cas pratique sur l'ile de la tentation je suis perdue !!

Par **Misscaprice**, le **26/10/2006** à **20:48**

Bonjour

Voilà, mon sujet de TD cette semaine est consacré au contrat de travail et à la subordination juridique, j'en ai fait un sur deux, mais dans celui-ci, je ne vois pas le rapport, quelqu'un pourrait-il m'éclairer? j'ai pu qulifier 2 caractéristiques de la subordination: la sanction et les odres donner, il manque le controle?
mille mercis!! wink: Image not found or type unknown

[size=150:209ch8sm]Cas pratique[/size:209ch8sm]

M. B a conclu un contrat intitulé "reglement participant" avec la stéciété de production Glem pour participer à l'émission de téléréalité "l'ile de la tentation" dont l'objet consistait à réunir quatre couples pour faire le point sur leur sentiment amoureux.

Le contrat détermine les conditions de participation au jeu:

-pendant la durée de l'émission, les candidats sont filmés 24h/24 mais peuvent se livrer aux activités de leur choix.
-ils sont tenus de participer aux activités sportives fixées par la production, sous son controle et aux heures fixées par elle
-les candidats doivent participer à quatre reprises à des soirées dites "de feu de camp" d'une dirée de 5heures environ en plus de leurs activité de jour
-il est interdit aux candidats d'entrer en contact avec des personnes extérieures pendant la durée du jeu
-tout candidat cessant sa participation au jeu sans l'accord préalable du producteur devra verser une somme de 15000 euros à ce dernier
-en cas d'inobservation des règles du programme le producteur peut à tout moment décider de renvoyer le candidat sans justification
-les candidats perçoivent au titre de leur participation à l'émission une indemnité de 1525 euros
-les candidats percevront en outre un pourçentage sur les recettes tirées ultérieurement de produits dérivés

Sapartenaire ayant cédé aux avances d'un tentateur, M.B décide de quitter l'émission. La société G lui demande alors le versement des 15000 euros contractuellement prévus, ce que M.B refuse.
Il vient vous consulter pour savoir quels arguements il peut invoquer pour d'opposer au paiement de cette somme et s'il peu obtenir en outre des rappels de salaire et des indemnités de rupture.

Que lui conseillez-vous?

Par **yanos**, le **27/10/2006** à **13:21**

désolé mais tu n'auras aucune réponse tant que tu n'auras pas donner des éléments de réflexion...

Par **Misscaprice**, le **27/10/2006** à **15:13**

:lol:

merci pour la réponse Image not found or type unknown ,mais j'aimerai bien en donner des éléments de réponse,

mais comme je l'ai dit, je ne vois que 2 élements de subordination juridique, il manque le 3ème, donc j'en conclue que ce n'est pas un contrat de travail, car pas une réelle subordination juridique, (objet essentiel du contrat de travail) quand à la somme à payer, certes elle est prévue dans le contrat, donc serait valable, mais si le contrat de travail n'est lui même pas valable, il peut s'en exonérer, qu'en pensez vous? merci j'ai vraiment besoin de :roll:

comprendre!! Image not found or type unknown

Par **Camille**, le **27/10/2006** à **16:01**

Bonjour,
Tout contrat n'est pas forcément "de travail". Donc, ce n'est pas parce que ce contrat n'est pas un contrat de travail que ce ne serait pas un contrat du tout.
Pour qu'on puisse s'exonérer d'un "contrat de travail" supposé "pas valable", encore faudrait-il que ce contrat ait, au départ, la qualification de "contrat de travail".

Par **Misscaprice**, le **27/10/2006** à **16:56**

merci mais ça ne m'aide guère...je ne suis pas la pour que vous fassiez le travil à ma place, ça je le sais, et ça ne m'apporterait aucun intéret, j'aimerai juste comprendre, je ne vois pas l'intéret de ce cas avec la notion de contrat de travail car pour moi ce n'est pas un "travail" mais une participation, or le thème est la subordination juridique, j'aimerai juste que vous me disiez ce que vous en pensez? sincerement, je suis pénaliste dans l'âme, et je suis :cry: :))

"contrainte et forcée" de faire du social, Image not found or type unknown alors merci de m'aider! Image not found or type unknown

Copyright © 2024 Juristudiant.com - Tous droits réservés

Par **un_etudiant**, le **28/10/2006** à **09:32**

je pense que le 3ème élément que tu recherches, le contrôle des ordres donnés, il est bien présent non ?
les candidats sont filmés, leurs activités sportives sont "sous le controle de la production" etc...

