



AVOCATS D'AFFAIRES

Un an de jurisprudence sociale en 2021

**LES ARRÊTS MAJEURS
DANS LE SECTEUR
DE LA PRODUCTION
AUDIOVISUELLE ET
CINÉMATOGRAPHIQUE**

ÉDITION **2022**

Société d'Avocats au Barreau de Paris

42, RUE VIGNON, 75007 PARIS

T. +33 (0)1 79 97 06 00 • F. +33 (0)1 79 97 06 19

SAS au capital de 20 000 euros • 830 908 828 RCS Paris

spring@spring-legal.com • spring-legal.com

LES ARRÊTS MAJEURS
DANS LE SECTEUR
DE LA PRODUCTION
AUDIOVISUELLE ET
CINÉMATOGRAPHIQUE

ÉDITION 2022

SOMMAIRE

Convention collective application	• p. 2
Classification	• p. 3
Heures supplémentaires	• p. 3
Rémunération des temps de trajets inhabituels	• p. 4
Suivi médical	• p. 4
Harcèlement moral	• p. 4
Repos hebdomadaire	• p. 5
Temps partiel • Temps plein	• p. 5
Période d'essai	• p. 6
Requalification de CDDU en CDI	• p. 6 à 8
Périodes interstitielles	• p. 9
Requalification d'un contrat de réalisation en CDI	• p. 10
Délai de prescription de l'action de requalification des contrats en CDI	• p. 11
Préjudice résultant de l'absence de mentions devant figurer dans les CDDU	• p. 11
Montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle	• p. 12
Licenciement disciplinaire	• p. 12
Licenciement pour inaptitude	• p. 12
Licenciement pour motif économique	• p. 13
Informations pratiques	• p. 14

Convention collective application

Une Société dont l'activité est l'édition conseil et qui s'adresse à des clients commerciaux auxquels elle fournissait des prestations liées à l'événementiel, centrées autour d'un processus de vote électronique, d'affichage de traitement de ses votes au cours de conventions ou d'assemblées, se rattache à la convention collective nationale de la production audiovisuelle car celle-ci prévoit que l'entreprise peut être amenée à concevoir, y compris à des fins promotionnelles, des programmes pour une utilisation télévisuelle ou analogue, notamment pour une diffusion via une plateforme sur internet.

• Dès lors, un **Attaché commercial** travaillant pour cette Société n'est pas fondé à réclamer l'application de la convention collective nationale de la production cinématographique, peu importe que cette convention était mentionnée sur ses bulletins de paie et sur son contrat de travail.

CA VERSAILLES
6 mai 2021

• Une Société de production est fondée à soutenir que les relations avec ses salariés sont régies par la convention collective nationale de la production audiovisuelle car – contrairement à ce que prétendait son **Directeur de production** qui revendiquait l'application de la convention collective nationale du personnel d'encadrement des agences de presse – l'activité décrite dans l'extrait k-bis de la Société entre dans le champ d'application de la production audiovisuelle et aucun élément n'établit que la Société de production exerçait principalement une activité d'agences de presse (l'inscription de la Société sur la liste des agences de presse étant insuffisante).

CA VERSAILLES
25 mars 2021

Classification

Il appartient au salarié qui se prévaut d'une classification conventionnelle différente de celle dont il bénéficie au titre de son contrat de travail, de démontrer qu'il assure, de façon permanente, dans le cadre de ses fonctions, des tâches et responsabilités relevant de la classification qu'il revendique.

- Dès lors, un **Monteur** ne peut pas revendiquer la classification de Directeur technique s'il est incapable de produire des éléments permettant de vérifier objectivement qu'il était en charge des responsabilités mises, aux termes de la convention collective nationale de la production audiovisuelle, à la charge d'un Directeur technique (définition de la stratégie de l'innovation de l'entreprise, intervention sur le plan budgétaire...) et qu'il disposait d'un quelconque pouvoir de décision et d'encadrement.

