

**Fasc. 5-30 : JOURNALISTES**

JurisClasseur Travail Traité

**Fasc. 5-30 : JOURNALISTES**

Date du fascicule : 5 Septembre 2019

Date de la dernière mise à jour : 5 Septembre 2019

Nathalie Dauxerre - Avocat Associé - Docteur en droit - Cabinet Economie Avocats - Directeur du Conseil scientifique

**Points-clés**

1. – Le journaliste est celui qui a pour **occupation principale, régulière et rétribuée l'exercice de sa profession et qui en tire le principal de sa rémunération** (V. n° 1 à 18).
2. – Le journaliste apporte à une publication quotidienne ou périodique une **collaboration intellectuelle et permanente en vue d'une information des lecteurs** (V. n° 19 à 25 et 36 à 41).
3. – Le journaliste exerce son activité au sein d'une ou plusieurs entreprises de presse ou de communication audiovisuelle (V. n° 26 à 35).
4. – La profession de journaliste n'est pas une profession organisée autour d'un ordre professionnel. Seule marque de son organisation : la **carte professionnelle** délivrée par une commission de la carte d'identité des journalistes (V. n° 42 à 60).
5. – Le journaliste professionnel bénéficie d'une **présomption de salariat** non exclusive d'un exercice de la profession en qualité d'indépendant (V. n° 61 à 76).
6. – Le **statut** de salarié place le journaliste pour l'exercice de sa profession sous l'empire des dispositions du Code du travail et d'un statut défini par une convention collective (V. n° 77 à 129).
7. – Lors de la rupture de son contrat de travail, le journaliste est en droit de solliciter une **indemnité** dont les conditions d'octroi et d'évaluation sont déroatoires au droit commun (V. n° 130 à 165).
8. – Les conditions morales d'exercice de la profession de journaliste lui permettent de rompre son contrat de travail lors de la survenance de certains événements incompatibles avec sa **conscience** (V. n° 166 à 187).
9. – Au regard de la **sécurité sociale**, le journaliste salarié bénéficie d'un régime propre (V. n° 188 à 205).

**Introduction**

1. – **Principes fondamentaux** – L'exercice du journalisme s'inscrit par essence dans la lignée de plusieurs principes constitutionnels fondement de la démocratie au premier chef desquels celui de la **liberté de la presse**, considérée par le Conseil constitutionnel comme une des bases de la démocratie (Cons. const., 10 et 11 oct. 1984, n° 84-181 DC ; *JurisData* n° 1984-608520, concentration et transparence financière des entreprises de presse). Puis viennent les principes de la **liberté d'opinion et d'expression** résultant des articles 10 et 11 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, de l'article 19 de la Déclaration universelle des droits de l'homme du 10 décembre 1948 et de l'article 10 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

2. – **Élaboration d'un statut** – Compte tenu des garanties constitutionnelles entourant l'exercice de la profession, la nécessité d'élaborer un statut social propre à cette profession est rapidement apparue. La loi du 29 mars 1935 a ainsi défini les règles spécifiques organisant les relations individuelles des journalistes mais aussi leurs relations

collectives. La particularité du statut tenait également au fait qu'à cette époque les règles du droit du travail applicables à l'ensemble des salariés étaient quasi-inexistantes. L'évolution du droit du travail a fait perdre au statut ainsi élaboré sa spécificité. Tenant compte de cette évolution, la loi de 1935 a été complétée par deux textes d'importance : la loi n° 74-630 du 4 juillet 1974 dite « loi Cressard » qui a notamment ouvert le bénéfice du statut aux journalistes rémunérés pour une pige et la convention collective nationale des journalistes de la presse française du 1er novembre 1976 définissant en outre l'essentiel des règles déontologiques de la profession. Ce statut était ainsi appréhendé comme une des garanties de l'indispensable liberté du journaliste. Par souci de simplification, la loi n° 74-630 du 4 juillet 1974, a tenté de définir juridiquement le « *journaliste professionnel* » : « *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 qui en tire le principal de ses ressources* » (al. 1er). Il en résulte, d'une part que tous les journalistes professionnels n'ont pas vocation à exercer une activité salariée matérialisée par « *une convention par laquelle une entreprise de presse s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un journaliste professionnel* » (C. trav., art. L. 7112-1) ; d'autre part, et en conséquence, que les journalistes professionnels qui n'ont pas une activité professionnelle n'entrent pas dans les dispositions du Code du travail. Cette définition purement tautologique du journaliste professionnel a conduit le législateur à préciser le contour du journaliste en y assimilant « *les collaborateurs directs de la rédaction : rédacteurs-traducteurs, sténographes-rédacteurs, rédacteurs-réviseurs, reporters-dessinateurs, reporters-photographes, à l'exclusion des agents de publicité et de tous ceux qui n'apportent, à un titre quelconque qu'une collaboration occasionnelle* ». À défaut de précision suffisante apportée par le législateur, la jurisprudence est en la matière essentielle à la définition du journaliste professionnel. La spécificité du statut du journaliste professionnel tient principalement aux conditions matérielles et morales d'exercice de la profession et aux conditions de rupture du contrat de travail des journalistes.

**I. - Profession**

3. – **Lien activité/statut** – Ne peut être ignorée l'interférence profonde qui existe entre la définition du journaliste et l'accès à la profession : pour être journaliste, il faut faire du journalisme. De même les influences politiques et philosophiques empreignent la définition du journaliste et les conditions d'accès à la profession. Se trouvent en balance la nécessité de poser les droits et obligations des journalistes et la liberté d'expression et de communication.

**A. - Définition**

4. – **Absence de définition légale de la profession** – L'alinéa 1er de l'article L. 7111-3 du Code du travail pose les critères d'exercice professionnel. Toutefois la profession de journaliste n'est pas en elle-même définie légalement. L'activité de journaliste relève avant tout d'une situation de fait.

**1° Caractéristiques**

5. – **Caractères** – La loi confère la qualité de journaliste à « *celui qui a pour occupation principale, régulière et rétribuée l'exercice de sa profession* », la réunion de ces trois conditions étant indispensable à la reconnaissance de la qualité de journaliste (Cass. soc., 5 mars 1987, n° 84-41.834 ; *JurisData* n° 1987-000400 ; Bull. civ. V, n° 119. – CA Paris, 21e ch. B, 22 janv. 1987 ; Gaz. Pal. 1987, 1, p. 30. – Cass. soc., 24 mars 1994, n° 91-18.625).

**a) Occupation principale**

6. – **Critère de la collaboration** – L'occupation journalistique doit constituer l'activité principale. L'appréciation du caractère principal de l'activité journalistique s'effectue au regard de l'activité journalistique déployée et l'ensemble des activités professionnelles extérieures (Cass. soc., 17 mars 1993, n° 90-40.376, SA La Dépêche et Le Petit Toulousain c/ V. ; *JurisData* n° 1993-001928). Pour autant l'activité de journaliste n'est exclusive d'aucune autre « ni du point de vue des occupations, ni du point de vue des émoluments, n'est exigée la condition

qu'il ne se livre à aucun autre travail, et n'en tire quelques ressources complémentaires » (Cass. soc., 22 déc. 1941 ; S. 1942, I, p. 79). Le juge va rechercher la part des activités journalistiques des autres activités déployées au profit du même employeur. Ainsi le fait d'exercer des fonctions d'autorité et de direction générale dans la publication, à la rédaction de laquelle la personne concernée participe par ailleurs régulièrement, ne saurait le priver de la qualité de journaliste (CE, 26 avr. 1985 : AJDA 1985, p. 445 ; JCP G 1986, II, 20451, concl. Lasserre). La qualité de journaliste ne sera pas automatiquement retenue si l'intéressé assume dans le même temps d'importantes responsabilités administratives (Cass. soc., 24 mars 1988, n° 84-45.598 : JurisData n° 1988-000457 ; Bull. civ. V, n° 219 : l'intéressé exerçait les responsabilités administratives et techniques inhérentes aux fonctions de directeur de publication du journal directeur de publication). La recherche de l'occupation principale suppose nécessairement en cas de litige que soit mesurée l'activité journalistique de l'intéressé. L'exigence d'une activité principale et régulière à une œuvre journalistique exclut que l'activité de journaliste ne soit exercée qu'occasionnellement. Une participation exceptionnelle à une publication laisse son auteur en dehors de la définition légale du journaliste.

**7. – Critère des revenus** – L'activité principale s'apprécie prioritairement et en pratique par référence aux revenus, qui résultent du journalisme, comparés à l'ensemble des revenus professionnels de l'intéressé (V. n° 12 à 18). Pour autant, les juges vont apprécier au cas par cas l'activité exercée par l'intéressé. La qualité de journaliste sera reconnue à celui dont l'essentiel des revenus résulte d'une activité agricole dès lors qu'il apparaît que la réalisation de cette activité est confiée à un tiers disposant de larges pouvoirs dans la gestion de cette activité agricole permettant au propriétaire de l'exploitation d'assurer une grande partie de la rédaction d'un journal (CE, 27 avr. 1977 : RDP 1978, p. 278).

**8. – Critère du temps consacré** – L'activité principale est également révélée par référence au temps consacré par l'intéressé à la profession de journaliste compte tenu de l'ensemble des activités professionnelles exercées par l'intéressé. Ne peut avoir la qualité de journaliste celui qui n'est occupé à cette activité que 40 heures par mois, ce dernier ayant par ailleurs une activité professionnelle (CA Paris, 22e ch. A, 29 janv. 1990, Derrey c/ SARL Mat Presse Performance Placement).

**9. – Critère du volume de la production** – Le volume de la production est également observé. Une participation à la rédaction qui n'est qu'épisodique ou occasionnelle ne caractérise pas le caractère permanent prévu par la loi. La rédaction sporadique de quelques articles pour le Journal du Parlement ne peut caractériser une activité journalistique (CA Paris, 21e ch. B, 22 janv. 1987, préc. n° 5). Il en est de même de la rédaction de 13 articles en 18 ans d'activité (Cass. soc., 24 mars 1988, n° 84-45.598 : Bull. civ. V, n° 219) ; la rédaction occasionnelle pendant les congés ou au titre d'une autre activité (Cass. soc., 17 mars 1993, préc. n° 6).

#### b) Occupation régulière

**10. – Principe** – La régularité de l'activité de journaliste est nécessairement prise en compte, l'activité ne saurait être intermittente. À cet égard, le Conseil d'État a, lors d'un avis rendu par la section de l'intérieur, statué en ce sens : « considérant que la circonstance qu'une personne réunissant les conditions fixées par les textes susvisés pour avoir droit à la qualité de journaliste professionnel tire le principal des ressources nécessaires à son existence de la collaboration, non pas à une seule entreprise de presse, mais à plusieurs entreprises de presse, ne fait pas obstacle à elle seule à ce que cette personne réponde à la définition du journaliste professionnel ; que les textes susvisés n'imposent pas non plus un mode particulier de rémunération mais que, par contre, ils ne permettent de tenir compte que des collaborations régulières à l'exclusion des collaborations accidentelles [...] » (CE, 26 avr. 1985 : AJDA 1985, p. 445 ; JCP 1986, II, 20451, concl. Lasserre). Au-delà de la régularité de l'activité, la Cour de cassation recherche la **permanence** de la collaboration du journaliste apportée à une publication périodique (Cass. soc., 28 mai 1986, n° 83-41.726 : JurisData n° 1986-099989 ; Bull. civ. V, n° 251).

**11. – Applications** – Ainsi doivent être considérés comme journalistes salariés, le **dessinateur** qui, moyennant rémunération, fournit régulièrement des dessins à une entreprise de presse (Cass. soc., 5 mars 1987, n° 83-

43.328 : JurisData n° 1987-000387 ; Bull. civ. V, n° 108) ; de même pour le **maquettiste-secrétaire**, collaborateur direct de la rédaction (Cass. soc., 9 févr. 1989, n° 85-45.119 : JurisData n° 1989-000461 ; Bull. civ. V, n° 109). Le correspondant local de presse perd son statut légal de travailleur indépendant dès lors qu'il perçoit des rémunérations fixes et tire de son activité exercée à titre d'occupation principale et régulière, l'essentiel de ses ressources (Cass. soc., 30 mai 2018, n° 16-26.415 : JurisData n° 2018-009078 ; JCP S 2018, 1234, note N. Dauxerre). Dans ces conditions, la jurisprudence a très vite confirmé (en méconnaissant toutefois la spécificité du journaliste pigiste) que le **journaliste pigiste** est assimilé à un journaliste professionnel permanent lui permettant de jouir du statut lorsque l'entreprise de presse lui fournit régulièrement du travail pendant une longue période. Le journaliste, même s'il était rémunéré à la pige, devient un collaborateur régulier et, à ce titre, doit bénéficier des avantages prévus en faveur des journalistes professionnels permanents, par la convention collective nationale des journalistes (Cass. soc., 3 mars 2004, n° 02-40.372 – Cass. soc., 17 oct. 2012, n° 11-14.302 : JurisData n° 2012-023262 ; JCP S 2013, 1190, note N. Dauxerre). La régularité de l'activité ne résulte pas de la seule détention de la carte professionnelle de journaliste (Cass. soc., 24 mars 1988, préc.) ou de l'adhésion à une association de journalistes (CA Paris, 21e ch., 16 mars 1984, Sté Le Monde c/ Lavallard).

#### c) Occupation rétribuée

**12. – Essentiel des ressources** – L'exercice à titre principal et régulier de la profession de journaliste impose que son exercice lui procure l'essentiel de ses ressources. Tel n'est pas le cas d'une avocate, bien qu'apportant à la société éditrice une collaboration constante et régulière, n'en tire pas l'essentiel de ses ressources. Elle ne peut donc prétendre au bénéfice de la présomption de salariat prévue à l'article L. 7112-1 du Code du travail (Cass. soc., 7 déc. 2011, n° 10-10.192 : JurisData n° 2011-027342 ; JCP S 2012, 1095, note T. Lahalle).

**13. – Critère de seuil** – La loi du 29 mars 1935 faisait de ce critère la condition déterminante d'identification de la qualité de journaliste. Était journaliste professionnel celui qui tirait de l'exercice de sa profession le principal des ressources nécessaires à son existence. La Cour de cassation recherchait dans l'hypothèse de plusieurs activités rétribuées si l'intéressé tirait de la profession de journaliste sa principale rémunération pour déterminer si l'on était en présence ou non d'un journaliste (Cass. soc., 3 janv. 1957 : Bull. civ. IV, n° 15). Le Conseil d'État veillait à ce que les **ressources** du journaliste soient au moins égales au SMIC (CE, 14 avr. 1972, n° 81.200, Marion de Crocé). La convention collective elle-même substituait au minimum de références l'exigence de ressources au moins égales aux barèmes déterminés par la convention.

**14. – Abandon du critère de seuil** – La loi Cressard de 1974 a assoupli cette exigence en supprimant tout seuil de rémunération en deçà duquel la qualité de journaliste ne serait pas retenue. Pour autant, le critère de la rémunération n'a pas perdu de sa primauté : le journaliste professionnel doit en tirer le principal de ses ressources. D'une activité rédactionnelle et de remise en forme des informations à raison de plusieurs articles et photos occupant la totalité ou la majorité d'une page de journal, selon l'actualité locale, le prétendant au statut n'aura la qualité de journaliste au sens de l'article L. 7111-3, alinéa 1er du Code du travail, que dès lors qu'il en tire le principal de ses ressources (Cass. soc., 14 mai 1997, n° 94-43.966 : JurisData n° 1997-002089 ; JCP G 1997, IV, 1405). Bénéficie d'un contrat de travail une personne exerçant à l'exclusion de toute autre activité, comme occupation principale, régulière et rétribuée, la profession de journaliste professionnel dans les publications quotidiennes ou périodiques de la société qui l'emploie et pour laquelle elle a obtenu la délivrance de la carte professionnelle. Peu importe à cet égard le niveau moyen de sa rémunération mensuelle, cette activité lui ayant procuré le principal de ses ressources et permis de recevoir quarante-deux bulletins de paie mentionnant la convention collective des journalistes de la presse française (CA Montpellier, ch. soc., 18 mars 2003, n° 02/00896, M. Antoine c/ SA Groupe Liaisons). A contrario, la participation bénévole à des publications de quelque nature que ce soit ne confère pas la qualité de journaliste. De même, la présentation tous les mois d'un décompte détaillé des travaux exécutés en fonction des photos et des lignes, ainsi que des frais engagés apparaît incompatible avec la perception d'appointements fixes exigée par les textes (Cass. soc., 18 mai 2005, n° 02-44.075 : JurisData n° 2005-028490).

15. – **Rétablissement du critère de seuil** – Nonobstant l'évolution législative opérée par la loi de 1974, la Commission de la carte professionnelle a continué à retenir comme principal critère d'identification du journaliste le niveau des revenus tirés par cette activité journalistique afin de limiter la revendication de la qualité de journaliste à ceux dont la profession était effectivement la participation à l'activité de presse et non aux auteurs occasionnels. Pour ce faire, la Commission prenait appui sur le maintien, dans l'article R. 761-8 (C. trav., art. R. 7111-2 nouveau) du Code du travail, de la référence à un montant minimum de ressources. Aux termes de cet article, "à l'appui de sa première demande de carte adressée à la commission..., l'intéressé fournit ... 4° l'affirmation sur l'honneur que le journalisme est bien sa profession principale, régulière et rétribuée et qu'il en tire une rémunération au moins égale au salaire minimum résultant de l'application des dispositions du présent code. Cette affirmation est accompagnée de l'indication des publications, quotidiennes ou périodiques, agences de presse ou entreprises de communication audiovisuelle dans lesquelles le postulant exerce sa profession"(C. trav., art. R. 7111-2). Cette référence à une rémunération au moins égale au salaire minimum devrait logiquement être considérée comme abrogée par la loi de 1974. Le toilettage opéré par le décret n° 85-274 du 26 février 1985, n'a toutefois pas mis fin à cette contradiction.

16. – **Critique du critère de seuil** – Le Conseil d'État s'est alors chargé de rétablir l'intention du législateur en mettant un terme à la position de la Commission, la loi Cressard ayant supprimé toute référence au salaire. : « le législateur a ainsi entendu exclure de sa définition toute condition relative à un montant minimum de ressource [...] Il sort de là que l'article R. 761-85 [R. 7111-2] doit être regardé comme ayant été abrogé par la loi du 4 juillet 1974 en tant qu'il subordonne à une telle condition la reconnaissance de la qualité de journaliste » (CE, 1<sup>re</sup> et 2<sup>e</sup> sect., sect. contentieux, 29 juin 1983, n° 34196 : *JurisData* n° 1986-600607 ; *Lebon*, p. 279). Le Conseil d'État confirme régulièrement que « le montant des salaires perçus par la personne en cause était insuffisant à justifier le caractère principal et régulier de son activité au sens de l'article L. 761-2 [L. 7111-3] du Code du travail » (CE, 15 nov. 1995 : *RJS* 1996, n° 179). La Cour de cassation a opté pour la même position (Cass. soc., 7 févr. 1990, n° 86-45.551 : *JurisData* n° 1990-700430 ; D. 1990, IR p. 52). Depuis lors, elle réaffirme, régulièrement, que l'article L. 7112-1 du Code du travail ne comportant aucune condition relative à un montant minimum de ressources, la modicité de la rémunération n'est pas en soi un obstacle à la reconnaissance de la qualité de journaliste professionnel (Cass. soc., 13 juill. 1993, n° 90-40.139 : *JurisData* n° 1993-001838). La qualité de journaliste professionnel s'acquiert par conséquent 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 ou agence de presse à laquelle il collabore (Cass. soc., 14 mai 2014, n° 13-11.379).

17. – **Mode de rémunération particulier : la pige** – Le journaliste professionnel peut, parce qu'il collabore à de multiples publications, être rémunéré par une pige, en fonction de la tâche exécutée. Cette modalité de rémunération à la pige n'est pas incompatible avec la reconnaissance du journaliste à une collaboration permanente et régulière (CA Paris, 18<sup>e</sup> ch. D, 24 sept. 2004, *Brinon et a. c/ Associated press Ltd : LégiPresse* 2003, n° 199, p. 31). Ce mode de rémunération ne saurait exclure le journaliste professionnel du bénéfice de la participation et de l'intéressement. En effet, dès lors que ces derniers sont collaborateurs réguliers de l'entreprise de presse et se voient reconnaître le statut de salarié, ils doivent être bénéficiaires de l'accord de participation et d'intéressement (Cass. soc., 10 janv. 2001, n° 99-10.731 : *JurisData* n° 2001-007812). Une circulaire du 28 juillet 1950 du ministre du Travail relative à la situation au regard des législations de sécurité des journalistes rémunérés à la pige, définit la pige comme « un mode de rémunération des articles, dessins ou photographies insérés par une entreprise de presse ou d'édition. La pige règle une fourniture. Elle est calculée en fonction de la qualité ou de l'importance de cette fourniture. Le pigiste est le journaliste ou assimilé, titulaire de la carte professionnelle, dont la collaboration assidue ou occasionnelle avec une entreprise de presse ou d'édition est rémunérée à la pige ». Le pigiste, journaliste professionnel, n'est pas payé au temps mais à la tâche, selon le nombre et la qualité des articles fournis. *A contrario*, un journaliste qui « n'était pas rémunéré à la tâche en fonction du nombre et de la qualité des prestations fournies, mais percevait régulièrement une rémunération forfaitaire » n'a pas la qualité de pigiste mais celle de journaliste professionnel permanent (Cass. soc., 26 janv. 2000, n° 97-45.583).

18. – **Pratique** – La pige s'entend d'une rémunération forfaitaire dérogeant aux règles de droit commun. En principe, la validité d'une rémunération forfaitaire matérialisée par la convention de forfait suppose que le montant de la rémunération perçue soit au moins égal à celui qui serait normalement dû en fonction du temps de travail augmenté des heures supplémentaires. Ces conditions ne peuvent en matière de journalisme être vérifiées, l'appréciation de la durée du travail s'avérant délicate. La rémunération forfaitaire est due dès lors que le travail a été commandé ou accepté par une entreprise de presse, indépendamment de la publication ou non de l'article. En l'absence de commande, seule la publication des articles proposés par le pigiste prouve qu'ils ont été acceptés. En pratique, le paiement s'opère au moment de la parution de l'article. Afin d'éviter une confusion, les journalistes considérant que le non-retour de leur article valant acceptation, les entreprises de presse ont recours à la lettre d'attente aux termes de laquelle elles indiquent au journaliste pigiste que l'accord définitif sur l'article n'a pas encore été donné par le rédacteur en chef.

## 2° Nature de l'activité

### a) Critères

19. – **Activité intellectuelle et d'information** – La profession de journaliste consiste dans l'exercice permanent de l'une des activités intellectuelles que comporte la composition rédactionnelle d'une publication ou du service d'une agence de presse d'information. L'imprécision de ces critères est insuffisante à identifier le journaliste. L'activité journalistique doit présenter les caractéristiques d'un travail intellectuel visant à « mettre à la portée des lecteurs des informations susceptibles de les intéresser » (CA Paris, 7 avr. 1960 : *JCP* 1960, II, 11600. – CA Versailles, 5<sup>e</sup> et 11<sup>e</sup> ch. réunies, 13 oct. 1988, *Chiaravino c/ SPE*. – Cass. soc., 5 mars 1987, *préc.*). La Cour de cassation consacre le caractère intellectuel de la collaboration journalistique, dès lors que celle-ci s'effectue en vue de l'information des lecteurs (Cass. soc., 28 mai 1986, n° 83-41.726 : *JurisData* n° 1986-099989 ; *Bull. civ. V*, n° 151. – Cass. soc., 1<sup>er</sup> avr. 1992, n° 88-42.951 : *JurisData* n° 1992-000802 ; *Bull. civ. V*, n° 221).

20. – **Finalité de l'activité intellectuelle : une information** – Le critère lié à l'aspect informatif de l'activité du journaliste professionnel est important, comme en témoigne l'arrêt du Conseil d'État en date du 24 octobre 2001 : la qualité de journaliste a été refusée à l'intéressé, rédacteur en chef des magazines Canal Plus et Canal Satellite, motif pris de ce que leurs activités comportaient un aspect promotionnel prédominant n'ayant pas « pour objet de proposer aux personnes auxquelles elles sont adressées des articles d'information et d'opinion, mais de fournir un service de présentation et de programmes des chaînes de télévision du Groupe Canal plus, même si ces programmes présentaient un certain lien avec l'activité en raison des articles de fond » (CE, 6<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> ss-sect., 24 oct. 2001, n° 208526, *Chenot-Jeandot* : *JurisData* n° 2001-063056). Les juridictions vont rechercher le caractère intellectuel et créatif de l'activité pour reconnaître l'activité journalistique :

- d'un animateur de radio locale dont les fonctions consistent à « recueillir des informations » de toute origine pour « rédiger » et présenter plusieurs fois par jour des bulletins d'information (CA Rouen, 27 juin 1989, *SARL Régie Radio Média c/ Thouin*) ;
- aux rédacteurs-réviseurs s'ils participent « par leur contribution intellectuelle à l'œuvre créatrice de la rédaction » (CA Paris, 18<sup>e</sup> ch. C, 26 sept. 1991, *Sté Éditions Max Brézol c/ Jeandin*) ;
- au directeur de la rédaction des journaux d'une société dès lors que d'une part, dans le cadre de ses fonctions, il doit notamment assurer le suivi et le développement du contenu rédactionnel des journaux dont il a la charge, apportant ainsi une collaboration intellectuelle et personnelle en vue de l'information des lecteurs et, d'autre part, il produit plusieurs articles et photos dont il est l'auteur, qui ont été publiés dans les revues de la société (CA Versailles, 5<sup>e</sup> ch. B, 26 oct. 2000 : *RJS* 2001, n° 711). En revanche, la qualité de journaliste sera déniée au salarié dont la mission consistait « sous l'autorité d'un journaliste à la rédaction d'un agenda le plus complet possible des événements à venir, la recherche de contacts et une participation aux conférences ». En effet la rédaction d'agendas sur lesquels figurent des données brutes et dénuées de tout commentaire et dont il ne ressort pas d'apport de synthèse, après recueil d'information

et de renseignements soumis au contrôle du journaliste s'analyse comme un rôle d'exécution (Cass. soc., 1<sup>er</sup> juill. 2009, n° 08-41.102 : RLDI, n° 52, 1718) ;

- à un infographiste, collaborateur direct de la rédaction, qui a apporté une contribution permanente illustrative dans le cadre de l'élaboration des journaux télévisés (Cass. soc., 25 janv. 2017, n° 15-23.367 : *JurisData* n° 2017-000920 ; *RJS* 4/17, n° 302 ; *JCP S* 2017, 1079, note D. Cheny).

**21. – Activité d'actualité** – Ce critère a fait l'objet de nombreuses interrogations jurisprudentielles. Dans un premier temps, la Cour de cassation jugea que le critère du lien avec l'actualité n'était pas requis pour la reconnaissance de la qualité de journaliste. Elle rejetait l'application de ce critère, adoptant une position contraire à celle des juges du fond. Ces derniers, et particulièrement la cour d'appel de Paris, ne reconnaissaient la qualité de journaliste professionnel qu'au seul journaliste rédigeant des articles présentant un lien avec l'actualité. Ainsi, dans un arrêt du 19 avril 1975, cassé par la Cour de cassation le 18 novembre 1976, la cour d'appel avait dénié la qualité de journaliste à l'intéressé rédigeant des articles et fournissant des photographies et légendes non commandées par l'actualité. L'activité exercée par l'intéressé était celle d'écrivain auteur indépendant. La Cour de cassation cassa cet arrêt motif pris qu'en « exigeant, pour reconnaître à M. sa qualité de journaliste professionnel, que son activité soit en rapport avec l'actualité et que les articles fournis soient régulièrement publiés, la cour d'appel qui constatait par ailleurs que cette activité lui procurait le principal de ses ressources nécessaires à l'existence, a ajouté à la loi des conditions qu'elle ne comporte pas et viole les textes susvisés ». Le statut de journaliste devait être dénié à un écrivain d'œuvres de science-fiction, sans rapport avec des événements contemporains et alors même que « la profession [de journaliste] consiste avant tout dans la divulgation ou le commentaire de l'actualité » (CA Paris, 21<sup>e</sup> ch. A, 18 juin 1986, *Chakir c/ SA Vaillant VMS*). Malgré la position de la Cour de cassation, la cour d'appel de Paris maintenait sa solution : elle n'admettait comme journaliste que « celui qui, par ses articles, apportait aux lecteurs d'une publication des informations ou commentaires sur des faits d'actualité ou sur des courants d'idées s'y rattachant » (CA Paris, 21<sup>e</sup> ch. A, 10 juin 1985, *Garnier c/ SP. – Cass. soc., 9 févr. 1989 : Bull. civ. V, n° 109*).

**22. – Reconnaissance du lien nécessaire avec l'actualité** – Face à la persistance des juridictions du fond, la Cour de cassation s'inclina et consacra la nécessité de démontrer un lien d'actualité en vue de la reconnaissance du statut de journaliste : c'est ainsi à bon droit qu'une cour d'appel a « retenu que les reporters-dessinateurs [sont journalistes s'ils] ont pour occupation [...] l'exécution de documents dessinés, inspirés de l'actualité [...] et qu'ayant constaté que [l'intéressé] s'était borné à illustrer en bandes dessinées, des œuvres [...] sans rapport avec l'actualité », il ne pouvait revendiquer le statut de journaliste (Cass. soc., 4 juin 1987, n° 83-41.138 : *Bull. civ. V, n° 363*). Sur ce même fondement, elle dénie la qualité de journaliste à ceux dont l'activité consiste en la fourniture de jeux sans rapport avec l'information ou l'actualité (not. Cass. soc., 28 mai 1986, n° 83-41.726, *SPE c/ Chiavarino : JurisData* n° 1986-099989). D'une manière identique, le Conseil d'État accorde la qualité de journaliste professionnel à ceux déployant une activité en lien avec l'actualité. Ainsi, une collaboratrice employée par une revue en qualité d'illustratrice consistant en l'illustration des fiches destinées à présenter des méthodes et des techniques de jardinage ; les illustrations en question présentent en l'espèce un caractère suffisant de rapport avec l'actualité pour que leur dessinateur puisse être qualifié de reporter au sens de l'article L. 7111-3 du Code du travail ; l'intéressée peut donc, à ce titre, invoquer à son bénéfice l'application de ce texte assimilant en particulier aux journalistes professionnels des collaborateurs directs de la rédaction et en particulier les reporters-dessinateurs (CE, 6<sup>e</sup> et 2<sup>e</sup> ss-sect., 24 oct. 1997 : *JCP E* 1997, pan., p. 1282).

#### b) Appréciation jurisprudentielle

**23. – Interprétation large** – Il convient d'observer que les trois critères « intellectuel, information, actualité », conditions nécessaires à la reconnaissance de la qualité de journaliste, sont interprétés largement par la jurisprudence.

