

DES DONNEES A CARACTERE PERSONNEL ET DE LA VIE PRIVEE

FICHIERS ET DOSSIERS ELECTRONIQUES DU SALARIE CARACTERE PERSONNEL OU PROFESSIONNEL (Cass.soc., 19 juin 2013, n°12-12.138)

Monsieur X a été embauché en tant que directeur artistique par une agence de publicité. Licencié pour faute grave, il contestait son licenciement devant le Conseil de Prud'hommes.

La Cour d'appel a considéré que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse au moyen que constitue une atteinte au respect de la vie privée du salarié le fait, pour un employeur, de mandater un tiers afin d'accéder aux dossiers et fichiers personnels d'un salarié ainsi qu'aux courriels échangés entre ce dernier et l'un de ses collègues à partir de leurs adresses de messagerie personnelle.

La Cour de cassation casse l'arrêt d'appel au visa des articles 9 du code civil et 9 du code de procédure civile au motif que *"les dossiers et fichiers créés par un salarié grâce à l'outil informatique mis à sa disposition par son employeur pour l'exécution de son travail sont présumés, sauf si le salarié les identifie comme étant personnels, avoir un caractère professionnel de sorte que l'employeur peut y avoir accès hors sa présence"*.

Ainsi, les courriels et fichiers intégrés au disque dur de l'ordinateur mis à disposition du salarié par l'employeur ne sont pas identifiés comme personnels du seul fait qu'ils émanent initialement de la messagerie électronique personnelle du salarié.

La présomption du caractère professionnel du fichier ou courriel ne peut qu'être renversée par la volonté expresse du salarié de les identifier comme personnel.

TELEREALITE

CRITERES DE REQUALIFICATION DES CONTRATS DE PARTICIPANTS EN CONTRAT DE TRAVAIL (Cass.soc.25 juin 2013, n°12-13.968 et 12-17.660)

Dans la première affaire, Monsieur X signait en 2003 un document intitulé *"règlement participants"* afin de participer à l'élection de Mister France 2003. Monsieur X obtenait le titre de Mister France et recevait un prix à hauteur de 30.000 euros. Il saisissait le Conseil de prud'hommes aux fins de requalification de la relation contractuelle en contrat de travail.

Dans la seconde affaire, Madame X était engagée pour participer au tournage d'un jeu télévisé intitulé *"Koh Lanta"* pour la saison 2006. Pour ce faire, elle signait un *"règlement candidats"*. Madame X était éliminée du jeu dans la douzième émission et saisissait le Conseil de Prud'hommes aux fins de requalification de la relation contractuelle en contrat de travail.

Les Cours d'appel respectivement saisies requalifiaient les contrats en contrats de travail et condamnaient les producteurs au paiement d'indemnités, ce qu'ils contestaient.

Dans la première affaire, la Cour de Versailles retenait, en effet, que *"l'objet du contrat ne consistait pas dans l'organisation d'un jeu, que l'élection de Mister France était un concept d'émission et non de **compétition** ayant une existence propre, organisée de manière autonome et que la prestation des candidats servait à fabriquer un programme audiovisuel"*

à la valeur économique" de sorte que la qualification de contrat de jeu devait être écartée.

Dans la seconde affaire, la Cour d'appel de Montpellier retenait que la qualification de contrat de jeu devait également être écartée en l'espèce, au motif que « *l'objet du contrat ne pouvait se réduire à l'organisation d'un jeu, le contrat organisant pour l'essentiel la participation des candidats à une émission constituant un bien audiovisuel ayant une forte valeur économique, que le jeu constituait seulement une partie du contenu de l'émission, celle-ci comportant des scènes de tournage [...]* ».

La Cour de cassation confirme alors par deux fois que la relation contractuelle qui liait les participants aux sociétés s'analysait en un contrat de travail. Pour ce faire, la Cour rappelle que "*l'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée 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*".

Ainsi les Cours d'appel étaient bien fondées en constatant que "*le règlement candidats, effectivement appliqué, comportait des dispositions plaçant les participants sous l'autorité du producteur qui disposait d'un pouvoir de sanction*" de sorte que ces faits caractérisaient "*l'existence d'une prestation de travail exécutée sous la subordination de la société de production*".