Il est, par ailleurs, relevé que la signature électronique que le salarié utilisait et qui mentionnait « Directeur technique » suivi du logo de la Société de production n'est pas un élément pertinent de la réalité des fonctions exercées, pas plus que la présentation qu'il faisait ou que la Société faisait de son poste.

CA AIX EN PROVENCE
18 juin 2021

Heures supplémentaires

- Une **Intervenante spécialisée d'antenne** travaillant pour le programme *Les anges de la télé réalité*, est fondée à réclamer le paiement d'heures supplémentaires sur la base d'un décompte dactylographié de ses horaires journaliers. Elle a, toutefois, été déboutée de sa demande d'indemnité pour travail dissimulé car le caractère intentionnel de ce dernier ne peut pas se déduire de la seule absence de mention des heures supplémentaires sur les bulletins de paie.

CA PARIS
19 mai 2021

- Une **Chargée de production** est fondée à obtenir le paiement d'heures supplémentaires dont l'existence est établie par des tableaux récapitulatifs de ses heures de travail, des feuilles de service comprenant des horaires dans le cadre d'enregistrements (tournages) auxquels elle participait, des SMS adressés en début de matinée ou en soirée et des notes de VTC en lien avec des retours tardifs de tournage. Par ailleurs, « *le versement de primes ne peut tenir lieu de paiement d'heures supplémentaires* » comme le soutenait la Société de production.

CA VERSAILLES
18 novembre 2021

- Un **Producteur artistique** est fondé à revendiquer le paiement d'heures supplémentaires car il résulte des éléments que le salarié a produits (mails, feuilles de service, plans de travail) que « *les activités de tournage ont donné lieu chaque jour à des horaires de travail supérieurs à 8h alors que celui-ci supervisait notamment leur bon déroulement après avoir briefé les participants, en faisait le rapport à la société Banijay, et participait à l'ensemble des déplacements en bus et en soirée.* »

CA VERSAILLES
23 septembre 2021

- Un **Régisseur Adjoint** est fondé à obtenir le paiement des heures supplémentaires qu'il réclame car la Société de production ne produit aucun décompte des heures de travail du salarié et ne démontre pas avoir satisfait à ses obligations en la matière. Le salarié produit, quant à lui, de nombreux mails professionnels échangés à toute heure du jour voire de la nuit et un tableau du nombre d'heures effectuées chaque jour au cours de la période d'embauche. Il produit également une feuille de service sur laquelle il est mentionné que les équipes techniques devaient commencer à travailler à 8h30, le Régisseur Adjoint soutenant qu'il devait être présent deux heures avant pour procéder aux installations.

CA DOUAI
24 septembre 2021

Rémunération des temps de trajets inhabituels

- La Société de production n'ayant prévu aucune contrepartie sous forme de repos ou sous forme financière en cas de déplacement professionnel dépassant le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu de travail, il y a lieu d'indemniser le **Journaliste rédacteur reporter**, sur la base de son taux horaire, au titre de deux trajets entre le lieu de réalisation du documentaire et le lieu d'une réunion avec les équipes de TF1.

CA LIMOGES
15 mars 2021

Suivi médical

- France Télévisions est condamnée à verser à un **Constructeur de décor une indemnisation** (2.000 €) au motif que, malgré la nature physique du travail effectué par le salarié, il n'a pas bénéficié d'un suivi médical régulier (une seule visite entre 2004 et 2010).

Par ailleurs, la Cour relève qu'une faute inexcusable de France Télévisions a été reconnue par jugement du Tribunal des affaires de sécurité sociale de sorte que le licenciement pour inaptitude résultant de l'accident du travail du salarié est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

CA PARIS
17 mars 2021

- Une **Administratrice de production** n'est pas fondée à obtenir des dommages et intérêts en raison de l'absence de visite médicale d'embauche, la salariée ne justifiant d'aucun préjudice précis résultant de cette absence.

