racine AVOCATS

La lettre
Droit social des médias

Avril 2015

Réglementation

■ FORMATION PROFESSIONNELLE DES INTERMITTENTS DU SPECTACLE

L'accord interbranche relatif aux modalités d'accès à la formation professionnelle pour les salariés intermittents du spectacle conclu le 25 septembre 2014 avec l'ensemble des organisations syndicales de branches a été validé et rendu obligatoire par arrêté d'extension du 16 mars 2015, publié au *Journal officiel* le 24 mars 2015.

L'accord fixe notamment un taux de contribution formation de 2,1%, complété par un versement annuel forfaitaire.

Il prévoit, par ailleurs, que l'alimentation du compte personnel de formation dépend du temps de travail et est déterminé selon la catégorie professionnelle à laquelle appartient l'intermittent du spectacle.

Conformément à son article 10, l'accord sera applicable à compter du premier jour du mois suivant la parution au JO de l'arrêté d'extension, soit à compter du 1er avril 2015.

■ RADIODIFFUSION : DUREE MINIMALE DE TRAVAIL DES JOURNALISTES A TEMPS PARTIEL

L'accord de branche du 6 novembre 2014, négocié par les partenaires sociaux en commission mixte paritaire de la radiodiffusion élargie aux syndicats des journalistes, est venu préciser les règles dérogatoires applicables au temps partiel dans la Convention collective de la Radiodiffusion.

Cet accord, conclu pour une durée déterminée est applicable à l'ensemble des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective susvisée et prévoit expressément son application aux journalistes.

Outre les durées minimales applicables, le texte fixe les contreparties associées, telles que :

- la fixation d'horaires écrits et réguliers, dont la modification doit faire l'objet d'un délai de prévenance d'un mois minimum lorsqu'elle intervient à la demande de l'employeur ;
- un regroupement des horaires sur des journées ou demi- journées régulières et complètes ;
- des contreparties financières (majoration des heures complémentaires et application du régime des heures supplémentaires au-delà du contingent d'heures complémentaires, outre le versement d'une prime de coupure longue de 8 € pour chaque jour de travail au cours duquel un temps de coupure supérieur à 120 minutes est appliqué).

Le texte entrera en vigueur dès le premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Jurisprudence

■ TELE-REALITE ET REQUALIFICATION EN CONTRAT DE TRAVAIL (Cass. Soc., 4 février 2015, n°13-25.621)

Six participants du jeu télévisé « Pékin Express » ont saisi le Conseil de prud'hommes afin de demander la requalification du contrat de participation les liant à la Société de production en contrat de travail, outre le paiement de rappel de salaire, dommages-intérêts et indemnités de rupture.

A l'appui de leur demande, les demandeurs ont fait valoir l'existence de plusieurs indices démontrant que la production avait influé sur le déroulement du jeu, notamment en sélectionnant les candidats sur critères subjectifs, en les mettant dans des situations particulières et en contournant les règles du jeu pour les besoins du tournage. En outre, la participation des intéressés ne se limitait pas au jeu mais s'étendait à des scènes de tournage et des interviews sur leur ressenti au sortir des épreuves.

En première instance, la qualification de contrat de participation à un jeu a été écartée.

En appel, la Cour d'appel de Versailles, par arrêt du 10 septembre 2013, a relevé plusieurs éléments permettant de caractériser l'existence d'un lien de subordination entre les participations et la société de participation.

A cet égard, il apparaissait aux termes d'un document intitulé « *règlement candidat* », que les intéressés étaient placés sous l'autorité d'un directeur de course, lequel disposait d'un pouvoir de sanction. Les participations étaient en outre soumis à un certain nombre de contraintes, n'ayant aucun moyen de communiquer avec l'extérieur. Enfin, la Cour a relevé que les frais de transport, d'hébergement et de repas des candidats étaient pris en charge par la société, qu'un dédommagement forfaitaire leur était alloué pour chaque jour de présence sur le tournage et qu'un gain important était prévu pour le vainqueur caractérisant ainsi l'existence d'une rémunération.

Dans la ligne de sa jurisprudence, la Cour de cassation, par un arrêt du 4 février 2015, rejette le pourvoi formé par la Société et rappelle que *"l'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimé par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs"*.

Au regard des éléments de faits qui lui ont été soumis, la Cour de cassation retient, en l'espèce, " *l'existence d'une relation de travail dans un lien de*

Auteurs : Carla Di Fazio Perrin, Alessia Aldé-Dufour, Laetitia Ferrer
Responsable de la publication : Carla Di Fazio Perrin

subordination " et conclut à l'existence d'un contrat de travail.

