



Discrimination - licenciement d'un Directeur de production de Walter Films à son retour de 28 mois d'arrêt de travail = licenciement discriminatoire donc nul (CA Paris 13 fév. 2025)

Commentaire article publié le 14/03/2025, vu 549 fois, Auteur : [CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille](#)

Un directeur de production annonce son retour au sein de la société Walter Films après un arrêt de travail de 28 mois.

La société de production Walter Films le convoque à un entretien de licenciement quelque semaine plus tard.

Le salarié est déclaré apte. Il sera licencié pour absence qui désorganise l'entreprise.

Dans un arrêt du 13 février 2025, La Cour d'appel de Paris juge le licenciement discriminatoire et donc nul et octroie au Directeur de production 50 000 euros à titre de dommages intérêts.

Le forfait jours du directeur de production est jugé privé d'effet du fait de l'absence de contrôle de sa charge de travail liée au forfait jours. Le Directeur de production obtient également 1 132, 29 euros bruts à titre de rappel d'heures supplémentaires et 113, 23 euros au titre des congés payés afférents, 500 euros à titre de dommages-intérêts pour non-respect de la durée maximale quotidienne de travail, 500 euros à titre de dommages-intérêts pour non-respect de la durée maximale hebdomadaire de travail, 500 euros à titre de dommages-intérêts pour non-respect du temps de repos quotidien.

1) RAPPEL DES FAITS ET DE LA PROCEDURE

M. X a été engagé par la société Walter films par des contrats à durée déterminée à compter du 10 mars 2009 puis par contrat à durée indéterminée à compter du 1er avril 2012, en qualité de directeur post-production.

Il était soumis à une convention de forfait individuelle en jours.

Il percevait un salaire mensuel brut de 5 700 euros.

La relation de travail était soumise à la convention collective nationale de la production audiovisuelle du 13 décembre 2006.

M. X a été placé en arrêt de travail pour maladie du 15 mai 2017 au 11 octobre 2019.

Il a été reconnu apte à la reprise du travail le 14 octobre 2019.

Par lettre du 4 octobre 2019, M. X était convoqué pour le 14 octobre suivant à un entretien préalable à son licenciement, lequel lui a été notifié le 17 octobre 2019 pour absence prolongée ayant nécessité son remplacement pour éviter de graves dysfonctionnements préjudiciables à l'entreprise.

Le 19 décembre 2019, M. X a saisi le conseil de prud'hommes de Paris et formé des demandes afférentes à un licenciement nul ou sans cause réelle et sérieuse, ainsi qu'à l'exécution de son contrat de travail.

Par jugement du 20 janvier 2022, le conseil de prud'hommes de Paris a :

- condamné la société Walter films à verser à M. X les sommes suivantes :

-1 722,29 euros à titre de rappel de salaires pour les heures supplémentaires effectuées entre le 19 décembre 2016 et mai 2017 ;

-172,23 euros à titre de congés payés afférents ; avec intérêts au taux légal à compter de la date de réception par la partie défenderesse de la convocation devant le bureau de conciliation ;

- rappelé qu'en vertu de l'article R. 1454-28 du code du travail, ces condamnations sont exécutoires de droit à titre provisoire, dans la limite maximum de neuf mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire et fixé cette moyenne à la somme de 5 700 euros.

-17 100 euros à titre d'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse ; avec intérêts au taux légal à compter du jour du prononcé du jugement ;

-1 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

- ordonné à Walter Films le remboursement à Pôle emploi des indemnités chômage perçues par M. X dans la limite d'un mois d'allocation ;

- débouté M. X du surplus de ses demandes ;

- débouté Walter Films de sa demande reconventionnelle ;

- condamné Walter Films aux dépens.

Par déclaration adressée au greffe le 18 février 2022, M. X a interjeté appel du jugement en visant expressément les dispositions critiquées.

2) MOTIFS

Dans un arrêt du 13 février 2025 (RG 22/02621), La cour d'appel de Paris :

Confirme le jugement en ses dispositions soumises à la cour sauf en ce qu'il a :

- condamné la société Walter films à verser à M. X les sommes de 1 722,29 euros à titre de rappel de salaires pour les heures supplémentaires effectuées entre le 19 décembre 2016 et mai 2017 et

172,23 euros à titre de congés payés afférents,

- condamné la société Walter films à payer à M. X la somme de 17 100 euros à titre d'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- ordonné à la société Walter films le remboursement à Pôle emploi des indemnités de chômage perçues par M. X dans la limite d'un mois d'allocation,

- débouté M. X de ses demandes au titre de la nullité du licenciement et pour non-respect de la durée maximale quotidienne de travail, non-respect de la durée maximale hebdomadaire de travail et pour non-respect du temps de repos quotidien,