CA PARIS
16 décembre 2021

- Une **Responsable communication** n'est pas fondée à obtenir des dommages et intérêts en raison de l'absence de visite médicale d'embauche, la salariée ne démontrant aucun lien entre la dégradation de son état de santé et son travail.

CA DOUAI
22 octobre 2021

Harcèlement moral

- Un **Régisseur** est débouté de sa demande de reconnaissance d'une situation de harcèlement moral dès lors que « *les quelques tournages dont il est justifié sont limités à l'année 2014 pour un total de 14 jours [...] et que la prescription en 2015 de traitements homéopathiques destinés à calmer son angoisse et en 2017 d'anti-douleurs avec arrêts de travail, s'ils établissent des pathologies, au demeurant non identifiées, dont a souffert le salarié, ne permet pas de les attribuer à ses conditions de travail et ainsi de laisser présumer l'existence de faits de harcèlement moral.* »

CA PARIS
3 février 2021

Repos hebdomadaire

- La convention collective nationale de la production audiovisuelle prévoit qu'un salarié ne peut pas travailler pour un même employeur plus de 25 dimanches par an. Une **Relectrice**, qui justifie avoir travaillé chaque année entre 27 et 51 dimanches, est donc fondée à obtenir des dommages et intérêts (5.000 €) compte tenu des répercussions sur sa santé et sa vie personnelle.

CA PARIS
13 octobre 2021

Temps partiel • Temps plein

Si l'absence de clause dans le contrat de travail prévoyant la répartition des heures de travail entre les jours de la semaine et les semaines du mois fait présumer que l'emploi est à temps complet, l'employeur a la possibilité de rapporter la preuve qu'il s'agissait d'un emploi à temps partiel, que le salarié n'était pas dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'était pas dans l'obligation de se tenir à la disposition de son employeur.

- Un **Chef-opérateur** n'est donc pas fondé à réclamer la requalification de son contrat de travail en temps plein puisque – si son contrat de travail ne comporte pas de clause prévoyant la répartition des heures de travail entre les jours de la semaine et les semaines du mois – il est établi que le salarié ne se trouvait pas à la disponibilité permanente de l'employeur : l'examen de ses bulletins de paie établissent un temps partiel à 47 % et les avis d'imposition du salarié établissant qu'il a travaillé pour d'autres sociétés de production.

CA PARIS
24 novembre 2021

- Les CDDU d'un **Réalisateur d'un film documentaire** prévoyant une rémunération de 200 € par jour sous la dénomination de « cachet » sans autre précision sur la durée du travail, le salarié est fondé à réclamer la requalification de la relation de travail en CDI à temps plein.

CA TOULOUSE
4 juin 2021

- La demande d'une **Maquilleuse** tendant à obtenir la requalification de son CDI à temps partiel en CDI à temps complet est rejetée dans la mesure où, d'une part, « si le contrat de travail doit mentionner la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, il n'est pas tenu de mentionner la répartition des horaires pour chaque journée travaillée » et, d'autre part, la salariée, qui recevait des tableaux de service l'informant de ses jours et horaires de travail, ne rapporte pas la preuve qu'elle devait travailler chaque jour selon des horaires dont elle n'avait pas eu préalablement connaissance ce qui lui aurait imposé de rester en permanence à disposition de la Société.

CA PARIS
6 octobre 2021

Période d'essai

- La Société de production ne peut pas justifier la rupture du contrat de travail d'un **Responsable Communication** après le terme de l'essai initial dès lors qu'elle ne peut pas « valablement se prévaloir d'un prétendu renouvellement verbal de la période d'essai qui, à le supposer établi, n'aurait pu produire aucun effet quand bien même le contrat de travail ne prévoyait aucun écrit pour le renouvellement ». En conséquence, la rupture, faute d'énoncer ses motifs, constitue un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

CA DOUAI
22 octobre 2021

Requalification de CDDU en CDI

- Un **Collaborateur spécialisé – Producteur délégué radio** est fondé à solliciter la requalification en CDI des CDDU conclus entre 1996 et 2011 car la Société ne démontre pas le caractère temporaire des fonctions occupées par le salarié. Il apparaît qu'au contraire, celui-ci a travaillé pour la Société régulièrement et quasiment tous les mois entre 1997 et 2011 et que l'activité même de la Société consiste à diffuser sur ses stations des programmes tout au long de l'année qu'ils soient maintenus ou renouvelés au fil des saisons.