JOURNALISTES

LA DEFINITION DU JOURNALISTE PROFESSIONNEL (Cass.soc., 25 septembre 2013, n°12-17.516)

Madame X, salariée pour une revue d'art, avait été transférée à la chambre syndicale des céramistes et ateliers d'art de France. La question était de savoir si cette salariée pouvait toujours prétendre, après transfert de

son contrat, au statut de journaliste, alors que son nouvel employeur n'était pas une entreprise ou une agence de presse.

La Cour d'appel, estimant que la chambre syndicale des céramistes et ateliers d'art de France relevait bien de la catégorie générale de la presse d'information, considérait que les publications n'avaient pas de caractère syndical et s'adressaient à un large public. Elle en déduisait donc que la salariée pouvait bien prétendre au statut de journaliste.

La Cour de cassation casse cet arrêt au motif que les constatations de la Cour d'appel ne permettaient pas de déduire que la chambre syndicale des céramistes et ateliers d'art de France constituait bien une publication de presse disposant d'une indépendance éditoriale.

LA RESILIATION JUDICIAIRE DU CONTRAT DE TRAVAIL DU JOURNALISTE PIGISTE (Cass.soc., 3 juillet 2013, n°12-10.047)

Madame X collaborait avec une société de presse en qualité de rédactrice et était rémunérée à la pige pendant près de neuf années. A partir de 2002, la société réduisait son volume de travail ainsi que la pige correspondante, ce que la journaliste contestait en revendiquant l'existence d'un contrat de travail. Elle saisissait le Conseil de prud'hommes aux fins de résiliation judiciaire dudit contrat du fait des manquements de son employeur.

La Cour d'appel, considérant que Madame X relevait du statut de journaliste professionnel, prononçait la résiliation du contrat de travail aux torts de l'employeur. La cour fixait la date de prise d'effet de cette résiliation au 1^{er} juillet 2003, date à laquelle plus aucune pige n'avait été versée à la journaliste.

La Cour de cassation casse l'arrêt d'appel, au motif que :

- La date d'effet de la résiliation judiciaire du contrat ne peut être fixée qu'au jour où est rendue la décision qui prononce la résiliation de sorte que le contrat de travail ne prend fin qu'au jour de ladite décision.
- Le montant des indemnités versées à la journaliste doivent être calculées en fonction des salaires versés avant la baisse fautive, soit sur la base de la rémunération que la salariée aurait dû percevoir et non sur celle de la rémunération qu'elle avait effectivement perçue du fait des manquements de l'employeur à ses obligations.
- L'article 44 de la convention collective des journalistes prévoit que l'indemnité de licenciement du journaliste est calculée sur la base de 1/12^{ème} des salaires perçus au cours des douze mois précédant le licenciement ou de 1/24^{ème} des salaires perçus au cours des vingt-quatre derniers mois précédant le licenciement.

**MISE A LA DISPOSITION DE L'EMPLOYEUR ET
REQUALIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL**
(Cass.soc., 25 juin 2013, n°11-22.646)

Monsieur X, titulaire d'un contrat de travail à temps partiel en tant que chef opérateur dans une chaîne de télévision, réclamait un rappel de salaires et de congés payés, prétendant qu'il travaillait en réalité à temps plein puisqu'il devait se tenir en permanence à la disposition de l'employeur.

Afin de s'opposer à cette demande, l'employeur invoquait la perception d'allocations de chômage par le salarié lors des périodes non travaillées.

Selon la Cour de Cassation, la perception d'indemnités de chômage, ne suffit pas à prouver que le salarié ne se tenait pas à la disposition de l'employeur.

Le contrat de travail à temps partiel, qui met le salarié dans l'obligation de se tenir en permanence à la disposition de son employeur, doit être requalifié en contrat de travail à temps plein.

**LOI "RENFORÇANT LA PROTECTION DU SECRET DES
SOURCES DES JOURNALISTES"**
(PUBLIÉE AU JO 12 JUIN 2013)

Le projet de loi "renforçant la protection du secret des sources des journalistes", ayant pour objet de remplacer la loi Dati du 4 janvier 2010, a été adopté en Conseil des ministres le 12 juin 2013.

L'article 1 du projet de loi définit la notion d'atteinte au secret des sources d'un journaliste : "*le fait de chercher à découvrir ses sources au moyen d'investigations portant sur la personne ou sur toute personne qui, en raison de ses relations habituelles avec un journaliste, peut détenir des renseignements permettant d'identifier ces sources*".

