

# Les syndicats de journalistes

## SNJ, CFDT, CFTC, CGC, CGT, FO (SGJ et SJ)

### **A l'attention des Inspecteurs du travail**

Mesdames, Messieurs,

Vous êtes amenés à effectuer des contrôles dans des entreprises de presse. Vous y rencontrez des journalistes salariés en poste mais aussi une situation professionnelle peut-être inédite pour certains d'entre vous : des journalistes rémunérés à la pige, dits "pigistes". Et vous constatez parfois que certains employeurs ne respectent pas, pour eux, la législation sociale : non inscription sur le registre unique du personnel, modes de paiements illicites (droits d'auteur/Agessa, honoraires, factures) avec fraude à l'Urssaf, contournement de la procédure légale de licenciement... Tout cela sous le prétexte d'un prétendu statut "indépendant" de ces journalistes.

Des décisions de Justice ont confirmé sans ambiguïté la présomption de contrat de travail instituée par la loi pour les journalistes pigistes. La Cour de cassation s'est prononcée à plusieurs occasions: la collaboration constante et régulière d'un journaliste rémunéré à la pige s'analyse en un contrat de travail à durée indéterminée impliquant le respect du Code du travail et de la Convention collective nationale des journalistes. Seule spécificité : le mode de rémunération, le salaire étant calculé "à la tâche" et non en fonction d'un temps de travail pour ces journalistes employés à titre occasionnel. L'interprétation de cette formulation est insérée dans la Convention collective : "Aux termes de la présente convention, l'expression 'journaliste employé à titre occasionnel' désigne le journaliste salarié qui n'est pas tenu de consacrer une partie déterminée de son temps à l'entreprise de presse à laquelle il collabore, mais n'a pour obligation que de fournir une production convenue dans les formes et les délais prévus par l'employeur".

Les syndicats des journalistes SNJ, CFTC, CGC, CGT et FO (SGJ et SJ) prennent la liberté de vous adresser ce récapitulatif de la jurisprudence récente afin de faciliter le repérage des violations de la législation sociale au détriment des journalistes rémunérés à la pige.

1) 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 subsiste quels que soient le mode et le montant de la rémunération ainsi que la qualification donnée à la convention par les parties.

(Loi du 4 juillet 1974, article L. 761-2 du Code du travail. Cour de Cassation, 13 juillet 1999, SA Stills press c/Siaud ; Cour de cassation, 5 janvier 2000, Les Publications Commerciales c/Jean-Paul Hoareau ; Cour de cassation, 18 juillet 2001, Editions Massin c/Jean-François Baron).

2) La rupture ou la modification du contrat de travail d'un journaliste pigiste dont la collaboration est régulière et constante doit obéir aux règles définies par le Code du travail

(L 122-14 et suivants, L 31-1 et suivants, L 761-4 et suivants ; Cour de cassation, 22 février 1995, Exelsior c/ Pierre Nolot ; Cour de cassation, 23 février 2000, Influences c/ Mme Bigot-Révol, Editions de Meylan c/ Marion Durand-Courbet ; Cour de cassation, 18 juillet 2001, Editions Charles Massin c/ Jean-François Baron).

Le journaliste pigiste licencié bénéficie de la priorité de réembauche conformément à la loi et à la Convention collective

(Cour de cassation, 26 janvier 1999, Société Vision c/Mlle N'Gapele Coulibaly)

3) Les journalistes pigistes, comme tous les autres salariés, doivent être inscrits sur le registre unique du personnel (L 620-3).

Leur embauche doit faire l'objet d'une déclaration préalable (L 320-1).

A défaut de contrat de travail écrit (situation très fréquente), le volet détachable de la DPE doit leur être remis (L 320-4, lettre aux préfets des ministres du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle et du ministre de la Communication du 1er février 1994).

Les journalistes pigistes doivent être pris en compte pour le calcul des effectifs et doivent être électeurs et éligibles pour les élections d'entreprise dans les mêmes conditions d'ancienneté que les autres salariés.

(Articles L 421-2, L 423-7 et 423-8, L 433-4, L 433-5 du Code du travail, courrier de M. Duteillet de la Motte, Ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, Sous-Direction des droits des salariés) du 26 mars 1991, TI 28 octobre 1983, agence Gamma c/M. Mingam et Vioujard, TGI, 5 avril 1993, SNJ c/Luzin, TGI, 18 octobre 1990, CFDT c/Perspectives et animations, Tribunal administratif, Paris, 16 mai 2001, Prisma Presse c/ Ministère du travail et SNJ).

4) La Convention collective nationale de travail des journalistes (CCNTJ) s'applique aux journalistes pigistes. Elle doit être mentionnée dans le contrat de travail et sur les fiches de paie. Doivent notamment être appliquées aux journalistes pigistes les clauses concernant l'ancienneté professionnelle, le 13ème mois, les congés payés, le complément de salaire à verser en cas de congé maternité et d'arrêt maladie.