**24. – Reconnaissance de l'activité journalistique** – Caractérisent une activité de journaliste :

- l'activité consistant à effectuer des coupures et rajouts pour mettre les scénarios en conformité avec la ligne éditoriale et éthique de l'employeur (Cass. soc., 25 oct. 1989, n° 88-41.472 : *JurisData* n° 1989-703556 ; *Bull. civ. V, n° 617*). En revanche, la qualité de journaliste est refusée à celui dont le rôle se limite à réaliser des montages selon des modèles conçus par des tiers (CA Paris, 18<sup>e</sup> ch. C, 4 avr. 1991, *SA Marie-Claire c/ Pauton*) ;
- le travail de mise en page d'un journal (CA Paris, 21<sup>e</sup> ch. A, 2 avr. 1990, *SA Publication Juives Réunies c/ Truong Ngoc*) : « la mise au point d'articles rédactionnels, le choix des textes d'information, la recherche des auteurs, la mise en page... relèvent bien du journalisme » (CA Paris, 18<sup>e</sup> ch. A, 26 juin 1990 *Guillaumont c/ Féd. française d'éducation physique et de gymnastique volontaire*) ;
- la rédaction de légendes après interview consistant à recueillir un témoignage express sur une question d'actualité et à la synthétiser en quelques mots (CA Rennes, 8<sup>e</sup> ch. 1, 14 juin 1990, *Cuisset c/ SA Le Télégramme de Brest et de l'Ouest*) ;
- le maquettiste de rédaction. Si la cour d'appel de Paris (CA Paris, 18<sup>e</sup> ch. A, 30 juin 1987, *Duron c/ Infco Productions*) assimile aisément le maquettiste au journaliste, la Cour de cassation est plus nuancée en ce qu'elle admet l'assimilation du maquettiste qu'en tant que « collaborateur direct » de la rédaction (Cass. soc., 7 mai 1987, n° 85-43.535 : *JurisData* n° 1987-000818 ; *Bull. civ. V, n° 266*). La participation directe et permanente à la rédaction est nécessaire, une simple participation exceptionnelle, même en qualité de maquettiste, ne caractériserait pas le journaliste (CA Paris, 21<sup>e</sup> ch. A, 15 sept. 1992, *Montanes c/ Cie générale d'édition et de presse Cogedipresse*).

**25. – Refus de reconnaissance de l'activité journalistique** – En revanche, n'ont pas une activité journalistique :

- celui qui ne collabore à cette activité que de façon purement technique ou commerciale, sans participer à l'œuvre intellectuelle, créatrice ou porteuse d'informations (CA Paris, 10 juin 1985 : *D. 1985, IR p. 409*) ;
- le salarié réalisant des tâches de secrétariat, quand bien même il disposerait d'une carte de journaliste (CA Paris, 21<sup>e</sup> ch. B, 5 févr. 1987, *Besson c/ SA Sete*). Le secrétariat d'édition ne constitue pas une tâche journalistique ; la préparation, la mise en forme, la planification de décomptes de temps d'intervention et de séquences dans les journaux télévisés sont des étapes de fabrication des émissions mais ne sont qu'un relais entre les techniciens et les journalistes, sans pouvoir constituer une activité journalistique (Cass. soc., 17 avr. 1991, n° 87-45.076, *Mondon et Liabeuf c/ SNP FR3 Aquitaine*) ;
- l'assistant technique qui ne concourt que de façon accessoire à l'élaboration d'une publication, l'essentiel de l'activité relevant de la gestion (CA Paris, 18<sup>e</sup> ch. E, 9 nov. 1989, *Strummanne c/ Assoc. des ingénieurs des villes de France. – CA Paris, 6<sup>e</sup> ch. 12, 26 mai 2014, n° 13/10142 : JurisData* n° 2014-011925). La simple compilation et mise en forme d'articles émanant de tiers ne constituent pas une activité journalistique ;
- ceux qui participent à la production de jeux ; à la réalisation ou l'illustration d'œuvres de fiction. La Cour de cassation considère la fiction comme étrangère à l'information (Cass. soc., 4 févr. 1988, n° 85-41.777 : *JurisData* n° 1988-000309 ; *Bull. civ. V, n° 100*) ;
- ceux qui ont une activité de direction de journal que les fonctions directoriales priment, en volume, sur les fonctions journalistiques ;
- le photographe dont les activités ont essentiellement pour objet d'assurer la promotion des programmes d'une chaîne de télévision (CE, 6<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> ss-sect., 22 juin 2001, n° 2060090 : *RJS* 2001, n° 1228) ;
- la collaboratrice travaillant auprès d'entreprises de communication audiovisuelle ayant pour activité principale la publicité (Cass. soc., 6 juill. 2011, n° 09-69.689 : *JurisData* n° 2011-012592 ; *JCP S* 2011, 1461, note N. Dauxerre) ;

- ceux qui collaborent à une activité de promotion d'un produit ou d'une marque dont la publication concernée serait le support à des fins essentiellement publicitaires ou commerciales (Cass. soc., 25 sept. 2013, n° 12-17.516 : *JurisData* n° 2013-020548 ; RTD 2013, p. 699, obs. G. Auzero).

### 3° Entreprises de presse

26. – **Champ d'activité** – Depuis la loi de 1974 ayant élargi le domaine d'application du statut des journalistes, le journaliste est en droit d'exercer son art dans une ou plusieurs publications, la « reconnaissance de la qualité de journaliste professionnel n'est pas subordonnée à la condition que l'activité soit exercée au sein d'une entreprise de presse » (CE, 6e et 4e ss-sect., 22 juin 2001, n° 219930 : *JurisData* n° 2001-062590 ; RJS 2001, n° 1228).

#### a) Champ territorial

27. – **Conditions d'application de la loi française** – Sous l'empire de la loi de 1935, "le journaliste professionnel est celui qui exerce sa profession dans une publication quotidienne et périodique éditée en France ou dans une agence française d'information". La loi de 1974 a supprimé cette condition de nationalité de l'organe de presse pour l'application du statut de journalistes professionnels. Doit se voir appliquer le statut le journaliste travaillant en France pour le compte d'entreprises françaises pour des publications éditées à l'étranger mais aussi des organes de presse étrangers sous réserve des règles de droit international applicables. Le deuxième alinéa de l'article L. 7111-3 va plus loin en admettant que "le correspondant, qu'il travaille sur le territoire français ou à l'étranger, est un journaliste professionnel". Ainsi, les journalistes étrangers collaborant à une publication éditée en France et réalisant leur activité en France ont accès à la profession. De même, les journalistes (français ou étrangers) réalisant leur activité en France au profit de l'édition française d'une publication étrangère doivent être professionnellement reconnus. En revanche, un journaliste français collaborant hors de France à une revue non française ne sera pas journaliste professionnel, au sens de la loi française.

28. – **Choix de la loi applicable** – Il convient toutefois de noter que, dans le cadre de relations internationales, les parties peuvent choisir de faire référence à une loi spécifique déterminée d'un commun accord (V. JCI. *Travail Traité*, fasc. 19-64). Dans le cadre de l'Union européenne, la convention de Rome du 19 juin 1980 établit une présomption simple d'application de la législation du lieu d'exécution de l'activité, mais n'interdit pas aux parties de déterminer précisément et clairement la loi sous laquelle elles entendent placer leurs relations contractuelles, dès lors que le choix de cette loi est justifié : nationalité des parties, localisation de l'activité... **Hors du champ de l'Union européenne**, la loi applicable au contrat de travail est celle du lieu d'exécution habituelle de la prestation (Cass. soc., 7 mai 2002, n° 99-46.083 : *JurisData* n° 2002-014199 ; TPS 2002, comm. 219). La multiplication d'indices peut permettre d'identifier la loi applicable. Ainsi, un journaliste de nationalité américaine engagé aux États-Unis par une société américaine ne peut pas revendiquer le droit français au motif qu'il a réalisé une partie de son activité en France, alors même qu'il a toujours refusé le statut des journalistes (CA Paris, 22e ch. A, 8 juill. 1981 : *Gaz. Pal. Rec.* 1981, 2, som., p. 307).

#### b) Employeur : organe de presse

29. – **Appréciation organique** – Selon la rédaction de l'article L. 7111-3, la qualité de journaliste est attribuée à celui qui exerce sa profession dans des publications ou des agences de presse. Deux critères pouvaient être retenus : un **critère fonctionnel** aux termes duquel serait journaliste celui dont l'activité est journalistique, celle-ci caractérisant l'entreprise, peu important que l'activité principale de l'employeur ne soit pas journalistique ; un **critère organique**, selon lequel serait journaliste celui qui collabore à une entreprise dont l'activité principale est une activité de presse. Le critère retenu est le **critère organique**, confirmé à de nombreuses reprises par les juridictions administratives et civiles. Les références textuelles à la notion d'entreprise de presse faite par le Code du travail relativement aux indemnités de licenciement, à la commission paritaire, à la clause de conscience, etc., incitent d'ailleurs à retenir ce critère organique. Toutes les entreprises qui en plus de leur activité principale, éditent un périodique, magazine ne sont pas considérées comme une entreprise de presse. Dès lors ces entreprises ne

sont pas tenues d'appliquer aux salariés participant à la préparation de ces revues la convention collective des journalistes. La convention collective applicable aux salariés d'une entreprise est celle dont relève l'activité principale exercée par l'employeur, peu important les fonctions assumées par chaque salarié (Cass. soc., 6 déc. 1995, n° 92-41.230 : *JurisData* n° 1995-003433 ; RJS 1996, n° 48). À noter que le Conseil d'État a pu parfois adopter une position plus souple et remettre en cause la force du critère organique. Il a ainsi reconnu la qualité de journaliste et la faculté pour ce dernier de se voir attribuer une carte professionnelle, au journaliste collaborant à une publication promotionnelle (en l'espèce un magazine de la SNCF), peu important la nature de la société éditrice (CE, sect., 30 juin 1997, n° 175792 : *JurisData* n° 1997-050885 ; JCP G 1998, II 10002, note E. Derieux).

### 30. – Absence de reconnaissance – Ne sont pas considérés comme des organes de presse :

- un journal d'entreprise ou la société qui édicte tous les 2 mois une revue sous la dénomination « contact, organe de liaison de la société » destinée aux seuls membres de l'établissement, distribuée gratuitement, et qui ne dispose pas de ressources propres (TA Paris, 3 juin 1960) ;
- une publication ayant pour seul objet de faciliter les transactions industrielles et commerciales (Cass. soc., 9 mai 1972 : D. 1972, somm. p. 117) ;
- le périodique « Flash PME » n'étant que l'organe de la Confédération générale des petites et moyennes entreprises et le prolongement de son activité syndicale ; la diffusion du bulletin n'excédait guère le cercle des milieux professionnels dont la Confédération représentait les intérêts. Il ressort, par ailleurs, que le salarié n'a jamais consacré plus d'un mi-temps à « Flash PME », étant de plus en plus accaparé par d'autres tâches (CA Paris, 22e ch. B, 27 févr. 2004 : RJS 2004, n° 868) ;
- une publication « 60 millions de consommateurs » d'une entreprise, l'INC, qui a pour activité principale des essais, recherches, information et documentation dans le domaine de la consommation, ayant pour unique objet l'information des consommateurs, cette publication ne constituant pas un établissement autonome (Cass. soc., 17 mars 1999, n° 96-45.487 : *JurisData* n° 1999-001261 ; RJS 1999, n° 760) ;
- une société d'ingénierie pétrolière (Cass. soc., 24 févr. 1993, n° 89-19.948 : *JurisData* n° 1993-000310 ; RJS 1993, n° 446) ;
- la FNAC (Cass. soc., 24 févr. 1993, n° 88-40.253 : *JurisData* n° 1993-000314 ; RJS 1993, n° 446) ;
- une revue interne à l'entreprise EDF-GDF distribuée gratuitement au personnel de cette entreprise et éditée, non par une entreprise de presse, mais par une entreprise de publicité (Cass. soc., 10 janv. 2001, n° 98-45.781 : *JurisData* n° 2001-007818 ; RJS 2001, n° 377) ;
- une publication syndicale, peu importante qu'une carte de journaliste professionnel ait été remise au rédacteur en chef et qu'un numéro ait été attribué à la revue par la commission paritaire de publication des agences de presse (Cass. soc., 10 oct. 2001, n° 99-45.852 : *JurisData* n° 2001-011378 ; *Légipresse* 2002, n° 188, p. 20) ;
- le centre de formation et de perfectionnement des journalistes (CFPJ) dont l'activité est consacrée exclusivement au recrutement et à la formation de jeunes journalistes et au perfectionnement de journalistes professionnels, que les travaux d'édition et de presse qu'il réalise pour les besoins de la formation professionnelle des journalistes ne revêtent qu'un caractère accessoire et que les journalistes professionnels enseignants en formation, qu'il emploie sont rétribués pour leur seule fonction d'enseignement, en fonction du nombre d'heures de travail effectué (Cass. soc., 4 mars 1999, n° 96-11.734 : *JurisData* n° 1999-000892 ; *Cah. soc.* n° 111, A 30, p. 195) ;
- les publications d'établissements publics (CE, 30 mai 1986, pour une attachée de rédaction municipale. – CA Paris, 21e ch. C, 27 févr. 1990, *Gilles c/ APCCI*, pour un collaborateur d'un établissement public administratif) ;

- les publications d'un service autonome d'un établissement public (CE, 26 juill. 2007, n° 296389 : *JurisData* n° 2007-072232 ; JCP S 2007, 1912, note T. Lahalle, au sujet du service non autonome de la cité des sciences et de l'industrie).

31. – **Agence de presse** – Les agences de presse doivent répondre aux définitions de l'ordonnance n° 45-2646 du 2 novembre 1945, complétée. Elles sélectionnent, mettent en forme et commentent l'ensemble des informations diffusées par les médias écrits et audiovisuels : ce sont des "organismes privés qui fournissent aux journaux et périodiques des articles, informations, reportages, photographies et tous autres éléments de rédaction et qui tirent leurs principales ressources de ces fournitures". Dès lors que ces conditions sont satisfaites, un journaliste professionnel travaillant pour une agence de presse bénéficie de la présomption de salariat prévue par l'article L. 7112-1 du Code du travail (Cass. soc., 13 avr. 2016, n° 11-28.713 : *JurisData* n° 2016-006974 ; JCP S 2016, 1228, note T. Lahalle). Ne peuvent se prévaloir de cette qualité que les organismes inscrits sur une liste établie sur proposition de la commission paritaire des publications et agences de presse – CPPAP (art. 1er, al. 2). À défaut de figurer sur la liste, le collaborateur quelle que soit la nature journalistique de ses activités, n'est pas fondé à réclamer la qualité de journaliste (CE, 30 juin 1997, n° 146975 : *JurisData* n° 1997-050884). Figure notamment sur cette liste l'Agence française de presse.

32. – **Publication de presse** – Au sens de l'article 1er de la loi n° 86-897 du 1er août 1986, l'expression « publication de presse » désigne "tout service utilisant un mode écrit de diffusion de la pensée mis à la disposition du public en général ou de catégories de publics et paraissant à intervalles réguliers". À défaut de satisfaire à ces critères, la collaboration à une publication de presse ne donnera pas lieu à la reconnaissance de la qualité de journaliste, la Cour de cassation refusant de faire application du statut des journalistes à ceux exerçant leur activité au sein d'entreprise dont l'objet social n'est pas celui d'une entreprise de presse. Doit être réservée l'hypothèse où la personne exerce son activité dans une publication de presse disposant d'une indépendance éditoriale. Dans cette hypothèse, appréciée strictement par la Cour de cassation, le travailleur aura la qualité de journaliste professionnel (Cass. soc., 1er déc. 2016, n° 15-19.177 : *JurisData* n° 2016-025379 ; JCP S 2017, 1020, note N. Dauxerre). Tel n'est pas le cas de la rédactrice en chef de la revue Ateliers d'Art, publiée par la chambre syndicale des céramistes et ateliers d'art de France (N. en ce sens Cass. soc., 25 sept. 2013, n° 12-17.516 : *JurisData* n° 2013-020548 ; JCP S 2013, act. 404, obs. N. Dauxerre). La difficulté ici tient à ce que la Cour de cassation n'a pas défini les critères de reconnaissance de l'indépendance éditoriale nécessaire à la reconnaissance du statut de journaliste professionnel. La Haute Juridiction considère néanmoins comme insuffisants à caractériser cette indépendance éditoriale les éléments suivants : une diffusion dépassant les seuls adhérents du syndicat ; une qualité artistique et la diversité des thèmes traités ; le caractère d'ouvrage d'information et de culture générale de la revue ; un contenu riche en reportages et photographies ; des informations de spécialistes ; des informations générales sur les techniques de la céramique, les manifestations et expositions en lien avec la céramique. Peu importe également que la chambre professionnelle n'apparaisse pas que de manière accessoire.

33. – **Élargissement à l'audiovisuel** – L'évaluation des techniques oblige à retenir une interprétation extensive de ce texte. La qualité de journaliste doit être également reconnue à celui qui participe à une activité journalistique dans l'audiovisuel. Ainsi l'article 93 de la loi n° 82-652 du 29 juillet 1982 sur la communication audiovisuelle attachait la qualité de journaliste à l'existence d'une entreprise de communication audiovisuelle : les journalistes exerçant leur profession dans une ou plusieurs entreprises de communication au public par voie électronique ont la qualité de journaliste au même titre que leur confrère de la presse écrite. La qualité de journaliste doit enfin être reconnue aux collaborateurs participant à l'ensemble des médias (radios, télévision, communication au public en ligne...). La loi n° 2009-258 du 5 mars 2009 relative à la communication audiovisuelle et au nouveau service public de la télévision définit désormais par communication audiovisuelle "toute communication au public de services de radio ou de télévision, quelles que soient les modalités de mise à disposition auprès du public, toute communication au public par voie électronique de services autres que de radio et de télévision et ne relevant pas de la communication en ligne telle que définies à l'article 1er de la loi n° 2004-575 du 21 juin 2004 pour la confiance dans l'économie numérique ainsi que toute communication au public de services de médias audiovisuels à la

demande". Aux termes de l'article 2, alinéa 3 de la loi n° 86-1067 du 30 septembre 1986 dans sa rédaction d'origine relative à la liberté de communication : "La communication audiovisuelle consiste en la mise à disposition du public ou de catégories de public, par un procédé de télécommunication, de signes, de signaux, d'écrits, d'images, de sons ou de messages de toute nature qui n'ont pas le caractère d'une correspondance privée". Dès lors, une société, qui ne diffuse pas directement ses produits auprès du public, n'a pas le caractère d'une entreprise de communication audiovisuelle au sens de l'article 93 précité de la loi du 29 juillet 1982. Les collaborateurs ne peuvent revendiquer le bénéfice du statut de journaliste (CE, 27 mars 1995, n° 143108 : *JurisData* n° 1995-041463 ; D. 1995, IR p. 120).

34. – **Élargissement à la communication électronique** – La loi n° 2004-575 du 21 juin 2004 pour la confiance dans l'économie numérique a reconnu le bénéfice du statut à tous les journalistes exerçant leur profession dans une ou plusieurs entreprises de communication par voie électronique, ce qui vise tout à la fois la communication audiovisuelle et la communication au public en ligne. Désormais la communication audiovisuelle comme toute communication au public de services de radio et de télévision, quelles que soient les modalités de mise à disposition auprès du public, ainsi que toute communication au public par voie électronique de services autre que de radio et de télévision et ne relevant pas de la communication au public en ligne, s'entend de toute transmission, sur demande individuelle, de données numériques n'ayant pas un caractère de correspondance privée, par un procédé de communication électronique permettant un échange réciproque d'informations entre l'émetteur et le récepteur. La Haute Juridiction administrative a ainsi rappelé que « le code de diffusion d'information par voie électronique notamment sur un site internet ne fait pas par lui-même obstacle à la qualification de publication au sens de l'article L. 761-2 du Code du travail » (CE, 6e et 1re ss-sect., 26 juill. 2007, n° 296389 : *JurisData* n° 2007-072232 ; JCP S 2008, 1912, note Th. Lahalle. – CE, 6e et 1re ss-sect., 16 oct. 2015, n° 377177 : *JurisData* n° 2015-022798).

#### c) Publications gratuites

35. – **Indifférence du critère de diffusion payante** – Dès lors que les trois critères d'activité intellectuelle, informative et d'actualité sont satisfaits, il importe peu que l'activité soit exercée dans une publication diffusée gratuitement. La collaboration à une publication périodique ou quotidienne, quels que soient la qualité de l'éditeur, l'objet et la nature du périodique, ouvre accès à la profession de journaliste. Peu important à ce titre que le journaliste collabore à une publication gratuite, ayant un objet publicitaire. Le Conseil d'État a affirmé cette solution dans un arrêt du 12 janvier 1977 venant annuler une série de décisions rendues par la Commission supérieure de la carte professionnelle. Le Conseil devait statuer sur la qualité de journaliste des collaborateurs participant à la publication du journal « L'Immobilier ». La Commission leur avait refusé l'accès à la profession de journaliste estimant que ce journal avait « pour objet déterminant la publicité ». Pour la Haute Juridiction, « la Commission Supérieure avait méconnu l'obligation qui lui incombait d'apprécier dans chacun des cas qui lui était soumis si l'intéressé exerçait dans les conditions prévues par le Code du travail, la profession de journaliste et ainsi avait méconnu l'étendue de ses pouvoirs ». L'accès à la profession de journaliste est donc subordonné à l'appréciation au cas par cas d'une activité intellectuelle de l'intéressé au sein de la publication ou de l'agence de presse. Par conséquent, la Commission de la carte d'identité des journalistes professionnels ne peut refuser d'octroyer la carte à un journaliste : une revue « qui connaît une diffusion gratuite auprès de plusieurs hôtels parisiens et a un contenu essentiellement publicitaire, y compris sous forme rédactionnelle, doit néanmoins, eu égard notamment à la présence d'articles d'information et d'opinion, être regardée comme une "publication" au sens de l'article L. 761-2 [L. 7111-3] du Code du travail » (CE, 27 mars 1995, *Cherdel*).

#### 4° Assimilations légales aux journalistes

36. – **Élargissement** – La définition juridique posée à l'article L. 7111-3 du Code du travail ne permet pas de cerner précisément le journaliste. Par conséquent, ce dernier est entendu très largement. La loi a fait le choix d'assimiler à



l'activité journalistique certaines activités. C'est ainsi le cas pour les correspondants, les rédacteurs et reporters. Ces derniers bénéficient de la présomption de journaliste sans avoir à rapporter la preuve de leur qualité.

#### a) Correspondant

**37. – Définition** – Là encore, la loi n'a pas entendu définir ce qu'il faut entendre par « correspondant ». Le correspondant, comme le « véritable » journaliste pigiste, se caractérise par une collaboration multiple à des publications périodiques ou agences de presse. C'est *« un informateur permanent ou occasionnel au service de l'entreprise de presse dans un centre géographique déterminé ou dans un milieu social particulier. Il peut alors soit donner toute son activité à l'entreprise de presse, dont il subit les directives et le contrôle permanent de son activité, et sa rémunération, qui constitue le principal de ses revenus, a alors le caractère d'un salaire donnant lieu au versement de l'ensemble des cotisations sociales. Il peut aussi – et c'est le cas le plus fréquent – n'envoyer ses informations que de façon intermittente selon le déroulement de l'actualité et sans tirer de cette activité un revenu principal. Dans ce dernier cas, il doit être assimilé à un travailleur indépendant à moins que, par ailleurs, son activité principale d'écrivain professionnel ne lui ouvre droit au bénéfice du régime spécial d'assurances sociales des écrivains. Il en est de même du correspondant qui reçoit selon les usages de la profession une indemnité représentative de frais »* (Circ. SS, n° 146, 28 juill. 1950).

**38. – Exclusion des correspondants locaux** – Sont toutefois exclus par cette assimilation les correspondants locaux de la presse régionale ou départementale qui ne peuvent prétendre à la qualité de journaliste (L. n° 87-39, 27 janv. 1987, art. 10 mod., L. n° 93-121, 27 janv. 1993, art. 16). Tel est le cas du correspondant qui fournit au journal des articles et photographies de manifestations sportives locales mais ne participe pas à la politique rédactionnelle du journal, à la hiérarchisation et à la vérification de l'information. Par ailleurs et dans de nombreux cas, faute d'appointements fixes, le correspondant local a un statut de travailleur indépendant (Cass. soc., 20 déc. 2006, n° 06-40.864 : *JurisData* n° 2006-036672 ; RJS 2007, n° 397). A contrario, le correspondant local de presse qui justifie d'une activité exercée à titre d'occupation principale et régulière et dont il perçoit une rémunération fixe, est journaliste (Cass. soc., 30 mai 2018, n° 16-26.415 : *JurisData* n° 2018-009078 ; JCP S 2018, 1234, note N. Dauxerre).

**39. – Distinction** – Le correspondant d'un quotidien se distingue du correspondant local de presse en ce qu'il est en mesure de justifier par la production de nombreuses attestations de la diversité de son champ d'activité, de l'importance de son travail confirmée par la rémunération perçue, des déplacements effectués, du caractère non exclusivement local des événements rapportés, de la rédaction d'articles contenant des analyses dont la finesse et la pertinence sont soulignées par plusieurs attestations. Le correspondant qui a ainsi disposé d'une grande latitude dans l'organisation de son activité, ayant traité de sujets tant sportifs que culturels correspondant à l'orientation souhaitée par le journal, doit se voir reconnaître le statut de journaliste salarié (CA Dijon, ch. soc., 26 juin 2003, n° 02/00715, Bouilly c/ EUL L'Indépendant de Louhans). En revanche, le correspondant local de la presse régionale, travailleur indépendant, contribue, selon le déroulement de l'actualité, à la collecte de toute information de proximité relative à une zone géographique déterminée ou à une activité sociale particulière pour le compte d'une société éditrice ; cette contribution consiste en l'apport d'informations soumises, avant une éventuelle publication, à la vérification ou à la mise en forme préalable par un journaliste professionnel (L. n° 93-121, 27 janv. 1993, art. 16). N'est en effet pas un journaliste professionnel, la personne dont l'activité occasionnelle et secondaire porte sur des sujets de son choix pour lesquels elle ne reçoit aucune directive et dont les articles, non signés, n'ont pas la nature d'articles de fond susceptibles d'être confiés à des journalistes professionnels (Cass. soc., 13 mai 1996, n° 92-45.266 : *JurisData* n° 1996-002030). Toutefois, si le collaborateur fait la démonstration qu'il a pour occupation principale, quotidienne et rétribuée une activité rédactionnelle et de remise en forme des informations à raison de plusieurs articles et photos occupant la totalité ou la majorité d'un espace du journal, selon l'actualité locale, et qui en contrepartie perçoit une rémunération dont il tire le principal de ses ressources, il sera considéré comme ayant la qualité de journaliste (Cass. soc., 14 mai 1997, n° 94-43.966 : *JurisData* n° 1997-002089).

#### b) Collaborateurs de la rédaction

**40. – Rédacteur, reporter** – Les métiers de rédacteur et de reporter visés par la loi recouvrent très précisément : les rédacteurs-traducteurs ; les sténographes-rédacteurs ; les rédacteurs-dessinateurs ; les reporters-dessinateurs ; les reporters-photographes. Cette liste, qui résulte de la loi de 1935, vise les métiers de la presse écrite et présente apparemment un caractère limitatif. Toutefois, cette liste apparaît aujourd'hui largement insuffisante dans la mesure où elle ignore les métiers de l'audiovisuel et les conditions particulières du travail des journalistes de la presse audio et télévisuelle (V. n° 33 et 34 ).

**41. – Conditions** – Chaque collaborateur direct de la rédaction, pour se voir attribuer la qualité de journaliste, devra démontrer que son activité constitue bien un mode de diffusion de l'information d'actualité, un travail intellectuel, soit de recherche, soit de rédaction ou de mise en forme de l'information. Ainsi la cour d'appel dénie la qualité de journaliste professionnel au dessinateur d'exécution réalisant sur des thèmes imposés des dessins pour la rédaction ou la publicité, les fonctions de reporter-dessinateur définies par la convention collective nationale des journalistes impliquent que l'actualité soit le support des œuvres du dessinateur. En conséquence, à défaut de collaboration directe à la rédaction d'un périodique d'actualité et de fonctions consistant à réaliser des œuvres originales témoignant d'initiative et de créativité la salariée est sans droit à revendiquer le statut de journaliste professionnel. À cet égard, la carte professionnelle ne saurait conférer à elle seule la qualité de journaliste à leur titulaire (CA Paris, 19 févr. 1993 : RJS 1993, n° 584).

#### B. - Organisation de la profession

##### 1° Déontologie

**42. – Principes directeurs** – La profession de journaliste n'est pas une profession organisée dans la mesure où elle n'est pas placée sous la tutelle d'un ordre professionnel. Pour autant, le journaliste doit se soumettre à des principes déontologiques. Il y a lieu à cet égard de se référer à deux déclarations professionnelles. Ces dernières sont néanmoins dépourvues de toute valeur juridique. Le premier de ces textes est la **Charte des devoirs professionnels des journalistes français** rédigée en 1918 par le Syndicat national des journalistes français, révisée et complétée en janvier 1939. Il en découle un certain nombre de principes directeurs de la profession et de la responsabilité des journalistes. Ainsi, *« un journaliste digne de ce nom : prend la responsabilité de tous ses écrits ; tient la calomnie, les accusations sans preuve, l'altération des documents, la déformation des faits, le mensonge, pour les plus graves fautes professionnelles ; ne reconnaît que la juridiction de ses pairs, souverains en matière d'honneur professionnel ; n'accepte que des missions compatibles avec la dignité professionnelle ; s'interdit d'invoquer un titre ou une qualité imaginaire, d'user de moyens déloyaux, pour obtenir une information ou surprendre la bonne foi de quiconque ; ne touche pas d'argent dans un service public ou une entreprise privée où sa qualité de journaliste, ses influences, ses relations soient susceptibles d'être exploitées ; ne signe pas de son nom des articles de réclame commerciale ou financière ; ne commet aucun plagiat ; cite les confrères dont il reproduit un texte quelconque ; ne sollicite pas la place d'un confrère ni ne provoque son renvoi en offrant de travailler à des conditions inférieures ; garde le secret professionnel ; n'use pas de la liberté de la presse dans une intention intéressée ; revendique la liberté de publier honnêtement ses informations ; tient le scrupule et le souci de la justice pour des règles premières ; ne confond pas son rôle avec celui de policier »*. En 1971, les fédérations de journalistes de la Communauté européenne, de la Suisse et de l'Autriche et ceux de diverses organisations internationales de journalistes adoptèrent une **Déclaration des devoirs et des droits du journaliste** .

**43. – Principes conventionnels** – Les partenaires sociaux français ont souhaité reconnaître l'importance d'une éthique professionnelle et l'intérêt que celle-ci représente pour une bonne information du public. Est ainsi inscrit à l'alinéa 3 de l'article 1er de la convention collective nationale des journalistes du 27 octobre 1987 (*brochure 3136*) que *« les parties reconnaissent l'importance d'une éthique professionnelle et l'intérêt que celle-ci représente pour une bonne information du public »*. En revanche, ils ne sont pas allés jusqu'à une définition conventionnelle d'une

charte déontologique. L'article 3 B ajoute que "les organisations contractantes rappellent le droit pour les journalistes d'avoir leur liberté d'opinion, l'expression publique de cette opinion ne devant en aucun cas porter atteinte aux intérêts de l'entreprise de presse dans laquelle ils travaillent".