a priori, les 3 critères du lien de subordination sont donc présents

ce contrat "règlement participant" cacherait donc un contrat de travail
dès lors, une clause stipulant qu'en cas de démission du salarié une indemnité est dûe à l'employeur, serait nulle
je pense qu'il peut donc s'opposer au paiement de cette somme (il devra par contre, respecter un préavis, ou le payer vu qu'on imagine mal qu'il l'effectue)
des indemnités de rupture, je ne pense pas
des rappels de salaire, ca dépendra des heures de "travail", mais 1525 € pour toute l'émission, ca parait bien léger

voila, en même temps je te dis tout ca au saut du lit, donc à ne pas prendre pour argent comptant... ;=)

Par **Camille**, le **28/10/2006** à **14:04**

Bonjour, :))

Je ne suis ni pénaliste ni social..."iste" Image not found or type unknown

Pour moi, j'ai du mal à voir ce contrat comme un contrat de travail déguisé. Il n'est pas embauché pour effectuer un travail précis moyennant un salaire, sous la responsabilité d'une hiérarchie mais pour participer à un jeu, avec forcément des règles qui vont avec et des obligations réciproques.
Quand on effectuait son service militaire, était-ce un contrat de travail déguisé ?
Quand on s'inscrit pour participer à une manifestation sportive sous la houlette d'une association, est-ce un contrat de travail déguisé ?

A l'inverse, si c'est un contrat de travail déguisé, pourquoi devrait-on "mal imaginer" qu'il n'effectue pas son préavis, si c'est la loi ?
Et, dans ce cas, il y aurait bien d'autres points discutables sur ledit contrat de travail...

Moi, je serais lui, je négocierais les 15000 balles contre sa participation active dans la nouvelle émission de l'année prochaine, "L'île de la fellation"...

Bon, d'accord, je

Copyright © 2024 Juristudiant.com - Tous droits réservés

:arrow: :arrow: :arrow: :arrow:

Image not found or type unknown Image not found or type unknown Image not found or type unknown Image not found or type unknown

Par **jeeecy**, le **28/10/2006** à **16:56**

alors je ne suis pas du tout d'accord avec Camille

le contrat de travail est défini dans le code du travail est a 3 criteres

des lors que ces 3 criteres sont remplis, le contrat est un contrat de travail, peut importe la ;)

qualification donnee par les parties Image not found or type unknown

Les 3 elements constitutifs sont :
-une prestation de travail : en l'espece les participants ont des ordres et des misions a effectuer, ce critere ne pose pas de probleme
-une remuneration, il y a une indemnite de 1525 euros plus un pourcentage sur les recettes ulterieures, ce critere n epose pas non plus de probleme
-un lien de subordination, c'est le critere qui semble poser probleme en l'espece

pourtant le reglement prevoit des obligations imposees par la production, on parle d'ailleurs d'activites sportives laissant a la prouction la ossibilite de les adapter en fonction de la meteo par exemple
le reglement prevoit egalement les sanctions en cas de non respect des obligations, la production a donc un pouvoir de controle sur les joueurs, ce qui caracterise le lien de subordination

comme les 3 criteres sont remplis, il s'agit d'un contrat de travail.
Le second probleme est lie au fait du type de contrat de travail : CDD ou CDI

ensuite il s'agit de determiner le mode de rupture et la place de la clause contractuelle par rapport au contrat de travail

bon j'ai repondu a la premiere question, je te laisse le soin de repondre aux questions suivantes que j'ai pose (il peut y en avoir d'autres d'ailleurs...)

et si tu postes tes reponses, je te dirai si tu as juste ou pas auquel cas je t'aiguillerai de ;)

nouveau Image not found or type unknown

Par **Misscaprice**, le **28/10/2006** à **17:24**

Copyright © 2024 Juristudiant.com - Tous droits réservés

merci pour votre aide, je réflechis aux questions posées, bon je pense qu'il s'agit d'un CDI car c'est une durée de 12 jours, quant aux clauses, je cherche...

Par **Misscaprice**, le **28/10/2006** à **17:31**

heu CDD!!