■ PAS D'OBLIGATION POUR L'EMPLOYEUR DE FOURNIR AU JOURNALISTE PIGISTE, UN VOLUME DE TRAVAIL CONSTANT (Cour d'appel de Paris, 13 janvier 2015 - M.L. c/SARL Edition Larivière, n°)

Un journaliste professionnel a reproché à la Société Edition Larivière, avec laquelle il collaborait de manière régulière depuis décembre 2002, d'avoir diminué sa rémunération sans pour autant diminuer son volume de travail. Il a ainsi pris acte de la rupture de son contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur et a saisi la juridiction prud'homale pour voir analyser sa prise d'acte en un licenciement sans cause réelle et sérieuse et obtenir le versement de diverses sommes en résultant.

Débouté de l'intégralité de ses demandes en première instance, le journaliste a interjeté appel.

Par arrêt du 13 janvier 2015, la Cour d'appel de Paris, considère que si l'employeur d'un journaliste employé comme collaborateur régulier est tenu de lui fournir du travail, il n'est pas tenu de lui fournir un volume de travail constant.

En outre, elle retient que la diminution de la rémunération, inférieure à 35%, ne saurait constituer une modification de son contrat de travail.

Dès lors, la Cour d'appel, comme l'a jugé la Cour de cassation dans un arrêt du 29 septembre 2009 (n°08-43.487), considère que la prise d'acte du journaliste est dépourvue de fondement et qu'elle produit, en conséquence, les effets d'une démission.

■ PIGISTE ET REVENDICATION DU STATUT DE JOURNALISTE PERMANENT SUR LA BASE D'UN EMPLOI A TEMPS COMPLET (Cass. Soc., 11 décembre 2014, Sté Elsevier Masson c/ Madame X, n°)

Madame X. a créé en 1995 le Journal Ortho magazine racheté en 2001 par la Société Elsevier Masson, avec laquelle elle a travaillé, à compter de cette date, à la rédaction d'un magazine, en qualité de pigiste.

Madame X. a revendiqué le statut de journaliste permanent en qualité de rédacteur en chef, outre une provision de rappel de salaire correspondant à un emploi à temps plein.

Par arrêt du 9 avril 2013, la Cour d'appel de Versailles a condamné la Société au versement d'une provision sur rappel de salaire, considérant que les relations contractuelles s'analysaient en un contrat à temps complet.

La Cour d'appel a estimé que le seul fait que la pigiste ait effectué au cours des années 2006 à 2010 des piges pour d'autres journaux ou qu'elle ait sa propre entreprise d'édition ne suffisait pas à rapporter la preuve que la salariée n'était pas obligée de se tenir à la disposition permanente.

En conséquence, la requalification du contrat de travail en contrat à temps complet doit être confirmée.

La cour de cassation casse et annule l'arrêt de la Cour d'appel au visa de l'article 3123-14 du Code du travail.

Elle reproche à cette dernière de s'être prononcé ainsi alors qu'elle avait relevé que « *la collaboration de la salariée avait fondé sa maison d'édition, sans répondre aux conclusions de la société qui faisait état de la collaboration avec d'autres publications lui procurait plus de 40% de ses revenus annuels* ».

Il résulte de cet arrêt, que pour se prononcer sur l'existence d'un temps complet, la Cour de cassation prend notamment en compte, l'importance que représentent dans ses revenus annuels, les collaborations du journaliste pigiste à des publications tierces.

■ LICENCIEMENT ECONOMIQUE, CRITERES D'ORDRES ET STATUT PARTICULIER DES JOURNALISTES *(Cour d'Appel de Lyon, 10 novembre 2014, n°13/08824)*

A la suite de difficultés économiques rencontrées par les Sociétés Tribune Desfossés et Tribune Régie, un plan de cession total a été arrêté par le Tribunal de commerce.

Dans ce contexte, Monsieur F., journaliste pigiste correspondant en Rhône Alpes pour la Société Tribune Desfossés depuis le 1er janvier 1997, s'est vu proposer des postes de reclassement au sein du Groupe BFM-Next Radio ainsi que l'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle.

Face à son refus, la Société a été contrainte de procéder à son licenciement pour motif économique le 21 février 2012.

Monsieur F. a contesté son licenciement et a fait valoir qu'une seule catégorie professionnelle, celle de journaliste, aurait due être retenue pour l'application des critères d'ordres.

Or, en l'espèce, le jugement du Tribunal de commerce a réparti les journalistes correspondants en autant de catégories professionnelles qu'il existait de pays ou de régions dans lesquels le journal avait des correspondant, de sorte que la catégorie professionnelle retenue pour Monsieur F. était celle de « *Journaliste correspondant Rhône Alpes* ».