**44. – Limite de la liberté de la presse** – L'établissement d'un Code de déontologie s'avère par ailleurs délicat au regard des principes de liberté d'expression et de communication maintes fois consacrés. La liberté d'expression justifie ainsi le délit d'escroquerie commis par un journaliste infiltré, la Cour de cassation considérant qu'« eu égard au rôle des journalistes dans une société démocratique et compte tenu de la nature des agissements en cause, leur incrimination constituerait, en l'espèce, une ingérence disproportionnée dans l'exercice de la liberté d'expression » (Cass. crim., 26 oct. 2016, n° 15-83.774 ; *JurisData* n° 2016-022303 ; JCP G 2016, 1314, note G. Beaussonie et B. Lamy. – A. Cerf-Hollender, *L'essentiel Droit de la famille et des personnes*, 2016, n° 11, p. 6 ; *Lextenso*). Était en cause une journaliste ayant fait usage de faux nom et de fausse qualité, en vue de la création de profils Facebook dans l'unique but d'adhérer au Front national et de récolter ainsi des documents internes et permettre leur publication. Néanmoins, le journaliste ne bénéficie pas de prérogatives illimitées, la jurisprudence ayant posé un certain nombre de règles déontologiques les journalistes ne pouvant dépasser au nom de la liberté de presse les limites de leur mission. Dans le cas contraire, le journaliste engagera sa responsabilité civile et pénale, la loi du 29 juillet 1881 réprimant au demeurant les abus de la liberté de la presse. Sont ainsi susceptibles d'engager la responsabilité du journaliste les infractions dites de droit commun :

- la provocation au suicide (C. pén., art. 223-13) ;
- les atteintes à la vie privée et à la représentation des personnes (C. pén., art. 226-1) ;
- le discrédit sur les décisions juridictionnelles (C. pén., art. 434-25).

D'autre part, l'ensemble des crimes et délits commis par voie de la presse ou de tout autre moyen de publication (provocation aux crimes et délits, délits contre la chose publique, contre les personnes), régis par la loi du 29 juillet 1881 qui déroge sur certains points au droit pénal général sont également sanctionnés.

**45. – Protection du journaliste** – La loi n° 2016-1524 du 14 novembre 2016 visant à renforcer la liberté, l'indépendance et le pluralisme des médias crée de nouvelles mesures de protection des journalistes. Un article 2 bis est introduit dans la loi du 29 juillet 1881 aux termes duquel :

Tout journaliste, au sens du 1° du I de l'article 2, a le droit de refuser toute pression, de refuser de divulguer ses sources et de refuser de signer un article, une émission, une partie d'émission ou une contribution dont la forme ou le contenu auraient été modifiés à son insu ou contre sa volonté. Il ne peut être contraint à accepter un acte contraire à sa conviction professionnelle formée dans le respect de la charte déontologique de son entreprise ou de sa société éditrice.

Toute convention ou tout contrat de travail signé entre un journaliste professionnel et une entreprise ou une société éditrice de presse ou de communication audiovisuelle entraîne l'adhésion à la charte déontologique de l'entreprise ou de la société éditrice.

Les entreprises ou sociétés éditrices de presse ou audiovisuelles dépourvues de charte déontologique engagent des négociations à compter de la publication de la loi n° 2016-1524 du 14 novembre 2016 visant à renforcer la liberté, l'indépendance et le pluralisme des médias. Cette charte est rédigée conjointement par la direction et les représentants des journalistes. À défaut de conclusion d'une charte avant le 1er juillet 2017 et jusqu'à l'adoption de celle-ci, les déclarations et les usages professionnels relatifs à la profession de journaliste peuvent être invoqués en cas de litige. Le comité institué à l'article 30-B de la loi n° 86-1067 du 30 septembre 1986 relative à la liberté de communication est consulté lors de cette rédaction. Le deuxième alinéa du présent article s'applique à compter du 1er juillet 2017.

Un exemplaire de la charte déontologique doit être remis à tout journaliste lors de son embauche et à tout journaliste déjà employé dans une entreprise de presse, de publication quotidienne ou périodique, une agence de presse, une entreprise de communication au public par voie électronique ou de communication audiovisuelle, dans un délai de 3 mois suivant l'adoption de la charte par cette entreprise ou cette agence (C. trav., art. L. 7111-5-2 nouveau). Par ailleurs, le comité d'entreprise (ou le comité social et économique dès lors qu'il est mis en place) de toute entreprise de presse, de toute publication quotidienne ou périodique, de toute agence de presse ou de toute entreprise de communication au public en ligne ou de communication audiovisuelle est informé chaque année sur

le respect par celle-ci de l'article 2 bis de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse (C. trav., art. L. 7111-11 nouveau).

## 2° Carte professionnelle

**46. – Origine** – La délivrance d'une carte professionnelle, signe d'une reconnaissance officielle de la qualité de journaliste, répondait au souci de limiter un élargissement trop important de la profession. C'est dans cet esprit qu'une ordonnance du 30 septembre 1944 relative à la réglementation provisoire de la presse périodique en territoire métropolitain avait rendu obligatoire la détention de la carte de journaliste pour pouvoir exercer les fonctions de journaliste : "à compter du 1er avril 1945 aucun journaliste professionnel au sens de l'article 1er de la loi du 29 mars 1935 ne pourra participer d'une manière quelconque à la publication d'un journal périodique imprimé ou radio-diffusé ou à l'activité d'une agence d'information s'il n'est muni d'une nouvelle carte d'identité professionnelle". Il était acquis toutefois que l'accès à la profession de journaliste n'était pas subordonné à sa détention, ce qui fut très tôt rappelé par la Cour de cassation : « il importe peu que le journaliste n'ait pas la carte d'identité professionnelle instituée par la loi du 29 mars 1935, la qualité de journaliste professionnel n'étant pas subordonnée à la délivrance de cette carte dont le seul intérêt pratique est de rendre plus aisé à ceux qui en sont possesseurs l'accomplissement de certains actes administratifs et de leur assurer auprès des autorités certaines facilités dans l'exercice de leur profession » (Cass. soc., 22 déc. 1941 : S. 1942, I, p. 79). L'article 8 de l'ordonnance du 30 septembre 1944 fut modifié par une ordonnance du 29 mars 1945 et abrogé par la loi du 27 novembre 1986.

**47. – Utilité** – La loi a supprimé l'idée d'un monopole d'exercice de la profession aux seuls journalistes détenteurs de la carte. Pour preuve, l'obtention de la carte professionnelle ne préjuge en rien de la qualité de journaliste. Constatant que le Centre national des jeunes agriculteurs, syndicat professionnel, n'était pas une entreprise de journaux ou de périodiques, l'auteur ne pouvait avoir la qualité de journaliste professionnel, peu important qu'une carte de journaliste professionnel lui ait été remise ou qu'un numéro ait été attribué à la revue par la commission paritaire des publications et des agences de presse (Cass. soc., 10 oct. 2001, n° 99-45.852 ; *JurisData* n° 2001-011378 ; *RJS* 2001, n° 1467). L'article L. 7111-3 du Code du travail le confirme. Toutefois, et en pratique, l'absence de détention de la carte professionnelle est source d'une entrave à l'exercice de la profession de journaliste, la plupart des avantages sociaux et fiscaux liés à la profession de journaliste étant subordonnée à la production de la carte. Toutefois, la convention collective nationale des journalistes interdit à toute entreprise d'employer pendant plus de trois mois des journalistes professionnels et assimilés qui ne seraient pas titulaires de la carte professionnelle de l'année en cours ou pour lesquels cette carte n'aurait pas été demandée. Cette mesure ne s'applique pas aux correspondants locaux dont la collaboration ne constitue qu'une occupation accessoire. Toutefois, ces dispositions n'interdisent pas la collaboration de personnalités du monde politique, littéraire, scientifique, technique, etc., sous la signature ou le pseudonyme de l'auteur ou la responsabilité de la direction du journal. En aucun cas, ces personnalités ne devront tenir un emploi salarié qui pourrait être assuré par un journaliste professionnel (CCN, art. 6). Cette interdiction n'est toutefois assortie d'aucune sanction civile voire pénale pour une entreprise de presse ne respectant pas cette prescription. Toute sanction irait en outre indéniablement à l'encontre de l'intérêt du journaliste à qui, seul, il appartient de demander sa carte. La personnalité extérieure pourra donc collaborer à une entreprise de presse, sans pour autant pouvoir revendiquer le bénéfice de la convention collective.

## a) Institution compétente

**48. – Commission de la carte d'identité des journalistes professionnels** – La carte d'identité professionnelle des journalistes est délivrée dans les conditions fixées par la Commission de la carte d'identité des journalistes professionnels. Cette commission est, aux termes des articles R. 7111-18 et suivants du Code du travail, habilitée à statuer sur les demandes de délivrance ou de renouvellement de la carte d'identité professionnelle des journalistes sous réserve d'appel devant une commission supérieure. La commission est également habilitée à annuler une



carte qu'elle a délivrée dans la mesure où le journaliste ne répondrait plus aux conditions fixées par l'article L. 7111-6 (C. trav., art. R. 7111-12).

**49. – Composition** – La commission de la carte d'identité des journalistes professionnels est composée de 16 membres : huit représentants des employeurs, directeurs de journaux et agences de presse, dont un représentant des entreprises de communication audiovisuelle du secteur public et huit représentants journalistes. Les représentants des employeurs sont désignés par les organisations les plus représentatives des directeurs de journaux et agences de presse et des entreprises de communication audiovisuelle du secteur public. En cas de désaccord des organisations susmentionnées, les sièges en litige sont pourvus par arrêté du ministre chargé de la Communication (C. trav., art. R. 7111-21), les huit autres membres représentant les journalistes professionnels sont élus par les journalistes titulaires de la carte d'identité professionnelle. La commission comprend également et respectivement huit suppléants désignés pour la première catégorie et huit suppléants élus dans la seconde catégorie appelés éventuellement à suppléer les membres titulaires en cas d'absence temporaire, ou les remplacer en cas de cessation d'activité à la commission pour causes diverses (C. trav., art. R. 7111-24). Enfin, un représentant et un remplaçant de chaque catégorie sont également désignés en qualité de correspondants dans les régions délimitées par le règlement intérieur de la commission (C. trav., art. R. 7111-25).

**50. – Désignation** – Tous les 3 ans, il est procédé au renouvellement complet de la commission, y compris les membres suppléants ; les membres sortants pouvant toutefois être désignés ou élus à nouveau. L'élection des journalistes a lieu à bulletin secret au scrutin de liste à deux tours, à la représentation proportionnelle à la plus forte moyenne. Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales représentatives sur le plan national. Si le nombre de votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, un second tour est organisé dans un délai de 15 jours. Les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles qui sont présentées par les organisations syndicales représentatives. Les modalités techniques sont fixées par le règlement intérieur de la commission. Les candidats et par conséquent les élus doivent justifier de l'exercice de leur profession depuis 2 ans au moins et jouir de leurs droits civiques et politiques.

**51. – Fonctionnement** – La commission est alternativement présidée par un représentant des directeurs de journaux et un représentant des journalistes suivant un tour déterminé par le sort (C. trav., art. R. 7111-26). Elle ne délibère valablement que si cinq au moins des représentants de chacune des deux catégories sont présents et participent au vote. Si au cours d'une séance, l'une des catégories a plus de représentants présents que l'autre, le nombre de ses votants sera ramené à celui de la catégorie la moins nombreuse, dans les conditions fixées par le règlement intérieur établi par la commission (C. trav., art. R. 7111-27). Les décisions ne sont prises qu'à la majorité absolue. À défaut de majorité absolue, la compétence revient à la Commission supérieure.

#### b) Procédure de délivrance

**52. – Demande** – À l'appui de sa première demande de carte d'identité professionnelle adressée à la commission, le journaliste doit fournir plusieurs éléments d'information relatifs notamment à son activité professionnelle de journaliste (C. trav., art. R. 7111-2). Précisément, il doit faire la preuve qu'il satisfait à l'ensemble des conditions définies à l'article L. 7111-3 du Code du travail. En vue de l'obtention de la carte, l'employeur est tenu, après demande du postulant et une semaine avant l'expiration de la période d'essai, de délivrer une attestation de l'activité du postulant (CCN, art. 19), avec certificats et bulletins de paie.

**53. – Décision** – La commission, après examen, statue sur les demandes de délivrance des cartes dont elle est saisie. À ce titre, elle peut, auparavant, procéder à toutes vérifications qu'elle juge utiles. La Commission ne peut refuser l'octroi de la carte professionnelle au journaliste satisfaisant aux conditions au motif pris de ce que ce journaliste est employé dans une entreprise de production audiovisuelle. En effet, l'article 93 de la loi du 29 juillet 1982 sur la communication audiovisuelle prévoit que les journalistes exerçant leur profession dans une ou plusieurs entreprises de communication audiovisuelle ont la qualité de journaliste au même titre que leurs confrères de la presse écrite. Le Conseil d'État annule la décision de refus de renouvellement de la carte professionnelle à un

journaliste après avoir constaté que la commission avait retenu que la société pour laquelle le journaliste travaillait principalement ne pouvait être tenue ni pour une agence de presse ni pour une entreprise de communication audiovisuelle, cette dernière n'assurant pas directement la diffusion dans le public de ses produits (CE, 5 avr. 2002 : *JurisData* n° 2002-063866 ; *Légipresse* 2002, n° 193, p. 115).

**54. – Contenu** – Plusieurs cas de figure peuvent se présenter. Lorsque la demande est formulée par un étranger, celui-ci doit être en situation régulière au regard des dispositions sur le travail des étrangers (C. trav., art. R. 7111-4). Lorsque le postulant ne possède pas 2 ans d'ancienneté dans la profession, la commission délivre une **carte de stagiaire** (C. trav., art. R. 7111-5). Concernant la carte d'identité professionnelle du journaliste professionnel honoraire, le décret n° 2014-1767 du 31 décembre 2014 (JO 3 janv. 2015) modifie les conditions liées à l'âge et à la durée d'exercice de la profession pour l'obtention de celle-ci (C. trav., art. R. 7111-14, al. 4). À l'appui de sa demande, le journaliste doit désormais :

- s'il bénéficie d'une pension de retraite, fournir une notification de l'organisme qui lui sert cette pension de retraite attestant qu'il a été affilié en qualité de journaliste professionnel et la justification de l'exercice de la profession de journaliste pendant 20 ans au moins ;
- lorsqu'il ne bénéficie pas d'une pension de retraite, justifier d'avoir atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite prévu à l'article L. 161-17-2 du Code de la sécurité sociale ainsi que de l'exercice de sa profession de journaliste pendant 30 ans.

La justification de la qualité de journaliste est établie par la possession de la carte d'identité de journaliste professionnel ou par la production d'attestations de ses anciens employeurs. Si le journaliste est **momentanément privé de travail**, sans faute de sa part, la commission peut lui délivrer une **carte provisoire** dont la durée est expressément limitée (C. trav., art. R. 7111-9). La carte d'identité est valable pour une année. Elle est renouvelée pour une même durée sur décision favorable de la Commission. Elle comporte la photographie du titulaire, sa signature, l'indication de ses noms, prénoms, nationalité et domicile et la mention des publications quotidiennes ou périodiques des agences de presse ou entreprise de communication dans lesquelles il exerce son activité. La Commission y appose son cachet et la signature de deux de ses membres appartenant aux représentants des employeurs et journalistes.

**55. – Changement de situation** – Le journaliste s'engage à faire connaître à la commission tout changement qui surviendrait dans sa situation et qui entraînerait une modification des déclarations sur la production desquelles la carte a été délivrée. L'intéressé a également l'obligation de rendre la carte dans le cas où il viendrait à perdre la qualité de journaliste. Ainsi, dans le cas où le titulaire d'une carte d'identité professionnelle cesse d'être occupé dans les publications, agences de presse ou entreprises de communication audiovisuelle auxquelles il était attaché au moment de la délivrance de la carte d'identité, il doit saisir la commission qui modifie sa carte en tenant compte de sa nouvelle situation, ou engage, s'il y a lieu, la procédure d'annulation prévue aux articles R. 7111-12 et R. 7111-13 du Code du travail (C. trav., art. R. 7111-11). La commission peut elle aussi annuler une carte qu'elle a délivrée. Cette procédure pourrait s'appliquer notamment dans la mesure où l'intéressé perdrait sa qualité de journaliste professionnel.

#### c) Contrôle

**56. – Sanctions** – Afin d'éviter toutes proliférations de cartes professionnelles injustifiées, le législateur a entendu sanctionner d'un emprisonnement de 2 ans et d'une amende de 3 750 euros :

- quiconque aura soit fait sciemment une déclaration inexacte en vue d'obtenir la carte d'identité de journaliste professionnel ou la carte d'identité de journaliste professionnel honoraire, soit fait usage d'une carte frauduleusement obtenue, périmée ou annulée, en vue de bénéficier d'un avantage prévu auxdits articles, soit délivré sciemment des attestations inexactes en vue de faire attribuer l'une des cartes précitées ;

- quiconque aura fabriqué, distribué ou utilisé une carte présentant avec l'une des cartes ci-dessus visées ou les documents délivrés par les administrations publiques aux journalistes une ressemblance de nature à prêter à confusion (*C. trav., art. L. 7114-1*).

#### d) Recours

**57. – Commission supérieure** – En cas de refus de délivrance de la carte, un recours est possible devant la Commission supérieure. Ce recours est ouvert aux seuls journalistes. En revanche, il ne l'est pas aux employeurs qui estimeraient que l'octroi de la carte professionnelle est injustifié. La Commission qui serait saisie par des employeurs devrait obligatoirement se déclarer incompétente (*CE, 12 oct. 1979, Agence économique et Financière c/ Naudin*).

**58. – Composition** – La Commission supérieure est composée d'un conseiller à la Cour de cassation, en exercice ou honoraire qui assure la présidence, de deux magistrats de la cour d'appel de Paris, en exercice ou honoraire, d'un représentant des directeurs de journaux, agences de presse et entreprises de communication audiovisuelle, d'un représentant des journalistes professionnels (*C. trav., art. R. 7111-32*). Les trois magistrats et un suppléant pour chacun sont désignés par le premier président de la cour dont ils relèvent ; les représentants des directeurs de journaux, agences de presse et entreprises de communication audiovisuelle et des journalistes professionnels ainsi que deux suppléants de chacun d'eux sont respectivement désignés et élus dans les mêmes conditions et en même temps que les membres de la Commission de la carte d'identité des journalistes professionnels (*C. trav., art. R. 7111-33*). Leur mandat est de 3 ans ; il est incompatible avec celui de membres de la commission de la carte (*C. trav., art. R. 7111-34*). Les textes législatifs ou réglementaires ne fixant aucune règle particulière de quorum, les décisions de la commission supérieure peuvent être prises valablement même en l'absence de deux membres sur les cinq qui la composent (*CE, 10 févr. 1954 : Lebon, p. 94*).

**59. – Procédure** – Toute réclamation contre la décision de la Commission de la carte d'identité doit être formulée devant la Commission supérieure dans le **déla**i d'un mois franc à compter de la notification de la décision de la commission de la carte d'identité. Ce délai peut être porté à 6 mois lorsque des personnes domiciliées en France sont temporairement éloignées pour une cause reconnue légitime (*C. trav., art. R. 7111-30*). Toute réclamation formulée dans les délais mentionnés est suspensive. Elle ne peut en aucun cas faire l'objet d'un recours devant le Conseil d'État (*CE, sect. contentieux, 25 nov. 1967, n° 85-226 et 85-68, Duriez-Costes*). Les décisions de la Commission supérieure sont susceptibles de recours devant le Conseil d'État.

#### e) Nature juridique des décisions des Commissions

**60. – Acte administratif ou acte juridictionnel** – La commission de la carte d'identité et la commission supérieure n'ont pas la nature de juridictions administratives. Dès lors, leurs décisions n'ont pas de caractère juridictionnel. Pour autant, elles acquièrent la qualité de décisions administratives individuelles lorsqu'elles font l'objet d'un recours pour excès de pouvoir (*CE, 20 déc. 1957 : Lebon, p. 701. – CA Paris, 5 juin 1960 : Lebon T., p. 790. – TA Paris, 26 sept. 1979*). En revanche, en cas de retrait de la carte d'identité, une telle décision aurait un caractère juridictionnel, relevant en tant que tel du juge de cassation. En d'autres matières, la juridiction administrative a soumis à un même régime juridique les décisions d'attribution et de retrait d'une carte professionnelle (*CE, 13 juill. 1967 : AJDA 1967, p. 534 ; D. 1968, jurispr. p. 47*). Par conséquent et par voie d'assimilation, le retrait de la carte d'identité des journalistes professionnels pourrait être considéré comme un acte administratif.

**61. – Recours patronal** – La commission supérieure a longtemps refusé de reconnaître le droit de recours contre une décision de la commission de la carte d'identité des journalistes professionnels aux entreprises de presse. Toutefois, une décision du tribunal administratif de Paris a remis en cause cette interdiction en rappelant qu'aucun texte ne réservait aux journalistes la possibilité d'un recours préalable (*TA Paris, 1re ch., 3e sect., 8 janv. 1979,*

*n° 02-2738*). Le Conseil d'État a confirmé implicitement cette position admettant que l'employeur peut être admis à exercer un recours dès lors qu'il démontre son intérêt à agir (*CE, 12 oct. 1979 : Lebon, p. 376*).

#### 3° Relations collectives

**62. – Négociation collective** – Ainsi qu'évoqué, le statut du journaliste professionnel s'est forgé au-delà du législateur par l'intermédiaire de ses représentants. Le rôle de la négociation collective a alors été déterminant dans l'élaboration d'un véritable statut. La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 a explicitement consacré le droit des journalistes à la négociation collective. Les articles L. 7111-9 et L. 7111-10 du Code du travail ont inséré des dispositions spécifiques déterminant les conditions de validité des accords collectifs concernant exclusivement les journalistes et assimilés journalistes.

**63. – Représentation professionnelle** – En parallèle, le législateur a défini les règles de représentativité des organisations syndicales professionnelles de journalistes. Par un arrêté modificatif du 10 mars 2018, la Direction générale du travail (DGT) a conforté le SNJ comme première organisation de la profession avec un poids de 38,85 %. Derrière le SNJ « Solidaires », le SNJ-CGT et la CFDT-Journalistes peinent à décrocher plus de 50 % des voix cumulées au sein de la profession. Il résulte de l'article L. 7111-7 du Code du travail qu'un collège électoral spécifique pour les journalistes professionnels et assimilés peut être créé dans les entreprises mentionnées aux articles L. 7111-3 et L. 7111-5 du Code du travail. Ne sont pas applicables à ce collège spécifique les dispositions de l'article L. 2324-12 du Code du travail conditionnant la création d'un collège électoral modifiant les prévisions légales à la signature d'un accord par toutes les organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise, de sorte que l'instauration de ce collège, prévu par la loi, n'est pas soumis à la conclusion d'un accord unanime (*Cass. soc., 2 mars 2011, n° 09-60.419 : JurisData n° 2011-002608 ; JCP S 2011, act. 111, obs. N. Dauxerre*). La condition tenant à la création d'un collège électoral spécifique est satisfaite dès lors qu'un accord préélectoral impose l'inscription de tous les journalistes dans un seul et même collège et interdit, par là-même, à un syndicat de journalistes de présenter des candidats dans d'autres collèges, peu important que ce collège au sein duquel sont inscrits les journalistes puisse aussi comprendre d'autres salariés (*Cass. soc., 2 mars 2011, n° 10-60.157 : JurisData n° 2011-002604 ; JCP S 2014, 1231, note N. Dauxerre*). Ainsi, lors de la présence d'un collège cadres-journalistes, il est impossible de compter le nombre de cadres et le nombre de journalistes dans ce collège protéiforme. Ainsi, **les voix sont dupliquées à la fois dans la branche des journalistes et dans la branche des cadres de l'entreprise en question**. Ainsi dans les entreprises de presse employant des journalistes (au sens des articles L. 7111-3 et L. 7111-5 du Code du travail), lorsqu'un collège électoral spécifique est créé pour les journalistes professionnels et assimilés, est représentative à l'égard de ce collège l'organisation syndicale qui satisfait aux critères légaux de la représentativité et qui a recueilli au moins **10 % des suffrages aux élections dans ce collège** (*C. trav., art. L. 7111-7*). Au **niveau des branches** qui couvrent les activités des entreprises de presse, publications quotidiennes ou périodiques et agences de presse, ainsi que les activités des entreprises de communication au public par voie électronique ou audiovisuelle, sont représentatives à l'égard des personnels ayant la qualité de « journalistes », les organisations syndicales qui remplissent les conditions légales de représentativité au niveau des branches en ayant obtenu au moins **8 % des suffrages dans les collèges électoraux de journalistes** (*C. trav., art. L. 7111-8*).

**64. – Conditions de validité des accords collectifs** – Les règles sont similaires à celles applicables à l'ensemble des salariés. Dans les entreprises dans lesquelles un collège électoral spécifique est créé pour les journalistes professionnels et assimilés, lorsque la convention ou l'accord ne concerne que les journalistes ou assimilés, sa validité est subordonnée à sa signature par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives dans ce collège spécifique au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique quel que soit le nombre de votants (*C. trav., art. L. 7111-9*). Conformément à l'article L. 2232-12 du Code du travail, si cette condition n'est pas remplie et si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés

en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30 % des suffrages disposent d'un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord. Au terme de ce délai, l'employeur peut demander l'organisation de cette consultation, en l'absence d'opposition de l'ensemble de ces organisations. L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit. Les taux de 30 % et de 50 % mentionnés au même article sont appréciés à l'échelle du collège des journalistes. Quant aux accords de branche concernant spécifiquement les journalistes professionnels, l'article L. 7111-10 du Code du travail subordonne leur validité à :

- leur signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés dans le collège des journalistes aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue à l'article L. 2122-5, 3° du Code du travail ou le cas échéant dans le cadre de la mesure de l'audience prévue à l'article L. 2122-6 dudit code. Le pourcentage est déterminé par rapport aux suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants ;
- et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés dans ce collège à ces élections ou, le cas échéant, dans le cadre de la même mesure d'audience, quel que soit le nombre de votants (C. trav., art. L. 7111-10).

## II. - Exercice de la profession

**65. – Présomption de salariat** – L'article L. 7112-1 énonce que "Toute convention par laquelle l'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". Toute collaboration avec un journaliste s'inscrit par conséquent dans le cadre d'un contrat de travail. Sauf preuve contraire, le journaliste est par principe salarié et par exception travailleur indépendant. 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, et toute convention contraire est nulle et de nul effet (Cass. soc., 3 mars 2004, n° 02-40.122 : *JurisData* n° 2004-022701). Les partenaires sociaux ont au demeurant par accord du 7 novembre 2008 réaffirmé avec force la portée de la présomption de salariat tout en mettant en lumière la spécificité du statut de pigistes. Il appartient aux juges du fond d'apprécier sur la base des critères de l'article L. 7111-3 du Code du travail le statut de journaliste professionnel, et cette qualité étant établie, d'appliquer la présomption de salariat (Cass. soc., 9 oct. 1996, n° 93-44.580 : *JurisData* n° 1996-003870). Cette présomption ne saurait pas davantage être remise en cause par l'existence de règles déontologiques régissant l'exercice d'une activité incompatible avec celle de journaliste. Ainsi en sera-t-il dès lors qu'une journaliste apporte « à la société éditrice une collaboration constante et régulière dont elle tirait l'essentiel de ses ressources [...] peu important l'exercice de règles déontologiques de la profession d'avocat interdisant une telle situation, lesquelles ne concernant que les rapports de l'intéressée avec son ordre » (Cass. soc., 19 déc. 2007, n° 07-40.384 : *JurisData* n° 2007-042163 ; *JCP S* 2008, 1286, note T. Lahalle ; *RJS* 2008, n° 342).

### A. - Statut

#### 1° Salariat

**66. – Droit commun** – Le contrat de travail se caractérise, dans le droit commun, par le fait qu'une personne – le salarié – accepte de fournir une prestation de travail au profit d'une autre – l'employeur – en se plaçant dans un état de subordination juridique vis-à-vis de cette dernière moyennant rémunération. Le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné (Cass. soc., 13 nov. 1996, n° 94-13.187 : *JurisData* n° 1996-004273 ; *RJS* 1996, n° 1320. – V. *JCl. Travail Traité*, fasc. 17-1).

**67. – Collaborations multiples** – La multiplicité des collaborations pouvait être de nature à remettre en cause l'existence d'un contrat de travail entre l'entreprise de presse et le journaliste et ce d'autant que la loi de 1935 prévoyait que la présomption légale de salariat des journalistes bénéficie à ceux qui collaborent à "une publication ou une agence". Le législateur a paré à une interprétation trop stricte en renvoyant à l'alinéa 1er de l'article L. 7111-3 à l'idée de multiplicité : vise la collaboration dans "une ou plusieurs entreprises de presse, publications quotidiennes et périodiques ou agences de presse...". Peu importe au demeurant "le mode et le montant de la rémunération" (C. trav., art. L. 7112-1, al. 2), le journaliste pouvant se voir reconnaître cette qualité du fait de la multiplication de ses collaborations, aucune pourtant ne constituant l'essentiel de sa rémunération.

**68. – Interprétation souple liée à l'activité** – La nature de l'activité des journalistes a donné lieu à une interprétation jurisprudentielle très souple des critères du contrat de travail. La « destruction » de la présomption posée à l'article L. 7112-1 du Code du travail devient en pratique quasi-impossible (Cass. soc., 16 sept. 2009, n° 07-44.275 : *RJS* 2009, n° 25). Les tribunaux considèrent que le seul fait de répondre à une commande caractérise le lien de subordination (CA Paris, 16 avr. 1992, préc.), le salariat ne pouvant être écarté que si l'entreprise démontre que le journaliste travaille en toute indépendance, sans recevoir ni directive, ni orientation (Cass. soc., 30 juin 1988, n° 85-44.396 : *JurisData* n° 1988-002200 ; *Bull. civ. V*, n° 399. – Cass. soc., 20 mars 1991, *Pankotay c/ JDN Publications*). Ont été considérés comme exerçant une activité salariée :

- le journaliste obligé de respecter les directives très précises de l'employeur ainsi que des délais impératifs (CA Paris, 21e ch. A, 15 mars 1989, *Sté PEI c/ Chania*) ;
- le correspondant « recevant des instructions et effectuant des reportages et des démarches dans l'intérêt du journal » (CA Paris, 18e ch. C, 8 juin 1990, *Cogedipresse c/ de Aldisio*) ;
- le journaliste tenu d'effectuer un nombre déterminé de reportages dont les thèmes étaient soumis à l'appréciation de la société (Cass. soc., 17 juin 1992, *SA Sygma c/ Berges*).

La détention d'une partie du capital social (même majoritaire) ne remet pas en cause le salariat dès lors qu'il est établi que l'activité journalistique s'exerce en subordination envers la société représentée par le PDG (CA Paris, 22e ch. A, 19 juin 1991, *SA Cote Desfossés c/ Chamboulive*). De même, peu importe que le journaliste soit immatriculé auprès de l'Agessa en qualité d'auteur. Le photographe collaborant à une revue a le statut de journaliste professionnel dès lors qu'il fournit des photographies en rapport avec des sujets d'actualité musicale, tire de cette activité le principal de ses ressources, reçoit des instructions pour la réalisation des clichés en adéquation avec les impératifs de mise en page et le contenu des articles rédigés sous le contrôle d'un rédacteur (Cass. soc., 11 juill. 2006, n° 04-45-419 : *JurisData* n° 2006-034878 ; *RJS* 2006, n° 1131). Également, il importe peu qu'un reporter photographe ne possède ni carte professionnelle, ni contrat de travail, ni bulletins de salaire. En aucune manière, les juges du fond ne peuvent tenter de renverser la charge de la preuve en se fondant sur des motifs jugés par la Cour de cassation comme « inopérants » (Cass. soc., 4 févr. 2009, n° 07-43.680 : *JurisData* n° 2009-046955 ; *RJS* 2009, n° 402).