Par **un_etudiant**, le **28/10/2006** à **17:34**

je crois que quand un contrat ne mentionne rien (si tu le sais par les faits du cas pratique, mais que le contrat ne le mentionne pas par exemple), c'est forcément un cdi, fais aussi :wink:

attention à ca Image not found or type unknown

n'oublie pas de revenir nous donner les solutions quand tu les auras, si on a oublié des éléments (ou si on a eu tout faux, qui sait !)

Par **Camille**, le **28/10/2006** à **17:41**

Bonjour,
[quote="jeeecy":3ms9qy1w]
le contrat de travail est défini dans le code du travail est a 3 criteres

des lors que ces 3 criteres sont remplis, le contrat est un contrat de travail, peut importe la ;)

qualification donnee par les parties Image not found or type unknown

Les 3 elements constitutifs sont :
-une prestation de travail : en l'espece les participants ont des ordres et des misions a effectuer,
-une remuneration,
-un lien de subordination
[/quote:3ms9qy1w]

Donc, le service militaire était un CDD, alors ? Curieux, ce n'était pas du tout présenté comme :))

ça, à l'époque. Image not found or type unknown

Copyright © 2024 Juristudiant.com - Tous droits réservés

Par **yanos**, le **28/10/2006** à **19:23**

désolé je n'ai pas tout lu mais il me semble qu'un arrêt récent à affirmé que ce genre de contrat est un contrat de travail...
je n'ai pas de référence malheureusement, c'est juste de mémoire

Par **Camille**, le **30/10/2006** à **07:33**

Bonjour,
Après une petite plongée dans différentes sources apparemment fiables, il semblerait effectivement que les participants actifs à un jeu dans les conditions décrites pourraient se prévaloir d'avoir été employés comme [b:2wufo0m6]artistes dans un spectacle vivant ou enregistré[/b:2wufo0m6].
Il est clair également que M. B. ne peut pas être considéré comme y ayant participé à titre bénévole, puisqu'il a bénéficié, d'une part, d'une "indemnité" qui ne peut être considérée comme un remboursement de frais réels, puisque c'est une somme forfaitaire, mais plutôt comme un "cachet", et, d'autre part, d'avantages en nature tels que nourriture, hébergement et même mise à disposition de véhicules (même si, dans le cas d'espèce, ça peut faire un peu sourire...). Or, les activités exercées dans des entreprises ou des organismes à but lucratif, ce qui est le cas de Glem, ne sont jamais considérées comme bénévoles a priori.
D'ailleurs, pour les artistes, à l'inverse du droit commun, l'article [b:2wufo0m6]L762-1[/b:2wufo0m6] du CT précise que toute utilisation d'un artiste du spectacle relève a priori d'un contrat de travail ou, en tout cas, de la présomption d'un contrat. C'est à celui qui en conteste la réalité d'en apporter la preuve et, entre autres :
La présomption n'est pas "[i:2wufo0m6]détruite par la preuve 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[/i:2wufo0m6]"

Et il se trouve, en plus, que la condition de subordination usuelle ne s'appliquerait même pas dans le cas d'un artiste qui doit conserver son entière "liberté d'expression".
A vérifier, mais la jurisprudence considérerait que le seul moyen de prouver qu'un artiste ne serait pas salarié serait de prouver que lui-même exerce une activité d'entrepreneur ou d'organisateur de spectacles. C'est d'ailleurs plus ou moins clairement dit dans le premier alinéa de l'article L762-1.
Voir également l'arrêt suivant :
Cour de Cassation Chambre sociale
Audience publique du 6 mars 2003
N° de pourvoi : 01-21323
Inédit titré
"[i:2wufo0m6]Attendu que la société A… production qui a pour activité l'organisation de combats de boxe a signé un contrat d'exclusivité avec la chaîne de télévision C++ pour retransmettre les combats ; que ce contrat définissait l'enveloppe globale due par l'organisateur, le nombre minimal de soirées que la société devait organiser et le nombre de combats mettant en jeu un titre de championnat ; que le boxeur percevait une rémunération fixe dont le montant était indépendant du résultat ; que suite à un contrôle concernant la période du 1er octobre 1992 au 31 décembre 1994, l'URSSAF a estimé que [b:2wufo0m6]les