Statuant à nouveau des chefs infirmés et y ajoutant :

Dit que le licenciement de M. X est nul,

Condamne la société Walter films à payer à M. X les sommes de :

- 50 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement nul,

- 1 132, 29 euros bruts à titre de rappel d'heures supplémentaires et 113, 23 euros au titre des congés payés afférents,

- 500 euros à titre de dommages-intérêts pour non-respect de la durée maximale quotidienne de travail,

- 500 euros à titre de dommages-intérêts pour non-respect de la durée maximale hebdomadaire de travail,

- 500 euros à titre de dommages-intérêts pour non-respect du temps de repos quotidien,

Déboute la société Walter films de sa demande de remboursement des jours RTT pris par

M. X,

Ordonne le remboursement par la société Walter films à l'organisme concerné du montant des indemnités de chômage éventuellement servies à M. X du jour de son licenciement

au jour du prononcé de l'arrêt dans la limite de six mois d'indemnités,

Ordonne à la société Walter films de remettre à M. X des bulletins de paie rectifiés et

d'une attestation France travail rectifiée, conformes aux dispositions de la présente décision,

dans le délai d'un mois de sa notification,

Rejette la demande d'astreinte,

Condamne la société Walter films à payer à M. X la somme de 2 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile et le déboute de sa demande à ce titre,

Condamne la société Walter films aux dépens d'appel,

2.1) Sur la demande de nullité du licenciement

L'absence prolongée du salarié pour raisons de santé d'origine non professionnelle autorise son

licenciement lorsqu'elle perturbe le bon fonctionnement de l'entreprise et rend nécessaire son remplacement définitif. Si ces conditions ne sont pas remplies, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

La réalité et le sérieux du motif du licenciement s'apprécient au jour où la décision de rompre le contrat de travail est prise par l'employeur.

Il est constant que la lettre de licenciement, motivée par les perturbations de fonctionnement de l'entreprise causées par l'absence prolongée du salarié et son remplacement définitif au début de l'année 2019, est datée du 17 octobre 2019. Or, à cette date, M. X n'était plus placé en arrêt de travail pour maladie et avait été déclaré apte à la reprise par le médecin du travail le 14 octobre 2019.

C'est donc à juste titre que le jugement a retenu que le motif de l'absence prolongée ne pouvait constituer une cause réelle et sérieuse du licenciement.

En vertu des articles L.1132-1 et L.1132-4 du code du travail, aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son état de santé ou de son handicap, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail, et le licenciement prononcé en méconnaissance de ces dispositions est nul de plein droit.

Il résulte de l'article L.1134-1 du code du travail qu'il appartient au salarié qui se prétend lésé par une mesure discriminatoire de présenter au juge des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte et il incombe ensuite à l'employeur, s'il conteste le caractère discriminatoire de cette mesure d'établir que sa décision est justifiée par des critères objectifs étrangers à toute discrimination.

Dès lors que le motif du licenciement invoqué tenant aux perturbations du fonctionnement de l'entreprise du fait de l'absence prolongée du salarié pour raisons de santé n'est pas établi, et que M. X produit un courriel qu'il a adressé le 11 septembre 2019 indiquant qu'il devrait pouvoir reprendre le mois suivant, le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination.

Il incombe à l'employeur de prouver que sa décision était justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

L'employeur soutient que le salarié avait annoncé à plusieurs reprises un retour qui ne s'était pas produit et qu'ainsi l'information donnée par le salarié en septembre 2019 d'un prochain retour n'était pas significative.

Mais il ressort des pièces produites par l'employeur que l'arrêt de travail de M. X a été plusieurs fois prolongé mais que ce dernier n'avait pas jusque-là fait état d'une date probable de reprise.

L'employeur ajoute qu'il a maintenu le contrat de travail de M. X le plus longtemps possible en maintenant son salaire alors qu'il n'y était pas tenu.

Mais cet élément ne justifie pas la décision de licenciement en octobre 2019 alors que l'employeur indique lui-même qu'il avait pourvu au remplacement définitif de M. X au début de l'année 2019.

Dès lors, l'employeur n'établit pas que le licenciement était justifié par des éléments objectifs étrangers à une discrimination au regard de l'état de santé.

Le jugement sera infirmé en ce qu'il a condamné la société Walter films à payer à M. X la somme de 17 100 euros à titre d'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse et le licenciement sera déclaré nul et la société Walter films sera condamnée à payer à M. X la somme de 50 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement nul.

Le jugement sera également infirmé et, en application de l'article L.1235-4 dans sa version applicable à la date du licenciement, la société Walter films sera condamnée à rembourser, à l'organisme concerné, le montant des indemnités de chômage éventuellement servies au salarié du jour de son licenciement au jour du prononcé de l'arrêt dans la limite de six mois d'indemnités.