Dès lors, la seule mention de l'arrivée du terme du dernier CDDU est insuffisante à caractériser une cause réelle et sérieuse de rupture, laquelle s'analyse donc en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

CA PARIS
28 janvier 2021

- Un **Programmeur musical** est fondé à solliciter la requalification en CDI des CDDU car cet emploi correspond à une activité normale et permanente de la Société.

Dès lors, la rupture de son contrat de travail, intervenue pas le seul effet de la survenance du terme du dernier CDDU, a été opérée sans respect de la procédure de licenciement et sans motifs. Cette rupture s'analyse donc comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

CA PARIS
2 février 2021

- Un **Réalisateur de journaux télévisés** est fondé à solliciter la requalification en CDI des CDDU car cet emploi participe structurellement à l'activité normale, permanente et pérenne de la Société, peu important que celle-ci relève d'un des secteurs autorisés réglementairement à recourir à des CDDU.

CA PARIS
31 mars 2021

- Une **Habilleuse** est fondée à obtenir la requalification en CDI des CDDU conclus entre 1998 et 2017 car, d'une part, le renfort intermittent invoqué par la Société pour justifier la conclusion de CDDU ne peut, en raison de son imprécision, s'analyser comme un accroissement temporaire d'activité et, d'autre part, la Société l'a sollicitée durant 27 ans avec constante et régularité, et toujours en qualité d'Habilleuse, alors que la production audiovisuelle requiert l'intervention d'une Habilleuse, métier indispensable à cette activité comme entrant dans son champ normal, quotidien et permanent.

CA PARIS
1^{er} avril 2021

- Un **Réalisateur d'un film documentaire** est fondé à solliciter la requalification en CDI de son CDDU non signé dès lors que le refus délibéré du salarié de signer son contrat de travail n'est pas établi en l'absence de relance ou de mise en demeure adressée par l'employeur.

CA TOULOUSE
4 juin 2021

- Un **Réalisateur-auteur** n'est pas fondé à solliciter la requalification de ses CDDU en CDI car, d'une part, il n'y a pas lieu d'avoir de CDI dans l'organisation de la Société de production (celle-ci ayant une activité de production de petits documentaires ou programmes non pérennes et produits au coup par coup) et, d'autre part, il n'est pas établi que le Réalisateur-auteur ait travaillé pendant les périodes intermédiaires (les SMS présentés ne correspondant pas à un travail de type salarial demandé par la Société).

CPH PARIS
7 juin 2021

- Une **Journaliste audiovisuelle** n'est pas fondée à solliciter la requalification de ses CDDU en CDI son activité résulte d'un accroissement temporaire d'activité caractérisé par une convention de prestation de services de 3 ans conclue entre la Société de production, son employeur, et le diffuseur.

CA AIX EN PROVENCE
18 juin 2021

- Une **Mannequin**, engagée de 2010 à 2017 dans le cadre de 257 CDDU d'une journée par une Société de production exploitant une émission de téléachat, n'est pas fondée à réclamer la requalification de sa relation contractuelle en CDI car la Société justifie du caractère temporaire des fonctions occupées par la salariée en raison de la nature fluctuante de son activité liée à la présentation de produits déterminés, et 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.

CA PARIS
18 novembre 2021

- Une **Maquilleuse**, engagée pendant 42 ans par France Télévisions dans le cadre de CDDU est fondée à réclamer la requalification de sa relation contractuelle en CDI car l'emploi occupé par la salariée était liée à l'activité durable et permanente de l'entreprise et ne constituait pas un emploi temporaire.

