement satisfaites.

Emma DARRAGI

M2 Droit des Industries Culturelles et Créatives
Aix-Marseille Université – 2025-2026



ARRÊT :***Cour d'appel de Paris – Pôle 6 – Chambre 8 – 15 mai 2025 – RG n° 23/05929***

Sur l'existence d'une relation salariale :

{...}

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 [...] 10° 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'œuvres cinématographiques, télévisuelles ou audiovisuelles de long ou court-métrage, inscrite au registre du commerce et des sociétés depuis 2002, la société Daïgoro Films,
- intéressé à produire 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'œuvre 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'œuvre ainsi que de la cession au PRODUCTEUR des droits nécessaires à la production et à l'exploitation de l'œuvre'.

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'oeuvre.'

'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 prévaut.'

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

Il est rappelé en outre que 'le développement et la mise en production de l'oeuvre 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'oeuvre par Canal+ et tous partenaires financiers de l'oeuvre'.

Le contrat stipule aussi que 'le PRODUCTEUR a la charge d'obtenir les autorisations nécessaires au titre de l'exploitation de l'oeuvre 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'oeuvre.'

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'oeuvre 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'oeuvre à la période considérée.

{...}

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.

{...}

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 31'680 ' à titre d'indemnité.

La société Giraf Prod conclut au rejet de la demande.