Le projet de loi étend la protection du secret des sources "**aux collaborateurs de la rédaction**". Le terme de collaborateur fait référence aux journalistes ainsi qu'aux pigistes, au personnel ne disposant pas de carte de presse et aux collaborateurs occasionnels.

Ce texte tend, essentiellement, à restreindre les cas d'atteinte au secret des sources. Ainsi, l'atteinte au secret des sources sera possible **dans le but de prévenir ou de réprimer la commission d'un crime ou d'un délit constituant une atteinte grave** à la personne et aux intérêts fondamentaux de la Nation, **à la condition que les mesures envisagées soient strictement nécessaires et proportionnées au but recherché.**

Le projet de loi interdit également la condamnation d'un journaliste pour le délit de recel d'une violation du secret de l'enquête ou de l'instruction, d'une violation du secret professionnel ou d'une atteinte à la vie privée.

Enfin, le texte prévoit le renforcement de la protection du secret des sources au sein même du Code de procédure pénale. Ainsi, à peine de nullité, tout acte tendant à commettre une atteinte au secret des sources devra être préalablement autorisé par ordonnance spécialement motivée du juge des libertés et de la détention.

CONVENTIONS COLLECTIVES

TECHNICIENS ET EMPLOYES DE LA PUBLICITE

FRANÇAISE

(Cass., soc., 25 septembre 2013, n°12-19.487)

En principe, en cas de licenciement pour faute grave, aucune indemnité légale de licenciement, ni aucun préavis ne sont dus au salarié.

La Cour de cassation affirme de manière constante que la convention collective applicable peut néanmoins rétablir, explicitement ou implicitement, l'obligation de verser une indemnité compensatrice de préavis et l'employeur doit alors s'y conformer.

La Cour de Cassation énonçait qu'en l'espèce, la disposition visée ne prévoyait pas expressément le versement de l'indemnité compensatrice de préavis en cas de faute grave, et que cette obligation devait être déduite de la rédaction de l'article 68 de la convention collective des cadres, techniciens et employés de la publicité française.

CONVENTION COLLECTIVE DU CINEMA

(Arrêté d'extension du 1^{er} juillet 2013)

Le 1^{er} juillet 2013, était signé un arrêté d'extension de la convention collective de la production cinématographique. Le 19 janvier 2012, l'Association des Producteurs Indépendants (API) et les syndicats de salariés signaient cette dernière, qui visait à augmenter les minima salariaux des ouvriers et des techniciens du secteur.

Le 28 mars suivant, le gouvernement avait nommé un médiateur, en la personne de Monsieur Raphaël Hadas-Lebel, chargé de trouver un accord sur une convention collective unifiée dans le secteur de la production cinématographique, le Ministre du Travail devant signer, le 11 avril 2013, l'arrêté d'extension de cette convention à l'ensemble de la profession.

La signature de l'arrêté d'extension est intervenue le 1^{er} juillet 2013 avec prise d'effet au 1^{er} octobre suivant.

Les partenaires sociaux devront, jusqu'à cette date, poursuivre le dialogue en vue de la conclusion d'un avenant modifiant notamment plusieurs paramètres de la convention.

CONVENTION COLLECTIVE DES JOURNALISTES

AVENANT POUR LES SOCIETES DE L'AUDIOVISUEL

PUBLIC

(Cass.soc., 25 juin 2013, n°12-12.804)

Madame X, engagée en qualité de journaliste, avait obtenu un congé non rémunéré d'une durée de deux ans, renouvelé une fois pour une durée d'un an. L'employeur avait refusé une nouvelle prolongation et, devant le refus de la salariée de reprendre son poste, l'avait licenciée pour faute grave.

La Cour d'appel estimait que le licenciement de la salariée était dépourvu de cause réelle et sérieuse, au motif que le renouvellement des congés non rémunérés étant de droit pour une durée de deux ans, le refus de la salariée de rejoindre son poste à la date fixée par l'employeur n'était pas fautif.

La Cour de Cassation casse l'arrêt, et énonce que le renouvellement des congés non rémunérés de deux ans prévus par l'article 32-2 de l'avenant pour les sociétés de l'audiovisuel public à la convention collective nationale des journalistes n'était pas de droit.