(Convention collective des journalistes, articles 23, 24, 25, 31, 36 et 42, Cour de Cassation, 1er février 1995, Coudurier /Ouest France ; Cour de cassation 18 juillet 2001, Editions Massin c/ Jean-François Baron.)

5) Les journalistes pigistes doivent bénéficier des accords d'entreprise sur la participation, l'intéressement et le plan d'épargne d'entreprise dès lors qu'ils ont l'ancienneté requise, celle-ci étant de trois mois maximum.(L. 442-2 et L. 444-4. Cour d'appel, Paris, 13 janvier 1998, Lhuissier c/ Excelsior Publications Sciences et Vie, Cour de cassation, 10 janvier 2001, Emap magazines Telestar c/ Merigau et autres ; TGI Nanterre, 29 octobre 1999 CE de Media Nature c/ Media Nature).

Paris 15 Février 2004

Pour le SNJ      Pour l'USJ-CFDT      Pour le SJ-CFTC      Pour le SJ-CGC

Fr Boissarie      Alain Goguey      Michel Eicher      Claude Didier

Pour le SNJ-CGT      Pour le SGJ-FO      Pour le SJ-FO

Michel Diard      Tristan Malle      Christian Wandel

## **Annexes**

## Code du travail

### DEFINITION DU JOURNALISTE

**Article L. 761-2 .-** Le journaliste professionnel est celui qui a pour occupation principale, régulière et rétribuée l'exercice de sa profession dans une ou plusieurs publications quotidiennes ou périodiques ou dans une ou plusieurs agences de presse et qui en tire le principal de ses ressources. Le correspondant, qu'il travaille sur le territoire français ou à l'étranger, est un journaliste professionnel s'il reçoit des appointements fixe et remplit les conditions prévues au paragraphe précédent. Sont assimilés aux journalistes professionnels les collaborateurs directs de la rédaction: rédacteurs-traducteurs, sténographes-rédacteurs, rédacteurs-réviseurs, reporters-dessinateurs, reporters-photographes, à l'exclusion des agents de publicité et tous ceux qui n'apportent, à un titre quelconque, qu'une collaboration occasionnelle.

Toute convention par laquelle une entreprise de presse s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un journaliste professionnel au sens du premier alinéa du présent article est présumée être un contrat de travail. Cette présomption subsiste quels que soient le mode et le montant de la rémunération ainsi que la qualification donnée à la convention par les parties.

### ELECTIONS

- **Art. L. 423-7 .-** Sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de 16 ans accomplis, ayant travaillé trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues par les articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

- **Art. L. 423-8 .-** Sont éligibles, à l'exception des conjoints, ascendants, descendants, frères, soeurs et alliés au même degré du chef d'entreprise les électeurs âgés de 18 ans accomplis et ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis un an au moins. Ne peuvent être désignés les salariés qui ont été déchus de leurs fonctions syndicales en application des ordonnances du 27 juillet 1944 modifiée et du 26 septembre 1944. (Ord. no 82-271, 26 mars 1982)

Les salariés occupant un emploi à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises ; ils choisissent celle où ils font acte de candidature.

### PARTICIPATION ET INTERESSEMENT

- **Art. L. 442-2 .-** Dans les entreprises mentionnées à l'article L. 442-1, une réserve spéciale de participation des salariés doit être constituée comme suit :

1/ Les sommes affectées à cette réserve spéciale sont, après clôture des comptes de l'exercice, calculées sur le bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, tel qu'il est retenu pour être imposé au taux de droit commun de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu. Ce bénéfice est diminué de l'impôt correspondant qui, pour les entreprises soumises à l'impôt sur le revenu, est déterminé dans les conditions fixées par décret en Conseil d'Etat ;

2/ Une déduction représentant la rémunération au taux de 5 p. 100 des capitaux propres de l'entreprise est opérée sur le bénéfice net ainsi défini ;

3/ Le bénéfice net est augmenté du montant de la provision pour investissement prévue à l'article L. 442-8 ci-après. Si cette provision est rapportée au bénéfice imposable d'un exercice déterminé, son montant est exclu, pour le calcul de la réserve

de participation, du bénéfice net à retenir au titre de l'exercice au cours duquel ce rapport a été opéré ;

4/ La réserve spéciale de participation des salariés est égale à la moitié du chiffre obtenu en appliquant au résultat des opérations effectuées conformément aux dispositions des alinéas 2 et 3 ci-dessus le rapport des salaires à la valeur ajoutée de l'entreprise.