CA PARIS
6 octobre 2021

- La Cour d'appel a rappelé qu'il est possible d'engager un **Directeur de production** dans le cadre de CDDU. Elle relève, toutefois, que l'ensemble des CDDU en cause avait bien pour objet de pourvoir durablement un poste lié à l'activité normale et permanente de la société de production, laquelle ne peut valablement se prévaloir de la précarité des conventions de production la liant à la société France 5 pour la production du magazine « X », alors que celles-ci se succèdent régulièrement depuis novembre 2006 pour environ une trentaine d'émissions par an et ne justifie pas de l'existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi en cause. En l'espèce, il ressortait que :

- Les parties avaient conclu des dizaines de CDDU de façon régulière entre le 26 novembre 2006 et le 31 août 2012, à hauteur d'environ 660 jours de travail sur cette période, entrecoupés de périodes intercalaires ;
- Le Directeur de production intervenait sur plusieurs émissions, peu important que ce soit de manière ponctuelle.

CA PARIS
2 février 2021

- Un **Technicien vidéo** est fondé à solliciter la requalification de ses CDDU en CDI car « l'absence de contrat écrit signé par les parties ne peut être palliée par les extractions informatiques de la base de données informatiques de l'entreprise. »

CA PARIS
25 mars 2021

- Une **Cascadeuse** est fondée à solliciter la requalification de ses CDDU en CDI bien que la convention collective nationale de la production audiovisuelle prévoit le recours au CDDU pour l'emploi de Cascadeur. En effet, la seule mention de l'emploi de Cascadeuse ne précise pas suffisamment le motif du CDDU signé en l'absence de toute indication relative au film concerné et au rôle de la salariée. Par ailleurs, la salariée justifie par la production de bulletins de paie avoir travaillé au cours de périodes pour lesquelles aucun contrat de travail n'a été produit. Enfin, la salariée démontre avoir accompli des tâches qui ne correspondaient pas à son emploi de Cascadeuse pour lequel les CDDU étaient signés.

CA PARIS
9 juin 2021

- Un **Directeur de production** est fondé à solliciter la requalification de ses CDDU en CDI car « son travail consistait à organiser et mettre en place des émissions de télévision diffusées et produites par l'employeur qui se sont succédé au fil du temps » de sorte que l'ensemble des CDDU avait pour objet de pourvoir durablement un poste lié à l'activité normale et permanente de la Société de production.

CA PARIS
25 mars 2021

- Un **Régisseur Adjoint** n'est pas fondé à obtenir la requalification de son CDDU en CDI au seul motif que le CDDU n'a pas été transmis dans le délai de deux jours ouvrables suivant l'embauche : « le seul défaut de transmission du contrat de travail à durée déterminée dans le délai imparti par l'article L. 1245-1 du code du travail, dans sa rédaction issue de l'ordonnance du 11 septembre 2017 applicable en l'espèce ne saurait entraîner la requalification d'un CDD en CDI. »

CA DOUAI
24 septembre 2021

- La Cour a requalifié en CDI les CDDU conclus pendant 16 ans entre France Télévision et un **Électricien-éclairagiste** au motif que, d'une part, le salarié a fait partie intégrante des équipes techniques de la société qui emploie des centaines d'Électriciens-éclairagistes et, d'autre part, les accords de France Télévision prévoient que les fonctions d'Électricien-éclairagiste sont couvertes par un CDI.