**69. – Renversement de la présomption liée à l'exercice de l'activité** – En revanche, sera considéré comme journaliste indépendant celui qui agit dans un état de totale indépendance, non seulement en choisissant les sujets qu'il traite et les modalités pour les traiter mais surtout en ne recevant aucune directive ni aucune commande. La présomption de salariat doit être renversée lorsque :

- le photographe effectuant des reportages photos pour une société, a la maîtrise totale de ses conditions de travail, ne se voit imposer ni programme ni lieu de travail, utilise les services de collaborateurs qu'il a embauché à sa guise et qu'il rétribue lui-même, détermine ses propres méthodes de travail, et facture comme tels à l'éditeur les travaux techniques qu'il exécute (Cass. soc., 8 déc. 1999, n° 97-43.603 : *JurisData* n° 1999-004418 ; *Légipresse* 2000, n° 170, p. 47) ;
- l'auteur, en l'absence de commande, fait parvenir, de sa propre initiative, ses travaux (CA Paris, 22e ch. C, 1er sept. 1991, *Cheikh Haidar c/ Sté Dar Al Hiwar*), sans instruction de la société de presse (Cass. soc.,

30 juin 1988, n° 85-44.396 : *JurisData* n° 1988-002200 ; *Bull. civ. V*, n° 399. – *Cass. soc.*, 9 févr. 1989, n° 86-40.996 : *JurisData* n° 1989-700460 ; *Bull. civ. V*, n° 108. – *Cass. soc.*, 8 avr. 1992, n° 89-42.171 : *JurisData* n° 1992-000863 ; *Bull. civ. V*, n° 254 ;

- le journaliste, qui ne détient pas de carte de journaliste, ne justifie que de prestations occasionnelles consistant dans l'achat par une société de reportages facturés aux prix établis par l'intéressé, et lorsque par ailleurs ce dernier avait le libre choix des reportages offerts à l'achat de la société, en l'absence d'instruction (CA Paris, 21e ch. B, 19 juin 2008 : *RJS* 2008, n° 1148).

**70. – Renversement de la présomption liée au mode de rémunération** – La présomption de salariat pourra également être renversée au regard du mode de rémunération du journaliste, notamment dans les hypothèses où la rémunération est fixée en fonction d'un aléa économique. La jurisprudence tend à retenir l'existence d'un lien de subordination lorsque le salarié est dans une situation de dépendance économique. Les juges ont en effet considéré que ne sont pas liés par un contrat de travail :

- le reporter qui bénéficie de la moitié de la vente de ses photographies (CA Paris, 21e ch. C, 18 janv. 1990, *Epitalon c/ SA FEP*) ;
- le correspondant local qui reçoit une rémunération variable (*Cass. soc.*, 9 oct. 1991, n° 88-40.184, *Bozzi c/ Sté Le Provençal*. – *Cass. soc.*, 20 déc. 2006, n° 06-40.864 : *JurisData* n° 2006-036672 ; *RJS* 2007, n° 397).

## 2° Indépendance du pigiste

**71. – Présomption de salariat** – Historiquement, le journaliste pigiste représentant le véritable journaliste indépendant était seulement lié à une entreprise par un contrat de louage d'ouvrage ou d'entreprise. Il n'était par conséquent soumis à aucun lien de subordination. L'indifférence tenant au mode de rémunération a permis au journaliste pigiste de bénéficier de la présomption de salariat dans un grand nombre d'hypothèses. La Fédération de la presse, dans une note de janvier 1986, précisait à cet égard le principe du salariat pour les pigistes et le caractère exceptionnel de la relation non salariée à laquelle le terme de pigiste n'est pas associé. La convention collective, ayant vocation à s'appliquer aux seuls salariés, s'impose d'ailleurs à la situation des pigistes. En jugeant qu'en sa qualité de journaliste pigiste, l'intéressée ne pouvait pas revendiquer le statut de journaliste professionnel bénéficiant comme tel de la présomption légale de salariat, la cour d'appel a violé les articles L. 7111-3 et L. 7112-1 du Code du travail (*Cass. soc.*, 17 oct. 2012, n° 11-14.302 : *JurisData* n° 2012-023262 ; *JCP S* 2012, 1190, note N. Dauxerre). Le législateur, en posant une présomption de salariat du journaliste professionnel quel que soit son mode de rémunération, a atténué l'intérêt de la distinction et facilité les requalifications. Les juridictions du fond n'hésitent pas à cet égard à affirmer que le statut de pigiste sous-tend une présomption de contrat à durée indéterminée : « Mais attendu, d'une part, qu'en l'absence de contrat écrit conclu dans l'un des cas énumérés par l'article L. 1242-2 du Code du travail où il peut être recouru à un contrat à durée déterminée, le contrat conclu avec un pigiste est, en principe, un contrat à durée indéterminée, forme normale du contrat de travail ; que la cour d'appel qui n'était pas tenue de s'expliquer sur les éléments qu'elle cartait, a relevé qu'il ressortait des autres pièces produites que les salariés étaient titulaires dès l'origine d'un contrat de travail à durée indéterminée » (*Cass. soc.*, 18 janv. 2018, n° 16-21.215 : *JurisData* n° 2018-000295 ; *JCP S* 2018, 1067, note N. Dauxerre. – *Cons. prud'h. Paris*, sect. encadrement, 10 mars 2004 : *Légipresse* 2004, n° 214, p. 125). Néanmoins la Cour de cassation, si elle fait bénéficier le pigiste d'une présomption de contrat à durée indéterminée, lui refuse le bénéfice d'une présomption de travail à temps complet. Il revient au journaliste pigiste de démontrer avoir eu l'obligation de consacrer à l'entreprise de presse qui l'emploie une partie de son temps de travail (*Cass. soc.*, 18 janv. 2018, *préc.*).

**72. – Inefficacité du critère du mode de rémunération** – Le mode de la rémunération ne saurait faire échec à la présomption de salariat. Cette indication est d'importance eu égard au statut du journaliste professionnel qualifié de pigiste. Le journaliste pigiste ne saurait être distingué du journaliste professionnel salarié par la forme de sa

rémunération : la pige. Pour autant, la qualité de salariat qui pourrait être reconnue à un salarié pigiste entre en contradiction avec la définition même du journaliste pigiste. La pige témoigne du caractère occasionnel de l'activité du journaliste et de son indépendance dans l'organisation et l'exécution de son travail. La présomption de salariat est alors inadaptée à sa situation réelle. Le véritable journaliste pigiste est en principe maître de son temps et de son travail, il détermine seul les thèmes de ses articles ou reportages d'images et soumet son travail à un organe de publication. En pratique, la liberté de choix quant à ses articles est néanmoins réduite dans la mesure où il répond le plus souvent à une commande. En contrepartie de son travail il reçoit une pige. La qualité de journaliste pigiste n'est pas exclusive de celle de salarié, dans la mesure où le journaliste collabore à de nombreuses publications. La Cour de cassation semble au demeurant emprise avec ses contradictions : rappelant avec force la présomption de salariat du journaliste pigiste, la Haute Juridiction a néanmoins posé le principe que « si l'employeur d'un journaliste pigiste employé comme collaborateur régulier est tenu de lui fournir régulièrement du travail sauf à engager la procédure de licenciement, il n'est pas tenu de lui fournir un volume de travail constant [...] » (*Cass. soc.*, 29 sept. 2009, n° 08-43.487 : *JurisData* n° 2009-049697 ; *RJS* 2009, n° 985. – *Cass. soc.*, 21 sept. 2017, n° 16-10.346 : *JurisData* n° 2017-018172. – *Cass. soc.*, 21 sept. 2017, n° 16-16.531 : *JurisData* n° 2017-018153). Or, si le journaliste pigiste était un salarié de droit commun, la baisse du volume de travail confiné justifierait la rupture de son contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur. La jurisprudence semble avoir institué par cet arrêt un statut atypique de salariat.

**73. – Notion limitée du lien de subordination** – La reconnaissance d'une présomption de salariat à l'égard des journalistes pigistes a eu en outre pour conséquence de vider de sa signification la notion de lien de subordination. Celui-ci se réduit alors à la constatation de ce que le pigiste est intégré à un service organisé et participe à une entreprise d'un autre, le lien de subordination n'étant « d'une manière générale qu'un ensemble de circonstances au demeurant fort diverses, permettant d'affirmer que le travailleur est l'un des éléments humains occupant une place dans une entreprise dont il n'est pas l'organisateur ; il est celui qui appartient à une entreprise » (*H. Groutel, Le critère du contrat de travail : Méf. Camerlynck*). Ne devrait être qualifié de pigiste que le journaliste qui « n'est astreint à aucun minimum de production ou à un quelconque emploi du temps, rédigeant le plus souvent ses articles à son domicile » (*Cass. soc.*, 28 janv. 2004, n° 01-46.246). Les journalistes pigistes ainsi entendus ne sont pas liés à l'entreprise de presse par un contrat de travail mais bien par un contrat d'entreprise conclu avec une entreprise de presse, la société éditrice s'interdisant au demeurant tout contrôle ou tout pouvoir de direction (*Cass. soc.*, 30 juin 1988, n° 85-44.396 : *D. 1988, IR p. 215*. – *Cass. soc.*, 9 févr. 1989, n° 86-40.996 : *D. 1989, IR p. 77*).

**74. – Preuve du lien de subordination** – La preuve du lien de subordination caractérisant une relation salariée est apportée lorsque :

- la production du pigiste qui répond à une commande, reste en harmonie avec l'objet de la revue (CA Paris, 18e ch., 16 avr. 1992, *Sté Groupe Expansion-Del Moral* : *JurisData* n° 1992-022129) ;
- le pigiste exerce son activité sans indépendance ni liberté. Tel est le cas lorsqu'il résulte notamment des différentes correspondances et notes adressées au rédacteur en chef ou au chef de la rubrique, que l'intéressé ne disposait pas d'une totale indépendance, dans la rédaction de ses articles, ni dans le choix de leur sujet, de leur présentation et de leur illustration. Il se contentait ainsi de faire des propositions pour lesquelles il sollicitait approbation ou confirmation, allant même jusqu'à demander des précisions sur la place qui lui était attribuée (CA Montpellier, ch. soc., 19 sept. 2000 : *RJS* 2001, n° 712) ;
- le pigiste tire l'essentiel de sa rémunération de sa collaboration régulière et permanente à une publication, en qualité de correspondant, nonobstant la perception « d'honoraires » (CA Paris, 18e ch. C, 28 mars 1991, *SA Ouest-France c/ Coudurier* : *JurisData* n° 1991-021529. – CA Rennes, 18 sept. 2001 : *JurisData* n° 2001-153516) ;
- le dessinateur pigiste n'a pas la liberté du choix des dessins qui lui sont commandés et doit respecter les dates de leur remise (*Cass. soc.*, 17 nov. 2004, n° 02-45.892 : *JurisData* n° 2004-025751) ;

- pour une correspondante de presse régionale la preuve n'est pas rapportée qu'une totale liberté lui est laissée dans le choix de ses sujets d'articles, dans leur rédaction et dans les dates de remise et que l'activité qu'elle exerce n'est pas une activité accessoire. En l'espèce la correspondante avait pour occupation principale, régulière et rétribuée une activité rédactionnelle et de mise en forme des informations et percevait en contrepartie une rémunération dont elle tirait le principal de ces ressources. Elle n'avait pas dans le cadre de ce travail le choix des sujets traités. Ainsi cette activité remplit les conditions cumulatives prévues à l'article L. 7111-3 du Code du travail et la reconnaissance de la qualité de journaliste professionnelle est ainsi acquise. La qualité de pigiste impliquant une présomption de salariat, la rupture de la relation de travail à l'initiative de l'employeur doit donc s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse et donner lieu à indemnisation (CA Toulouse, ch. soc., sect. 1, 9 mai 2007 : *JurisData* n° 2007-338624).

**75. – Détermination de l'indépendance** – En revanche, la qualité de salarié sera refusée au pigiste dès lors qu'il est constaté l'indépendance de ce dernier dans le choix des sujets traités laissés à son initiative sans instruction, ni orientation ou directive de la part de l'entreprise de presse (CA Aix-en-Provence, 14e ch., 28 mars 1988, *Andrieu c/ Le Méridional*. – V. aussi Cass. soc., 25 avr. 1990, n° 86-42.285, *Garrigue c/ Belluard* : *JurisData* n° 1990-001326). La Cour de cassation veille à relever avec précision tous les signes d'une indépendance du journaliste pigiste. Doit être qualifié de pigiste indépendant le journaliste qui : 1) est : « rémunéré à la tâche en fonction du nombre et de la qualité des articles fournis, dès leur commande ou réception par le journal » ; cette rémunération versée sur facturation d'honoraires et frais était variable et ne correspondait pas à un temps complet ; 2) n'est « astreint à aucun minimum de production ou à un quelconque emploi du temps, rédigeant le plus souvent ses articles à son domicile ». En conséquence, n'est pas soumis au droit du travail et au statut, le pigiste qui ne remplit pas les critères du salariat (Cass. soc., 28 janv. 2004, préc. n° 72). La Cour de cassation réaffirme la supériorité du critère de l'indépendance sur d'autres critères, (tels que la remise de bulletin de paie) pour apprécier sa qualité de salarié et tenir en échec la présomption de salariat (Cass. soc., 28 juin 2018, n° 16-27.544 : *JurisData* n° 2018-011187 ; JCP S 2018, 1284, note N. Dauxerre).

**76. – Effacement de la présomption de salariat** – L'employeur qui entend renverser la présomption de salariat à l'égard d'un journaliste pigiste devra rechercher dans le mode d'exercice de l'activité journalistique et dans le degré d'indépendance dont l'intéressé dispose dans l'organisation de son travail que ce dernier n'est pas lié à lui par un lien de subordination. La destruction de la présomption ne suppose pas seulement de s'attacher au contenu de l'article mais plus encore aux conditions de travail affranchies de tout ordre, commande, consigne ou contrôle de la part de l'entreprise de presse.

## B. - Conditions de travail

**77. – Sources** – Les conditions de travail du journaliste pigiste ou non au sein de l'entreprise de presse seront déterminées en grande partie par les dispositions du Code du travail, l'article L. 7111-1 du Code du travail précisant que celles-ci sont applicables aux journalistes et assimilés, sous réserve de dispositions spécifiques relatives prévues par la loi, en matière de résiliation du contrat, de rémunération et de congés. Ces dispositions sont au demeurant impératives et s'imposent à tous (en ce sens Cass. soc., 31 janv. 2007, n° 05-44.203 : *JurisData* n° 2007-037161 ; JCP S 2007, 1239, note T. Lahalle). Ainsi le statut légal des journalistes trouve à s'appliquer aux journalistes correspondants de presse à l'étranger travaillant pour un journal français quand bien même la loi étrangère régirait en principe le contrat de travail. Aux spécificités légales, s'ajoutent celles nées de la convention collective instituant un véritable statut du journaliste (V. n° 43), qui s'applique aux journalistes titulaires de la carte professionnelle.

### 1° Recrutement

**78. – Public prioritaire** – Le recrutement des journalistes par les entreprises de presse est encadré par la convention collective (CCN, art. 15). Cette dernière prévoit en effet, sans poser une obligation aux entreprises de presse, que ces dernières s'efforceront prioritairement au recrutement de journalistes professionnels privés d'emploi ou travailleurs occasionnels. Les entreprises de presse doivent en outre informer le Centre national de reclassement des journalistes professionnels des postes disponibles au sein des entreprises de presse, cette institution devant alors les signaler à Pôle emploi (CCN, art. 15).

**79. – Lettre d'engagement** – Le recrutement des journalistes peut s'opérer par le biais d'un contrat à durée indéterminée ou par celui du contrat à durée déterminée. L'article 20 de la convention institue l'obligation d'établir une lettre d'engagement au journaliste. Cette dernière devra comporter les indications classiques de tout contrat de travail : emploi, qualification professionnelle, convention collective applicable, barème de référence, date de prise de fonction, salaire, lieu d'exécution du travail. Devront également faire l'objet d'un accord et être spécifiés dans la lettre d'engagement : les conditions de mutation sur le territoire national, les conditions d'envoi et de séjour à l'étranger, de déplacement et de rapatriement du journaliste (CCN, art. 20). Pour autant, l'article 20 de la convention collective des journalistes n'a pas pour effet de rendre obligatoire l'insertion d'une **clause de mobilité** dans tout contrat de travail de journaliste, mais a pour objet d'imposer un accord sur les conditions de mise en œuvre d'une telle clause si elle est prévue au contrat. Par conséquent, en vertu d'une lettre d'engagement qui précise le lieu d'exécution du contrat sans comporter de clause de mobilité, toute mutation entraîne une modification du contrat de travail. Aucune faute ne peut être imputée aux journalistes du fait de leur refus d'une mutation sans clause de mobilité au contrat de travail, ni accord sur les conditions de la mutation (Cass. soc., 5 mars 1998, n° 95-45.289 : *JurisData* n° 1998-001045).

**80. – Modification du contrat** – Chaque modification du contrat de travail nécessitera un échange de lettres (CNN, art. 20, c). À défaut d'une telle précision dans le contrat initial, les parties sont libres de convenir de ces conditions par acte séparé, ultérieurement. Le non-respect de la lettre d'embauche qui n'est pas justifié par un motif valable permet au journaliste de prétendre au versement de dommages-intérêts (Cons. prud'h. Paris, sect. encadrement, 6 sept. 2002, *Dangerfield c/ Groupe Excelsior*). L'employeur ne peut imposer au journaliste de participer à la rédaction d'une autre publication ou de modifier le mode d'expression. Une telle modification est présumée, par l'article 8 de la convention collective, constituer une modification substantielle du contrat de travail ; celle-ci n'est alors opposable au journaliste que s'il l'accepte expressément.

**81. – Collaborations multiples** – La participation d'un journaliste salarié à plusieurs publications caractérise l'activité. Les collaborations multiples si elles sont autorisées sont encadrées. L'article 7 de la convention subordonne les collaborations multiples à l'exigence d'une convention expresse et à l'obtention de l'accord de l'employeur. Les collaborations extérieures doivent être, au préalable, déclarées par écrit à chaque employeur. Toutefois, si la collaboration est fortuite et ne crée aucun préjudice pour l'employeur, aucune autorisation n'est nécessaire (Cass. soc., 10 juill. 2013, n° 11-22.200 : *RJS* 10/3, n° 713). L'employeur est en droit de refuser la multiplicité de collaborations, motif pris de l'éventualité d'un préjudice professionnel ou moral. S'il les accepte, il devra le faire par écrit. Cette autorisation est tacitement acquise, en cas de silence de l'employeur dans un délai de 10 jours pour les publications quotidiennes ou hebdomadaires (et les agences de presse) et d'un mois pour les autres périodiques. La non-déclaration ou la fausse déclaration de la part du journaliste professionnel constitue une faute grave pouvant justifier une demande de réunion de la commission arbitrale (CCN, art. 7, al. 6). Dès lors, il appartient bien à l'employeur seul de tirer les conséquences du non-respect par le journaliste de ses obligations conventionnelles : le licenciement – éventuellement pour faute grave – peut, selon les circonstances, être envisagé ; la multiplication des infractions ou l'importance de l'incompatibilité de la collaboration externe peuvent être des éléments à prendre en compte pour apprécier la qualification de la faute.

**82. – Collaborations multisupports** – La loi n° 2009-669 du 12 juin 2009 en réformant le droit d'auteur a transformé les obligations du journaliste et ses conditions de travail en lui imposant de devenir un collaborateur multisupport. En d'autres termes, le journaliste de presse écrite devient un journaliste multimédia puisqu'il peut être

appelé à travailler tout autant au service de l'édition papier que de l'édition numérique de la publication de son employeur (L. Drai, *La réforme du droit d'auteur des journalistes par la loi n° 2009-669 du 12 juin 2009 : Comm. com. élect. 2009, étude 18*).

**83. – Période d'essai** – Une autre spécificité est à relever au stade du recrutement du journaliste concernant la durée de la période d'essai. Cette dernière diffère selon la périodicité de la publication ou le type de support de l'entreprise à laquelle le journaliste collabore. La période d'essai ne peut excéder **1 mois de travail effectif** pour les journalistes et de **3 mois** pour les journalistes stagiaires engagés par une publication à parution quotidienne ou hebdomadaire, par une agence de presse ou une station de radio ou de télévision (CCN, art. 19). Elle est portée au temps nécessaire à la sortie de trois numéros pour les autres publications périodiques sans pouvoir excéder 3 mois de travail effectif.

**84. – Rupture** – La décision de mettre un terme à la collaboration pendant la période d'essai excédant 1 mois devra être notifiée par l'employeur au journaliste au moins 2 jours ouvrables à l'avance. À défaut, le journaliste percevra un complément de rémunération égal à 2 jours de salaire.

## 2° Durée du contrat

**85. – Recours au CDD d'usage** – Quelle que soit la forme de la rémunération du journaliste, ce dernier peut être lié par un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée. Les conditions, non seulement matérielles mais également intellectuelles de l'activité journalistique, ont généralisé le recours aux contrats à durée déterminée. La spécificité de la matière réside dans le motif de recours au contrat de travail à durée déterminée, à savoir l'usage.

**86. – Conditions de conclusion** – L'article L. 1242-2 du Code du travail autorise le recours au contrat à durée déterminée dans certains secteurs d'activité où il est d'usage de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois. L'article D. 1242-1 du Code du travail vise expressément les secteurs de l'information et de l'audiovisuel. L'usage du contrat à durée déterminée sous-tend, d'une part, que le secteur soit visé (ce qui est le cas) et, d'autre part, que les emplois concernés soient par nature temporaires. Le CDD d'usage ne pourra être conclu que s'il est démontré, qu'outre l'usage non contesté dans la profession, l'emploi n'est pas un emploi permanent de l'entreprise de presse (V. également JCI. *Travail Traité*, fasc. 2-42). En effet, la seule référence à l'usage ne justifie pas le recours au contrat à durée déterminée dès lors qu'il apparaît que « le journaliste a été engagé pour collaborer à une émission politique encore diffusée au moment de la rupture du contrat » (CA Paris, 21e ch. C, 29 juin 1990, SA Antenne 2 c/ Pasquet). La cour a pu estimer, au vu des circonstances de la rupture du contrat, que celui-ci n'était pas conclu pour la durée d'une émission particulière. En revanche, la conclusion d'un CDD pour un tout autre motif que celui de l'usage, exclut que ce motif puisse être invoqué pour contourner toute requalification du contrat. Ainsi doit être cassé l'arrêt d'une cour d'appel qui, pour débouter la demande d'un stagiaire de rédaction à voir requalifier ses contrats à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée retient que la société était fondée à se prévaloir de la dérogation prévue par l'article L. 1242-2 du Code du travail. En l'espèce, le motif invoqué pour recourir à des contrats à durée déterminée était le remplacement de salariés absents pour maladie (Cass. soc., 27 févr. 2001, n° 98-45.428 : *JurisData* n° 2001-008376).

**87. – Appréciation jurisprudentielle** – Il résulte de l'examen de la jurisprudence que les juges imposent un respect très strict des articles D. 1242-1 et D. 1242-2 du Code du travail. La Cour de cassation admet la validité des CDD d'usage (V. JCI. *Travail Traité*, fasc. 2-42), notamment dans le secteur de l'audiovisuel s'il est démontré qu'il est d'usage constant, par secteur d'activité, de ne pas recourir à des CDI (en ce sens Cass. soc., 4 févr. 2004, n° 01-45.010). Cette solution n'est pas celle retenue par les juridictions du fond, qui rappellent que la simple référence à l'usage professionnel ne suffit pas à démontrer la justesse du contrat à durée déterminée et imposent de rechercher le caractère nécessairement limité dans le temps (Cons. prud'h. Paris, 1er juin 2004, Département Priouzeau c/ Canal +). La cour d'appel de Paris reprend l'analyse faite par les juges du fond des articles L. 1242-1

et D. 1242-2 du Code du travail, lequel ne souffre aucune dérogation et impose au juge de rechercher si l'employeur n'a pas pourvu à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise et n'a pas ainsi tourné l'interdiction absolue édictée par le législateur (CA Paris, 22e ch., 18 févr. 2004 : Dr. ouvrier 2005, p. 321, note B. Charretton). Ainsi, le simple constat du caractère temporaire des programmes audiovisuels est inopérant à justifier du recours au CDD d'usage. La Cour de cassation a, semble-t-il, opéré un revirement dans son analyse de la validité du recours au CDD d'usage. Sur le fondement de l'accord-cadre européen sur le travail à durée déterminée du 18 mars 1999 mis en œuvre par la directive 1999/70 du 28 juin 1999, la Cour rappelle qu'il appartient aux juges de rechercher si l'emploi de journaliste pigiste occupé par le salarié dans le secteur de l'audiovisuel fait partie de ceux pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée mais impose désormais aux juges du fond de rechercher si l'utilisation de contrats à durée déterminée successifs est « justifiée par l'existence d'éléments concrets et précis établissant le caractère temporaire de cet emploi » (Cass. soc., 23 janv. 2008, n° 06-43.040 : *JurisData* n° 2008-042396 ; D. 2008, *jurispr.* p. 1321, note Ch. Vigneau ; JCP G 2008, II, 10050, note D. Jacotot ; JCP S 2008, 1164, note F. Bousez et A. Martinon).

**88. – Contrôle** – Le recours à de tels contrats au profit de journalistes est donc, par principe, possible. Ceux-ci offrent une évidente souplesse aux relations professionnelles. Il convient toutefois de respecter scrupuleusement le cadre juridique qui entoure ces contrats ; toute irrégularité de forme ou de fond est de nature, d'une part, à entraîner une remise en cause du contrat à durée déterminée et sa requalification en contrat à durée indéterminée (C. trav., art. L. 1245-1. – Et, d'autre part, à engager la responsabilité pénale de l'employeur C. trav., art. L. 1248-1).

**89. – Formalités** – Conformément au droit commun, le contrat à durée déterminée doit être constaté par écrit et transmis au salarié dans les 2 jours du début d'activité (C. trav., art. L. 1242-13). Les dispositions de l'article L. 122-3-1 ne comportent aucune dérogation pour les contrats à durée déterminée d'usage. Au vu de ces dispositions, le contrat doit obligatoirement comporter certaines clauses, notamment celles précisant l'objet et la durée minimale du contrat. La convention collective, elle-même, rappelle certaines des obligations légales (art. 17).

**90. – Rupture** – Le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant son terme sauf faute grave ou force majeure. Lorsque l'objet du contrat à durée déterminée est la réalisation d'un reportage ou d'une mission, il n'est pas possible d'anticiper la rupture du contrat. Il s'agit là d'une véritable contrainte dont le non-respect impose le paiement des salaires encourus jusqu'à l'arrivée du terme initialement prévu. Dans l'hypothèse où le contrat à durée déterminée est un contrat à terme incertain, les juges sont souverains pour apprécier la période pendant laquelle aurait dû se poursuivre le contrat à durée déterminée.

**91. – Conditions d'exécution** – Certaines contraintes existant pour les contrats à durée déterminée classiques ont été écartées pour les contrats à durée déterminée d'usage. Ainsi, il est possible de conclure avec le même journaliste plusieurs **contrats à durée déterminée successifs**, dès lors que chacun a un objet bien défini et que les conditions de forme sont respectées (écrit...). De même, à l'expiration d'un contrat à durée déterminée d'usage, il est possible de recourir à un nouveau contrat à durée déterminée immédiatement sans attendre l'écoulement du **délai de latence** (1/3 du temps du contrat à durée déterminée achevé). La loi admet que le contrat à durée déterminée d'usage puisse **ne pas comporter de terme précis** mais que soit prévue une période minimale et qu'il ait pour terme la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu. De façon dérogatoire, en principe, il n'est dû aucune **indemnité de précarité d'emploi** au terme du contrat à durée déterminée d'usage.

## 3° Ancienneté

**92. – Avantages conventionnels** – La convention collective octroie un certain nombre de privilèges liés à l'ancienneté. La convention des journalistes opère une distinction suivant l'ancienneté dans la profession et l'ancienneté dans l'entreprise de presse (CCN, art. 24).



**93. – Déterminations – L'ancienneté dans la profession** représente le temps pendant lequel l'intéressé a exercé la profession de journaliste professionnel. **L'ancienneté dans l'entreprise** est celle correspondant à la période d'emploi dans une entreprise de presse donnée, en qualité de journaliste à l'exception de tous autres emplois. Ainsi lorsqu'un journaliste remplaçant est titularisé sans interruption dans son service, son ancienneté dans l'entreprise prendra effet à la date de son remplacement. Cette preuve pourra être rapportée par tous moyens. Elle ne se limite pas à la détention de la carte professionnelle, la Cour de cassation ayant estimé que la détention de la carte professionnelle est insuffisante à établir que son titulaire possède la qualité de journaliste au sens de l'article L. 7111-3 du Code du travail (Cass. soc., 18 juill. 2001, n° 99-44.594 : *JurisData* n° 2001-011022).

**94. – Salaire** – Parmi ces principaux effets sur le statut du journaliste, l'ancienneté de ce dernier est prise en compte dans le traitement de son salaire (V. n° 98), ce dernier étant majoré par une prime calculée de la manière suivante :

**95. – Congés et absences** – Les congés et absences influent sur la détermination de l'ancienneté. Certains suspendent le contrat de travail avec maintien des droits à l'ancienneté. Sont visées les périodes de formation professionnelle, la durée du congé parental d'éducation pour moitié, 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 ; 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 maternité dans les conditions prévues aux articles 36 et 42 de la convention collective. Durant ces périodes l'ancienneté continue à être acquise. Au contraire, d'autres congés suspendent le contrat de travail et le droit à l'ancienneté :

- congé pour création d'entreprise ;
- congé sabbatique ;
- enseignement ;
- exercice de fonctions publiques électives ou représentatives ;
- aides aux victimes de catastrophes naturelles.

Ces dispositions conventionnelles de branche s'imposent aux clauses conventionnelles d'entreprise postérieures ne comportant aucune définition dérogeant à celle retenue dans un avenant à la convention collective de branche (Cass. soc., 7 déc. 2017, n° 16-12.480 : *JurisData* n° 2017-024805 ; JCP S 2018, 1012, note N. Dauxerre).

#### 4° Fourniture des moyens matériels nécessaires à la prestation de travail

**96. – Droit commun** – De manière assez classique, il appartient à l'employeur de fournir au salarié les moyens matériels nécessaires à la prestation de travail. Il en va ainsi même si le salarié, journaliste, reporter-photographe pigiste, peut avoir un autre employeur dès lors que le contrat de travail ne comporte pas de clause concernant une éventuelle participation de l'employeur aux frais. L'employeur sera donc condamné à indemniser le salarié pour l'utilisation et l'entretien par ce dernier de ses appareils photographiques personnels (CA Bourges, ch. soc., 13 oct. 2006 : *JurisData* n° 2006-324343).

#### 5° Rémunération

##### a) Éléments

**97. – Modalités variables** – La rémunération des journalistes n'est pas unique, cette dernière résultant tant de leur contrat de travail, des dispositions conventionnelles, des droits d'auteur. Les modes de rémunération sont eux aussi nombreux : salaire fixe, variable, à la pige. Dès lors que sont respectées les obligations conventionnelles, l'employeur et le journaliste sont libres de convenir des modalités de la rémunération. Celle-ci peut être fonction du

temps passé ou calculée forfaitairement en fonction de la tâche confiée ; il s'agit de la rémunération à la pige. Cette dérogation est, à l'évidence, justifiée lorsque le journaliste dispose de toute liberté pour organiser son activité ; cette liberté lui laisse l'initiative de fixer les conditions matérielles de son travail, notamment au regard de ses horaires. De ce fait, l'employeur ne dispose d'aucun moyen pour calculer le temps effectivement travaillé ; il est, dès lors, normal que la rémunération soit fixée forfaitairement. Le principe essentiel en matière de rémunération est posé à l'article L. 7113-2 du Code du travail précisant que "tout travail commandé ou accepté par l'éditeur d'un titre de presse..., est rémunéré, même s'il n'est pas publié".

