

ASSURANCE CHOMAGE DES
INTERMITTENTS DU SPECTACLE

L'ANI ET LA CONVENTION DE 2014

Par arrêté du 25 juin 2014, portant agrément de la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage, publié au Journal Officiel du 26 juin 2014, les règles relatives à l'indemnisation des intermittents ont été redéfinies par rapport aux dispositions de l'ANI du 22 mars 2014.

Les modifications portent, d'une part, sur les bornes d'âge de la filière senior qui ont été adaptées conformément au régime général pour le maintien des droits jusqu'à la retraite, et, d'autre part, sur le taux global de contribution à l'Unedic qui a été porté de 10,8 % à 12,8 %.

Par ailleurs, jugée trop défavorable, la formule de calcul du différé d'indemnisation spécifique aux intermittents a été modifiée. Ainsi, à compter du 1^{er} juillet 2014, le différé sera-t-il calculé selon la formule suivante : salaire de référence - (1,68 x smic horaire x nombre d'heures travaillées/salaire journalier moyen) plafonné à 350 €.

En contrepartie de cette formule assouplie et pour maintenir l'équilibre financier du texte initial de l'ANI du 22 mars 2014, le plafond du cumul entre le revenu d'activité et l'indemnisation est abaissé de 175 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (soit 5475,75 € en 2014) à **1,4 fois ce plafond** (4 380,60 €).

CONTESTATION DE LA CONVENTION PAR LES
INTERMITTENTS DU SPECTACLE

Le TGI de Paris saisi par la CGT refuse le 11 juillet de suspendre l'application de la convention contestée par les intermittents, renvoyant à une audience sur le fond dont la date est fixée au 30 septembre prochain.

En effet, le tribunal estime que la suspension de la convention aurait pour conséquence de priver temporairement les demandeurs d'emploi de toute indemnisation, ce qui serait préjudiciable aux intérêts collectifs.

JOURNALISTES / PIGISTES

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL ET QUALITE DE
PIGISTE

(CA Paris, 2 mai 2014, H. Gigoux/Société Prisma Presse)

Une journaliste ayant travaillé pour la société Prisma Presse de 1990 à 2010, ayant estimé avoir fait l'objet d'un licenciement déguisé, saisit la juridiction prud'homale d'une demande en résiliation judiciaire de son contrat de travail et de paiement de diverses sommes dues au titre de l'exécution du contrat et de sa rupture.

Par un jugement du 25 avril 2012, le Conseil de prud'hommes de Paris prononce la résiliation du contrat de travail et condamne la société à payer les sommes demandées par la requérante.

La société interjette l'appel et soutient que les journalistes pigistes sont rémunérés à la tâche et ont un statut particulier en tant que journaliste occasionnel et, de ce fait, bénéficient d'une totale indépendance dans l'organisation de leurs activités.

Ainsi, la variabilité des piges est-elle l'essence même de ce contrat et ne peut constituer une modification du contrat de travail.

La Cour d'appel, quant à elle, confirme le jugement de première instance en ce qu'il avait prononcé la résiliation judiciaire du contrat, au motif que, même si une société de presse n'a pas l'obligation de procurer du travail au journaliste pigiste occasionnel, il n'en est pas de même lorsqu'en fournissant régulièrement du travail à ce journaliste pendant une longue période, elle a fait de ce dernier, même rémunéré à la pigo, un collaborateur régulier de travail.

La Cour confirme que l'employeur d'un journaliste pigiste employé comme collaborateur régulier doit lui fournir du travail régulièrement, sauf à engager une procédure de licenciement, sans toutefois être tenu de lui fournir un volume de travail constant.

Ainsi, en interrompant la fourniture de travail de sa journaliste, l'employeur a commis un manquement grave à ses obligations contractuelles qui justifie la résiliation judiciaire du contrat de travail. En conséquence, la salariée est en droit de percevoir les indemnités de rupture mais également une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ainsi que le paiement des salaires dus depuis la fin de son activité jusqu'à la date de résiliation.

RECONNAISSANCE DE LA QUALITE DE JOURNALISTE PROFESSIONNEL

(Cass. Soc., 14 mai 2014 n°13-11.379, M. Weugue/Société L'Equipe)

Un employeur cesse de faire appel au service de son journaliste pigiste. Ce dernier, revendiquant l'existence d'un contrat de travail, saisit la juridiction prud'homale d'une demande liée à la rupture de celui-ci.

La Cour d'appel de Paris, par arrêt du 30 novembre 2012, déboute le requérant de ses prétentions en retenant que le journaliste n'établissait pas qu'il tirait l'essentiel de ses ressources des rémunérations versées par la publication à l'égard de laquelle il entendait invoquer la présomption de salariat.

La Cour de cassation, au visa de l'article L 7111-3 du code du travail, et par arrêt du 14 mai 2014, casse la décision de la Cour d'appel et établit que la qualité de journaliste professionnel s'acquiert au regard des ressources que l'intéressé tire principalement de l'exercice de la profession de journaliste sans se limiter à celles provenant de l'entreprise de presse, publication ou agence de presse à laquelle il collabore, et ajoute que lorsqu'est établie l'activité principale, régulière et rétribuée du journaliste tirant le principal de ses ressources de cette activité, c'est à l'entreprise de presse de combattre la présomption d'existence d'un contrat de travail.

PRISE D'ACTE, RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL D'UN PIGISTE

(CA Paris, 15 mai 2014, Nelly Fouks/SA Prisma Presse)

Suite à une réduction constante de ses piges et, malgré les courriers adressés à son employeur, une journaliste prend acte de la rupture de son contrat de travail et soutient que cette rupture constitue un licenciement sans cause réelle ni sérieuse.