Auteurs : Carla Di Fazio Perrin, Alessia Aldé-Dufour, Laetitia Ferrer
Responsable de la publication : Carla Di Fazio Perrin

Suivant la position de la Cour de cassation, la Cour d'appel considère que l'information spécialisée apportée par la Société Tribune Desfossés à ses lecteurs impliquaient de la part des n'entraient pas dans le cadre de la correspondants locaux des connaissances spécifiques qui formation commune des journalistes, de sorte que les correspondants en région n'étaient interchangeables qu'à peine de tarir les sources du journal.

En conséquence, la Cour retient en l'espèce, qu'il n'y avait pas lieu d'appliquer les critères d'ordre de licenciement, Monsieur F. étant le seul dans sa catégorie « *Journaliste correspondant Rhône Alpes* ».

Il apparaît donc possible pour l'application des critères d'ordre, lorsque cela est justifié par des raisons objectives, de retenir au sein d'une même catégorie professionnelle, des sous-catégories professionnelles. Les salariés se voient ainsi proposer uniquement les postes appartenant à leur sous-catégorie professionnelle.

■ LICENCIEMENT POUR UTILISATION EXCESSIVE DE LA MESSAGERIE ELECTRONIQUE A DES FINS PERSONNELLES ET MODE DE PREUVE ILLICITE (Cass. Soc., 8 octobre 2014, n°13-14.991)

Par lettre du 23 décembre 2009, l'employeur a notifié à une salariée son licenciement, lui reprochant l'utilisation excessive de sa messagerie électronique et ce, à des fins personnelles.

Par arrêt du 29 janvier 2013, la Cour d'appel d'Amiens retient, pour dire le licenciement justifié par une cause réelle et sérieuse et rejeter les demandes de dommages et intérêts formulées par la salariée pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et licenciement vexatoire, que « *la déclaration tardive à la Commission nationale informatique et libertés (CNIL) le 10 décembre 2009 de la mise en place d'un dispositif de contrôle individuel de l'importance et des flux des messageries électroniques n'a pas pour conséquence de rendre le système illicite ni davantage illicite l'utilisation des éléments obtenu* ». En outre, elle retient que le nombre de messages électroniques à caractère personnel envoyés et/ ou reçus par l'intéressée était extrêmement élevé et ne pouvait être considéré comme un usage raisonnable dans le cadre des nécessités de la vie courante et quotidienne de l'outil informatique mis à sa disposition par l'employeur pour l'accomplissement de son travail, d'autant que cette utilisation avait eu un impact indéniablement négatif sur l'activité professionnelle déployée par la salariée.

La Cour de cassation casse et annule cet arrêt au motif que les éléments de preuve communiqués par l'employeur avaient été obtenus par un moyen de preuve illicite, dès lors que le système de traitement automatisé d'informations personnelles mis en place dans l'entreprise n'avait pas été déclaré à la CNIL au moment des faits.

Le licenciement est en conséquence sans cause réelle et sérieuse.

Cet arrêt fait application du principe de licéité de la preuve.

■ INDEMNISATION DU JOURNALISTE POUR HEURES SUPPLEMENTAIRES ET TRAVAIL DISSIMULE (Cour d'appel de Paris, 22 janvier 2015, M.Z)

M.Z a été embauché par une agence de presse internationale en qualité de rédacteur en chef affecté au service français de l'agence, puis promu successivement secrétaire général de rédaction et rédacteur en chef adjoint.

Après avoir sollicité une rupture conventionnelle de son contrat de travail, refusée par son employeur, le salarié a saisi le Conseil de prud'hommes d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail et de paiement d'heures supplémentaires.

Débouté de l'intégralité de ses demandes en première instance, le journaliste a interjeté appel.

Par arrêt du 22 janvier 2015, la Cour d'appel de Paris fait droit à la demande du salarié formulée au titre de rappel d'heures supplémentaires.

Elle considère en effet que le salarié produit, à l'appui de sa demande, un décompte précis, corroboré par plusieurs éléments tels que ses agendas, ses plannings ou encore des attestations d'anciens collègues, tandis que la Société ne produit aucun élément de preuve permettant de déterminer les horaires effectivement réalisés par le salarié.

Selon la Cour d'appel, le fait que le salarié n'ait pas sollicité de sa Direction, l'autorisation préalable d'accomplir des heures supplémentaires est sans effet sur le droit pour le salarié d'obtenir le paiement de ces heures supplémentaires travaillées.

En outre, la Cour d'appel condamne la Société pour travail dissimulé considérant que l'employeur ne pouvait ignorer les heures supplémentaires réalisées par le salarié.

Il résulte de cet arrêt que l'employeur ne saurait invoquer l'absence d'autorisation préalable donnée au salarié pour la réalisation d'heures supplémentaires, pour échapper au paiement de ces dernières.

Auteurs : Carla Di Fazio Perrin, Alessia Aldé-Dufour, Laetitia Ferrer
Responsable de la publication : Carla Di Fazio Perrin