**98. – Salaires minima** – Au minimum, le salaire fixé dans le contrat ou la pige doit être supérieur ou égal au minimum conventionnel. La convention des journalistes a déterminé un minimum national et un tarif minimum de la pige pour chaque forme de presse et ce en raison de la disparité des catégories d'entreprises de presse. L'article 22 de la convention renvoie à des barèmes de salaires qui déterminent d'une part la valeur minimale du point, d'autre part la valeur minimale des piges. En l'absence de dispositions conventionnelles fixant un barème minimum des piges, la Cour de cassation a pu retenir comme salaire de référence pour le calcul de la prime d'ancienneté le salaire réel (Cass. soc., 11 juill. 2006, n° 04-45.419 : *JurisData* n° 2006-034878, *Sté Éditions Larivière c/ de Nauw*). Par cette décision, la Cour avait retenu une solution plus pragmatique en abandonnant toute référence au SMIC pour le nombre d'heures que les pigistes ont effectué ou qu'ils ont consacré à la réalisation de chaque pige (en ce sens Cass. soc., 30 avr. 2003, n° 02-41.957, *Sté Publications Bonnier*). La Cour de cassation est toutefois revenue sur sa position (Cass. soc., 16 sept. 2009, n° 07-44.275 : *RJS* 2009, n° 25).

**99. – Prime d'ancienneté** – Les salaires doivent en outre, le cas échéant, être majorés de la prime d'ancienneté. Cette prime d'ancienneté est également majorée eu égard à l'ancienneté dans la profession du journaliste conformément à l'article 23 de la convention collective (V. n° 89). Les salaires correspondant aux qualifications professionnelles doivent donc être majorés de la prime d'ancienneté dès lors que les salariés remplissent les conditions d'ancienneté exigées. Ces appointements majorés représentent la somme minimum que chacun doit percevoir pour la durée d'un mois de travail normal (Cass. soc., 4 févr. 2009 : *JCP E* 2009, 1300 ; *JCP S* 2009, 1175, note T. Lahalle). Cette majoration n'est pas réservée aux seuls journalistes percevant le minimum de traitements prévu aux barèmes (Cass. soc., 24 janv. 2001, n° 07-40.891 : *JurisData* n° 2009-046863 ; *Légipresse* 2001, n° 179, p. 28. – Cass. soc., 4 févr. 2009, préc.).

**100. – Prime d'ancienneté pour les journalistes pigistes** – La convention collective nationale des journalistes ne prévoyant pas de rémunération minimale pour les journalistes pigistes, la question se posa de savoir comment calculer la prime d'ancienneté. Désormais la solution est acquise : la prime d'ancienneté doit être calculée non en fonction du montant des salaires perçus par les pigistes mais en référence au SMIC, « lequel est applicable à cette catégorie de salariés qui doivent être rémunérés au taux du salaire minimum de croissance pour le nombre d'heures qu'ils ont effectué ou qu'ils ont consacré à la réalisation de chaque pige » (Cass. soc., 16 sept. 2009, n° 07-44.275 : *RJS* 2009, n° 25. – Cass. soc., 10 nov. 2009, n° 08-40.940 : *RJS* 2009, n° 43). Il en résulte que la prime d'ancienneté calculée pour le journaliste par référence au salaire minimum, s'ajoute au salaire de base de l'intéressé, quel que soit son montant.

**101. – Indemnité provisoire** – Lorsque le journaliste est appelé à exercer pendant plus d'un mois des fonctions d'un niveau supérieur, il a droit à une indemnité différentielle égale à la différence entre le salaire de base du poste remplacé et le salaire de base du poste qu'il occupait. En principe, le remplacement ne peut pas dépasser 6 mois, sauf en cas de maladie. Au-delà, un titulaire doit être nommé. Cette indemnité différentielle est due même si le salaire du remplaçant est supérieur au salaire minimum du poste remplacé, tant que le cumul du salaire d'origine et de l'indemnité différentielle ne dépasse pas le salaire réel du journaliste remplacé (CCN, art. 28).

**102. – Intéressement/participation** – Les journalistes peuvent prétendre, à l'instar de tout salarié de droit commun, aux avantages liés à la participation et/ou à l'intéressement en vigueur dans l'entreprise (CA Paris, 1re ch. B, 5 nov. 1992, *SNT c/ Prismic Presse*). Leur exclusion serait contraire aux articles L. 3311-1 et suivants du

Code du travail. Sera néanmoins prise en compte l'ancienneté minimum du journaliste au cours de l'exercice, ce qui pose quelques interrogations lorsque la collaboration est occasionnelle. L'accord d'intéressement ou de participation devra préciser cette question. À cet égard, la Cour de cassation a posé le principe que « s'agissant de salariés engagés en qualité de journalistes pigistes, qui ont saisi la juridiction prud'homale en réclamant paiement d'une somme au titre d'un accord de participation à l'intéressement, doit être rejeté le pourvoi formé contre l'arrêt qui a fait droit à cette demande. En effet, les journalistes pigistes étant salariés, dès lors qu'ils sont collaborateurs réguliers de l'entreprise de presse, doivent bénéficier de la mesure spéciale de participation prévue par l'accord du 20 décembre 1991 en faveur de tous les salariés de la société ayant au moins six mois d'ancienneté » (Cass. soc., 10 janv. 2001, n° 99-10.731 : *JurisData* n° 2001-007812).

**103. – Treizième mois** – L'article 25 de la convention collective prévoit qu'à la fin du mois de décembre, le journaliste professionnel doit percevoir à titre de salaire en une seule fois, sauf accord particulier, une somme égale au salaire de décembre. Le journaliste stagiaire, qui satisfait aux conditions d'exercice de sa profession à titre régulier et en tire le principal de ses ressources, étant un journaliste professionnel, il a également droit au bénéfice de la prime de 13e mois. Il importe peu qu'il ne soit pas encore titularisé et ait été embauché en contrat de professionnalisation (Cass. soc., 12 juin 2014, n° 12-29.751 : *JurisData* n° 2014-012829 ; *JCP S* 2014, 1426, note N. Dauxerre). Lorsque le journaliste a perçu une rémunération variable au cours de l'année, le montant du 13e mois sera alors égale au 12e de sa rémunération perçue au cours de l'année. En revanche, le versement de ce 13e mois interviendra au mois de janvier. Le 13e mois est dû au prorata du temps passé au cours de l'exercice. Le prorata est calculé par 12e, ce qui signifie que ne sont pris en compte que les mois entiers :

- en cas de recrutement, le versement proratisé n'est versé, qu'après l'écoulement d'une durée de 3 mois de présence. Ainsi, le journaliste embauché le 1er novembre perçoit 2/12e au 1er février et celui embauché le 1er décembre perçoit 1/12e au 1er mars sous réserve d'être présent à ces dates ;
- en cas de licenciement ou de démission en cours d'année, le 13e mois sera égal au nombre de douzièmes égal au nombre de mois passés dans l'entreprise depuis le 1er janvier et basé sur le dernier salaire reçu.

Enfin, pour les salariés employés à titre occasionnel, le 13e mois ne sera dû qu'à ceux ayant collaboré à trois reprises différentes ou ceux dont le salaire aura atteint au cours de l'année civile au moins trois fois le montant minimum fixé par les barèmes minimums de salaires. Toute fraction de mois égale ou supérieure à 15 jours est comptée pour 1 mois.

**104. – Cotisations sociales** – Dans le cadre de l'exercice de sa mission, les frais professionnels engagés par le journaliste sont soumis à une déduction forfaitaire spécifique. L'article 6 de l'arrêté du 25 juillet 2005, modifiant l'article 9 de l'arrêté du 20 décembre 2002, précise que les journalistes peuvent déduire dans la limite de 7 600 euros leurs frais professionnels. Ces derniers limitativement énumérés sont :

- les frais de transport du domicile au lieu de travail, sauf les frais de taxi de nuit ;
- les frais d'achat de la documentation courante qui n'est pas destinée à rester dans les archives de l'entreprise ;
- les frais de cadeaux autres que des étrennes ;
- les frais d'abonnement et de communications téléphoniques passées au domicile, remboursés par l'entreprise, dans la limite de 50 % de leur montant ;
- les frais de réception à domicile.

Il appartient alors dans ce cas à l'employeur d'opter pour la déduction forfaitaire spécifique lorsqu'une convention ou un accord collectif du travail l'a explicitement prévu ou lorsque le comité d'entreprise ou les délégués du personnel (ou le comité social et économique s'il a été mis en en place) ont donné leur accord. À défaut d'accord

conventionnel ou des institutions représentatives, chaque salarié peut accepter ou non cette déduction forfaitaire suivant la procédure suivante :

- l'option peut figurer soit dans le contrat de travail ou dans l'avenant au contrat de travail ;
- l'option peut résulter d'une information de l'employeur individuellement par lettre recommandée avec accusé de réception de ce dispositif et de ses conséquences sur la validation de ses droits, accompagnée d'un coupon-réponse d'accord ou de refus à retourner par le salarié. Le silence du salarié vaut accord définitif.

Entrent dans l'assiette des cotisations le montant global des rémunérations, indemnités, primes, gratifications acquises aux intéressés : indemnités versées au travailleur salarié ou assimilé à titre de remboursement des frais professionnels. Entrent également dans l'assiette des cotisations, l'ensemble des avantages en nature perçus par le journaliste. Tel est notamment le cas de l'avantage résultant du service au domicile des journalistes du quotidien édité par l'entreprise de presse (Cass. 2e civ., 11 sept. 2008, n° 07-18.792 : *JurisData* n° 2008-044963 ; *JCP S* 2008, 1636, note G. Vachet). En revanche, constituent des frais d'entreprise, les frais de dossier de renouvellement de la carte professionnelle mis obligatoirement à la charge des sociétés de presse par la commission de la carte d'identité des journalistes professionnels (Cass. 2e civ., 11 sept. 2008, préc.).

**105. – Déduction fiscale** – Sur le plan fiscal, les journalistes bénéficient de la déduction forfaitaire de 10 % comme l'ensemble des salariés et d'une allocation spéciale pour frais d'emploi. Lorsqu'ils pratiquent exclusivement la déduction forfaitaire de 10 %, les journalistes, rédacteurs, photographes, directeurs de journaux peuvent soustraire 7 650 € de leur rémunération imposable (CGI, art. 81, al. 1). En cas d'option pour la déduction de leurs frais réels, les journalistes ne bénéficient pas du dispositif d'exonération. Ils sont en outre imposables sur l'ensemble des allocations spéciales pour frais susceptibles de leur être attribuées, conformément au principe posé par l'article 83, 3° du CGI. Toutefois, lorsque les indemnités ou remboursements de frais concernent uniquement des dépenses qui ont été provisoirement avancées par l'intéressé, mais dont la charge incombe à l'employeur compte tenu des conditions habituelles d'exercice de la profession, les allocations en cause ne sont pas imposables, que le journaliste ait opté pour la déduction des frais réels ou pour l'exonération de 7 650 €.

#### b) Cession des droits

**106. – Œuvres de l'esprit** – Les journalistes sont considérés comme des auteurs d'œuvres de l'esprit par l'article L. 111-1 du Code de la propriété intellectuelle qui dispose que "l'auteur d'une œuvre de l'esprit jouit sur cette œuvre, du seul fait de sa création, d'un droit de propriété incorporelle exclusif et opposable à tous. Ce droit comporte des attributs d'ordre intellectuel et moral ainsi que des attributs d'ordre patrimonial [...]. L'existence ou la conclusion d'un contrat de louage ou de service par l'auteur d'une œuvre de l'esprit n'emporte aucune dérogation à la jouissance du droit reconnu par l'alinéa 1er...". Ils bénéficient donc sur ces œuvres de droits moraux (droit de faire publier) et patrimoniaux (droit de représentation et droit de reproduction qui sont cessibles et rémunérés).

**107. – Exploitation** – Les droits littéraires et artistiques d'un auteur sur son œuvre ont un caractère par essence personnel. L'article L. 121-1 du Code de la propriété intellectuelle interdit l'aliénation du droit moral. Aux termes de l'article L. 121-8 du Code de la propriété intellectuelle "pour toutes les œuvres publiées dans un titre de presse au sens de l'article L. 132-35, l'auteur conserve, sauf stipulation contraire, le droit de faire reproduire et d'exploiter ses œuvres, sous quelque forme que ce soit, sous réserve des droits cédés dans les conditions prévues à la section 6 du chapitre II du titre III du livre Ier. Dans tous les cas, l'exercice par l'auteur de son droit suppose que cette reproduction ou cette exploitation ne soit pas de nature à faire concurrence à ce titre de presse". L'ancien article L. 761-9 [L. 7113-2] du Code du travail rappelait que "le droit de faire paraître dans plus d'un journal ou périodique les articles ou autres œuvres littéraires ou artistiques dont les personnes mentionnées à l'article L. 761-2 sont auteurs est obligatoirement subordonné à une convention expresse précisant les conditions dans lesquelles la reproduction est autorisée". En vertu de cette disposition, le journaliste avait le droit d'être rémunéré pour chaque

publication, à moins qu'il ait cédé ses droits. Par conséquent, en tant que détenteur d'un droit moral, le journaliste pouvait décider de faire publier ses travaux dans plusieurs publications, un accord devant toutefois être passé avec l'employeur. Le contrat du journaliste ou du pigiste devait alors préciser les conditions de l'exercice par le salarié de son droit moral sur l'œuvre.

**108. – Droit d'exploitation des œuvres des journalistes** – Aux termes de l'article L. 7111-5-1 du Code du travail : *"la collaboration entre une entreprise de presse et un journaliste professionnel porte sur l'ensemble des supports du titre de presse tel que défini au 1er alinéa de l'article L. 132-35 du Code de propriété intellectuelle, sauf stipulation contraire dans le contrat de travail ou dans toute autre convention de collaboration ponctuelle"*. Le titre de presse doit être entendu comme étant *"l'organe de presse à l'élaboration duquel le journaliste professionnel a contribué, ainsi que l'ensemble des déclinaisons du titre, quels qu'en soient le support, les modes de diffusion et de consultation"*(CPI, art. L. 132-35). Sont ainsi assimilées à la publication dans le titre de presse la publication ou la diffusion de tout ou partie du contenu par un service de communication au public en ligne, édité par l'entreprise de presse, le groupe auquel elle appartient ou par un tiers. De même, l'ensemble des déclinaisons du titre suppose dans le cas d'un groupe de presse éditant plusieurs titres que les autres titres du groupe et le titre de presse initial appartiennent à une même famille cohérente de presse (CPI, art. L. 132-29). En conséquence, le journaliste cède ses droits d'auteur à cet organe de presse et à l'ensemble de ses déclinaisons par le seul effet de la conclusion du contrat de travail et du versement de sa rémunération. La cession n'est toutefois pas absolue. Elle est en effet limitée à une période de référence, qui devra être déterminée par accord collectif en prenant notamment en considération la périodicité du titre de presse et la nature de son contenu. Au-delà de cette période de référence, l'auteur aura droit à une rémunération supplémentaire pour chaque nouvelle exploitation de son œuvre.

**109. – Preuve de la cession des droits et contrat de travail** – La charge de la preuve de la cession des droits pèse sur l'employeur : la jurisprudence considère en effet qu'il n'appartient pas au journaliste de prouver « qu'il s'est réservé le droit d'autoriser les reproductions de son œuvre mais à la société éditrice de justifier qu'elle en a fait l'acquisition par une convention expresse » (CA Paris, 1re ch., 10 mai 1989). Cette solution domine aujourd'hui après quelques hésitations. Il convient de citer un jugement du tribunal de grande instance de Nanterre qui avait considéré que « dès lors que la publication s'effectue dans le même journal, pris au sens de titre de presse, l'exploitation par l'éditeur est illimitée. L'existence d'un contrat de travail emporte donc cession, au profit de l'éditeur, du droit d'exploiter et de reproduire l'œuvre réalisée par ce journaliste en exécution de ce contrat, sans que cette cession soit limitée à une première publication ou qu'elle prenne fin avec les relations contractuelles, sous la condition que l'exploitation se réalise au bénéfice du journal ou du périodique » (TGI Nanterre, 19 juin 1996 : *Légipresse* 1996, n° 135, p. 127). Une telle solution ne saurait toutefois prospérer et demeure l'exception. Cette solution avait été également consacrée par la Cour de cassation en autorisant la publication non pas dans le quotidien prévu mais dans un autre quotidien du même groupe (Cass. soc., 8 juill. 1997, n° 94-43.881 : *Légipresse* 1998, n° 149, p. 21). Ainsi une société éditrice d'une revue ayant participé à la publication des œuvres d'un journaliste en favorisant la diffusion dans les éditions étrangères appartenant au même organe de presse, ne peut se prévaloir d'une autorisation tacite de l'auteur résultant du versement d'une rémunération forfaitaire ou de son inaction après les diffusions dont il avait eu connaissance. Il lui appartenait de faire la preuve qu'elle avait été expressément autorisée à effectuer une nouvelle publication dans un autre périodique ou avait été autorisée par l'auteur à céder à des tiers le droit de reproduction et d'exploitation des œuvres publiées pour d'autres pays (Cass. 1re civ., 27 avr. 2004, V. Saurel c/ Sté Les nouvelles Esthétiques). Après quelques égarements, la Cour de cassation semblait avoir définitivement opté pour une solution conforme aux principes énoncés « aux termes de l'article L. 111-1, 3e alinéa du Code de la propriété intellectuelle, l'existence d'un contrat de travail n'emporte aucune dérogation à la jouissance des droits de propriété intellectuelle de l'auteur, et en vertu de l'article L. 761-9 du Code du travail, la reproduction des articles dont un journaliste professionnel est l'auteur, est subordonnée à la conclusion d'une convention expresse précisant les conditions dans lesquelles cette reproduction est autorisée » (Cass. 1re civ., 23 janv. 2001, n° 02-16.066 : *JurisData* n° 2004-023433 ; *Bull. civ. I*, n° 12). Par conséquent, un organe de presse ne peut reproduire en effet dans plusieurs publications et son site Internet des photographies réalisées par son ex-employé sans son autorisation en considérant que la réalisation et la publication une première

fois pendant la période de collaboration salariée emportaient cession des droits (Cass. 1re civ., 12 avr. 2005, n° 03-21.095 : *JurisData* n° 2005-028000 ; *Légipresse*, 2005, n° 222, p. 85). De même une convention de stage conclue entre une école de journalisme et un quotidien ne saurait valoir cession par le stagiaire des droits de reproduction de ses articles (TGI Paris, 3e ch., 14 mai 2002 : *Légipresse* 2002, n° 195, p. 121). La loi n° 2009-669 du 12 juin 2009 (dite « Loi Hadopi ») semble avoir repris l'esprit de cette jurisprudence en prévoyant que le contrat de travail du journaliste peut restreindre la cession automatique et quasi illimitée.

**110. – Audiovisuel** – Dans l'audiovisuel, l'article L. 132-24 du Code de la propriété intellectuelle précise que *"le contrat qui lie le producteur aux auteurs d'une œuvre audiovisuelle, autres que l'auteur de la composition musicale, avec ou sans paroles, emporte, sauf clause contraire et sans préjudice des droits reconnus à l'auteur..., cession au profit du producteur des droits exclusifs d'exploitation de l'œuvre audiovisuelle. Le contrat de production audiovisuelle n'emporte pas cession au producteur des droits graphiques et théâtraux sur l'œuvre. Ce contrat prévoit la liste des éléments ayant servi à la réalisation de l'œuvre qui sont conservés ainsi que les modalités de cette conservation"*. Les auteurs d'œuvres audiovisuelles voient leurs droits cédés automatiquement et sans formalisme au producteur de l'œuvre (Cass. soc., 3 mars 2004, n° 01-46.619 : *JurisData* n° 2004-022699). L'employeur ayant en effet la qualité de producteur de l'œuvre, est investi des droits d'auteur à titre originaire. Il s'agit d'une simple présomption. Il est alors réputé cessionnaire desdits droits et peut exploiter librement l'œuvre sans qu'il soit nécessaire d'établir un acte de cession de droits différents du contrat initial.

**111. – Œuvres futures** – La cession globale d'œuvres futures est également prohibée. L'article L. 131-1 du Code de la propriété intellectuelle énonce en effet que *"la cession globale des œuvres futures est nulle"*. Cette interdiction est source d'ambiguïté pour les employeurs, ces derniers pouvant souhaiter légitimement exploiter les œuvres créées par leurs salariés dans le cadre de leur mission. Dans une espèce, un contrat d'auteur a été conclu entre un journaliste et une société éditrice ; au sein des contrats, une clause prévoyait que « l'auteur cède à l'éditeur le droit de publier dans sa revue De fil en Aiguille des articles qu'il a écrit et des dessins et des photographies qu'il a réalisés. Tous ces articles écrits par l'auteur ainsi que les dessins et photographies réalisés par l'auteur, parus ou à paraître, sont réputés entrer dans le cadre du présent contrat dès lors qu'ils font l'objet d'une parution dans la revue. La cession concerne le droit d'édition, tant en France qu'à l'étranger. Les droits sont cédés pour un nombre indéfini de parutions toutes éditions confondues ». Le tribunal de grande instance a validé cette clause de cession des œuvres futures en relevant que l'intéressée « n'a cédé à l'éditeur que le droit de publier des articles, dessins et photographies et non pas les œuvres dont elle serait l'auteur » (TGI Paris, 6 déc. 2002 : *Légipresse* 2003, n° 202, p. 88). Ne peuvent être considérées comme des clauses de cessions globales celles au terme desquelles l'auteur ne cède qu'une partie de sa création à venir. La cession au fur et à mesure de l'exécution du contrat de travail n'est ainsi pas considérée par le tribunal comme une cession globale des œuvres futures puisque seules sont envisagées les œuvres créées par le salarié dans le cadre de sa mission (C. Alleaume, *Cession des œuvres au fur et à mesure de l'exécution du contrat de travail : vers la licéité* : *Légipresse* 2003, n° 202, p. 88).

**112. – Rémunération de la cession** – Sous réserve que les droits liés à la protection du journaliste auteur sont bien respectés, la reproduction peut résulter soit d'une cession gratuite des droits patrimoniaux, soit d'une cession payante. La loi entend la cession d'une façon très large puisqu'il s'agit du transfert de l'ensemble des droits exclusifs d'exploitation. Le simple caractère forfaitaire de la rémunération du journaliste ne présume ni le droit à la reproduction, ni la gratuité de la cession (V. not. CA Paris, 21e ch. C, 20 nov. 1987 : *JurisData* n° 1987-029495). En outre, la rémunération tirée de la reproduction ne caractérisant pas l'accomplissement d'un nouveau travail, la convention de cession n'est pas un avenant au contrat, la rémunération inhérente à la reproduction n'est pas un salaire mais constitue des droits d'auteur (CA Paris, 8 janv. 1988 : *JurisData* n° 1988-020929).

## 6° Temps de travail

### a) Durée du travail

**113. – Application du droit commun** – Le statut des journalistes n'offre guère de spécificités relativement à la question de la durée de travail des journalistes. Ces derniers sont soumis à la réglementation de droit commun de la durée du travail, l'article L. 7111-1 du Code du travail rappelant expressément que les dispositions des livres I à VI du Code du travail sont applicables aux journalistes.

**114. – Spécificités du métier** – L'article 29 de la convention qui rappelle le caractère obligatoire des dispositions légales relatives à cette question, admet que les impératifs professionnels ne permettent pas de déterminer la répartition des heures de travail et invite à la négociation d'entreprise. En effet, les journalistes disposent d'une grande liberté dans l'organisation de leur activité et plus particulièrement dans les conditions temporelles de réalisation de leurs travaux. Leur activité les amène le plus souvent en dehors de l'entreprise et leur laisse l'initiative de répartir leurs temps consacrés au travail et aux loisirs. Ils sont tenus par les contraintes en outre inhérentes aux conditions de parution des journaux et des magazines, des émissions en direct, contraignant les journalistes à travailler le week-end, la nuit. Les journalistes sont en quelque sorte placés dans une situation analogue à celle des cadres dans laquelle leur rémunération est fonction de la réalisation de la mission confiée, peu important les moyens pour y parvenir, et où, l'employeur ne dispose d'aucun moyen pour contrôler les conditions de réalisation de la mission lui rendant impossible la surveillance du respect des dispositions légales applicables.

**115. – Limite** – Une limite existe toutefois à cette liberté : le nombre des heures effectuées par le journaliste dans le cadre de sa collaboration ne pourra excéder celui fixé par les lois et accords. Néanmoins, des dérogations exceptionnelles rendues nécessaires par l'exercice de la profession et liées aux exigences de l'actualité ouvrent droit aux journalistes à récupération (CCN, art. 29). Cette majoration a naturellement vocation à s'imposer pour les heures effectuées au-delà de la durée maximale de travail prévue aux articles L. 3121-19 et suivants du Code du travail, dans la mesure où le droit à récupération est lié aux heures supplémentaires accomplies exceptionnellement au-delà de la limite maximale de la durée du travail, heures supplémentaires comprises et non de toute heure de travail effectuée au-delà de la durée légale hebdomadaire (Cass. soc., 20 sept. 2006, n° 04-47.689 : *JurisData* n° 2006-035021. – V. *JCl. Travail Traité*, fasc. 21-12).

**116. – Exigences légales** – Néanmoins, le contrat doit préciser le nombre d'heures de travail hebdomadaire ou mensuel et la répartition des horaires entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. L'obligation d'une telle précision dans le contrat fait fi des spécificités du travail à la pige qui par principe, écarte toute référence à la durée du travail. Le défaut de respect des dispositions légales est de nature à engager la responsabilité pénale de l'employeur. Outre l'absence d'écrit, la réalisation d'heures complémentaires au-delà du quota légal (1/10<sup>e</sup> des heures prévues au contrat) ou conventionnelle (dans la limite d'un tiers des heures prévues au contrat) caractérise une violation de la loi. De telles dispositions sont, à l'évidence, difficiles à transposer aux journalistes qui n'ont pas d'horaires spécifiques.

**117. – Gestion par forfait jours** – Compte tenu de la difficulté de contrôler les heures effectuées par le journaliste, ni les dispositions relatives à la durée quotidienne ou hebdomadaire du travail, ni celles relatives au repos hebdomadaire ne peuvent servir de référence. Dès lors, une assimilation à la situation des cadres pourrait être faite, conduisant à s'interroger sur l'application de forfaits jours aux journalistes, en dehors de toute consécration légale ou conventionnelle des journalistes à des cadres. L'adoption de forfaits jours réservés au titre de la loi par principe aux cadres trouverait sa justification dans le fait que les journalistes relèvent de la section encadrement en cas de contentieux prud'homains et participent aux élections professionnelles dans le collège de l'encadrement.

**118. – Travail de nuit** – L'article 30 de la convention prévoit que *"le travail de nuit donnera lieu à une rémunération supplémentaire de 15 % du salaire du barème calculée au prorata du temps passé entre 21 heures et 6 heures du matin pour les journalistes professionnels finissant leur travail après 23 heures"*. Cette rémunération supplémentaire attachée à la fonction devra donner lieu à une mention spécifique sur le bulletin de paie. Ne bénéficient toutefois pas de cette prime de nuit :

- les reporters ne satisfaisant pas au critère de régularité dans le travail de nuit ;

- les sténographes rédacteurs bénéficiant d'un statut particulier ;
- les courriéristes, critiques, reporters théâtraux, dont la fonction est par essence du soir ;
- la rubrique des tribunaux (chroniqueurs, rédacteurs, informateurs) ;
- les préfectoriaux, séanciers, rédacteurs municipaux ;
- les rédacteurs détachés seuls en poste.

Pour la presse hebdomadaire et périodique et pour les stations de radio, le travail de nuit sera compensé, soit en temps, soit en salaire.

**119. – Repos hebdomadaire** – L'ancien article L. 761-13 [abrogé] du Code du travail renvoyait au droit commun en précisant que les dispositions du Code du travail relatives au repos hebdomadaire étaient applicables aux journalistes. Toutefois l'article 29 de la convention collective précise que le journaliste a droit à un repos de 2 jours consécutifs comprenant le dimanche. Il peut toutefois être dérogé à cette règle : d'une part, une dérogation au repos dominical peut être demandée ; d'autre part, la convention précise que si le journaliste ne peut pas bénéficier du 2<sup>e</sup> jour de repos, il peut bénéficier d'un repos compensateur à prendre dans les 60 jours, voire quatre-vingt-dix, pendant la période du 1<sup>er</sup> mai/31 octobre de chaque année. Sur ce dernier point un assouplissement tenant compte de la spécificité de l'activité est prévu : la convention autorise à payer les repos compensateurs, en cas d'impossibilité absolue, sous forme d'une indemnité compensatrice : « Si par exception, ce repos compensateur demandé par l'intéressé ne pouvait être satisfait dans ce délai, il ferait l'objet d'une rémunération compensatrice ».

#### b) Congés

**120. – Ouverture des droits aux congés payés** – La convention collective détermine les conditions d'acquisition et de prise des congés. Si la période d'acquisition (1<sup>er</sup> juin/31 mai) est la même que celle de la loi, le mode d'acquisition est différent : le journaliste a droit à 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif (le temps d'absence pour maladie est assimilé à du temps de travail dans les limites de l'indemnisation à plein tarif), sans que ce congé puisse être inférieur à 1 mois de date à date auquel s'ajoute une semaine supplémentaire, si le journaliste a effectivement travaillé pendant toute la période de référence. Il y a lieu de considérer qu'au travail effectif sont assimilées les circonstances prévues par la loi et la convention collective. La formule conventionnelle semble conduire à l'exclusion de la semaine supplémentaire en cas de fractionnement du congé principal au moins à la demande du salarié.

**121. – Indemnité de congés payés** – À défaut de dispositions spécifiques, l'indemnité de congés payés est calculée selon les dispositions légales pour le journaliste permanent, par référence à la règle du maintien de salaire et à la règle du 1/10<sup>e</sup> proratisée pour tenir compte de l'augmentation conventionnelle de la durée des congés. L'article 32 de la convention précise que, quel que soit le motif du départ, le salarié quittant son emploi avant la date du congé annuel a droit à l'indemnité de congé ; cette indemnité n'est toutefois pas due en cas de faute lourde.

**122. – Congés sans solde** – Le journaliste professionnel travaillant au sein d'une société relevant de l'audiovisuel public bénéficie à titre exceptionnel d'un droit à congé sans solde. Précisément selon l'article 32-2 de l'avenant pour les sociétés de l'audiovisuel public du 9 juillet 1983, tout journaliste peut obtenir, à titre exceptionnel, pour une période de 2 ans renouvelable une fois, exceptionnellement deux fois et dans les conditions fixées par le président, des congés non rémunérés. Toutefois en aucun cas le renouvellement de ces congés sans solde n'est un droit acquis au journaliste (Cass. soc., 25 juin 2013, n° 12-12.804 : *JurisData* n° 2013-013260 ; JCP S 2013, 1406, note N. Dauxerre). Il en résulte par conséquent que le journaliste qui refuse de rejoindre son poste commet une faute justifiant son licenciement.

**123. – Jours fériés** – La convention collective définit la liste des jours fériés chômés (en cas de travail, le journaliste a droit à un repos compensateur) et des congés pour événements familiaux.