CA PARIS
3 février 2021

- Un salarié engagé successivement avec trois qualifications différentes (**Assistant Monteur, Directeur compositing et Monteur**) n'est pas fondé à solliciter la requalification en CDI des 26 CDDU qu'il a conclus de 2012 à 2016 car les « dispositions conventionnelles permettent la régularisation d'un contrat distinct pour les périodes distinctes si, pour des raisons techniques ou artistiques, le film est réalisé en plusieurs périodes de tournage. » Il est par ailleurs licite de retenir des qualifications et statuts différents dans les CDDU : le salarié étant « classé non cadre pendant les périodes où il exerçait la qualification d'assistant monteur et cadre pendant les périodes où il exerçait le fonctions de monteur et de directeur compositing. »

CA PARIS
9 juin 2021

- Un **Journaliste-reporter d'images** est fondé à solliciter la requalification en CDI de son CDDU en l'absence de CDDU écrit. Ceci étant, « la requalification de la relation de travail en CDI n'implique pas automatiquement la volonté de l'employeur de recourir au travail dissimulé, et le caractère intentionnel d'y recourir n'est en l'espèce pas établi, il s'ensuit que la demande en paiement de l'indemnité forfaitaire prévue par l'article L. 8223-1 du code du travail doit être rejetée. »

CA PARIS
2 février 2021

Périodes interstitielles

- Un **Chef Monteur** est fondé à solliciter une rémunération au titre des périodes d'intercontrats car ses bulletins de paie et ses CDDU établissent que le salarié « a travaillé 469 jours entre le 12 janvier 2009 et le 14 décembre 2012 soit une moyenne d'un peu plus de 117 jours par an. Toutefois, 243 contrats ont été conclus, la majorité pour une très courte durée de 1 à 4 jours. Les jours travaillés, leur nombre dans la semaine, et le nombre de semaines travaillées dans le mois n'ont présenté aucune régularité. Ainsi, le salarié ne savait pas à l'avance s'il allait travailler en début de semaine ou en fin de semaine, en début de mois, en milieu et en fin de mois et selon quels horaires. L'imprévisibilité de son rythme de travail était accentuée par la durée très courte des contrats. Cette organisation à l'initiative de la société France Télévisions rendait impossible une planification de son temps de travail consacré à cette dernière et une détermination fiable des périodes pouvant être consacrées à d'autres engagements salariés ou non ». Il s'ensuit que le salarié était contraint de se tenir en permanence à la disposition de la société de sorte qu'il est en droit de prétendre au paiement des périodes non travaillées séparant chaque contrat.

CA DOUAI
26 mars 2021

- Un **Technicien vidéo** dont les CDDU ont été requalifiés en CDI n'est pas fondé à solliciter une rémunération au titre des périodes interstitielles car le salarié dans cette situation « ne peut prétendre à un rappel de salaire au titre des périodes non travaillées séparant chaque contrat que s'il établit s'être tenu à la disposition de l'employeur pendant ces périodes. » Or, le Technicien vidéo n'a communiqué aucun élément probant au soutien de ses affirmations et il n'a travaillé pour la Société de production que 5,09 jours par mois en moyenne.

CA PARIS
1^{er} avril 2021



Requalification d'un contrat de réalisation en CDI

- Un **Réalisateur d'un film documentaire** n'est pas fondé à solliciter la requalification en CDI d'un contrat de réalisation prévoyant la création d'une œuvre audiovisuelle, les conditions d'exploitation de l'œuvre et la rémunération du Réalisateur (comprenant, d'une part, une redevance de 5% des recettes en paiement de la cession des droits d'auteurs et, d'autre part, un « salaire brut forfaitaire » de 8.600 €) car : « la simple référence à un salaire forfaitaire exclusivement lié à la tâche accomplie, dépourvu de lien avec une durée mensuelle ou hebdomadaire de travail précise, est insuffisante à qualité de contrat de travail le travail de réalisation [...] en l'absence de tout élément de nature caractériser un lien de subordination. Un tel contrat s'analyse en un contrat d'entreprise. »

CA TOULOUSE
4 juin 2021

- Un **Auteur** est fondé à revendiquer la qualité de salarié en qualité de Réalisateur d'un film documentaire dès lors que les mails échangés et les remboursements de ses frais par la Société de production établissent qu'il a activement participé à la réalisation du documentaire et aux séquences du tournage.