Le Conseil de prud'hommes de Paris, dans sa décision du 2 février 2012, déboute la requérante de ses demandes.

Cette dernière interjette l'appel et dénonce les atteintes portées à l'exécution de son contrat de travail qui ont conduit à une perte constante de rémunération ainsi que la diminution, puis l'arrêt des piges qui lui étaient confiées de manière continue depuis plus de 15 ans.

La Cour d'appel de Paris, par un arrêt du 15 mai 2014, confirme le jugement du Conseil de prud'hommes en retenant que la requérante n'étant pas salariée mais collaboratrice occasionnelle des magazines Prisma et Télé Loisirs en qualité de pigiste, la société Prisma Média n'était pas tenue de lui fournir de façon constante une quantité de travail et une rémunération régulière. Elle ajoute que la baisse puis l'interruption des commandes ne peuvent être analysées comme un licenciement.

LA RETROACTIVITE DE LA REQUALIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

(CA Paris, 6 mai 2014, Jean-Yves Mantz / Sté Radio France)

Le 16 avril 2007, un protocole d'accord signé entre les partenaires sociaux et Radio France prévoit l'intégration des metteurs en ondes sous forme de contrat de travail à durée indéterminée.

Un salarié refuse de signer le nouveau contrat qui lui a été soumis par Radio France, ce qui a été perçu par son employeur comme un renoncement aux bénéfices et avantages de la convention collective.

Le salarié estime qu'il était en droit de revendiquer le bénéfice des dispositions de la convention collective et des accords collectifs applicables aux salariés de l'entreprise et que c'est à tort que Radio France lui refuse ce bénéfice aux motifs que la convention collective ne lui était pas applicable avant le 1^{er} juillet 2007, date d'intégration du métier « *metteur en onde* » dans la liste des emplois concernés.

Par jugement du 12 avril 2013, le Conseil de prud'hommes le déboute de l'ensemble de ses demandes.

La Cour d'appel de Paris, par un arrêt du 6 mai 2014, retient :

- D'une part, que c'est à juste titre que Radio France applique à son salarié les dispositions relatives au personnel dont la rémunération est contractuelle et non indiciaire.
- D'autre part, sur les dommages et intérêts pour préjudice de carrière, que le requérant n'a pas sollicité la requalification des contrats de travail à durée déterminée qui l'ont lié à Radio France jusqu'à la reconnaissance par l'employeur du caractère indéterminé de la relation de travail.

REQUALIFICATION DU STATUT DE JOURNALISTE PIGISTE EN JOURNALISTE SALARIE

(CA Toulouse, 20 juin 2014, Magali Baisse / Sarl Tarn Medias)

Une salariée en qualité de journaliste pigiste saisit le Conseil de prud'hommes afin de voir requalifier son statut de journaliste pigiste en journaliste salarié. La salariée, déboutée par le Conseil de prud'hommes, par jugement du 24 avril 2012, interjette l'appel.

L'appelante soutient que conformément à l'article L7112-1 du Code du travail, elle est en droit de revendiquer la qualité de salariée mensualisée dès lors, qu'en l'absence de contrat écrit, elle est présumée être en contrat à durée indéterminée outre que le statut de journaliste pigiste lui a été imposé par son employeur.

Cependant, la Cour d'appel relève, par un arrêt du 20 juin 2014, que l'employeur ne conteste aucunement le fait que la salariée est présumée être en contrat à durée indéterminée, seul le caractère mensuel de la rémunération étant contesté.

Néanmoins elle retient que la pige n'est pas un type de contrat mais un mode de rémunération et rejette en conséquence la demande de la requérante de se voir reconnaître la qualité de salariée mensualisée.

RUPTURE CONVENTIONNELLE ET PROCEDURE DE LICENCIEMENT

CONTESTATION DE LA PROCEDURE DE LICENCIEMENT

(CA Poitiers, 2 juillet 2014, SAS INES INTERACTIVE)

Une journaliste a plagié un texte déjà publié dans un projet d'article qui lui a été demandé, l'employeur propose à cette dernière une rupture conventionnelle du contrat afin d'éviter le licenciement. La salariée refuse, de sorte que la société Axentonic engage une procédure de licenciement.

Suite à un entretien préalable, la société, par réception, notifie à la salariée son licenciement pour faute grave.

La requérante saisit alors le Conseil de prud'hommes de Poitiers pour contester tant la cause de son licenciement que la procédure afférente.

En effet, la salariée fait grief à la société de ne pas avoir respecté le délai de réflexion et d'homologation prévus dans le cadre d'une rupture conventionnelle, rendant ainsi la procédure de licenciement irrégulière.

Par jugement du 25 janvier 2013, le Conseil de prud'hommes a débouté la salariée de l'ensemble de ses demandes.

La Cour d'appel, si elle confirme le licenciement par un arrêt du 2 juillet 2014, fait néanmoins droit à la demande de la salariée quant à l'irrégularité de la procédure de licenciement.

Elle retient qu'un échange de courriels entre deux cadres de la société et la parution d'une offre d'emploi pour un poste identique à celui déjà occupé par la salariée, intervenus le même jour, démontraient que la société avait décidé du licenciement de celle-ci avant même d'avoir procédé à son entretien préalable.

Selon la Cour d'appel, le moment où est intervenue la décision de licenciement entache d'irrégularité la procédure de licenciement.

Par conséquent, elle condamne l'employeur à verser à la journaliste des dommages et intérêts afin réparer le préjudice subi de ce chef.