**124. – Pigiste** – À l'instar des journalistes professionnels, les pigistes peuvent revendiquer une indemnité compensatrice pour les jours fériés non récupérés dès lors que la preuve est faite que l'intéressé a effectué un travail les jours fériés et qu'il a été privé par l'employeur du droit au repos compensateur, conformément à l'article 34 de la convention collective (*Cass. soc., 22 mars 2006, n° 04-45.402 : JurisData n° 2006-032832 ; RJS 2006, n° 778 ; JCP S 2006, 1380, note T. Lahalle*). Le mode d'activité du pigiste rend impossible la prise effective de congés annuels. La convention collective des journalistes a ainsi institué un régime propre aux journalistes salariés employés à titre occasionnel : une indemnité de congés est versée au mois de juin calculée sur la base du dixième de la rémunération perçue au cours de la période légale (*art. 35, al. 1 et 2*), les entreprises pouvant déroger dans un sens plus favorable. Lorsque le contrat à durée déterminée du pigiste prend fin avant le 30 juin, l'indemnité devrait être versée au terme du contrat.

#### 7° Formation professionnelle

**125. – Formation initiale** – Au stade de la formation initiale, les partenaires sociaux ont prévu d'apporter à la formation professionnelle initiale leur concours : les journalistes professionnels titulaires pourront ainsi exercer des activités d'enseignement au sein d'organismes agréés. L'agrément est donné aux institutions paritairement contrôlées apportant des garanties pédagogiques et associant la profession au corps enseignant. Ont ainsi été agréés le Centre de formation de journalisme de Paris, le CELSA, l'École supérieure de journalisme de Lille. Le suivi d'une formation initiale dans un centre agréé permet au journaliste stagiaire d'accéder à la profession non pas au terme d'un délai de 2 ans mais d'un an (*CCN, art. 9*).

**126. – Formation continue** – Concernant en revanche la formation professionnelle continue, la convention collective renvoie aux dispositions législatives et réglementaires rappelant néanmoins les objectifs de la formation professionnelle continue.

La politique de formation continue vise, dans un esprit de promotion sociale, à permettre aux journalistes :

- de mettre à jour ou d'étendre leurs connaissances générales afin d'élever leur niveau culturel et professionnel ;
- d'acquérir des connaissances plus approfondies dans un domaine spécifique lié à leurs activités ;
- de recevoir une nouvelle formation pouvant, éventuellement, leur permettre de changer d'affectation dans l'entreprise, de s'adapter à des techniques nouvelles, de se préparer à un changement de profession (*CCN, art. 12*).

**127. – Commission nationale paritaire de l'emploi** – Dans le cadre du renforcement notamment de la formation professionnelle des journalistes et de leur accès à la profession, les partenaires sociaux ont institué une commission nationale paritaire de l'emploi comprenant un représentant de chacun des syndicats représentatifs de journalistes et un nombre égal de représentants nationaux, avec notamment pour mission :

- l'étude de la situation de l'emploi et son évolution probable ;
- la participation à l'étude des moyens de formation et de perfectionnement ;
- l'examen des conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation ;
- la participation aux études permettant à la commission d'appréhender au mieux la situation des journalistes.

#### 8° Électorat et éligibilité

**128. – Conditions** – Les journalistes à l'instar de tous salariés sont appelés à participer à la détermination de leur condition de travail au sein des entreprises qui les emploient par le biais des élections aux institutions représentatives du personnel.

Sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de seize ans révolus, ayant travaillé trois mois dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques (*C. trav., art. L. 2314-15, ancien*).

Sont éligibles les électeurs âgés de dix-huit ans révolus, et ayant travaillé dans l'entreprise depuis un an au moins à l'exception des conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré à l'employeur. Les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. Ils choisissent celle dans laquelle ils font acte de candidature (*C. trav., art. L. 2314-16, ancien*).

**129. – Journalistes pigistes** – Les organisations syndicales professionnelles ont par protocole d'étape du 7 novembre 2008 tenté de poser des conditions d'électorat et d'éligibilité concernant spécifiquement les journalistes pigistes. Aux termes de l'article VII dudit accord, les pigistes :

- peuvent être électeurs après avoir bénéficié d'un minimum de trois bulletins mensuels de piges consécutifs ou non sur les 12 derniers mois qui précèdent le mois de l'établissement des listes électorales, dont 2 dans les 4 mois précédant la signature du protocole d'accord préélectoral ;
- peuvent être éligibles après avoir bénéficié d'un minimum de neuf bulletins mensuels de piges consécutifs ou non sur les 12 derniers mois qui précèdent le mois de l'établissement des listes électorales, dont 2 dans les 4 mois précédant la signature du protocole d'accord préélectoral ;
- que dans les deux cas l'ensemble des bulletins pris en compte devra être au moins équivalent à 6 fois le barème rédacteur mensuel en vigueur dans l'entreprise ou, à défaut dans la forme de presse considérée ;
- doivent avoir déclaré sur l'honneur à l'entreprise où le pigiste se présente pour être éligible de ne pas avoir de mandat de même nature dans une autre entreprise, et s'être engagé à ne pas en briguer pendant toute la période.

Saisi par plusieurs organisations non-signataires de l'accord, le tribunal de grande instance a invalidé certaines dispositions jugées trop restrictives, considérant que « la condition relative au montant des piges effectuées dans le délai requis n'existe dans aucun texte précité, ni dans aucun des autres articles du code du travail relatifs à l'électorat et à l'éligibilité, et apparaît plus restrictive [...] ; attendu en conséquence qu'il convient de la déclarer illicite de ce chef, la convention collective ne pouvant pas déroger aux conditions plus favorables de la loi, au demeurant d'ordre public en l'espèce » (*TGI Paris, 1re ch. soc., 3 nov. 2009, n° 09/9506 : RJS 2010, n° 224*) Concernant l'intégration des journalistes pigistes dans les effectifs, les partenaires sociaux ne pouvaient davantage prévoir d'exclure de l'effectif les pigistes non-détenteurs d'une carte professionnelle en retenant une formule : masse salariale pigistes (journalistes titulaires de la carte)/salaire moyen du personnel journaliste en CDI équivalent temps complet. En effet la seule prise en compte des journalistes pigistes détenteurs de la carte de presse a pour effet de minorer l'effectif des journalistes pigistes. Pareille disposition a été jugée par le TGI de Paris comme contraire à l'ordre public de l'article L. 1111-2 du Code du travail.

#### III. - Terme du contrat

##### A. - Licenciement

###### 1° Motifs

**130. – Énumération conventionnelle** – À défaut de précisions légales, l'article 44 de la convention collective des journalistes prévoit deux types de causes pouvant justifier le licenciement d'un journaliste : le licenciement pour

faute grave ou fautes répétées et le licenciement économique. Pour autant, cette précision n'est pas exclusive de l'évocation d'autres motifs caractérisant une cause réelle et sérieuse de licenciement.

#### a) Licenciement pour motif personnel

##### 1) Notion

**131. – Détermination** – En cette matière, il n'existe pas de spécificités propres à l'activité journalistique (*V. JCl. Travail Traité, fasc. 30-30 à 30-42*). Les motifs traditionnellement admis par les juridictions comme caractérisant une cause réelle et sérieuse de licenciement peuvent être appliqués aux journalistes, les juges prenant en compte toutefois dans leur appréciation, les conditions matérielles et morales d'exercice de la profession.

**132. – Faute grave** – Parmi les fautes graves mentionnées à l'article 44 de la convention collective, sont envisagées "les voies de fait, indécence, violation des règles d'honneur professionnel". Caractérisent également une faute grave :

- la violation de l'obligation légale faite au journaliste de déclarer à son employeur l'ensemble des collaborations auxquelles il participe, même si l'employeur connaissait l'existence de ladite collaboration alors même qu'il ne pouvait en apprécier le volume (*CA Versailles, 15e ch., 16 juin 1992, L'Officiel de la couture et de la mode de Paris c/ Hazan*) ;
- le fait pour un journaliste de fournir à une agence de presse des dépêches contenant des informations erronées, faits inexacts et non vérifiés par lui-même, cette faute constituant une violation des obligations de son contrat de travail d'une importance telle que le maintien du salarié dans l'entreprise n'était pas possible, même pendant la durée limitée du préavis (*CA Paris, 20 mai 2006 : RJS 2006, n° 1019*).

**133. – Cause réelle et sérieuse** – Caractérisent une cause réelle et sérieuse de licenciement :

- le fait pour un salarié de se prévaloir d'un titre qu'il n'a pas, pour signer un acte administratif (*Cass. soc., 6 févr. 1990, n° 87-41.574 : JurisData n° 1990-700663*) ;
- le fait pour un chef de services en charge des actualités tourisme d'un magazine utilisant ses fonctions afin d'effectuer pendant ses congés une croisière organisée par l'un des annonceurs du magazine en se situant hors du cadre professionnel et des règles en vigueur dans l'entreprise. Néanmoins, la tolérance par l'employeur des faits fautifs ne lui permet pas de licencier l'intéressé pour faute grave (*Cass. soc., 24 oct. 2001, n° 99-46.021 : RJS 2002, n° 104*) ;
- la faute commise par un rédacteur de la rédaction qui, ayant la responsabilité de la mise en page d'une publication spécialisée, a laissé figurer en vis-à-vis de la reproduction d'un discours du ministre de l'Agriculture, une publicité comportant notamment les messages « occupez-vous de vos oignons » et « Voici venu le temps des bulbes ». Une telle mise en page était de nature à tourner en dérision un représentant de l'État et porter le discrédit sur le sérieux de la publication. Commet également une faute le directeur de la rédaction de la même revue qui a laissé faire (*CA Versailles, 5e ch. B, 26 oct. 2000 : RJS 2001, n° 711*) ;
- la chute de lectorat de la revue dont la responsabilité est imputable au rédacteur en chef dès lors qu'il avait l'entière maîtrise du contenu de la revue (*Cons. prud'h. Paris, 2 sept. 1999 : Légipresse 2000, n° 170, p. 42*) ;
- les événements qui ont provoqué l'interpellation d'un journaliste et l'expulsion dont il a été l'objet, compte tenu de leurs conséquences sur la respectabilité du journal et des répercussions publicitaires (*CA Paris, 22e ch. A, 29 oct. 1991, Bachaalawi c/ SARL Arab Petroleum Research Center*). La cour d'appel a rejeté la notion de faute grave dans la mesure où le journaliste a été relaxé.

**134. – Absence de cause réelle et sérieuse** – En revanche, est sans cause réelle et sérieuse :

- le licenciement d'un dessinateur collaborateur d'un journal, pour avoir publié un dessin contraire à la ligne éditoriale de celui-ci, alors d'une part qu'aucun manquement antérieur pendant une collaboration de 11 mois n'est invoqué, que les responsables de la publication auraient pu refuser ou demander de modifier le dessin et, d'autre part, que les prétendues réactions des lecteurs consécutives à la publication n'ont pu avoir lieu qu'en raison de la décision de publier prise par les responsables chargés du respect de la ligne éditoriale, l'employeur ne pouvant donc invoquer *a posteriori* un non-respect de celle-ci qu'il avait tous les moyens d'éviter (*CA Paris, 18e ch. A, 30 mars 1999 : RJS 1999, n° 891*) ;
- le licenciement d'un journaliste de quotidien sportif fondé sur une collaboration extérieure avec une revue fédérale non commercialisée et non concurrentielle, notamment connue de l'employeur et tacitement autorisée par lui. La circonstance que l'intéressé ait créée sous son propre nom et à son propre domicile (ce qui démontre qu'il n'avait pas l'intention de se dissimuler), une EURL destinée à fournir de la matière rédactionnelle à la revue fédérale précitée ne saurait davantage justifier son licenciement, la modicité des bénéfices de cette société excluant toute volonté spéculative (*CA Versailles, 15e ch., 30 mars 1999 : RJS 1999, n° 1202*) ;
- le licenciement d'un journaliste pour erreurs et désinvolture dans un article, départ en vacances sans autorisation, rétention d'informations et agitation permanente au sein de la rédaction, dès lors qu'il est observé qu'une part de ses attributions et responsabilités lui avait été enlevée (*CA Paris, 18 avr. 2000 : Légipresse 2000, n° 173, p. 91*) ;
- le licenciement d'une rédactrice en chef ayant dans une lettre « sans tenir de propos excessifs, injurieux ou diffamatoires », rappelé « les obligations déontologiques des journalistes », s'étant « opposée régulièrement, fût-ce avec vivacité, mais sans abuser de sa liberté d'expression, aux demandes de ses supérieurs » (*Cass. soc., 15 déc. 2009, n° 08-44.222 : RJS 2009, n° 83*).

**135. – Insuffisance professionnelle** – Les juges témoignent d'une réticence certaine à considérer comme causé le licenciement d'un journaliste motif pris de son insuffisance professionnelle. En effet, ce motif repose nécessairement sur une appréciation subjective par l'entreprise de presse. Les juges du fond dont l'appréciation de la qualité du travail effectué par le journaliste relève de leur compétence (*Cass. soc., 17 juin 1992, n° 89-41.497 : JurisData n° 1992-002192 ; RJS 1992, n° 1174*), refusent d'admettre qu'une telle appréciation subjective puisse justifier un licenciement (*CA Paris, 18e ch. D, 6 févr. 1989, Sygma c/ Berges*). Au-delà, le motif de l'insuffisance professionnelle sera rejeté dès lors que les juges constatent que le journaliste licencié agissait en exécution des directives qu'il recevait de sa hiérarchie ; la gestion budgétaire, le contenu et les propositions d'amélioration du magazine ne relevaient pas de sa fonction mais de celle de ses supérieurs qui ont été licenciés pour les mêmes motifs. Dans ces conditions, le licenciement ne pouvait relever d'une faute ou d'une insuffisance professionnelle directe du salarié, d'autant qu'après le licenciement de toute l'équipe rédactionnelle initiale, le magazine a vu baisser le nombre de ses ventes malgré une nouvelle équipe (*Cons. prud'h. Nanterre, 26 juill. 2005 : Légipresse 2005, n° 227, p. 181*). L'évaluation des journalistes et leurs qualités professionnelles devra reposer sur des critères objectifs et transparents et non sur des critères « flous, basés sur le comportement du salarié et détachés de toute effectivité du travail accompli ». Concernant les journalistes, « il est illicite de leur demander de satisfaire leurs clients, alors que ce qui est demandé à un journaliste c'est de délivrer une information exacte, même si elle doit s'inscrire dans une ligne éditoriale particulière à la revue destinée à la recevoir » (*TGI Nanterre, 2e ch., 5 sept. 2008 : D. 2009, Jur., p. 1124, note A. Lyon-Caen*).

**136. – Prise d'acte de la rupture – Résiliation judiciaire du contrat de travail** – Lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de son employeur en raison des faits qu'il lui reproche, cette rupture produit les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit dans le cas contraire d'une démission (*Cass. soc., 19 oct. 2004, n° 02-45.742 : JurisData n° 2004-025288 ; Bull. civ. V, n° 263. – Cass. soc., 19 janv. 2005, n° 02-41.113 : JurisData n° 2005-026526 ; Bull. civ. V, n° 11. – V. JCl. Travail*



Traité, fasc. 30-1). De manière identique, produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, la résiliation judiciaire du contrat de pigiste en raison de la cessation par l'employeur de toute fourniture de travail (Cass. soc., 21 sept. 2017, n° 16-16.531 : *JurisData* n° 2017-018153 ; JCP S 2017, 1345, note N. Dauxerre)

**137. – Licenciement sans cause réelle et sérieuse** – Sera qualifié de licenciement sans cause réelle et sérieuse :

- la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par un rédacteur en chef à la suite de la modification de ses fonctions et de ses responsabilités sans son accord exprès. Le rédacteur en chef, embauché en 1994, avait pour fonctions la responsabilité, sous l'autorité de la direction, de la conception et la réalisation du périodique. Il avait également autorité sur l'ensemble du personnel de la rédaction et de ce fait assumait seul la direction de la rédaction. Or, en 2000, il n'est plus convoqué qu'à titre facultatif aux réunions rédactionnelles, le chéquier et carte bancaire ouverts pour la rédaction et dont il avait la responsabilité lui sont retirés ainsi que les clefs du journal. En outre, le gérant du journal a nommé son épouse au titre du directeur de la rédaction, les fonctions de l'intéressé étant alors réduites à celles d'un exécutant technique (CA Versailles, 19 mai 2006 : *Légipresse* 2006, n° 235, p. 143) ;
- le fait pour une société de presse d'interrompre la prestation de travail d'un journaliste pigiste occasionnel devenu journaliste permanent et régulier. Ainsi, si en principe, une entreprise de presse n'a pas l'obligation de procurer du travail au journaliste pigiste occasionnel, il n'en est pas de même si, en fournissant régulièrement du travail à ce journaliste pendant une longue période, elle a fait de ce dernier, même rémunéré à la pige, un collaborateur régulier auquel l'entreprise est tenue de fournir du travail. Il en est ainsi lorsque l'entreprise a régulièrement versé, pendant 3 années, des piges à l'intéressée et que la régularité de ces paiements sur une longue période attestait le caractère constant du concours qu'elle apportait à l'entreprise de presse. La société avait par conséquent l'obligation de demander à la journaliste de manière constante et régulière une prestation de travail, l'interruption de celle-ci s'analysait en un licenciement (Cass. soc., 24 mars 2004, n° 02-40.181. – Cass. soc., 1er févr. 2000, n° 98-40.195 : *JurisData* n° 2000-000377) ;
- la cessation de commandes à un dessinateur pigiste fournissant chaque jour un dessin sur commande de la rédaction. Au cas d'espèce, le dessinateur pigiste, qui fournissait chaque jour sur commande de la rédaction, un dessin avec l'actualité ou avec un thème d'un dossier de fond, avait collaboré 18 années à la rédaction du quotidien de manière constante et régulière (Cass. soc., 17 nov. 2004, n° 02-45.892 : *JurisData* n° 2004-025751 ; *Légipresse* 2005, n° 218, p. 13) ;
- le fait d'imposer à un rédacteur-reporter travaillant sans horaire fixe depuis son embauche tant au sein de l'entreprise qu'à l'extérieur pour la rédaction d'articles, de reportages et d'entretiens, une affectation immédiate et brutale à des fonctions de rédacteur sédentaire tenu de respecter au sein de l'entreprise les horaires prescrits aux autres membres du personnel non-journalistes (CA Versailles, 17e ch., 26 févr. 2004 : *RJS* 2004, n° 861).

**138. – Absence de licenciement** – En revanche, le journaliste ne saurait prétendre à une faute commise par son employeur pour prendre acte de la rupture de son contrat :

- lorsque ce dernier lui refuse une augmentation de salaire. Le conseil de prud'hommes de Pau rappelle en effet que l'employeur n'a aucune obligation légale ou conventionnelle d'accorder une augmentation de salaire dès lors que la rémunération versée à l'intéressé n'est pas inférieure au tarif minimum de la pige visée à l'article 22 de la convention collective (Cons. prud'h. Pau, 19 nov. 2001 : *Légipresse* 2002, n° 188, p. 11) ;
- au motif que les contrats de piges proposés contenaient des clauses contraires au droit du travail et que le volume était inférieur à celui habituellement traité. La cour rappelle que le contrat de pigiste n'oblige pas l'employeur à verser une rémunération fixe dans son montant, dès lors que la rémunération est prévue à la pige. Par conséquent, le nombre de piges peut donc varier dans le temps sans que cela constitue une

faute de l'employeur. En outre, les clauses irrégulières des contrats de pigistes ne sauraient constituer un juste motif pour voir constater la rupture des relations contractuelles aux torts de l'entreprise (CA Versailles, 19 mai 2006 : *Légipresse* 2006, n° 235, p. 143).

**139. – Modification du contrat de travail** – Dans l'hypothèse d'une modification du contrat de travail du journaliste, l'employeur est tenu de recueillir l'accord exprès du salarié. À défaut d'accord de ce dernier, l'employeur doit tirer les conséquences de ce refus. Une alternative s'ouvre alors à lui : ou bien maintenir le contrat de travail de l'intéressé dans ses conditions initiales ; ou bien procéder à son licenciement (Cass. soc., 26 nov. 2002, n° 00-44.517 : *JurisData* n° 2002-016584). Le licenciement devra alors être justifié par le motif de la modification du contrat de travail, l'employeur ne pouvant justifier le licenciement de l'intéressé sur son refus (Cass. soc., 21 janv. 2003, n° 00-44.364 : *JurisData* n° 2003-017417). Le licenciement aura dès lors un caractère réel et sérieux si le motif de la modification constitue une cause réelle et sérieuse. En aucun cas l'employeur ne peut passer outre le refus du salarié et imposer la modification du contrat. Si tel est le cas, la rupture du contrat par le salarié s'analysera en un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le salarié est fondé à exiger la poursuite de son contrat aux conditions initiales et ne peut être tenu d'exécuter le contrat de travail aux conditions unilatéralement modifiées par l'employeur (Cass. soc., 26 juin 2001, n° 99-42.489 : *JurisData* n° 2001-010327 ; *RJS* 2001, n° 1117. – V. *JCI. Travail Traité*, fasc. 19-40). Dans le cas de la survenance de l'un des événements mentionnés à l'article L. 7112-5 du Code du travail, la rupture est le fait du salarié qui, s'il décide de ne pas mettre en œuvre la clause de conscience, s'expose aux règles de la modification du contrat de travail. L'article L. 7112-5 du Code du travail traduit alors une forme originale de prise d'acte de rupture du contrat de travail par le salarié : ce dernier qui prend l'initiative de la rupture en démissionnant est considéré comme licencié sans qu'il ne lui soit nécessaire de prouver que l'employeur a commis une faute ou que le grief invoqué par le journaliste à l'appui de sa démission n'était pas fondé.

**140. – Procédure conventionnelle** – L'employeur devra proposer une modification du contrat de travail des journalistes dans les conditions fixées à l'article 8 de la convention collective des journalistes : "si un journaliste est appelé par son employeur à collaborer à un autre titre que celui ou ceux auxquels il est attaché, ou à exécuter son contrat de travail selon un mode d'expression différent, cette modification doit faire l'objet d'un accord...". L'article 20 de ladite convention précise à cet égard qu'"un échange de lettres sera nécessaire chaque fois qu'interviendra une modification du contrat de travail". À défaut du respect des conditions conventionnelles de la modification du contrat de travail, le licenciement du salarié sera sans cause réelle et sérieuse. En dehors de cette spécificité, les principes dégagés par la Cour de cassation en matière de modification du contrat de travail trouvent à s'appliquer aux journalistes (V. n° 129)

**141. – Reconnaissance d'une modification du contrat** – La jurisprudence admet aisément au regard de l'activité particulière des journalistes la modification d'un élément de leur contrat de travail et reconnaît dans un très grand nombre d'hypothèses au journaliste le droit de s'en prévaloir pour constater la rupture du contrat de travail à la charge de l'employeur. Constituent des modifications du contrat de travail :

- la mutation professionnelle d'un emploi de chef de centre au sein d'une agence à celui de chef de rubrique au sein d'un service, alors même que le moyen du pourvoi faisait valoir que la rémunération n'avait pas été modifiée, pas plus que la qualification ni les modalités et la nature de l'activité (Cass. soc., 23 oct. 1991, n° 88-41.635, *Le Télégramme de Brest et de l'Ouest c/ Jegoude*) ;
- les hypothèses de mise à l'écart du journaliste : ainsi du rédacteur en chef non associé à l'élaboration d'une nouvelle charte rédactionnelle, au choix du remplacement d'un de ses collaborateurs, à l'organisation d'une réunion avec les rédacteurs (Cass. soc., 15 nov. 1989, n° 86-42.742 : *JurisData* n° 1989-003686 ; *Bull. civ. V*, n° 666), de la secrétaire de rédaction écartée délibérément de l'équipe de rédaction d'un supplément périodique (CA Paris, 21e ch. C, 15 nov. 1989, *Sté Éditions scientifiques et culturelles c/ Garraud*) ;

- le rattachement d'un salarié, grand reporter affecté depuis son embauche à une radio nationale, dans une unité de radio locale à diffusion limitée dans l'espace, affecte ses attributions définies par la convention collective des journalistes et l'évolution de sa carrière, peu important que l'intéressé continue à exercer ses fonctions dans la même ville et que sa rémunération demeure identique (CA Paris, 22e ch. C, 25 mars 2004 : RJS 2004, n° 1221).

**142. – Absence de modification** – En revanche, la modification du contrat de travail n'est pas reconnue lorsque la modification porte sur un élément accessoire de la prestation normale de travail. Ainsi, n'emporte pas modification du contrat de travail :

- des remplacements d'un rédacteur en chef ou d'un rédacteur en chef adjoint, effectués à titre occasionnel par un journaliste d'agence et pour lesquels il avait été indemnisé ; par conséquent, la suppression de ces remplacements n'a aucun effet sur la situation du rédacteur en chef (Cass. soc., 12 janv. 2000, n° 97-45.856 : *Légipresse* 2000, n° 170, p. 46) ;
- le fait que la tâche confiée soit différente de celle que le journaliste effectuait antérieurement dès lors qu'elle correspond à sa qualification, que l'intéressé n'a subi aucune diminution de rémunération, ni un déclassement. Dès lors, le refus du salarié de continuer ses activités après le changement de ses conditions de travail décidé par l'employeur est constitutif d'une faute grave (Cass. soc., 5 déc. 2001, n° 00-40.940 : *JurisData* n° 2001-012167) ;
- la diminution du nombre de piges d'un journaliste pigiste employé comme collaborateur régulier. En effet « si l'employeur d'un journaliste pigiste employé comme collaborateur régulier est tenu de lui fournir régulièrement du travail sauf à engager la procédure de licenciement, il n'est pas tenu de lui fournir un volume de travail constant ; qu'ayant relevé que, conformément aux dispositions d'un accord collectif d'entreprise en date du 16 mars 2001, le contrat de travail de la salariée comportait une rémunération minimale garantie et qu'en cas de baisse sur une période de six mois de la rémunération égale ou supérieure à 35 % de la rémunération moyenne versée au cours des douze mois précédant la période concernée, des modalités de dédommagement avaient été prévues, la cour d'appel a décidé à bon droit que la baisse des commandes et de la rémunération intervenue en 2004 ne constituait pas une modification du contrat de travail salariée » (Cass. soc., 29 sept. 2009, n° 08-43.487 : *JurisData* n° 2009-049697 ; *JCP S* 2009, 1549, note T. Lahalle ; *RJS* 2009, n° 985).

## 2) Procédure

**143. – Droit commun** – Ni la loi, ni la convention collective n'instaurent une procédure dérogatoire au droit commun en matière de licenciement pour motif personnel. Seuls quelques accords particuliers peuvent instituer une procédure spéciale. Doivent être mentionnés à cet égard, les accords du 21 avril 1986 (presse quotidienne régionale) et du 10 mars 1987 (presse quotidienne départementale) relatifs à la mise en place des systèmes rédactionnels informatisés qui créent une garantie d'emploi au profit des journalistes dont le poste ou la fonction disparaîtrait ou se modifierait de ce fait.

**144. – Préavis** – L'article L. 7112-2 du Code du travail prévoit un préavis d'une durée de 2 mois lorsque le contrat a été exécuté pendant une période supérieure à 3 ans. Mais cette disposition est tenue en échec par l'article 46 de la convention collective des journalistes prévoyant un préavis de 2 mois, si le contrat a reçu exécution pendant au moins 2 ans et d'un mois si le contrat a reçu exécution pendant moins de 2 ans. Les salariés en cours de préavis bénéficient d'une autorisation d'absence pour recherche d'emploi égale à 50 heures. La prise de ces heures s'effectue soit alternativement sur décision de l'employeur puis du journaliste, soit sur accord des deux parties, lequel peut prévoir le blocage des heures en fin de préavis. En toutes circonstances, ces heures sont rémunérées.

### b) Licenciement pour motif économique

## 1) Notion

**145. – Détermination** – Les circonstances économiques pouvant justifier le licenciement du journaliste ne présentent guère de spécificités. Il y a lieu ici de faire application de l'article L. 1233-3 du Code du travail. Un point particulier doit être mentionné relatif à la détermination des catégories professionnelles servant de cadre à l'application des critères d'ordre du licenciement. La Cour de cassation décide que des journalistes exerçant leurs fonctions dans différents pays ne constituent pas une seule catégorie professionnelle au sein de laquelle doivent être mis en œuvre les critères d'ordre des licenciements « dès lors que l'apprentissage d'une langue et la connaissance de la culture, de l'économie et de la politique d'un pays étaient de nature à excéder la simple adaptation à l'évolution des emplois » (Cass. soc., 23 mars 2011, n° 09-71.599 : *JurisData* n° 2011-004293). Une solution identique s'applique pour un journaliste pigiste correspondant dans une région identifiée. « [...] L'information spécialisée que la Tribune Desfossés apportait à ses lecteurs impliquait en effet de la part des correspondants régionaux dont les articles alimentaient la page « PME » une connaissance du tissu économique local qui n'aurait pas dans le cadre de la formation de base commune des journalistes ; que cette connaissance ne pouvait s'acquérir qu'en entretenant dans les milieux professionnels concernés un réseau de relations qui nécessitait une implantation dans la durée sur un territoire géographique ; que les correspondants en région de la Tribune Desfossés n'étaient pas interchangeables qu'à peine de tarir les sources du journal ; qu'il n'y avait donc pas lieu d'appliquer des critères d'ordre de licenciement puisque M. F. était seul dans sa catégorie [...] » (CA Lyon, 10 nov. 2014, n° 13/08824 : *Cah. soc.* 2015, n° 270, p. 16). Néanmoins, les effets de la situation économique de l'entreprise de presse en cause sont d'importance dès lors qu'ils sont susceptibles de permettre une mise en jeu de la clause de conscience. Ce sera notamment le cas de la cession de l'entreprise de presse ou de la cessation de la parution (V. n° 158 à 166).

**146. – Absence de motif économique** – A été jugé que ne constitue pas un motif de licenciement pour motif économique :

- la suppression d'un emploi résultant de la réorganisation des activités d'une société suite à la scission-regroupement avec d'autres activités du groupe (CA Paris, 11 févr. 2000 : *Légipresse* 2000, n° 173, p. 90) ;
- une évolution déficitaire dans les prévisions de développement de la société, conforme aux prévisions de développement établies par ses créateurs, à l'époque à laquelle le salarié, chef d'édition, bénéficiant du statut de journaliste avait été embauché (Cass. soc., 26 mars 2003, n° 01-42.333 : *Légipresse* 2003, n° 203, p. 105).

## 2) Procédure

**147. – Priorité d'embauche** – La spécificité réside en revanche sur le plan procédural. En effet, l'article 44 de la convention prévoit qu'en cas de suppression d'emploi, « le journaliste professionnel congédié et sans emploi sera réengagé en priorité dans le premier poste vacant de sa compétence ». Cette obligation diffère de l'obligation légale de priorité de réembauchage après licenciement économique (C. trav., art. L. 1233-45). Les journalistes n'ont pas à faire de demande, à l'inverse de ce que prévoit la loi. Le bénéfice de la priorité est lié à l'absence d'emploi du journaliste, alors qu'une telle condition n'existe pas en droit commun, et n'est pas enerré dans un délai particulier, alors qu'il n'existe que pendant 1 an aux termes de la loi.