CA PARIS
9 septembre 2021

- Un **Auteur-Réalisateur** est fondé à solliciter la requalification en CDI de son contrat de cession de droit d'auteur-réalisateur pour la réalisation et l'exécution d'un documentaire vidéo prévoyant le versement d'un « salaire de réalisation » d'un montant de 7.000 € car d'une part, « le réalisateur est un artiste du spectacle ce qui lui permet de revendiquer la présomption légale de travailleur salarié et donc son rattachement au régime du salariat » et, d'autre part, la Société de production n'est pas en mesure de renverser cette présomption puisque se limitant à indiquer de manière générale qu'il est notoire que les termes de salaire, rémunération ou même pause sont fréquemment utilisés par les entrepreneurs du secteur de la production audiovisuelle.

CA PARIS
10 juin 2021

- Une **Réalisatrice** engagée dans le cadre d'un CDDU – ayant conclu par ailleurs avec la même Société de production un contrat de production cinématographique pour l'écriture du scénario d'un film documentaire et la réalisation de services artistiques – n'est pas fondée à solliciter la requalification de son CDDU en CDI au motif qu'elle aurait travaillé sur le film pour des périodes sans rapport avec celles qui étaient déclarées. Il est en effet relevé que l'activité qu'elle a effectuée postérieurement au terme du CDDU ne relevait pas de son activité salariée mais de ses missions artistiques telles que définies dans son contrat de production cinématographique.

CA PARIS
4 novembre 2021

Délai de prescription de l'action de requalification des contrats en CDI

- « Le délai de prescription d'une action en requalification d'un CDD en CDI, fondée sur le motif du recours au CDD énoncé au contrat a pour point de départ le terme du contrat ou, en cas de succession de CDD, le terme du dernier contrat, et le salarié est en droit, lorsque la demande en requalification est reconnue fondée, de se prévaloir d'une ancienneté remontant au premier contrat irrégulier. »

Dès lors, aucune prescription ne peut être opposée à une **Maquilleuse** engagée depuis 1977 dans le cadre de CDDU par France Télévisions.

CA PARIS
6 octobre 2021

- Le délai de prescription d'une action en requalification d'un CDD en CDI, fondée sur l'absence de contrat écrit et à laquelle doit être assimilée l'absence de signature du contrat, ou sur l'absence de mention du motif, susception d'entraîner sa requalification, court à compter de la conclusion de ce contrat. En effet, le salarié, **Réalisateur d'un film documentaire**, a eu connaissance ou aurait dû avoir connaissance dès le début d'exécution du contrat de travail de cette carence.

CA TOULOUSE
4 juin 2021

- L'action exercée par le Réalisateur de l'émission *Les Guignols de l'info* aux fins d'obtenir la requalification en CDI de ses CDDU qui se sont succédés pendant 11 ans n'est pas prescrite car « le point de départ du délai de prescription de deux ans est [...] lorsque l'action est fondée sur le motif de recours le terme du contrat ou en cas de succession de contrats à durée déterminée le terme du dernier contrat. »

CA VERSAILLES
8 septembre 2021

Préjudice résultant de l'absence de mentions devant figurer dans les CDDU

- Dans le litige opposant la société de produisant l'émission *Les Z'Amours* à l'humoriste Tex, ce dernier réclamait une indemnisation du préjudice subi en raison de l'absence dans ses CDDU de certaines des mentions prévues par la CCN (date de la dernière visite médicale et salaire minimum applicable).

La Cour a débouté l'humoriste Tex de sa demande au motif qu'il ne justifiait pas du préjudice invoqué au regard du suivi médical adapté dont il a bénéficié et du montant de la rémunération versée.

