

JOURNALISTES PROFESSIONNELS

LE JOURNALISTE PIGISTE PEUT REVENDIQUER LE STATUT DE JOURNALISTE PROFESSIONNEL

(C. Cass., 17 OCT. 2012)

Un journaliste employé pendant plusieurs années en qualité de pigiste peut revendiquer le statut de journaliste professionnel bénéficiant en tant que tel de la présomption de salariat.

En l'espèce, une journaliste soutenant avoir collaboré de façon continue de 1989 à 2008 avec une société de presse en qualité de journaliste et se prévalant d'un contrat de travail abusivement rompu par celle-ci, a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes.

Pour débouter la plaignante de ses demandes, la cour d'appel retient qu'en sa qualité de journaliste pigiste, l'intéressée ne peut revendiquer le statut de journaliste professionnel bénéficiant comme tel de la présomption légale de salariat.

La Cour de cassation rappelle « *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* ». Elle énonce également que toute convention par laquelle une entreprise de presse s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un journaliste professionnel est présumée être un contrat de travail, cette présomption subsistant quels que soient le mode et le montant de la rémunération ainsi que la qualification donnée à la convention par les parties. En conséquence, la Chambre sociale infirme l'arrêt pour une violation des articles L. 7111-3, alinéa 1^{er}, et L. 7112-1 du Code du travail.

CONDITIONS DE VALIDITE D'UNE CLAUSE DE NON-CRITIQUE DANS UNE TRANSACTION

(CA VERSAILLES, 5 SEPT. 2012)

Dans un arrêt du 5 septembre 2012, la Cour d'appel de Versailles précise que la clause de non-critique est licite lorsqu'elle définit de manière précise les personnes physiques, morales et les programmes que l'ancien salarié journaliste s'engage à ne pas critiquer ni dénigrer.

En l'espèce, un journaliste de télévision conclut avec son ancien employeur une transaction confidentielle aux termes de laquelle il s'interdit toute publication verbale ou écrite se rapportant à sa collaboration avec la société, pendant les années 1987 à 2008, qui aurait pour objet ou pour effet de critiquer ou dénigrer la société, les sociétés du Groupe, les programmes diffusés par lesdites sociétés ; cette interdiction étant étendue quant à leur objet, aux dirigeants et collaborateurs de la société et des sociétés du

Groupe, et ce pendant un délai de 18 mois, à compter de la signature de la transaction. Toutefois, ultérieurement à la signature de la transaction, le journaliste s'est livré à de nombreuses interviews au cours desquelles il dévoilait des éléments confidentiels sur son départ.

Pour la cour d'appel, « *si la liberté d'expression est une liberté fondamentale consacrée par l'article 10 alinéa 1er de la Convention Européenne des Droits de l'Homme, son exercice n'est cependant pas total et souffre diverses restrictions énumérées à l'alinéa 2, constituant des mesures nécessaires, entre autres, à la protection de la réputation ou des droits d'autrui. De même, si l'article L 1121-1 du Code du travail énonce que nul ne peut porter atteinte (...) aux libertés individuelles (...), ce texte en autorise néanmoins les restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché* ».

En conséquence, elle considère que la société « *n'a enfreint ni les dispositions de la Convention Européenne des Droits de l'Homme, ni celles du code du travail, les restrictions apportées par cet acte à la liberté d'expression des parties étant justifiées et proportionnées au but recherché s'agissant de la protection de la réputation des parties, d'autant que si Mr P. disposait, en sa qualité de journaliste, d'un droit de critique qui est l'essence même de sa profession, il est évident que de par sa notoriété qu'il qualifie lui-même d'incomparable, les critiques qu'il est susceptible d'émettre auprès du public, ont un impact beaucoup plus important que celles d'une personne moins connue* ».

PRESSE ÉCRITE ET DROIT SOCIAL

FAUTE INEXCUSABLE DE L'EMPLOYEUR QUI IMPOSE DES CONDITIONS DE TRAVAIL GENERATRICES DE STRESS

(Soc., 8 NOV. 2012)

Dans un arrêt du 8 novembre 2012, la Cour de cassation retient la faute inexcusable à l'encontre de l'employeur, dont la politique de réduction des coûts a eu pour conséquence une surcharge de travail à l'origine de la crise cardiaque d'un salarié.