**148. – Reclassement** – En outre, les entreprises de presse sont tenues de satisfaire à leur obligation de reclassement : ainsi et comme rappelé par la cour d'appel de Versailles le licenciement d'un réalisateur est dépourvu de cause réelle et sérieuse, à défaut pour l'employeur d'avoir satisfait à son obligation de reclassement. Au cas d'espèce, une société d'édition procède au licenciement d'un journaliste en invoquant la suppression de son poste au service vidéo suite à l'arrêt de l'activité de production de vidéocassettes. La cour condamne la société motif pris de ce qu'elle ne pouvait invoquer l'arrêt de la production de sa filiale pour se dispenser de toute recherche de reclassement au sein de l'ensemble des activités de l'entreprise, peu important que depuis son embauche au

secteur vidéo, la société avait été contrainte de réduire l'activité du journaliste à celle de réalisateur pour considérer qu'elle pouvait se dispenser de rechercher un poste de journaliste (CA Versailles, 17e ch., 12 mai 2005 : *Légipresse* 2005, n° 225, p. 144).

## 2° Indemnisation

### a) Conditions

**149. – Spécificités** – L'existence d'un véritable statut des journalistes s'illustre avec force avec la question de l'indemnisation de licenciement. Tout d'abord, **jusqu'à 15 ans d'ancienneté**, est octroyée une au journaliste une indemnité légale spécifique, dont le montant est déterminé selon les conditions posées par l'article L. 7112-3 du Code du travail. **Ensuite, la faute grave n'est pas exclusive de l'octroi d'une indemnité**. L'évaluation de l'indemnité de licenciement relève en effet, lorsque le journaliste justifie d'une ancienneté professionnelle supérieure à 15 ans, du pouvoir spécifique d'une commission arbitrale (V. n° 153 et s.). La loi donne alors entière compétence à cette commission en cas de licenciement pour faute grave pour réduire ou supprimer l'indemnité, contrairement au droit commun qui exclut alors toute indemnisation (C. trav., art. L. 7112-4. – V. n° 150 et 156).

**150. – Montant de l'indemnité légale spécifique** – Aux termes de l'article L. 7112-3 du Code du travail, l'indemnité légale spécifique **ne peut être inférieure à 1 mois de salaire par année d'ancienneté**. L'article 44 de la convention collective nationale des journalistes précise **l'assiette de calcul de l'indemnité**. La base de l'indemnité de licenciement due à un journaliste pigiste ne présente aucune particularité par rapport au journaliste professionnel « de droit commun » (Cass. soc., 31 oct. 2006, n° 05-42.926 : RJS 2007, n° 43. – Cass. soc., 21 sept. 2017, n° 16-10.346 : *JurisData* n° 2017-018172 ; JCP S 2017, 1345, note N. Dauxerre). L'indemnité spécifique des journalistes n'est en revanche pas due en cas de rupture conventionnelle homologuée, l'indemnité applicable étant celle du droit commun (Cass. soc., 3 juin 2015, n° 13-26.799 : *JurisData* n° 2015-012935 ; JCP S 2015, act. 241, obs. N. Léger). D'autre part, l'employeur d'un journaliste exerçant son activité dans une entreprise relevant du secteur de l'audiovisuel, qui n'est pas une branche d'activité représentée par l'une des organisations signataires de l'accord national interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008 ; avenant n° 4 du 18 mai 2009, étendu par arrêté du 26 novembre 2009, ne sera tenu de lui verser qu'une indemnité de rupture conventionnelle équivalant à l'indemnité légale de licenciement (Cass. soc., 27 juin 2018, n° 17-15.948 : *D.O Actualité* n° 29/2018, n° 14). On rappellera que selon l'ANI de 2008, en cas de rupture conventionnelle, les employeurs doivent se baser sur **l'indemnité conventionnelle de licenciement** lorsqu'elle est plus élevée que l'indemnité légale de licenciement. Un **plafond légal** est donc fixé à 15 mois correspondant à une ancienneté de 15 ans. Pour autant, ce plafond de 15 mois ne s'impose pas à la commission arbitrale, qui, au-delà de 15 ans d'ancienneté, fixera alors souverainement l'indemnité due (C. trav., art. L. 7112-4. – V. n° 156).

**151. – Employeur : entreprise de presse** – Le bénéfice de l'indemnité spécifique, tant l'indemnité légale (C. trav., art. L. 7112-3), que l'indemnité fixée par la commission arbitrale (C. trav., art. L. 7112-4) suppose toutefois que le journaliste soit employé par une entreprise de journaux ou de périodiques (Cass. soc., 24 févr. 1993, *préc.* n° 30). De cette jurisprudence il aurait pu être considéré que l'utilisation que la Cour de cassation fait de l'expression « entreprise de presse » au lieu et place de celle visée par la loi « entreprise de journaux périodiques » postule à une interprétation extensive du concept légal au terme de laquelle l'agence de presse expressément visée à l'article L. 7111-3 pourrait être assimilée à une entreprise de presse. Toutefois, la Cour de cassation a récemment décidé de ne faire application de l'article L. 7111-3 du Code du travail qu'aux seules personnes qui y sont mentionnées et liées « par un contrat de travail à une entreprise de journaux et périodiques » (Cass. soc., 13 avr. 2016, n° 11-28.713 : *JurisData* n° 2016-006974 ; JCP S 2016, 1228, note T. Lahalle).

**152. – Circonstances du licenciement** – Le bénéfice de l'indemnité de licenciement n'est pour autant pas dû dans toutes les circonstances de la procédure économique de licenciement. Ainsi « si la rupture du contrat de travail pour motif économique est soumise, pour sa mise en œuvre, aux dispositions sur le licenciement économique en

vertu des articles... du Code du travail applicable, il n'en résulte pas que toute rupture d'un contrat de travail précédant d'un motif économique entraîne les effets d'un licenciement ; que le départ volontaire à la retraite dans le cadre d'un plan social constitue une rupture à l'initiative du salarié et n'ouvre pas droit à l'indemnité de congédiement mentionnée à l'article L. 761-5 (art. L. 7112-3) susvisé, laquelle n'est due que lorsque le congédiement provient du fait de l'employeur » (Cass. soc., 9 juill. 2003, n° 01-43.298 : *JurisData* n° 2003-020073 ; RJS 2003, n° 1161).

**153. – Ancienneté professionnelle** – Seule la période d'ancienneté professionnelle est prise en compte pour le calcul de l'indemnité. Dès lors, le salarié entré au service d'une entreprise en qualité de sténodactylographe, puis devenu journaliste, ne peut bénéficier de l'indemnité qu'au titre de son ancienneté acquise en qualité de journaliste, l'ancienneté antérieure ne donnant lieu à aucune indemnité (Cass. soc., 11 déc. 1991, n° 87-41.983 : *JurisData* n° 1991-003388 ; *Bull. civ. V*, n° 565). Doit être appliquée la formule légale ou conventionnelle la plus favorable globalement, peu important que l'une ne prenne en compte qu'une partie de l'ancienneté si elle s'avère plus favorable. Cette jurisprudence soulève pourtant une difficulté d'interprétation. La Cour de cassation a, en effet, eu l'occasion de préciser que l'indemnité était acquise à la date de la notification du licenciement. Ainsi, la Cour justifie-t-elle que la faute grave commise pendant le préavis n'est pas privative de l'indemnité.

### b) Décision de la commission arbitrale des journalistes

**154. – Arbitrage** – En la matière, l'intervention de la commission arbitrale des journalistes en cas de conflits constitue une exception à la règle de compétence générale du conseil de prud'hommes, la loi du 29 mars 1935 portant statut des journalistes a en effet soumis à un arbitrage **obligatoire** tous les conflits nés entre journalistes professionnels et entreprises de presse. Aux termes de l'article L. 7112-4 du Code du travail, la commission arbitrale doit se prononcer sur certains litiges et certaines de leurs conséquences nées de la rupture des contrats de travail des journalistes professionnels.

**155. – Droits de la défense** – L'institution de la commission arbitrale n'est pas de nature à remettre en cause les principes énoncés à l'article 6-1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme. La Cour de cassation rappelle en effet à cet égard que les droits de la défense sont assurés dans la mesure où l'employeur et le journaliste bénéficient des mêmes voies de recours contre la décision prud'homale et contre la sentence arbitrale (Cass. soc., 29 oct. 2002, n° 01-40.348 : *JurisData* n° 2002-016118 ; RJS 2003, n° 398). Cette solution est toutefois surprenante dans la mesure où la commission présente un certain nombre de particularités : la commission a vocation à connaître le plus souvent de montants indemnitaires supérieurs au taux de compétence du conseil de prud'hommes en dernier ressort ; l'article D. 7112-3 du Code du travail prévoit que la décision est exécutoire dans sa totalité et non à hauteur de 9 mois de salaires ainsi qu'en dispose l'article R. 1454-28 du Code du travail. La seule dérogation à l'impossibilité de l'appel consiste à saisir la cour d'appel relativement à l'incompétence matérielle de la commission ou à la violation par celle-ci d'un principe d'ordre public.

**156. – Composition** – La Commission est une juridiction paritaire, composée aux termes de l'article D. 7112-5 du Code du travail, de quatre membres désignés par les organisations professionnelles de journalistes et d'employeurs. À défaut de désignation par les organisations professionnelles d'arbitres, c'est au tribunal de grande instance de les nommer. Le président de la commission est choisi par les arbitres ainsi désignés parmi les Hauts Fonctionnaires ou Magistrats en activité ou non. À défaut de consensus sur la désignation de président, il appartient au président du tribunal de grande instance saisi par la partie la plus diligente de trancher cette difficulté et de désigner le président.

**157. – Compétence exclusive** – La Commission a donc une compétence exclusive dans les domaines suivants :

- détermination de l'indemnité conventionnelle de licenciement des journalistes justifiant d'au moins 15 ans de service au sein de l'entreprise de presse, lorsque le licenciement procède de la cessation de la publication ou du périodique ou de la mise en œuvre de la clause de conscience (CA Paris, 31 août 2016,

n° 15/01648 : *Cah. soc.* 2016, n° 290, p. 560, note G. Charent). La commission a également une compétence exclusive y compris en cas de licenciement pour inaptitude professionnelle (*Cass. soc.*, 14 févr. 2018, n° 16-25.649 : *JurisData* n° 2018-001918 ; *JCP S* 2018, 1104, note N. Dauxerre) ;

- réduction ou suppression de l'indemnité conventionnelle de licenciement des journalistes licenciés pour faute grave ou fautes répétées quelle que soit leur ancienneté.

Seule la commission a le pouvoir de décider si le salarié a droit ou non à l'indemnité de licenciement. En l'absence de saisine de la commission, il appartient au juge d'inviter les parties à saisir la commission. À cette interprétation stricte de l'article L. 7112-4 du Code du travail, un tempérament a été apporté par la Cour de cassation : la cour d'appel peut allouer une provision sur l'indemnité de licenciement à un journaliste ayant une ancienneté supérieure à 15 ans, tout en renvoyant les parties devant la commission (*Cass. soc.*, 13 avr. 1999, n° 97-40.090 : *RJS* 1999, n° 877). Dès lors, une cour d'appel retenant qu'un journaliste a commis une faute grave ne peut condamner l'employeur à payer une indemnité de licenciement. Peu important que la société de presse ait privé le salarié licencié pour faute grave de l'indemnité de licenciement sans y avoir été autorisée par la commission arbitrale (*Cass. soc.*, 13 avr. 1999, préc.). Le Conseil constitutionnel, saisi d'une contestation relative à la conformité à la Constitution des dispositions relatives à la compétence de la commission arbitrale (*Cass. soc.*, 9 mars 2012, n° 11-22.849 : *JurisData* n° 2012-003770 ; *JCP S* 2012, act. 143, obs. N. Dauxerre), a considéré :

- « que, par la loi du 29 mars 1935 susvisée, dont sont issues les dispositions contestées, le législateur a mis en place un régime spécifique pour les journalistes qui, compte tenu de la nature particulière de leur travail, sont placés dans une situation différente de celle des autres salariés ; que les dispositions contestées, propres à l'indemnisation des journalistes professionnels salariés, visent à prendre en compte les conditions particulières dans lesquelles s'exerce leur profession ; que, par suite, il était loisible au législateur, sans méconnaître le principe d'égalité devant la loi, d'instaurer un mode de détermination de l'indemnité de rupture du contrat de travail applicable aux seuls journalistes à l'exclusion des autres salariés » ; en conséquence « les dispositions de l'article L. 7112-3 du Code du travail ne sont contraires à aucun autre droit ou liberté que la Constitution garantit » ;
- « qu'est garanti par les dispositions de l'article 16 de la Déclaration de 1789 le respect des droits de la défense ; qu'il en résulte également qu'il ne doit pas être porté d'atteintes substantielles au droit des personnes intéressées d'exercer un recours effectif devant une juridiction » « [...] qu'en confiant l'évaluation de cette indemnité à cette juridiction spécialisée composée majoritairement de personnes désignées par des organisations professionnelles, le législateur a entendu prendre en compte la spécificité de cette profession pour l'évaluation, lors de la rupture du contrat de travail, des sommes dues aux journalistes les plus anciens ou à qui il est reproché une faute grave ou des fautes répétées ; que, par suite, le grief tiré de l'atteinte à l'égalité devant la justice doit être écarté » ;
- que « si le dernier alinéa de l'article L. 7112-4 du Code du travail dispose que la décision de la commission arbitrale ne peut être frappée d'appel, le principe du double degré de juridiction n'a pas, en lui-même, valeur constitutionnelle ; que les dispositions contestées n'ont ni pour objet ni pour effet d'interdire tout recours contre une telle décision ; que cette décision peut en effet, ainsi qu'il résulte de la jurisprudence constante de la Cour de cassation, faire l'objet, devant la cour d'appel, d'un recours en annulation formé, selon les règles applicables en matière d'arbitrage et par lequel sont appréciés notamment le respect des exigences d'ordre public, la régularité de la procédure et le principe du contradictoire ; que l'arrêt de la cour d'appel peut faire l'objet d'un pourvoi en cassation ; qu'eu égard à la compétence particulière de la commission arbitrale, portant sur des questions de fait liées à l'exécution et à la rupture du contrat de travail des journalistes, ces dispositions ne méconnaissent pas le droit à un recours juridictionnel effectif » (*Cons. const.*, 14 mai 2012, n° 2012-243/244/245/246 QPC : *JurisData* n° 2012-010567 ; *JCP S* 2012, 1343, note N. Dauxerre).

La Cour de cassation considère d'ailleurs que les dispositions de l'article L. 7112-4 du Code du travail ne méconnaissent pas le droit à un recours juridictionnel effectif puisque la décision de la commission d'arbitrage des journalistes peut faire l'objet, devant la cour d'appel d'un recours en annulation formé selon les règles applicables en matière d'arbitrage et que l'arrêt de la cour d'appel peut faire l'objet d'un pourvoi en cassation (*V. en ce sens Cass. soc.*, 15 avr. 2015, n° 13-27.759 : *JurisData* n° 2015-008146 ; *JCP S* 2015, 1233, note A. Bugada).

**158. – Étendue des compétences** – Ces cas d'ouverture à saisine de la commission sont limitatifs. Néanmoins et dès lors que les deux parties sont d'accord, la commission peut être saisie alors même que les conditions ne sont pas satisfaites. La jurisprudence a ainsi admis la saisine de la commission non contestée par l'employeur par un salarié ayant moins de 15 ans d'ancienneté et entendant faire jouer la clause de conscience (*Cass. soc.*, 19 févr. 1969 : *Bull. civ. V*, n° 116 ; *JCP* 1969, II, 15872). La commission n'est en revanche pas compétente lorsque la rupture du contrat de travail n'est pas à l'initiative exclusive de l'employeur. La Cour de cassation décide en effet « qu'il résulte des dispositions des articles L.7112-3 et L.7112-4 du Code du travail que la saisine de la commission arbitrale suppose, outre la condition d'une ancienneté excédant quinze années, une rupture à l'initiative de l'employeur ». Aussi elle ne peut statuer en cas de résiliation amiable intervenue dans le cadre d'un licenciement collectif pour motif économique (*Cass. soc.*, 9 avr. 2015, n° 13-23.588 : *JurisData* n° 2015-007515 ; *JCP S* 2015, 1193, note G. Loiseau). Suivant le raisonnement de la Cour de cassation, il y a lieu de considérer que la compétence de la commission soit également exclue en cas de rupture conventionnelle du contrat du journaliste professionnel. Dans le cadre de ces domaines d'intervention, la loi n'a toutefois pas précisé l'étendue exacte de la compétence de la commission. À l'évidence, et l'esprit des textes l'y invite, la commission tire sa compétence dans l'appréciation de l'indemnité conventionnelle de licenciement. La commission est ainsi compétente pour :

- fixer les quantum de l'indemnité conventionnelle de licenciement, avec un maximum d'un mois de salaire par année d'ancienneté ;
- apprécier si le journaliste peut prétendre à une indemnité de licenciement licencié pour faute grave ou fautes répétées.

En revanche, la commission ne peut :

- statuer sur le bien-fondé d'une demande d'indemnité de préavis sollicitée par un journaliste licencié pour faute grave (*Cass. soc.*, 8 juill. 1960 : *JCP* 1960, II, 11818) ;
- apprécier si des salaires restent dus ou si des dommages-intérêts doivent être versés (*T. civ. Seine*, 24 avr. 1952 : *Gaz. Pal.* 1952, 1, p. 402) ;
- apprécier l'ancienneté du journaliste ;
- décider de l'opportunité de la mise en œuvre de la clause de conscience ou clause de cession sauf accord de la partie défenderesse ;
- se prononcer sur l'imputabilité de la rupture (*Cass. soc.*, 6 juill. 1961 : *JCP* 1961, II, 12319) ;
- allouer des dommages-intérêts pour rupture abusive (*Cass. soc.*, 5 juill. 1974, n° 73-40.668 : *Bull. civ. V*, n° 422).

**159. – Appréciation de la gravité ou de l'existence de la faute** – Pour fixer le quantum ou supprimer l'indemnité de licenciement, il appartient à la Commission d'apprécier la gravité ou l'existence de la faute, sans pour autant être tenue par la décision du conseil de prud'hommes statuant sur les autres indemnités réclamées au titre de la rupture du contrat de travail (*Cass. soc.*, 29 oct. 2002, n° 01-40.348 : *JurisData* n° 2002-016118 ; *RJS* 2003, n° 397). Il est donc essentiel de déterminer la compétence et l'autorité des décisions rendues par la commission, notamment en matière de licenciement pour faute grave. La question est en effet de savoir si l'octroi d'une indemnité nonobstant le licenciement pour faute grave emporte requalification du licenciement et impose donc le versement des indemnités de préavis ou si la sentence arbitrale ne concerne que la conséquence du licenciement. La rédaction de l'article

L. 7112-2 du Code du travail postule au versement de l'indemnité légale dans tous les cas de licenciement, la commission ayant un simple rôle de régulateur ou de réducteur en cas de faute grave ou lourde.

**160. – Saisine** – En pratique, et en l'absence de précision légale sur ce point, tout intéressé est en droit de saisir la commission soit parce qu'il justifie d'une ancienneté dans l'entreprise de 15 ans, soit parce que son licenciement repose sur une faute grave ou des fautes répétées. La saisine de la commission peut intervenir à tout moment, préalablement, concomitamment ou postérieurement à la saisine du conseil de prud'hommes. La demande sera faite soit par l'intermédiaire de la fédération nationale des syndicats à laquelle appartient le journaliste en cause, soit directement au secrétariat de la commission. La procédure mixte (écrit et oral) se matérialise par un échange de mémoire et de pièces entre les parties adressés aux arbitres et examinés lors d'une audience au cours de laquelle les parties exposent leurs prétentions et leurs moyens de droit respectifs. À l'instar du conseil de prud'hommes, le ministère d'un avocat est facultatif. La sentence arbitrale est rendue au terme d'un délibéré. La procédure d'arbitrage légale ne doit pas être confondue avec la procédure d'arbitrage prévue dans le Code de procédure civile. Par conséquent, la procédure d'arbitrage nécessaire pour déterminer le montant de l'indemnité de licenciement due aux journalistes professionnels n'est pas encadrée dans un délai de 6 mois, durée prévue à l'article 1456 du Code de procédure civile seulement applicable à l'arbitrage conventionnel (Cass. soc., 11 janv. 2000, n° 98-42.488 : *JurisData* n° 2000-000189 ; *RJS* 2000, n° 226).

**161. – Moment de la saisine** – Aucun ordre de saisine n'est imposé à la partie demanderesse. Ce constat avait permis à la cour d'appel de Paris de considérer que dès lors que la commission n'avait pas jugé opportun d'écarter totalement l'indemnité, la rupture n'était pas liée à une faute grave, l'indemnité étant alors due (CA Paris, 18e ch. E, 24 avr. 1992 : *JurisData* n° 1992-021491). L'analyse de la compétence de la commission ne permet pas de justifier cette décision. En effet, la commission n'a pour seul rôle que d'apprécier le montant de l'indemnité mais, en aucun cas, de porter un jugement sur la qualification du licenciement. À défaut de compétence expresse dans ce domaine, l'appréciation du motif du licenciement relève de la seule responsabilité patronale sous le contrôle du juge des prud'hommes. En outre, la privation de l'indemnité de licenciement est une conséquence du constat de la faute grave ; en aucun cas il ne s'agit d'une conséquence obligatoire ; notamment, la faute grave ne pourrait être excusée au motif que l'employeur a versé une indemnité. Dès lors, la privation de l'indemnité n'est pas susceptible de caractériser la cause du licenciement, sauf à confondre cause et conséquence.

**162. – Portée de la sentence arbitrale** – Le dépôt de la minute de la sentence arbitrale de la commission confère à celle-ci force exécutoire, c'est-à-dire force de chose jugée, peu important qu'un appel ait été formé à son encontre. Aux termes de l'article L. 7112-4, dernier alinéa du Code du travail, les décisions de la commission arbitrale sont **insusceptibles d'appel et de pourvoi en cassation**. Certaines exceptions touchant à l'ordre public peuvent néanmoins être soulevées :

- recours fondé sur l'incompétence de la Commission ;
- recours fondé sur une disposition interlocutoire, entendu d'une disposition par laquelle une juridiction, sans répondre aux conclusions qui lui sont soumises, considère comme acquise la solution d'un point essentiel du litige. Dans ce cas, le pourvoi en cassation est ouvert à l'encontre de la sentence arbitrale.

**163. – Recours sur l'incompétence de la commission** – Si la sentence arbitrale est insusceptible d'appel, il n'est pas interdit de contester sa compétence. Ainsi, la commission n'est compétente que si l'employeur est une entreprise de presse et si le salarié est journaliste. En aucun cas, la cour d'appel saisie d'une demande en annulation de la sentence arbitrale au motif de l'incompétence de la commission, n'est compétente pour statuer sur la qualité de journaliste ou de celle d'entreprise de presse, sans avoir renvoyé l'affaire en première instance (Cass. soc., 20 févr. 1991, n° 89-16.188 : *JurisData* n° 1991-700417 ; *Bull. civ. V*, n° 78). La cour d'appel ne peut pas vérifier le bien ou le mal fondé de la sentence de la commission arbitrale des journalistes ni s'assurer de la pertinence du raisonnement des arbitres. Au cas d'espèce, la société requérante faisait valoir que la question de l'ancienneté dans l'entreprise de l'intéressé en qualité de journaliste au-delà de 15 ans était posée, la commission

n'avait pas compétence pour statuer sur ce point et ne pouvait implicitement trancher sur celui-ci en fixant le montant des indemnités dues. La cour d'appel relève que la commission pour fixer l'indemnité de licenciement en application de l'article L. 7112-4 du Code du travail a tenu compte de l'investissement de l'intéressé dans l'entreprise, de la durée de sa collaboration, de son âge et de son état de santé, peu important son ancienneté en qualité de journaliste. La commission fondant sa décision sur ces éléments n'a donc pas, même implicitement, tranché la question de l'ancienneté du journaliste. La cour d'appel, en juge de l'annulation, n'est pas compétente sur la motivation retenue et le montant de l'indemnité (CA Paris, 4 mai 2006 : *JurisData* n° 2006-311177).

**164. – Autorité des décisions** – La question se pose de savoir si la décision de la commission lie la juridiction prud'homale ? La Cour de cassation a considéré qu'une cour d'appel pouvait reconnaître la faute grave commise par un journaliste alors même que la commission arbitrale a reconnu à l'intéressé le droit à une indemnité de licenciement (Cass. soc., 12 janv. 1977, n° 76-40.001 : *Bull. civ. V*, n° 17). Cette solution était néanmoins à nuancer dans la mesure où la commission n'a octroyé qu'un règlement partiel au journaliste compte tenu de la faute suffisamment grave. Semblant opérer un revirement, la Cour posa le principe que l'appréciation par la commission de la gravité des fautes reprochées liait les juridictions prud'homales saisies de demandes accessoires à la demande d'indemnité de licenciement (Cass. soc., 11 oct. 1979 : *JurisData* n° 78-40.454 ; *Bull. civ. V*, n° 720). Les juges du fond refusèrent néanmoins de faire application de cette jurisprudence. La Cour de cassation mit un terme à cette incertitude considérant que c'est à tort qu'une cour d'appel a soulevé l'autorité de la chose jugée de la commission arbitrale relative à l'appréciation de la faute grave pour débouter le journaliste de ses demandes d'indemnités de préavis et de dommages-intérêts (Cass. soc., 8 juill. 1992, n° 89-41.343 : *JurisData* n° 1992-001753 ; *RJS* 1992, n° 1043. – V. n° 158). La commission arbitrale n'est pas liée par la décision de la juridiction prud'homale statuant sur les autres indemnités réclamées au titre de la rupture de contrat de travail (Cass. soc., 29 oct. 2002, n° 01-40.348 : *JurisData* n° 2002-016118 ; *Légipresse* 2003, n° 198, p. 14). Particularité de la matière, l'indépendance de la commission aboutit pour un même fait à deux qualifications, chacune des deux instances juridictionnelles conservant sa plénitude de compétence.

### c) Régimes

**165. – Régime social et fiscalité** – L'indemnité de rupture versée aux journalistes en application de l'article L. 7112-4 du Code du travail ou de l'article L. 7112-5 du Code du travail est exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite du montant prévu à l'article L. 7112-4 lorsque la durée des services n'excède pas 15 ans ou du montant fixé par la commission arbitrale dans le cas contraire (Instr. 31 mai 2000 : *BOI 5 F-8-00*). Il en est de même pour les cotisations de sécurité sociale (Circ. Acoess 22, 25 janv. 2001). En revanche, une interprétation plus restrictive est retenue pour la CSG et la CRDS. En effet, et dès lors que la loi fixe à 15 mois de salaire le montant de l'indemnité de licenciement versée à un journaliste bénéficiant de 15 ans d'ancienneté, la fraction supérieure aux 15 mois de salaire visés, n'est pas pour la Cour de cassation exonérée de CSG et CRDS (Cass. 2e civ., 21 juin 2005, n° 03-30.754 : *JurisData* n° 2005-029054 ; *Légipresse* 2005, n° 224, p. 127 ; *JCP S* 2005, 1211, note P. Morvan).

### B. - Clause de conscience

**166. – Droit moral** – La nature particulière de la profession des journalistes les a dotés d'un statut protecteur. La principale spécificité de ce statut demeure aujourd'hui dans la faculté pour les journalistes de rompre unilatéralement leur contrat de travail au nom de leur droit moral dans la survenance de trois hypothèses strictement énoncées à l'article L. 7112-5 du Code du travail. Le journaliste n'est pas, dans ces hypothèses, tenu d'écrire ou de se taire contre sa conscience, les intérêts moraux du journaliste devant être garantis. Le journaliste est en droit de ne pas poursuivre son activité dans un cadre qui ne serait plus en accord avec ses convictions. Cette disposition issue de la loi du 29 mars 1935 était ainsi présentée à l'Assemblée nationale comme le point capital pour la sauvegarde de la dignité du journaliste.

**167. – Démission indemnisée** – L'exercice de la clause de conscience se concrétise alors par la démission de l'intéressé entraînant la rupture de son contrat de travail tout en pouvant percevoir une indemnité de licenciement

. La convention définit le délai de préavis dont la jurisprudence rappelle le caractère impératif interdisant tout allongement. En revanche, la loi aménage les conséquences de la démission totalement dérogoires au droit commun, en admettant que les indemnités de rupture peuvent être dues au journaliste démissionnaire (C. trav., art. L. 7112-5).

#### 1° Causes

**168. – Circonstances** – Trois circonstances justifient que le journaliste prenne l'initiative de rompre son contrat de travail tout en se prévalant d'une indemnité : cession du journal ou du périodique, changement notable dans le caractère ou l'orientation du périodique ; cessation de parution de la publication.

**169. – Cessation de la publication** – Concernant la cessation de la publication, cette disposition datant de 1935 se justifiait à une époque où la fermeture d'une entreprise n'emportait le versement d'aucune indemnité. La situation actuelle rend donc obsolète cette référence. Pour autant, quelques décisions éparses tentent de définir les conditions de réalisation de cette cause de démission. Il convient de relever que la jurisprudence est attentive aux conditions dans lesquelles le journaliste serait amené à évoquer la cessation de la publication du journal pour rompre son contrat de travail. La cessation de la publication doit être **définitive** et non momentanée alors même qu'elle serait dictée par la force majeure. Ainsi la Cour de cassation rappelle qu'un journaliste ne saurait invoquer l'article L. 7112-5 du Code du travail dans l'hypothèse d'une simple cessation momentanée de la publication et non définitive du journal : « mais attendu que la cour d'appel [...] a, d'une part, relevé qu'il n'y avait eu cessation mais interruption momentanée de la publication du journal dues à des actions violentes menées par des salariés de l'entreprise à partir d'août 1982, la publication ayant été reprise dès que ces actions ont cessé, et d'autre part considéré que n'était pas établie l'existence d'un changement notable dans le caractère et l'orientation du journal » (Cass. soc., 8 juill. 1997, n° 94-43.881 : RJS 1997, n° 1174).

#### a) Cession du journal

**170. – Dérégation au droit commun du transfert d'entreprise** – L'article L. 7112-5, introduit une dérogation par rapport aux dispositions de droit commun de l'article L. 1224-1 – disposition pourtant d'ordre public – aux termes desquelles le contrat de travail est obligatoirement repris par le nouvel exploitant, le transfert s'imposant tant à l'employeur qu'au salarié. Seuls les journalistes employés dans une entreprise de journal ou périodique ou agences de presse mentionnée à l'article L. 7111-3 peuvent se prévaloir de l'article L. 7112-5 du Code du travail (Cass. soc., 6 févr. 2001, n° 98-44.307 : JurisData n° 2001-008011 ; Bull. civ. V, n° 46). Sont également concernées les cessions d'entreprises de communication audiovisuelle (agences, radios, télévision).

**171. – Notion** – Nonobstant la dérogation faite aux principes de l'article L. 1224-1, la notion de cession de titre ou de journal au sens de l'article L. 7112-5 du Code du travail n'a fait l'objet d'aucune définition légale. L'appréciation de la cession doit être jugée par référence au droit des sociétés, au droit fiscal et à la loi sur la presse. Il est acquis qu'une opération patrimoniale doit nécessairement exister, dès lors, les changements intervenant dans les organes de direction ou d'administration, y compris dans les directions techniques (direction de la publication), ne constituent pas une cession. Lorsque le mouvement ne porte que sur une partie très limitée du capital, la cession n'existe pas, en principe. Il devrait en être de même, d'un mouvement de titres n'emportant aucune modification dans le contrôle du journal. À l'inverse, la cession d'un bloc de contrôle, qui peut ne se traduire que par un mouvement de titres réduit, peut être assimilée à un transfert.

