

CONVENTION COLLECTIVE

LA MISE EN PLACE D'UNE CONVENTION COLLECTIVE PRODUCTION CINEMATOGRAPHIQUE

Le 19 janvier 2012, cinq des six organisations syndicales du secteur cinéma et l'Association des Producteurs Indépendants ont signé une convention. Celle-ci a été contestée par un grand nombre de professionnels du secteur estimant qu'elle mettait en péril l'économie des films.

Toutefois, la convention a été étendue à toute la profession par un arrêté des ministères du Travail et de la Culture avec une prise d'effet prévue au 1^{er} juillet 2013.

Un recours en annulation devant le Conseil d'Etat a été formé par les syndicats de producteurs non signataires qui ont obtenu en référé la suspension partielle de l'arrêté d'extension.

Le 8 octobre 2013, les syndicats de producteurs se sont accordés sur les termes d'un avenant avec la majorité des syndicats de salariés.

Ces textes ont des conséquences importantes pour les professionnels du secteur :

- Un salaire minimum conventionnel est instauré au bénéfice du réalisateur alors que jusqu'ici la détermination de la part salariale de sa rémunération était totalement libre.
- Des heures dites d'équivalences en période de tournage sont créées. (Au maximum : 12 heures par jour et 60 heures par semaine. Au minimum : 11 heures de repos

entre de deux journées de travail). Elles permettent de prendre en compte l'intégralité du temps de présence sur le lieu de tournage et de ne pas rémunérer de 1 à 4 heures par semaine, selon les postes.

- L'avenant permet d'encadrer un régime dérogatoire au bénéfice des productions à faible budget sous réserve du respect d'un certain nombre de critères cumulatifs. Il est possible de recourir à des barèmes salariaux inférieurs si une commission mixte paritaire valide la demande de dérogation. Les techniciens concernés bénéficieront alors d'un intéressement aux recettes d'exploitation qui consiste en l'attribution d'une participation aux « recettes nettes producteur d'un film ».

JOURNALISTES

DEFINITION DE L'UN DES CRITERES D'ATTRIBUTION DE LA QUALITE DE JOURNALISTE

(Cass. Soc., 25 septembre 2013 n°12-17 516)

L'article L.7111-3 du Code du travail précise qu'« est journaliste professionnel toute personne qui a pour activité principale, régulière et rétribuée, l'exercice de sa profession dans une ou plusieurs entreprises de presse, publications quotidiennes et périodiques ou agences de presse et qui en tire le principal de ses ressources. »

Selon la Cour de cassation, la qualité de journaliste est attachée à l'exercice de la profession dans une entreprise relevant de l'une de ses catégories. Elle est dès lors écartée, si l'activité est exercée pour le compte d'une entreprise de publicité. (Cass. Soc, 6 juillet 2011 n°09-69689).

Selon le Conseil d'Etat, cette condition n'est pas nécessaire à la reconnaissance de la qualité de journaliste professionnel (CE 22 juin 2001 n°219930).

Dans l'arrêt du 25 septembre 2013, la Cour de cassation semble se rapprocher de la solution retenue par le Conseil d'Etat, en subordonnant la qualité de journaliste à l'exercice de cette activité « *dans une publication de presse disposant d'une indépendance éditoriale* ».

L'indépendance éditoriale est en effet l'une des caractéristiques essentielles de l'entreprise de presse et donc du journalisme professionnel.

ARTISTE DU SPECTACLE

RECONNAISSANCE D'UN CONTRAT DE TRAVAIL ENTRE UN MEMBRE ET LES CHEFS D'UN ORCHESTRE (Cass. Soc., 4 décembre 2013 n°12-26.553)

Deux chefs d'orchestre avaient pris, seuls, la décision de faire cesser la participation d'un musicien-chanteur aux activités de l'orchestre de sorte que ce dernier a pris acte de la rupture de son contrat de travail.