- **Art. L. 444-4** .- Tous les salariés d'une entreprise compris dans le champ des accords d'intéressement et de participation prévus aux chapitres Ier et II du présent titre ou des plans d'épargne prévus au chapitre III du même titre doivent pouvoir bénéficier de leurs dispositions. Toutefois, une condition d'ancienneté dans l'entreprise ou dans le groupe défini à l'article L. 444-3 peut être exigée. Elle ne peut excéder trois mois. Pour la détermination de l'ancienneté éventuellement requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent. Le salarié lié par un contrat de travail temporaire est réputé compter trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou dans le groupe défini à l'article L. 444-3 qui l'emploie s'il a été mis à la disposition d'entreprises utilisatrices pendant une durée totale d'au moins soixante jours au cours du dernier exercice. La condition maximale d'ancienneté de trois mois, prévue à l'alinéa précédent, remplace de plein droit, à compter de la date de publication de la loi no 2001-152 du 19 février 2001 sur l'épargne salariale, toute condition maximale d'ancienneté supérieure figurant dans les accords d'intéressement et de participation et dans les règlements de plan d'épargne d'entreprise en vigueur à cette même date.

## **Convention Collective de travail des journalistes**

### **TREIZIEME MOIS**

**ART. 25.** - À la fin du mois de décembre, tout journaliste professionnel percevra à titre de salaire, en une seule fois, sauf accord particulier, une somme égale au salaire du mois de décembre. Pour les collaborateurs employés à titre occasionnel ou ayant un salaire mensuel variable, le montant de ce treizième mois correspondra au douzième des salaires perçus au cours de l'année civile ; il sera versé dans le courant du mois de janvier de l'année suivante. En cas de licenciement ou de démission en cours d'année il sera versé au titre de ce salaire, dit "mois double" ou "treizième mois" un nombre de douzièmes égal au nombre de mois passés dans l'entreprise depuis le 1er janvier et basé sur le dernier salaire reçu. Les journalistes professionnels engagés en cours d'année recevront fin décembre un nombre de douzièmes égal au nombre de mois passés dans l'entreprise. Dans tous les cas ces douzièmes ne seront dus qu'après trois mois de présence. Pour les collaborateurs salariés employés à titre occasionnel les douzièmes ne seront dus qu'à ceux qui auront collaboré à trois reprises différentes ou dont le salaire aura atteint au cours de l'année civile au moins trois fois le montant minimum fixé par les barèmes de la forme de presse considérée. Toute fraction de mois égale ou supérieure à quinze jours est comptée pour un mois.

Si le journaliste professionnel entre dans une entreprise le 1er novembre d'une année civile, il recevra deux douzièmes le 1er février suivant. S'il entre le 1er décembre, un douzième le 1er mars suivant.

### **CONGES PAYES**

**ART. 31.** - Les congés payés des journalistes sont calculés sur la base de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif tels que définis par l'article L.223.4 du Code du travail et l'article 33 de la présente convention. Les congés payés annuels des

journalistes ayant effectivement travaillé durant toute la période légale de référence sont fixés à un mois de date à date auquel s'ajoute une semaine supplémentaire.

La période légale de référence pour le calcul du droit aux congés est fixée du 1er juin au 31 mai. Pour les journalistes bénéficiant au moins des congés prévus à l'alinéa 2 du présent article, l'ordonnance du 16 janvier 1982 est sans incidence sur la durée des congés dont ils bénéficient à quelque titre que ce soit.

Pour les journalistes salariés employés à titre occasionnel, le montant de l'indemnité de congés est calculé sur la base du 1/10 de la rémunération perçue au cours de la période de référence légale. Cette indemnité est versée dans le courant du mois de juin.

Ces dispositions s'entendent sauf dispositions plus favorables en vigueur dans l'entreprise.

### **PRIME D'ANCIENNETE**

**ART. 23.** - Les barèmes minima des traitements se trouvent majorés d'une prime d'ancienneté calculée de la façon suivante :

Ancienneté dans la profession en qualité de journaliste professionnel :

- 3 % pour 5 années d'exercice ;
- 6 % pour 10 années d'exercice ;
- 9 % pour 15 années d'exercice ;
- 11 % pour 20 années d'exercice

Ancienneté dans l'entreprise en qualité de journaliste professionnel :

- 2 % pour 5 années de présence ;
- 4 % pour 10 années de présence ;
- 6 % pour 15 années de présence ;
- 9 % pour 20 années de présence

Sera considéré comme temps de présence dans l'entreprise, pour le calcul de l'ancienneté, le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise.