2.2) Sur la demande de rappels de salaire au titre des heures supplémentaires

La société Walter films conclut à l'infirmité du chef de dispositif du jugement l'ayant condamné au paiement d'un rappel d'heures supplémentaires et M. X conclut à la confirmation de ce chef.

N'ayant pas développé de moyens en réponse à l'appel incident de l'employeur, M. X est réputé s'approprier les motifs du jugement.

La société Walter films soutient que le jugement du conseil des prud'hommes doit être infirmé en ce qu'il a retenu que la convention de forfait en jours était nulle au motif que les entretiens de suivi de la charge de travail et de sa répartition n'ont pas été réalisés alors que ce motif ne peut entraîner que la privation d'effet de la convention de forfait.

La société Walter films soutient que, dès lors que M. X n'a pas saisi la cour d'appel d'une demande tendant à la privation d'effet de la convention de forfait et n'a pas conclu en réponse à l'appel incident, il est seulement réputé s'approprier les motifs du jugement et que la cour d'appel ne peut qu'infirmer la nullité de la convention de forfait.

Mais le dispositif du jugement critiqué ne comporte pas de chef sur la convention de forfait, les motifs relatifs à la nullité de la convention de forfait ne répondant qu'à un moyen au soutien de la

demande de rappel de salaire au titre des heures supplémentaires.

Au soutien de la demande d'infirmer sa condamnation à un rappel de salaire au titre des heures supplémentaires, la société Walter films soutient tout d'abord que M. X ne s'est jamais plaint de sa durée de travail, que plusieurs entretiens, même s'ils n'ont pas été formalisés, ont eu lieu lors desquels la question de l'organisation du travail ou la charge de travail a été abordée et qu'il existait un contrôle de nombre de jours travaillés.

Le droit à la santé et au repos est au nombre des exigences constitutionnelles.

Les Etats membres de l'Union européenne ne peuvent déroger aux dispositions relatives à la durée du temps de travail que dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur.

Aux termes de l'article L.3121-63 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 : *"Les forfaits annuels en heures ou en jours sur l'année sont mis en place par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche."*

Toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect de durées raisonnables de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires.

En outre, en exécution de cet accord collectif, l'employeur est tenu d'assurer un suivi régulier de l'organisation du travail de la salariée et de sa charge de travail.

Si l'employeur produit des bulletins de salaire qui attestent que les jours travaillés et non travaillés étaient bien décomptés, les premiers juges ont justement relevé et retenu qu'il ne fournit aucun élément de nature à établir un suivi régulier de l'organisation et de la charge de travail, la seule allégation d'entretiens verbaux ne suffisant pas à établir la preuve qu'il a réalisé les obligations qui s'imposaient à lui.

Par conséquent, tirant les conséquences juridiques qui s'imposent de ces constatations, le défaut de respect par l'employeur des clauses de l'accord collectif destinées à assurer la protection de la sécurité et de la santé des salariés soumis au régime de forfait en jours, s'il n'emporte pas la nullité de celle-ci, prive d'effet la convention de forfait.

M. X peut donc prétendre à ce que les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale ou conventionnelle soient considérées comme des heures supplémentaires et rémunérées comme

telles.

Il résulte des dispositions de l'article L.3171-4 du code du travail qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments. Le juge forme sa conviction en tenant compte de l'ensemble de ces éléments au regard des exigences rappelées aux dispositions légales et réglementaires précitées.

Après analyse des pièces produites par l'une et l'autre des parties, dans l'hypothèse où il retient l'existence d'heures supplémentaires, il évalue souverainement, sans être tenu de préciser le détail de son calcul, l'importance de celles-ci et fixe les créances salariales s'y rapportant.

Le jugement du conseil de prud'hommes, dont M. X est réputé s'approprier les motifs, a retenu qu'il présentait un ensemble d'éléments qui permettent de constater de façon probante qu'il a effectué un certain nombre d'heures supplémentaires à l'occasion de tournages ou dans la réalisation de post-productions.

L'employeur souligne les incohérences entre les pièces versées par le salarié et le décompte qu'il produit et les inexactitudes qu'il contient.

Toutefois, la société Walter films ne verse aux débats aucun élément de nature à permettre de déterminer les heures de travail effectivement accomplies par M. X.

Il y a lieu de considérer que M. X a effectué des heures supplémentaires qui n'ont pas donné lieu à rémunération.

La société Walter films soutient en outre que deux journées en décembre 2016 ont été rachetées ce qui apparaît sur les bulletins de paye de décembre 2016 et janvier 2017.

Elle soutient en outre qu'il convient d'appliquer les majorations de salaire prévues par l'article VI.8 de la convention collective nationale de la production audiovisuelle.