La Cour d'appel a conclu à l'existence d'un lien de subordination entre les parties caractérisant un contrat de travail au motif que les chefs d'orchestres recrutaient les artistes, négociaient des spectacles, le montant de la rémunération globale de l'orchestre avec les organisateurs, donnaient des instructions précises aux autres artistes, caractérisant une réelle autorité sur eux, non seulement sur le programme musical, mais également sur les dates des répétitions et des spectacles, sur les déplacements et les costumes à porter pendant les représentations et effectuaient eux-mêmes la répartition des cachets entre les artistes.

La Cour de cassation a confirmé cette décision estimant que les éléments relevés par les juges du fond excédaient « ceux inhérents à l'exécution du mandat » donné par le musicien-chanteur aux chefs d'orchestre en application de l'article L7121-7 du Code du travail.

DROITS SOCIAUX DE LA PERSONNALITE

L'IMAGE DU SALARIE EN SITUATION PROFESSIONNELLE FAIT PARTIE DU DOMAINE PRIVE (CA Amiens, 4 septembre 2013 n°12/01271)

Un employeur réalise une vidéo montrant ses salariés au travail pour participer à un concours publicitaire sur Internet, l'un des salariés demande, par ailleurs, réparation du préjudice résultant de la méconnaissance de son droit à l'image. La diffusion de son image en tant que salarié n'ayant pas été contractualisée.

La Cour d'appel fait droit à sa demande en retenant qu'il appartient à l'employeur d'apporter la preuve que le salarié lui avait donné son accord pour que son image en qualité de salarié soit utilisée à titre publicitaire, ce qu'il n'a pas fait.

Ainsi, l'accord donné à la captation de l'image ne vaut pas autorisation de diffuser la vidéo et quand bien même il ne se serait pas opposé à la mise en ligne de celle-ci, cette abstention n'établit pas son accord à l'utilisation de l'enregistrement pour un concours publicitaire sur Internet.

La Cour ajoute que l'utilisation de l'image du salarié à des fins publicitaires porte atteinte à la vie privée celui-ci dès lors, celui-ci a le droit de ne pas accepter que son image en qualité de salarié sorte de la sphère professionnelle.

PRISE D'ACTE

PRISE D'ACTE, RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL D'UN JOURNALISTE ET OBLIGATION DE SECURITE

*(Cour d'appel de VERSAILLES, 23 octobre 2013 S. Schneider /
Editions Larivière)*

Pendant plusieurs mois, une secrétaire de la Rédaction d'un périodique a entretenu une relation amoureuse avec l'un de ses collègues de la Rédaction. A partir de la rupture de cette relation, de nombreux heurts les ont opposés sur leur lieu de travail.

Cette dernière a pris acte de la rupture du contrat de travail, en reprochant à son employeur de ne pas l'avoir correctement protégée du harcèlement moral dont elle indiquait faire l'objet de la part de son collègue.

Après avoir entendu les deux protagonistes, l'entreprise éditrice avait adressé à son ex-compagnon un avertissement et avait offert à la salariée de s'installer dans un bureau séparé.

Le Conseil des prud'hommes en conclut que la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par l'intéressée devait être qualifiée de démission.

La Cour d'appel a réformé la décision du Conseil en considérant que la société éditrice, tenue d'une obligation de sécurité de résultat, a manqué gravement à ses obligations en ne protégeant pas efficacement l'intéressé du harcèlement moral dont elle était victime de la part d'un collègue.

La Cour condamne l'entreprise à verser, notamment à la journaliste, des dommages et intérêts en réparation du préjudice de la rupture de son contrat de travail résultant du comportement de l'employeur.

RECOURS ABUSIF AU CDD D'USAGE

CONDITIONS NECESSAIRES A LA VALIDITE D'UN CDD D'USAGE AU REGARD DU DROIT PENAL

*(Cour d'appel de VERSAILLES, 13 septembre 2013 syndicat
SNRT CGT / P.Le Lay)*

Le 19 mars 2003, le syndicat SNRT-CGT de TF1, a déposé plainte avec constitution de partie civile contre X pour infraction à la législation sur les contrats à durée déterminée. Ils reprochaient à la société TF1 de conclure des contrats à durée déterminée pour remplir des emplois liés à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

La Cour d'appel de Versailles déclare que dans le secteur audiovisuel, il peut être recouru aux contrats à durée déterminée, sous la condition qu'il s'agisse d'affecter des salariés à des missions précises et temporaires, et non à des emplois durables et permanents.