**ART. 24.** - Pour l'application des dispositions de l'article ci-dessus, on entend par présence pour le calcul de l'ancienneté du journaliste professionnel :

- a) Dans la profession : Le temps pendant lequel il a exercé effectivement son métier.
- b) Dans l'entreprise : Le temps pendant lequel il est employé comme tel dans l'entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci. Lorsqu'un journaliste remplaçant est titularisé sans qu'il y ait eu interruption de service, son ancienneté dans l'entreprise prend effet à la date de son remplacement.

Sont considérés comme temps de présence (profession et entreprise) :

- le service national obligatoire, sous réserve que le journaliste professionnel ait été réintégré dans l'entreprise sur sa demande dès la fin de son service ;
- le temps de mobilisation et, plus généralement, les interruptions pour faits de guerre telles qu'elles sont définies au titre I de l'ordonnance du 1er mai 1945 ;
- les périodes militaires obligatoires ;
- les interruptions pour congés annuels et congés exceptionnels résultant d'un accord entre les parties ;
- les interruptions pour maladie, accidents et maternités, dans les conditions prévues aux articles 36 et 42 de la présente convention.

### **MALADIE, ACCIDENT DU TRAVAIL, ABSENCES**

**ART. 36.** - Paiement des appointements

En application des articles 22 et 29, les absences pour cause de maladie ou d'accident du travail, couverts par la Sécurité sociale, dûment constatés par certificat médical, donnent lieu au paiement des salaires :

- a) pendant deux mois à plein tarif et deux mois à demi-tarif, si le journaliste compte 6 mois à un an de présence dans l'entreprise ; b) pendant trois mois à plein tarif et trois mois à demi- tarif après un an de présence ;
- c) pendant quatre mois à plein tarif et quatre mois à demi-tarif après cinq ans de présence ;
- d) pendant cinq mois à plein tarif et cinq mois à demi- tarif, après dix ans de présence ;
- e) pendant six mois à plein tarif et six mois à demi- tarif au-delà de quinze ans.

Si plusieurs congés de maladie et de maternité sont accordés au cours d'une période de douze mois consécutifs pour les journalistes professionnels comptant moins de cinq ans de présence, la durée totale d'indemnisation ne peut dépasser celle qui est prévue aux paragraphes a) et b) ci-dessus.

Pour les journalistes professionnels comptant plus de cinq ans de présence, dans le cas d'interruption du travail ayant donné lieu à une indemnisation, il n'est ouvert un nouveau droit à celle-ci, s'il a épuisé la totalité de la période de couverture, que lorsque la durée de la reprise du travail aura été au moins égale à la durée de la période d'absence précédemment indemnisée, sauf le cas d'accident du travail.

Les versements tiendront compte de tous les avantages liés au salaire. Les salaires versés directement ou indirectement pendant la période d'absence seront réduits, chaque mois, de la valeur des prestations dites "en espèces" auxquelles l'intéressé a droit du fait de la Sécurité sociale et de tous les autres régimes de prévoyance pour lesquelles les entreprises cotisent.

En cas d'arrêt ininterrompu, pendant la période de rémunération à demi-tarif, les réductions ne pourront être opérées que dans la limite où le demi-salaire et les prestations dépasseront le salaire de l'intéressé. En cas d'accident du travail dûment constaté, les absences donnent au journaliste, à condition qu'il perçoive les prestations accidents du travail de la Sécurité sociale, le droit à un complément de prestations à la charge de l'employeur calculé de telle sorte que l'ensemble atteigne un total égal à 100 % du salaire réel. Ce complément sera dû pendant une durée maximale d'un an.

## **MATERNITE**

**ART. 42.** - Un congé sera accordé aux journalistes professionnelles en état de grossesse, conformément à la législation en vigueur.

Pendant son congé de maternité, la femme salariée recevra le paiement intégral de son salaire, sous déduction des prestations en espèces de la Sécurité sociale et, le cas échéant, de tous autres régimes collectifs pour lesquels l'entreprise cotise. Pour la journaliste professionnelle qui a moins d'un an d'ancienneté à l'issue de son congé de maternité et qui à la fin de ce congé est mise en arrêt pour maladie, le temps d'absence déjà payé au titre du paragraphe précédent sera considéré comme temps de maladie pour le calcul de l'indemnisation prévue à l'article 36.

Syndicat national des journalistes SNJ 33 rue du Louvre	75002 Paris
Syndicat des journalistes CFTC 13 rue des Ecluses St Martin	75483 Paris
Syndicat des journalistes SJ-CGC 64 rue Taitbout	75009 Paris
Syndicat des journalistes SNJ-CGT 263 rue de Paris Case 570	93514 Montreuil
Syndicat général des journalistes SGJ-FO 6 rue Albert Bayet	75013 Paris
Syndicat des journalistes SJ-FO 2 rue de la Michodiere	75002 Paris
Union syndicale des journalistes CFDT 47 Av Simon Bolivar	75019 Paris