CA PARIS
26 janvier 2021

Montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle

France Télévisions n'entre pas dans le champ d'application de l'avenant n°4 du 18 mai 2009 prévoyant que l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle doit être au moins égale au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

La Cour a relevé que les sociétés adhérentes des organisations patronales représentatives du secteur audiovisuel privé, à savoir le STP et l'ACCESS, ne sont pas tenues d'appliquer les dispositions de cet avenant dans la mesure où ces organisations ne sont pas adhérent

CA PARIS
10 février 2021

Licenciement disciplinaire

- Si les deux incidents (image figée pendant 5 secondes et lancement anticipé d'un sujet de reportage) reprochés à un **Réalisateur de journaux télévisés** sont établis, ils ne sont pas d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement d'un collaborateur ayant 13 années d'ancienneté.

CA PARIS
31 mars 2021

- Le fait pour un **Directeur de production** d'avoir restitué la station de montage louée sans vérifier si le film dont le montage était presque terminé, n'était pas resté dans ce matériel ne constitue pas une cause sérieuse de licenciement.

CA PARIS
18 février 2021

- Le licenciement dont a l'objet un **Directeur de production** est jugé comme abusif car « la Cour retient que si les faits sont matériellement établis et imputables au salarié, leur caractère sérieux ne l'est pas alors que le problème de la perte de rushes est déjà arrivé par le passé sans justification de la moindre sanction. »

CA PARIS
25 mars 2021

Licenciement pour inaptitude

- Le licenciement pour inaptitude d'un **Technicien vidéo** est jugé sans cause réelle et sérieuse puisque, si le médecin du travail a rendu un avis d'inaptitude indiquant que « l'état de santé du salarié ne permet pas au médecin du travail de formuler des propositions de postes de reclassement, d'aménagements techniques et/ou organisationnels », l'employeur n'est pas dispensé de son obligation de reclassement. Or, il ne justifie pas avoir sollicité à nouveau le médecin du travail après que celui-ci ait émis son avis, sur les aptitudes résiduelles du salarié de sorte qu'il n'a pas recherché sérieusement et loyalement les possibilités de reclassement.

CA AIX EN PROVENCE
18 juin 2021

Licenciement pour motif économique

- Le licenciement pour motif économique d'un **Monteur** est jugé sans cause réelle et sérieuse à défaut pour la Société d'avoir mené sérieusement et loyalement son obligation de reclassement. Il est reproché à la Société, d'une part, de ne pas avoir précisé la situation du salarié concerné dans les courriers adressés à des entités de production audiovisuelle pour qu'elles lui communiquent les éventuelles postes disponibles et, d'autre part, de ne pas versé aux débats, les réponses obtenues.

CA AIX EN PROVENCE
18 juin 2021

- Le licenciement pour motif économique d'une **Secrétaire de Production** est jugé sans cause réelle et sérieuse en raison d'un défaut de motivation de la lettre de licenciement, celle-ci ne précisant pas les conséquences sur son emploi du ralentissement progressif des activités commerciales invoquées par la Société.

CA PARIS
18 novembre 2021

- Le licenciement pour motif économique d'un **Assistant réalisateur** est jugé sans cause réelle et sérieuse car « *l'évolution négative invoquée par la Société de production est contredite par l'embauche d'une Assistante de production et surtout par la promotion et l'augmentation salariale peu avant le licenciement.* »

CA PARIS
14 décembre 2021

Informations pratiques

Pour plus d'information en droit social :



Benoît Cazin
Avocat associé
benoit.cazin@spring-legal.com

Vos interlocuteurs en droit de l'audiovisuel et du cinéma :



Karine Riahi
Avocat associé
karine.riahi@spring-legal.com



Julien Brunet
Avocat associé
julien.brunet@spring-legal.com



Société d'Avocats au Barreau de Paris

42, RUE VIGNON, 75007 PARIS
T. +33 (0)1 79 97 06 00 • F. +33 (0)1 79 97 06 19
SAS au capital de 20 000 euros
830 908 828 RCS Paris
spring@spring-legal.com • spring-legal.com



AVOCATS D'AFFAIRES