En l'espèce, un rédacteur en chef, employé depuis dix huit ans par une société de presse, a été victime d'un infarctus du myocarde, reconnu comme accident du travail. Afin d'obtenir une indemnisation, le salarié intente une action en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur. Une telle faute est engagée lorsqu'il est prouvé que l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver (Art. L. 452-2 du Code de la sécurité sociale). Pour faire valoir sa demande, il invoque une surcharge de travail provoquée par une politique de réduction des coûts menée depuis plusieurs années par la direction.

La société avait avancé notamment que le salarié ne s'était aucunement plaint de sa situation professionnelle, n'avait jamais fait part de ses difficultés à sa hiérarchie et, avait toujours été déclaré apte par la médecine du travail.

La Cour de cassation rappelle que l'employeur ne peut ignorer ou s'affranchir des données médicales afférentes au stress au travail et ses conséquences pour les salariés qui en sont victimes.

Elle en conclut que l'employeur n'a pas utilement pris la mesure des conséquences des objectifs de réduction des coûts en termes de facteurs de risque pour la santé de son employé. Dès lors, la faute inexcusable est établie.

En somme, la société aurait dû prendre en compte « le ressenti » du salarié, ce qui semble être une décision extrêmement sévère pour l'employeur et créatrice d'insécurité juridique en la matière.

MANNEQUINS

NOUVEAU REGIME SOCIAL DES ROYALTIES

(LETTRE-CIRC. ACOSS, 26 JUL. 2012)

Une circulaire ACOSS du 26 juillet 2012 apporte des précisions sur le régime social des redevances versées aux artistes du spectacle et mannequins, régime, tel qu'il a été modifié par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2012 du 21 décembre 2011.

Depuis le 1er janvier 2012, les redevances (royalties) versées aux artistes et aux mannequins sont considérées comme des revenus du patrimoine. A ce titre, elles sont soumises à CSG/CRDS, au prélèvement social, à la contribution additionnelle au prélèvement social et à la contribution finançant le revenu de solidarité active au taux global de :

- 13,50%, du 1er janvier 2012 au 30 juin 2012,
- 15,50%, au 1er juillet 2012.

Par ailleurs, les redevances versées aux artistes résidant fiscalement à l'étranger ne sont pas soumises à ces contributions mais à une cotisation maladie majorée dont le taux est fixé à 18,30 % réduit à 12,81% en application de l'arrêté du 24 janvier 1975 qui prévoit la fixation du taux des cotisations de sécurité sociale des artistes du spectacle à 70% du taux du régime général des salariés.

ACCORD RELATIF A LA SANTE AU TRAVAIL

(ACCORD DU 1ER JUIN 2012 RELATIF A LA SANTE AU TRAVAIL, JO 8 AOUT 2012)

Un avis relatif à l'extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des mannequins adultes et des mannequins enfants de moins de seize ans employés par les agences de mannequins est paru au Journal officiel du 8 août 2012.

Cet accord a pour objet d'organiser, sur le plan national, la santé au travail dans la branche « mannequins » afin d'assurer, d'une part, le suivi médical professionnel et individuel des mannequins

et, d'autre part, la mission de conseil auprès de leurs différents employeurs en matière de prévention primaire.

Pour ce faire, il organise notamment :

- l'adhésion de toutes les entreprises ayant pour activité celle d'agence de mannequins et qui emploient des mannequins, au service de santé au travail dénommé « centre médical de la bourse » (CMB) ;
- la représentation de l'organisation d'employeurs et celles de salariés au sein du secteur « mannequins » du CMB.

TÉLÉVISION ET DROIT SOCIAL

CONDAMNATION PERSONNELLE D'UN DIRIGEANT POUR ABUS DE CDD

(T. CORR. NANTERRE, 12 NOV. 2012)

Le Tribunal correctionnel de Nanterre a condamné, le 12 novembre 2012, l'ancien patron de TF1 à payer 7 500 Euros d'amende pour recours abusif à des contrats à durée déterminée (CDD) de mai 2002 à mars 2003, lorsqu'il était le patron de la chaîne.