Copyright © 2024 Juristudiant.com - Tous droits réservés

boxeurs devaient être assimilés à des salariés[/b:2wufo0m6] en application de l'article L.311 - 3 15e du Code de la sécurité sociale et lui a notifié un redressement à titre de cotisations ; que la cour d'appel (Versailles, 11 septembre 2001) a rejeté le recours de la société ;
(..)
Mais attendu qu'il résulte des dispositions combinées des articles L.311-2 et L.311-3 15e du Code de la sécurité sociale que sont affiliés obligatoirement aux assurances sociales du régime général, les artistes du spectacle et les mannequins auxquels sont reconnues applicables les dispositions des articles L. 762-1 et suivants du Code du travail ; que selon ce dernier texte, tout contrat par lequel une personne physique ou morale 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, objet de ce contrat, dans des conditions impliquant son inscription au registre du commerce ;

[b:2wufo0m6]que ce texte, [u:2wufo0m6]qui n'exclut pas les exhibitions sportives[/u:2wufo0m6], s'applique à un boxeur professionnel ;[/b:2wufo0m6]
Et attendu qu'analysant le contrat d'exclusivité liant la SA A… production à la chaîne de télévision C++, les juges du fond ont relevé que la société organisait des soirées au cours desquelles étaient retransmis des combats de boxe mettant en jeu un titre de championnat, et que [u:2wufo0m6]les boxeurs qui n'étaient pas inscrits au registre du commerce, participaient bien à l'organisation d'exhibitions[/u:2wufo0m6], notion incluant en l'espèce celle de [u:2wufo0m6]performance[/u:2wufo0m6] ; qu'au vu de ces constatations dont résultait l'organisation de spectacles au sens de l'article L. 311-3 15 du Code de la sécurité sociale, la cour d'appel a décidé à bon droit que les boxeurs intéressés devaient être assujettis au régime général de la sécurité sociale ; que répondant aux conclusions prétendument délaissées, elle a ainsi légalement justifié sa décision ;
PAR CES MOTIFS :
REJETTE le pourvoi ;"[/i:2wufo0m6]

Dans le cas de L'île de la tentation, je ne sais pas trop comment définir la "performance" des :wink:

participants, mais enfin... Image not found or type unknown

En ce qui concerne la qualification, ce serait un CDD si la fin est définie en termes de date (le 31 août 2006) ou de durée (38 jours, 7 semaines) ou que la condition de fin ne dépende pas de l'une ou l'autre des parties (retour de Mme Machin de son congé de maternité). Sinon (par exemple, "pendant toute la durée du jeu" ou "fin du contrat correspondant à la fin du jeu"), c'est un CDI, lequel pourra se terminer par un licenciement pour motif réel et sérieux dès que la condition sera remplie (tout à fait analogue aux contrats dits "de chantier").
Le cas que cite yanos pourrait être celui d'intermittents du spectacles qui se sont retrouvés avec, pour l'un, plus de 250 CDD avec le même employeur en 5 ans, et l'autre, plus de 400 CDD en près de 7 ans. Pour ces raisons, les contrats ont été requalifiés en CDI à temps partiel ou "intermittents".
Par contre, je n'ai pas encore trouvé de jurisprudence concernant un participant à un jeu télévisé, type L'île de la tentation et autres Koh-Lanta.
Pourtant, si ça se confirme, "par ici la bonne soupe" pour les anciens participants, parce qu'avec toutes les irrégularités qui auront été commises, si c'est bien un contrat de travail… Pas de fiche de paie (qui devra tenir compte des avantages en nature), pas de versements des cotisations URSSAF, pas de visite médicale par la médecine du travail, durées de travail illégales, astreintes 24h/24h, pas de jours de repos, etc. etc. et licenciement non conforme

Copyright © 2024 Juristudiant.com - Tous droits réservés

donc.
Cela dit, M. B. n'aura pas à payer l'indemnité de 50 000 euros, par contre, il aurait pu être licencié pour faute grave (abandon de poste sans motif légitime). Avec éventuellement, des dommages et intérêts à la clé si son départ imprévu a conduit à des dépassements de budget…

N'empêche... ça me coince un peu d'imaginer qu'éventuellement les participants à L'île de la tentation seraient admissibles aux allocations de chômage, vu le genre d'activités qu'ils ont :))

déployés à l'occasion de ce jeu... Image not found or type unknown

Par **jeeecy**, le **30/10/2006** à **09:23**

pour la difference CDD ou CDI, il faut souligner que seuls les cas prevus par la loi pemettent de recourrir au CDD

en l'espece ces cas sont prevus dans l'article L122-1-1 du code du travail

alors a votre avis ce contrat rentre dans les hypotheses legales de CDD?

