

concentration, une attention surtout sous la contrainte du producteur qui le surveille nuit et jour quasiment et lui interdit tout contact avec l'extérieur. Ces pressions déterminent clairement le lien de subordination existant entre **GLEM** et **TF1 ENTREPRISES** et Mme **BAUDIN**. Les sociétés **GLEM** et **TF1 ENTREPRISES** avaient « le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné », cass.soc 23 avril 1997, BC V n°142 ; RJS 6/97 n°645...etc.

Quant au salaire prévu en contrepartie, il n'existait pas réellement sauf à considérer que la somme de 1525 euros prévue au chapitre 6 du Règlement Participants et payée par **GLEM** au nom de **TF1 ENTREPRISES** au titre d'un à-valoir sur des royalties à percevoir sur des exploitations merchandising et/ou promotionnelles serait un salaire. Cette somme ne peut être envisagée comme représentant un salaire juste une « compensation » pour une autorisation d'exploitation de l'image de Mme **BAUDIN**.

Sur la demande de reconnaissance du statut d'artiste-interprète faite par Mme **BAUDIN**, celle-ci est rejetée car Mme **BAUDIN** n'était qu'une exécutante pas une artiste-interprète, n'a pas eu à jouer de rôle, ni à faire preuve de création ni d'imagination juste à exécuter un travail spécial basé sur la vie courante. Une émission de télé-réalité ne peut être confondue avec une œuvre de fiction.

Le salaire de Mme **BAUDIN** est donc calculé en se basant sur un contrat de travail de droit commun avec une durée de 7 heures par jour pendant 12 jours avec un SMIC applicable horaire pour la saison 5 de 8,03 euros soit un rappel de salaires de 674,52 euros (+congés payés). Mme **BAUDIN** était, sans doute, filmée longuement dans la journée et une partie de la nuit mais elle ne prouve pas que cela l'ait empêchée de dormir ou lui a nui véritablement. Elle est déboutée de sa demande d'heures supplémentaires et de repos compensateur et de sa demande en réparation d'un préjudice distinct fondée sur ces motifs.

Le Règlement Participants pourrait être assimilé à un contrat de travail à durée déterminée mais comme le terme fixé est flou (les 12 jours ne sont pas fixés de date à date voir article 3.2.1 du Règlement Participants), le motif de recours n'est pas précisé et ne s'insère pas dans le cadre législatif des contrats à durée déterminée, l'article L.1242.12 précise : « ...A défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée » Le contrat de travail de Mme **BAUDIN** est un contrat à durée indéterminée qui n'a pas été rompu selon les articles du code du travail dont le L.1232-2 pas de convocation à entretien préalable, L.1232.6 pas d'énoncé des motifs, L.1234-1 si le licenciement n'est pas motivé un préavis est dû qui au vu de la durée du travail de Mme **BAUDIN** ne peut excéder deux jours (+congés payés). Sur la demande au titre de l'indemnité pour non respect de la procédure, l'article L.1235.5 précise « ...lorsque le licenciement est prononcé en violation des règles de procédure et en l'absence de cause réelle et sérieuse (ce qui est le cas de Mme **BAUDIN**), l'indemnité due au salarié est calculée en fonction du préjudice subi, « préjudice résultant aussi bien de l'irrégularité du licenciement pour vice de forme que de fond ». Mme **BAUDIN** n'a travaillé que 12 jours pour les sociétés **GLEM** et **TF1 ENTREPRISES**, son préjudice tant au niveau de l'irrégularité de la procédure de licenciement que du licenciement abusif est très minime et ne nécessite pas une indemnité distincte.

Sur l'exécution provisoire, Mme **BAUDIN** demande le bénéfice de l'article R.1454-28 du code du travail qui est « de droit exécutoire à titre provisoire... » le jugement qui ordonne la remise d'un certificat de travail, de bulletins de paye ou de toute pièce que l'employeur est tenu de délivrer (l'attestation ASSSEDIC par exemple). Mme **BAUDIN** qui sollicite une fiche de paye, un certificat de travail et une attestation ASSSEDIC (qui lui sont octroyés selon les articles R.1234-9 et L.3245-2 du code du travail) peut donc se voir octroyer l'exécution provisoire de droit et la moyenne de son salaire est fixée à 674,52 euros.

Sur la demande au titre du travail dissimulé, Mme **BAUDIN** en est déboutée. L'article L.8221-5 du code du travail stipule : « Est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur...soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement prévue à l'article L.3243-2, relatif à la délivrance d'un bulletin de