Ce dernier devra payer cinq amendes de 1.500 Euros correspondant aux cas des cinq intermittents du spectacle.

INTERNET, INTRANET ET DROIT SOCIAL

LES DOCUMENTS DETENUS PAR UN SALARIE DANS LE BUREAU DE L'ENTREPRISE SONT PRESUMES

PROFESSIONNELS

(SOC., 4 JUL. 2012)

Dans un arrêt du 4 juillet 2012, la Cour de cassation considère que les documents détenus par un salarié dans le bureau de l'entreprise sont présumés professionnels, de sorte que l'employeur peut en prendre connaissance même hors la présence de l'intéressé, sauf s'ils sont identifiés comme étant personnels.

En l'espèce, une salariée de la SNCF avait été sanctionnée pour avoir indûment remis des titres de transport à des tiers. L'employeur en avait pris connaissance en ouvrant une enveloppe contenant des documents, estampillée SNCF, dépourvue de toute mention révélant son caractère personnel, conservée par l'intéressée dans son tiroir de bureau, non fermé à clé.

La cour de cassation considère que l'employeur avait pu en prendre connaissance de manière licite. Le moyen de la salariée, tiré de la violation du principe fondamental du respect de la vie privée du salarié sur le lieu de son travail, n'est donc pas fondé.

LA DENOMINATION DONNEE PAR LE SALARIE AU DISQUE DUR DE SON ORDINATEUR PROFESSIONNEL NE LUI CONFERE PAS UN CARACTERE PERSONNEL (Soc., 4 JUIL. 2012)

Dans un arrêt du 4 juillet 2012, la Cour de cassation considère que si les fichiers créés par le salarié à l'aide de l'outil informatique mis à sa disposition par l'employeur pour les besoins de son travail sont présumés avoir un caractère professionnel, de sorte que l'employeur est en droit de les ouvrir en dehors de sa présence, sauf s'ils sont identifiés comme étant personnels, la dénomination donnée au disque dur lui-même ne peut conférer un caractère personnel à l'intégralité des données qu'il contient.

Ainsi la dénomination « D:/données personnelles » du disque dur de l'ordinateur du salarié ne peut lui permettre d'utiliser celui-ci à des fins purement privées et en interdire ainsi l'accès à l'employeur. Les fichiers litigieux, qui n'étaient pas identifiés comme étant « privés » selon les préconisations de la charte informatique, pouvaient être régulièrement ouverts par l'employeur.

LE REGLEMENT INTERIEUR PEUT RESTREINDRE LE POUVOIR DE CONSULTATION DE LA MESSAGERIE ELECTRONIQUE DU SALARIE PAR L'EMPLOYEUR (Soc., 26 JUIN 2012)

Les courriels adressés ou reçus par le salarié à l'aide de l'outil informatique mis à sa disposition par l'employeur pour les besoins de son travail sont présumés avoir un caractère professionnel de sorte que l'employeur est en droit de les ouvrir hors la présence de l'intéressé, sauf s'ils sont identifiés comme personnels.

Dans un arrêt du 26 juin 2012, la Cour de cassation précise cependant que le règlement intérieur peut toutefois contenir des dispositions restreignant le pouvoir de consultation de l'employeur en le soumettant à d'autres conditions.

En l'espèce, le règlement intérieur de l'entreprise prévoyait que les messageries électroniques des salariés ne pouvaient être consultées par la direction qu'en présence du salarié, l'employeur ne pouvait donc pas consulter sur l'ordinateur professionnel du salarié, responsable du service informatique, les données confidentielles que celui-ci avait récupérées sur l'ordinateur de l'employeur.

DU CÔTÉ DE LA LEGISLATION

PHOTOGRAPHES : SALAIRES MINIMAUX POUR 2012 (AVENANT DU 29 JUIN 2012, JO DU 5 SEPT. 2012)

Un avis relatif à l'extension d'un avenant du 29 juin 2012 à la convention collective nationale des professions de la photographie est paru au Journal officiel du 8 août 2012.

Celui-ci a pour objet de fixer la rémunération mensuelle brute, pour 2012, au-dessous de laquelle aucun salarié employé sur la base de la durée légale ne pourra être rémunéré dans les entreprises relevant de la convention collective nationale des professions de la photographie.