Par **Misscaprice**, le **30/10/2006** à **10:19**

ahahahah oui un contrat de travail pour faire ce q'ils font sur l'ile, moi aussi je veux bien en :o :)

avoir un comme ça!! Image not found or type unknown) merci en tout cas pour la réflexion et la jurisprudence! Image not found or type un

Par **Misscaprice**, le **30/10/2006** à **11:13**

Concernant le CDD j'aurai dit "artistes participant à un spectacle" donc entre bien dans le champ de 122-1-1, et vous qu'en pensez vous?

Par **Camille**, le **30/10/2006** à **11:35**

Bonjour,
[quote="jeeecy":22z4tryn]pour la difference CDD ou CDI, il faut souligner que seuls les cas prevus par la loi pemettent de recourrir au CDD

en l'espece ces cas sont prevus dans l'article L122-1-1 du code du travail

Copyright © 2024 Juristudiant.com - Tous droits réservés

alors a votre avis ce contrat rentre dans les hypotheses legales de CDD?[/quote:22z4tryn]
Oui, parce que, justement, il y a une dérogation à la règle générale spécifiquement pour les métiers d'artistes de spectacles, dérogation elle-même très encadrée.
Un technicien qui participe à toutes les séances d'un théatre ne pourrait pas être embauché en CDD successifs, même s'il n'y avait qu'une séance par mois. Par contre, si vous êtes embauché comme figurant pour un spectacle donné et qu'on vous réembauche quelques temps plus tard pour un autre spectacle, c'est possible en CDD. Ce n'est que s'il est convenu que vous participerez à tous les spectacles sans exception que le CDD n'est plus possible.

Tiré de l'article cité :

"[i:22z4tryn] 3º Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif 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 ;[/i:22z4tryn]" et

"
[i:22z4tryn]Article D121-2
En application de l'article L. 122-1-1 (3º), 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 les suivants :
(...)
Les spectacles ;
L'action culturelle ;
L'audiovisuel ;
L'information ;
La production cinématographique ;
(...)
L'édition phonographique ;
(...)
Le sport professionnel ;
(...)[/i:22z4tryn]"

Par **Camille**, le **30/10/2006** à **11:41**

Re,
[quote="Misscaprice":3a20dtvk]Concernant le CDD j'aurai dit "artistes participant à un spectacle" donc entre bien dans le champ de 122-1-1, et vous qu'en pensez vous?[/quote:3a20dtvk]
Je dirais oui, mais effectivement à condition de le lire jusqu'au bout. :wink:

Voir aussi mon MP. Image not found or type unknown

Copyright © 2024 Juristudiant.com - Tous droits réservés

Par **jeeecy**, le **30/10/2006** à **12:57**

;)

je suis d'accord il s'agit bien d'un CDD en l'espece Image not found or type unknown

donc on continue l'analyse juridique
on sait que le contrat est un contrat de travail
que ce contrat de travail est un CDD

l'etape suivante est donc liée aux modes de rupture d'un CDD?

qu'en est-il?

Par **Camille**, le **30/10/2006** à **14:51**

Bonjour,
Ben justement, M. B. n'a pas clairement donné sa démission, ce que, de toute façon, il n'aurait pas le droit de faire dans le cadre d'un CDD.
Il a seulement abandonné son poste.
Ses "patrons" ne l'ont pas non plus licencié dans les règles pour faute grave.
De toute façon, une indemnité de rupture ne peut pas être prévue dans un contrat de travail, CDD ou CDI, à ma connaissance.
Plus, le reste des irrégularités dans l'exécution du contrat.
Les Prud'hommes vont se régaler !

Par **Camille**, le **31/10/2006** à **13:13**

Bonjour,
Juste une petite précision :
[quote="Camille":1jninzvs]
De toute façon, une indemnité de rupture ne peut pas être prévue dans un contrat de travail, CDD ou CDI, à ma connaissance.
[/quote:1jninzvs]
Ce qui ne veut pas dire que l'employeur ne pourrait pas réclamer des indemnités de rupture s'il avait licencié correctement, mais elles seraient calculées sur la base du préjudice subi réellement lors de la rupture et à cause de cette rupture, donc pas prévisible à l'avance au moment de l'embauche comme une sorte de valeur forfaitaire.

Copyright © 2024 Juristudiant.com - Tous droits réservés