Il ne ressort pas du jugement que le rappel de salaire retenu ne se fonde pas sur la convention collective applicable.

Dès lors, il y a lieu de réformer le jugement et de condamner la société Walter films à payer à M. X les sommes de 1 132, 29 euros bruts à titre de rappel d'heures supplémentaires et 113, 23 euros au titre des congés payés afférents.

2.3) Sur la demande de remboursement des jours de repos

L'employeur soutient que, pour le cas où la cour retiendrait que la convention de forfait en jours est nulle ou privée d'effet, M. X serait redevable des salaires correspondant aux jours de RTT qui lui ont été accordés ou payés en vertu de cette convention.

Il précise que M. X a pris 11 jours de RTT en 2016 et 1 jour en janvier 2017, soit

12 jours sur la période de référence visée par la demande de rappels de salaire pour heures supplémentaires.

Mais, les jours de repos ont été exclus dans l'évaluation du nombre d'heures de travail accomplies par le salarié.

En outre, en exécution de la convention de forfait, le salarié devait accomplir 218 jours de travail par an.

Par conséquent, les jours non travaillés autres que les samedis, dimanches, jours fériés et jours de congés payés, ne peuvent être considérés que comme des jours de repos, qui ne donnent lieu à aucune rémunération puisque le salaire convenu est calculé sur la base de 218 jours de travail par an et les périodes de congés payés.

Dès lors, l'employeur ne saurait prétendre au remboursement d'une somme au titre de jours de repos, dits " réduction du temps de travail ", accordés en application de la convention de forfait.

Il y a donc lieu de débouter l'employeur de sa demande tendant à la condamnation de M. X à lui payer la somme de 3 270, 12 euros au titre des jours de repos dont celui-ci a bénéficié au cours des années 2016 et 2017.

2.4) Sur la demande d'indemnité pour travail dissimulé

Le seul fait de soumettre un salarié à une convention de forfait privée d'effet ne suffit pas à caractériser l'intention frauduleuse de l'employeur. En l'espèce, le salarié n'apporte aucun élément susceptible d'établir le caractère intentionnel de la dissimulation, de sorte que la demande d'indemnité doit être rejetée.

Le jugement sera confirmé sur ce point.

2.5) Sur la demande de dommages-intérêts pour non-respect de la durée maximale quotidienne de travail, non-respect de la durée maximale hebdomadaire de travail et pour non-respect du temps de repos quotidien

M. X soutient qu'il a été amené à dépasser la durée maximale de travail effectif quotidien de 10 heures, la durée maximale de travail hebdomadaire de 48 heures ou 6 jours par semaine et qu'il a été privé du repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives sur certaines dates identifiées dans la pièce 9.

La preuve du respect des seuils et plafonds prévus par le droit de l'Union européenne et des durées maximales de travail ou minimales de repos fixées par le droit interne incombe à l'employeur.

En outre, le seul constat du dépassement de la durée maximale quotidienne ou hebdomadaire de travail, de même que du non-respect du temps de repos quotidien, ouvre droit à la réparation.

En conséquence, par voie d'infirmerie du jugement, il y a lieu de condamner à la société Walter films à verser à M. X les sommes de 500 euros à titre de dommages-intérêts pour non-respect de la durée maximale quotidienne de travail, 500 euros à titre de dommages-intérêts pour non-respect de la durée maximale hebdomadaire de travail et 500 euros à titre de dommages-intérêts pour non-respect du temps de repos quotidien.

2.6) Sur les autres demandes

Il y a lieu d'ordonner à la société Walter films la remise des bulletins de paie rectifiés et d'une attestation France travail rectifiée, conformes aux dispositions de la présente décision, dans le délai d'un mois de sa notification, sans qu'il n'y ait lieu à prononcer d'astreinte.

Le jugement sera confirmé en ses dispositions relatives aux dépens et aux frais irrépétibles.

L'employeur qui succombe supportera les dépens d'appel.

Il convient également condamner l'employeur à payer au salarié la somme de 2 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile et de rejeter sa demande fondée sur ce texte.

Frédéric CHHUM avocat et ancien membre du conseil de l'ordre des avocats de Paris (mandat 2019-2021)

CHHUM AVOCATS (Paris, Nantes, Lille)

e-mail: chhum@chhum-avocats.com

www.chhum-avocats.fr

<https://www.instagram.com/fredericchhum/?hl=fr>

.Paris: 34 rue Petrelle 75009 Paris tel: 0142560300

.Nantes: 41, Quai de la Fosse 44000 Nantes tel: 0228442644

.Lille: : 45, Rue Saint Etienne 59000 Lille – Ligne directe +(33) 03.20.57.53.24