La Cour d'appel de Versailles confirme ainsi le jugement du tribunal correctionnel de Nanterre sur la culpabilité de Monsieur Le Lay, Président Directeur Général de TF1, et le condamne à une peine d'amende de 3.750 Euros.

Dans cet arrêt, la jurisprudence pénale s'aligne sur la jurisprudence sociale qui a dégagé trois conditions nécessaires à la validité d'un CDD d'usage :

- Le CDD doit intervenir dans l'un des secteurs d'activité définis par décret ou par voie d'accord ou de convention collective étendue ;
- Un usage doit exister dans ce secteur permettant de ne pas recourir au CDI ;
- Le recours à l'utilisation de contrats successifs est justifié par des raisons objectives qui s'entendent de l'existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi.

LANCEURS D'ALERTE

LES LANCEURS D'ALERTE SERONT PROTEGES CONTRE TOUTE DISCRIMINATION

(Loi n°2013-907, 11 octobre 2013 et loi n°2013-1117 du 6 décembre 2013)

Les lois du 11 octobre et du 6 décembre 2013 s'inscrivent dans le prolongement de la loi du 16 avril 2013 et entendent protéger les lanceurs d'alerte lorsque surgit un conflit d'intérêt tant dans le domaine public que dans le domaine privé.

Ainsi en vertu du nouvel article L 1132-3-3 du Code du travail, les lanceurs d'alerte sont protégés contre toute discrimination, notamment en matière de recrutement, de rémunération, de formation, de classification, de mutation, ou de renouvellement de contrat, etc.

Un lanceur d'alerte est une personne qui aurait relaté ou témoigné, de bonne foi, à son employeur ou aux autorités judiciaires ou administratives des faits relatifs à une situation de conflits d'intérêts concernant, notamment l'un des membres du gouvernement ou des personnes titulaires de mandats politiques dont elle aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

En cas de litige, il appartient au lanceur d'alerte d'établir les faits qui permettent de présumer qu'il a relaté ou témoigné de bonne foi.

L'employeur devra, quant à lui, prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à la déclaration ou au témoignage de la personne intéressée.

FOCUS SUR LA CLAUSE DE CESSION

LES CHARGES SOCIALES APPLICABLES AUX INDEMNITES DE RUPTURE DES JOURNALISTES

Ce focus a pour objet de préciser les règles d'assujettissement aux cotisations et contributions sociales des indemnités versées

à l'occasion de la rupture du contrat de travail des journalistes.

• SUR LES COTISATIONS SOCIALES

L'indemnité relative à la clause de cession est exonérée dans la limite de l'indemnité légale prévue par l'article L.7112-3 du Code du travail, soit 15 mois.

La fraction indemnitaire supérieure à 15 mois, est également exonérée de cotisations sociales si elle est fixée par la commission arbitrale. (Cass. Civ. 2ème, 8 novembre 2012 n°11-26420).

Toutefois, l'article L.242-1 CSS prévoit que l'indemnité de rupture n'est exonérée que dans la limite de 2 PASS soit 75 096 € en 2014.

• SUR LA CSG CRDS

L'indemnité est exonérée dans la limite de 15 mois de salaire.

La fraction indemnitaire supérieure à 15 mois ne sera quant à elle pas exonérée de CSG-CRDS (Circulaire ACOSS, 8 juin 2012).

En tout état de cause, en application de l'article L.136-2 5° CSS, le montant exonéré de CSG-CRDS ne peut excéder le montant exonéré des cotisations sociales de sorte que **le montant exonéré de CSG-CRDS est également limité à 2 PASS soit 75 096 € en 2014.**

• SUR LE FORFAIT SOCIAL

Le principe posé par l'article L.137-15 du CSS est que l'assujettissement des rémunérations au forfait social est soumis à une double condition. Les rémunérations doivent être assujetties à la CSG et exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Toutefois, l'article L.137-15 du CSS prévoit des exceptions et dresse une liste de sommes légalement exonérées, parmi laquelle figure les indemnités de licenciement.