**172. – Prise de contrôle** – En l'absence de définition au sens de l'article L. 7112-5 du Code du travail, la Cour de cassation a précisé les contours de la notion de cession de périodique sans que les arrêts rendus sur cette question ne permettent toutefois de définir avec certitude les critères d'une cession au regard des exigences de mise en œuvre de la clause de conscience. Le changement s'opérant dans le contrôle d'une société éditant un périodique à la suite de cession de titres sociaux équivaut à une cession du périodique lui-même. Précisément, l'hypothèse dans laquelle un groupe de presse « qui ne possédait jusqu'alors que la moitié des actions de la

société X, en avait acquis l'autre moitié », est révélatrice d'une prise de contrôle par le groupe ; une telle transmission vaut cession (Cass. soc., 21 juin 1984, n° 83-63.328 : Bull. civ. V, n° 266. – CA Paris, 29 mars 1990 : Dr. soc. 1990, p. 542). Il n'est pas exigé que le changement de contrôle soit accompagné d'un changement notable du caractère ou de l'orientation de la publication (Cass. soc., 21 juin 1984, préc.) ou d'un changement des équipes de rédaction (CA Paris, 29 mars 1990, préc.). Par conséquent, la transmission du contrôle est une condition suffisante pour l'application des dispositions des articles L. 7112-5 et L. 7112-4 du Code du travail.

**173. – Cession majoritaire de titres** – L'application de l'article L. 7112-5 du Code du travail ne se limite pas aux seuls cas où le titre du journal lui-même a été directement cédé. Ce dernier doit trouver à s'appliquer en cas de cession majoritaire des titres. La Cour de cassation rappelle régulièrement à cet égard que la cession majoritaire de titres équivaut pour l'application des règles issues du Code du travail à une cession d'entreprise (Cass. crim., 22 mars 1983, n° 82-81.562 : Dr. soc. 1983, p. 640, obs. Savatier).

**174. – Cession non majoritaire** – Une prise de contrôle résultant d'une cession d'actions constitue une cession de journal (Cass. soc., 12 janv. 1994, n° 92-41.137 : JurisData n° 1994-000091 ; Bull. civ. V, n° 5 ; Dr. trav. 1994, comm. 63). La Cour de cassation a annulé un arrêt de la cour d'appel de Riom, d'où il ressortait que la cession d'un journal supposait que la vente, par un actionnaire, de sa part dans le capital de la société éditrice d'un journal, ait pour conséquence un changement dans le pouvoir de contrôle et une modification des organes dirigeants du journal. Cet arrêt est cassé par défaut de base légale. Il est reproché à la cour d'appel de n'avoir pas recherché (après avoir constaté que plus de 60 % des actions avaient été cédées) si la cession des actions n'avait pas entraîné la prise de contrôle de la société par un nouveau groupe d'actionnaires (Cass. soc., 12 janv. 1994 : Bull. civ. V, n° 6). Dans une autre espèce, la Cour de cassation confirme ce principe dès lors qu'« ayant constaté qu'à la suite d'une cession d'actions, l'actionnaire majoritaire avait perdu le contrôle du journal au profit d'un groupe d'actionnaires, [...], ce transfert de contrôle s'analysait en une cession de journal au sens de l'article L. 761-7, 1° (ancien) du Code du travail, peu important que ce transfert ait eu lieu à l'initiative de l'actionnaire majoritaire et que l'orientation du journal soit maintenue » (Cass. soc., 10 mars 1998, n° 95-43.795 : JurisData n° 1998-00105 ; RJS 1998, n° 542).

**175. – Cession de titre** – S'analyse enfin en une cession de périodique au sens de l'article L. 7112-5 du Code du travail, la cession du périodique à la suite d'une ordonnance du juge-commissaire ayant autorisé la cession du titre du journal, et ce même si le cessionnaire exploitait ce journal depuis plusieurs années en vertu d'un contrat de licence de marque (Cass. soc., 26 févr. 2002, n° 00-40.763 : JurisData n° 2002-013254).

**176. – Absence de cession** – En revanche, il n'y a pas cession lorsque l'opération consiste en une mise en gérance libre, encore moins si elle consiste en une location-gérance (Cass. soc., 29 mai 1991, n° 87-45.677 : JurisData n° 1991-002072 ; Bull. civ. V, n° 279). De même, l'arrêt de la publication d'un numéro hors-série annuel d'une revue mensuelle, peu important que cette revue était parfaitement identifiée et qu'elle ait fourni à son unique rédacteur des ressources oscillant entre 15 et 16 % de ses revenus annuels (CA Paris, 21e ch. B, 8 avr. 2004 : RJS 2004, n° 1242) ne peut être interprété comme une cession.

#### b) Changement notable d'orientation

**177. – Notion** – La mise en œuvre de la clause de conscience est le droit pour le journaliste, lorsque son journal change de ligne et d'opinion, d'obtenir la résiliation de son contrat de travail avec toutes les indemnités qui peuvent lui être dues. Le journaliste doit en effet conserver sa liberté intellectuelle lorsqu'un changement radical d'opinion et de caractère porte atteinte à sa dignité et à son honneur. À lui seul, un changement d'orientation ou de caractère de la publication n'est pas de nature à entraîner le paiement d'une indemnité de démission. Il faut, en effet, que ce changement « crée, pour la personne employée, une situation de nature à porter atteinte à son honneur, à sa réputation ou, d'une manière générale, à ses intérêts moraux ». Tel sera le cas lorsque le journaliste reçoit l'instruction de « faire un écho rédactionnel important sur un annonceur » alors que « si les articles de la journaliste contenaient habituellement un carnet d'adresses, ils n'étaient pas centrés sur la promotion rédactionnelle » ; d'autre



part antérieurement de telles instructions n'avaient pas été données (Cass. soc., 18 oct. 2006, n° 05-42.012 : *JurisData* n° 2006-035466 ; *RJS* 2007, n° 123).

**178. – Circonstances** – La jurisprudence en la matière est rare. Il en résulte que les modalités du changement peuvent tenir à plusieurs circonstances : il peut s'agir d'une modification dans la teneur du soutien politique (Cass. soc., 9 nov. 1961, *Franco-Tireur* dont l'exploitation était passée à une société qui en avait transformé le titre et dont l'orientation politique avait été progressivement orientée vers des fins différentes s'accompagnant de profonds changements dans l'équipe de direction), dans le public recherché, dans la constitution de l'équipe de rédaction (CA Paris, 18e ch. E, 2 mai 1989, *SA Éditions Parisiennes Associées SEPA c/ Demeulenaere*). La Cour de cassation admet que caractérise ainsi un changement d'orientation ouvrant droit à la mise en œuvre de la clause de conscience l'hypothèse dans laquelle le magazine qui depuis son lancement en 1987 était exclusif de tout caractère scandaleux, s'était délibérément orienté pour élargir sa diffusion et assurer sa survie, à partir du début de l'année 1990, vers la publication d'articles privilégiant le sensationnel et portant atteinte à la vie privée. Il ressortait de ces constatations le changement notable dans l'orientation du journal créant pour les journalistes une situation de nature à porter atteinte à leurs intérêts moraux (Cass. soc., 17 avr. 1996, n° 93-42.411 : *JurisData* n° 1996-001636 ; *Cah. soc.* n° 82, A 45, p. 205). En revanche, il n'y a pas de changement notable dans le caractère ou l'orientation du journal lorsque le titre et l'objet du journal d'ordre technique n'ont pas été modifiés (Cass. soc., 15 nov. 1989, n° 86-42.742 : *JurisData* n° 1989-003686 ; *Bull. civ. V*, n° 666).

**179. – Preuve** – Il appartient au journaliste de démontrer que le changement est de nature à porter atteinte à son honneur professionnel en justifiant de motifs tenant à l'orientation politique, syndicale, culturelle... Concrètement, le journaliste doit démontrer par l'évolution et la comparaison des publications, d'une part, que l'orientation n'est plus la même et, d'autre part, que la nouvelle orientation ne correspond plus aux intérêts qui avaient prévalu à son embauche (CA Paris, 21e ch. B, 23 janv. 1987, *Laborde c/ SA Presse Alliance*. – CA Paris, 22e ch. A, 15 mars 1993, *SA Groupe Jeune Afrique c/ Bourboune*). La mise en œuvre de la clause de conscience n'est pas subordonnée à la preuve « par le journaliste, d'une atteinte actuelle portée à son indépendance rédactionnelle » (Cass. soc., 17 mars 1988, n° 85-40.831 : *JurisData* n° 1988-000458 ; *Bull. civ. V*, n° 191).

## 2° Procédure

**180. – Champ d'application** – La mise en œuvre par le journaliste de la clause de conscience n'est soumise à aucun formalisme. Pour autant, sa mise en œuvre connaît un champ d'application strict. Ainsi dans l'hypothèse d'une cession, la démission est ouverte aux seuls journalistes professionnels employés dans une entreprise de journal et de périodique mentionnée à l'article L. 7111-3 dudit code à l'exclusion des agences de presse (Cass. soc., 6 févr. 2001, n° 98-44.307 : *JurisData* n° 2001-008011 ; *RJS* 2001, n° 539).

**181. – Exclusion en cas de licenciement pour faute grave** – Les conditions de mise en œuvre de la clause de conscience ne sauraient être recherchées dès lors que le journaliste a été licencié pour faute grave. En effet, le licenciement pour faute grave est exclusif de l'application de la clause de conscience. Il exclut que ce dernier ait souhaité mettre en jeu l'application de l'article L. 7112-5 du Code du travail, ce qui soustrait ainsi les magistrats à l'examen des conditions requis à son application.

**182. – Conditions** – La démission du journaliste doit résulter d'une **intention** claire et non équivoque de mettre fin à son contrat en raison de la cession du journal et être **motivée** par une des causes énoncées à l'article L. 7112-5 du Code du travail. Cette intention, en théorie du moins, pourrait se manifester sous diverses formes. Quelle qu'elle soit, « la résiliation du contrat de travail, même si le journaliste bénéficie d'une indemnité de licenciement, reste son fait » (Cass. soc., 17 avr. 1996, n° 93-42.411 : *JurisData* n° 1996-001636 ; *Bull. civ. V*, n° 167). Une telle démonstration ne saurait se déduire de son refus de poursuivre son activité. Le journaliste, informé de la suspension de l'édition de la publication du magazine, qui refuse d'assurer ses fonctions sans pour autant démissionner, ne met pas en œuvre la clause de conscience. La simple évocation d'une cession, cessation, ou

changement notable du caractère du journal ne saurait suffire à rompre le contrat de travail. Il n'y a pas d'intention claire et non équivoque de démissionner du journaliste :

- lorsque le salarié ne s'était résolu à invoquer la clause légale de cession du journal que parce que les propositions de modifications de son contrat qui lui avaient été faites par le nouvel actionnaire majoritaire entraînaient une diminution de son salaire de 25 % (Cass. soc., 15 mars 2006, n° 03-45.875 : *JurisData* n° 2006-032694 ; *RJS* 2006, n° 648 ; *JCP S* 2006, 1405, note T. Lahalle) ;
- lorsque le journaliste avise son employeur durant le congé sabbatique qu'elle a été autorisée à prendre, de sa décision de faire valoir ses droits à la clause de cession conformément à l'article L. 7112-5 du Code du travail et qu'elle ne reprend pas son emploi à l'issue de son congé. L'employeur qui lui notifie la rupture de son contrat de travail sans répondre à sa demande de mettre en jeu la clause de cession, ne pouvait déduire de sa seule absence à l'issue de son congé sabbatique, une volonté claire et non équivoque de démissionner. Par conséquent, le licenciement intervenu était dénué de cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 1er déc. 2005, n° 04-40.911 : *JurisData* n° 2005-031079 ; *Légipresse* 2006, n° 228, p. 14).

**183. – Droit individuel** – La mise en œuvre de la clause de conscience en raison de la cession ne peut être invoquée que par le journaliste qui entend individuellement rompre son contrat de travail sur le fondement de l'article L. 7112-5 Code du travail. Dès lors, le conseil de prud'hommes a compétence pour apprécier si les conditions de ce texte sont réunies ; la reconnaissance de la cession n'est pas une question préjudicielle devant être soumise à une juridiction civile. Par conséquent, la demande dont est saisie le tribunal de grande instance par plusieurs syndicats visant à faire reconnaître l'existence d'une cession doit être déclarée irrecevable (CA Colmar, 12 juin 1998, *SA Éditions des dernières nouvelles Alsace c/ SNJ et a.*).

**184. – Délai de mise en œuvre** – Le droit étant individuel, il est logique de considérer que l'information individuelle constitue l'information nécessaire et utile pour permettre au salarié de prendre sa décision dès lors que cette information est suffisamment étayée et qu'à tout le moins elle vise l'identité et la personnalité des nouveaux dirigeants. Le journaliste est habilité à invoquer une absence ou un retard de l'information faite au comité d'entreprise (ou au comité social et économique s'il a été mis en place) pour justifier un report de sa décision, sauf à envisager que la connaissance effective de la cession n'a pu être transmise que par le cadre du comité d'entreprise (ou du CSE s'il a été mis en place).

**185. – Absence de délai** – La démission du journaliste peut intervenir à tout moment dès lors qu'il y a eu cession. Néanmoins si aucun délai n'enferme le droit du journaliste à se prévaloir d'une cession, il n'en demeure pas moins que la légitimité de la décision de démissionner est subordonnée à l'intervention de sa décision dans un **déai raisonnable** entre le moment où l'intéressé prend conscience des conséquences de la prise de contrôle et celui où il décide de démissionner. Un délai trop long pourrait faire présumer que ce dernier a entendu renoncer à se prévaloir de la cession (en ce sens CA Paris, 29 mars 1990 : *Dr. soc.* 1990, p. 542). En effet, s'il résulte du texte qu'aucun délai n'est pris en compte, la Cour de cassation porte son contrôle sur l'existence d'un lien de causalité entre la cession du journal et la résiliation et sur le délai qui s'est écoulé. Le journaliste n'est pas tenu de la mettre en œuvre dans un certain délai, mais doit le faire dans un délai raisonnable après la survenance de l'événement le motivant. Il suffit en effet que la résiliation du contrat de travail ait été motivée par l'une des circonstances qu'il énumère (Cass. soc., 30 nov. 2004, n° 02-42.437 : *JurisData* n° 2004-025943 ; *RJS* 2005, n° 234). En effet, l'invocation de la clause de conscience prend nécessairement en compte le facteur temps, le journaliste pouvant démontrer que, progressivement, l'employeur a changé l'orientation du journal. Ainsi donc, la rupture en application du 3e alinéa de l'article L. 7112-5 peut soit intervenir normalement à l'occasion d'une modification clairement identifiée, soit résulter de l'évolution de la situation. En conséquence, le journaliste peut décider de mettre en œuvre la clause de conscience 6 mois après la cession, peu important que le délai de mise en œuvre de la clause instauré par l'employeur soit expiré : en l'absence de délai légal, le délai que l'employeur a pris l'initiative d'impartir aux salariés est inopérant ; le fait que le journaliste ait été promu chef de rubrique, qu'il ait bénéficié d'une augmentation individuelle, et ait fait état, peu après la mise en jeu de la clause de conscience, de son souhait de s'installer en

province. Ces éléments ne permettent pas d'établir que le salarié n'a en réalité invoqué la clause de cession que pour un motif d'ordre personnel, à savoir sa volonté de s'installer en province (CA Paris, 26 avr. 2006 : RJS 2006, n° 1018). Parfois, la Cour a pu retenir que la démission devait intervenir simultanément à la cession (Cass. soc., 4 juill. 1990, n° 87-40.144).

**186. – Mise en œuvre prématurée** – La clause de cession ne doit toutefois pas être mise en œuvre de manière prématurée, c'est-à-dire préalablement à la cession effective. Ainsi un journaliste dont l'employeur lui a notifié régulièrement sa mise à la retraite lorsqu'il atteindra 65 ans, ne peut invoquer la clause de cession avant que la cession soit effectivement réalisée pour prétendre à des indemnités supérieures (Cass. soc., 18 sept. 2002, n° 00-40.398 : *Légipresse* 2003, n° 199, p. 25, comm. E. Derieux).

**187. – Effets** – Le journaliste justifiant son intention de résilier son contrat de travail en raison d'une cession, cessation ou changement dans l'orientation du journal, peut alors solliciter l'octroi de l'indemnité de congédiement prévue à l'article L. 7112-4 du Code du travail. Un délai de préavis doit être respecté, dans les conditions définies à l'article L. 7112-3 du Code du travail. Ce dernier n'a toutefois pas lieu à application lorsque la rupture est motivée par un changement notable dans le caractère ou l'orientation du journal (V. C. trav., art. L. 7112-5, 3°). Dans cette hypothèse, le journaliste ne peut prétendre à l'allocation de l'**indemnité de préavis**, « la résiliation du contrat de travail, même si le journaliste bénéficie d'une indemnité de licenciement, reste son fait, et il est légalement dispensé d'accomplir un préavis ; il ne peut donc réclamer une indemnité compensatrice de préavis à son employeur » (Cass. soc., 17 avr. 1996 : *Cah. soc.* n° 82, A 45, p. 205). L'**indemnité de licenciement**, spécifique aux journalistes, se calculera alors selon les modalités similaires à celles de l'hypothèse d'un licenciement : « l'indemnité ne pourra être inférieure à la somme représentant un mois par année ou fraction d'année de collaboration, des derniers appointements : le maximum des mensualités étant fixé à 15 ». Au-delà, il appartiendra à la commission arbitrale de se prononcer.

### C. - Retraite

**188. – Clause couperet** – La convention collective, dans sa version initiale, prévoyait que le contrat de travail du journaliste prenait fin de plein droit à l'âge de la retraite, soit 65 ans. Le terme du contrat n'était alors pas considéré comme étant le fait de l'employeur et du salarié mais l'arrivée du terme du contrat. Le journaliste ne pouvait pas solliciter une indemnité de licenciement. Les juridictions du fond, elles aussi, considéraient qu'une telle clause créait une nouvelle condition de résolution du contrat de travail en dehors de la démission et du licenciement (TGI Paris, 10 nov. 1982 : *Gaz. Pal.* 1982, 2, p. 609. – CA Paris, 11 juill. 1984 : *Gaz. Pal. Rec.* 1984, 2, som., p. 354). La Cour de cassation, néanmoins, admettait le bien-fondé d'une telle clause (Cass. soc., 24 avr. 1986, n° 84-16.183 : *Dr. soc.* 1986, p. 60, obs. J. Savatier). Les journalistes considérant que cette clause s'analysait en une clause couperet suscitèrent l'intervention du législateur en ce domaine. Telle fut chose faite par la loi du 30 juillet 1987 portant diverses mesures d'ordre social.

**189. – Indemnisation** – La convention collective, distingue, conformément aux articles L. 1237-5 et suivants du Code du travail, deux situations (CCN, art. 51) :

- la **mise à la retraite** qui demeure une faculté pour l'employeur, lorsque le journaliste aura atteint l'âge de 65 ans (ou de 60 ans en cas d'incapacité au travail reconnue par la sécurité sociale) après avoir recueilli l'accord du journaliste. Lorsque ce dernier aura atteint 70 ans, l'employeur sera en droit de le mettre d'office à la retraite. Le journaliste, qui ne pourra prétendre à l'indemnité de licenciement, percevra lors de la cessation de son activité l'indemnité de départ à la retraite telle que définie ci-dessus.

**190. – Non-cumul** – Ces indemnités de départ et de mise à la retraite ne se cumulent avec aucune autre indemnité de même nature et notamment avec l'indemnité compensatrice fixée par les différents accords collectifs de retraite, seule l'indemnité la plus favorable des deux devant être versée.

## IV. - Protection sociale

### 1° Affiliation au régime général

#### a) Collaborateurs journalistes professionnels

**191. – Principe** – Les **journalistes professionnels titulaires d'un contrat de travail** relèvent du régime général de sécurité sociale au titre de l'article L. 311-2 du Code de la sécurité sociale : « sont affiliées obligatoirement aux assurances sociales du régime général, quel que soit leur âge et même si elles sont titulaires d'une pension, toutes les personnes quelle que soit leur nationalité, de l'un ou de l'autre sexe, salariées ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs et quels que soient le montant et la nature de leur rémunération, la forme, la nature ou la validité de leur contrat ». En application de ces dispositions, l'article L. 311-3, 16° renvoie expressément aux « journalistes professionnels et assimilés, au sens de l'article L. 7111-1 du Code du travail, dont les fournitures d'articles, d'informations, de reportages, de dessins ou de photographies à une agence de presse ou à une entreprise de presse quotidienne ou périodique, sont réglées à la pige, quelle que soit la nature du lien juridique qui les unit à cette agence ou entreprise ». La circulaire n° DSS/5B/2008/344 du 25 novembre 2008 relative au régime d'affiliation des **reporters photographes journalistes** a, au demeurant, explicitement rappelé les règles d'affiliation des journalistes professionnels au régime général de sécurité sociale.

**192. – Critère du lien de subordination** – L'affiliation au régime général résulte de la participation d'un individu à une activité professionnelle dans le cadre d'un **service organisé** : le journaliste professionnel au sens de l'article L. 7111-3 du Code du travail et qui en remplit toutes les conditions relèvera du régime général de sécurité sociale. Ainsi, et par exemple, les sommes versées à un journaliste au titre de la réexploitation de photographies sont soumises aux cotisations du régime général (Cass. 2e civ., 7 mai 2014, n° 13-12.109 : *JurisData* n° 2014-009109 ; *LEPI* 2014, n° 7, p. 4, note S. Le Cam). Au-delà, l'affiliation au régime de sécurité sociale peut découler de la loi. C'est ainsi que l'article L. 311-3, 16° du Code de la sécurité sociale impose l'adhésion au régime général des **journalistes professionnels rémunérés à la pige**. Pour autant, l'assujettissement des pigistes au régime général suppose que soit démontré que l'activité de journaliste est l'activité principale des intéressés au sens de l'article L. 7111-3 du Code du travail (Cass. soc., 1er févr. 1995, n° 91-42.789 : *JurisData* n° 1995-000194 ; *Bull. civ. V*, n° 47) et que ces derniers en tirent le principal de leurs ressources (Cass. 2e civ., 18 janv. 2005, n° 03-30.355 : *JurisData* n° 2005-026517. – Cass. soc., 9 déc. 1985, n° 84-11.031 : *JurisData* n° 1985-003378 ; *Bull. civ. V*, n° 585). À cet égard, lorsque les piges ont été considérées fiscalement comme des salaires, il y a au moins présomption que l'intéressé relève du régime général (Cass. soc., 26 mai 1977, *CPCAMRP c/ Sté le Parisien*).

**193. – Critère de la forme de la rémunération** – La forme de la rémunération est indifférente : il importe peu que le salaire soit égal à un pourcentage du nombre d'articles publiés ou vendus ou que le versement de ces rémunérations soit différé dans le temps ne saurait empêcher l'affiliation au régime général (*Rép. min.* n° 6378, 4 oct. 1993 : *JOAN* 27 déc. 1993, p. 4726).

**194. – Critère de la carte professionnelle** – Peu important que le journaliste professionnel ne détienne pas matériellement la carte professionnelle, sa non-détention ne pouvant l'exclure de l'affiliation obligatoire aux assurances sociales (Cass. soc., 29 oct. 1975, n° 74-12.929 : *Bull. civ. V*, n° 500), la carte professionnelle ne constituant nullement un moyen de preuve du caractère salarié du journaliste (Cass. soc., 1er avr. 1992, n° 88-42.951 : *JurisData* n° 1992-000802 ; *Bull. civ. V*, n° 221 ; *Cah. soc.* 1992, 137, A 25).

**195. – Cotisations sociales** – Des conditions spécifiques de financement sont appliquées aux journalistes qui bénéficient d'un abattement de 20 % sur les taux applicables normalement aux cotisations calculées dans la limite du plafond de sécurité sociale. L'arrêté ministériel du 26 mars 1987 fixe les taux de cotisations applicables aux rémunérations perçues par les journalistes professionnels (*JO* 2 avr. 1987, p. 3672). Ces taux sont égaux à 80 % des taux du régime général. Une divergence d'interprétation est née de l'arrêté du 26 mars 1987 prévoyant que l'abattement de taux ne concernait que les seules cotisations plafonnées et de la loi n° 90-86 du 23 janvier 1990

modifiant l'article L. 241-5 du Code de la sécurité sociale et étendant l'assiette de la cotisation des accidents du travail à l'ensemble des rémunérations. Compte tenu de cette divergence, les entreprises de presse ont fait application du taux réduit de cotisation pour les cotisations d'accident du travail. La Cour de cassation a admis ce raisonnement en considérant que le déplaçonnement de la cotisation des accidents du travail n'empêchait pas l'application de la réduction du taux (Cass. soc., 14 mai 1998, n° 96-18.098 : *JurisData* n° 1998-002080 ; *Bull. civ. V*, n° 258. – Cass. soc., 11 avr. 2002, n° 00-16.085 : *JurisData* n° 2002-013939 ; *Bull. civ. V*, n° 126. – Cass. soc., 17 oct. 2002, n° 01-20.106 : *JurisData* n° 2002-016031). Pour les journalistes pigistes, le plafond à retenir pour les cotisations plafonnées, est calculé *prorata temporis*, en fonction du nombre de jours rémunérés au cours de la période de paie, s'il est possible de déterminer le nombre de jours ayant donné lieu au versement. À défaut il est fait application d'une valeur mensuelle du plafond entière (Circ. DSS 351, 19 déc. 2017). En outre, les entreprises de presse peuvent faire application de la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels en application des dispositions de l'article 9 de l'arrêté du 20 décembre 2002 de 30 % dont le montant est toutefois plafonné à 7 600 euros par an. Le journaliste professionnel doit avoir donné son accord exprès à cette déduction spécifique. Lorsque cette déduction spécifique s'applique, l'assiette des cotisations comprend, les rémunérations proprement dites, l'ensemble des indemnités versées au titre du remboursement de frais professionnels à l'exclusion des frais d'entreprise.

**196. – Champ d'application des taux réduits** – L'Administration s'est rangée à cette position jurisprudentielle et admet l'application des taux réduits de cotisations des journalistes à l'ensemble des cotisations de sécurité sociale déplaçonnées (Lettre min. 30 oct. 2002). Le taux réduit de 80 % s'applique donc à :

- la cotisation d'accident du travail ;
- la cotisation d'allocation familiale de 4 % ;
- l'ensemble des cotisations vieillesse de base ;
- la cotisation FNAL de 0,1 % ;
- le versement transport.

Les autres cotisations (maladie, cotisation salariale vieillesse déplaçonnée, contributions Fnal,) assises sur la totalité de la rémunération sont calculées en appliquant les taux normaux du régime général. L'application de ce taux réduit fait obstacle à la règle du prorata : chaque entreprise de presse doit cotiser aux taux réduits sur les rémunérations qu'elle verse, sans tenir compte des rémunérations perçues au titre de l'activité exercée pour le compte d'un ou plusieurs employeurs. Sont concernés par l'application de ce taux réduit « les journalistes professionnels et assimilés » mentionnés à l'article L. 311-3, 16° du Code de la sécurité sociale ». Il a également vocation à s'appliquer aux salariés et assimilés qui travaillent régulièrement et simultanément pour deux ou plusieurs employeurs, l'arrêté faisant un renvoi à l'article L. 242-3 du Code de la sécurité sociale. Globalement, l'arrêté vise l'ensemble des journalistes titulaires de la carte professionnelle, ces derniers étant présumés travailler pour plusieurs employeurs. Seuls sont exclus de l'application de ce taux réduit les journalistes enseignants du centre de formation et de perfectionnement des journalistes, ces derniers n'entrant pas dans le champ d'application de l'article L. 311-3, 16° du Code de la sécurité sociale (Cass. soc., 4 mars 1999, n° 96-11.734 : *JurisData* n° 1999-000892 ; *Bull. civ. V*, n° 96).

**197. – Couverture sociale** – La couverture est une couverture de base couvrant la maladie, maternité, décès, vieillesse, veuvage, accidents du travail. Bénéficient des prestations d'assurance maladie, les salariés dont la durée minimum de travail s'élève à 200 heures au cours des 3 mois précédant les soins, soit 120 heures au cours du mois. Les pigistes doivent avoir cotisé sur un gain égal à 2 fois le plafond de cotisation au cours du trimestre civil précédant la date des soins ou sur un gain égal à 15 fois ce plafond journalier. Lorsque cette condition n'est pas réalisée, les prestations sont servies si au cours des 4 trimestres précédant la date des soins, il a été cotisé sur un gain égal à 100 fois le plafond journalier de cotisations. Le bénéfice du maintien de salaire en cas d'absence pour maladie prévu à l'article 36 est ouvert à l'égard de tous les journalistes. Les absences pour cause de maladie ou

d'accident du travail, couverts par la sécurité sociale, dûment constatés par certificat médical, donnent lieu en effet au paiement des salaires pendant 2 mois à plein tarif et 2 mois à demi-tarif dès lors que le journaliste justifie de 6 mois à 1 an de présence dans l'entreprise. Après 1 an d'ancienneté, le journaliste voit son salaire maintenu pendant 3 mois à plein tarif et 3 à demi-tarif. Enfin après 5 ans d'ancienneté, son salaire est maintenu pendant 4 mois à plein tarif et 4 mois à demi-tarif. Ce maintien de salaire bénéficie à l'ensemble des journalistes même non titularisés, la titularisation acquise en principe à l'expiration d'un stage effectif de 2 ans (CCN, art. 13. – Cass. soc., 8 avr. 2009, n° 07-41.345 : *JSL*, n° 256-35).

**198. – Accidents du travail** – La législation sur les accidents de travail s'applique aux entreprises de presse. Les classifications et cotisations sont fixées par des comités techniques nationaux paritaires (CSS, art. L. 215-4). Les pigistes sont, quant à eux, soumis à un régime particulier défini à l'article L. 242-3 du Code de sécurité sociale et dans l'arrêté du 26 mars 1987. L'article 36 de la convention collective prévoit au titre de la législation sur les accidents du travail :

- le versement par l'employeur du traitement intégral en cas d'incapacité temporaire de travail ;
- les avantages venant s'ajouter aux droits accordés par les caisses de retraites pour les incapacités permanentes totales ou les décès.

Pour les salariés rémunérés à la pige, l'indemnité journalière en cas d'arrêt de travail, est calculée sur la base de la rémunération ayant donné lieu à précompte au cours des 4 trimestres civils précédant l'arrêt de travail.

**199. – Cadres** – Si l'entreprise n'a pas adhéré au régime facultatif de la caisse des cadres, l'employeur devra compléter la garantie donnée jusqu'à concurrence des sommes qui auraient été versées si l'entreprise avait souscrit à l'option la plus avantageuse. Ces dispositions ne s'appliquent pas si le régime facultatif a été refusé par le personnel ou si l'entreprise a adhéré au régime facultatif quelle que soit l'option choisie (CCN, art. 37).

**200. – Risques exceptionnels** – La convention fait enfin obligation aux employeurs de souscrire une assurance complémentaire couvrant les risques exceptionnels encourus du fait des missions comportant *a priori* de réels dangers : "zones d'émeutes, de guerres civiles, de guerres ou d'opérations militaires, régions où sévissent des épidémies ou éprouvées par des cataclysmes naturels, reportages sous-marins, spéléologiques ou haute montagne, voyages vers des contrées peu explorées, essais d'engins ou de prototypes à l'exclusion de tous autres risques". Ces assurances ne peuvent être inférieures, pour le décès ou l'invalidité permanente à 100 %, à une garantie égale à 10 fois le salaire annuel de l'intéressé sans pouvoir dépasser, sauf accord particulier, une somme égale à 10 fois de salaire minimum annuel du rédacteur en chef fixé par le barème de la forme de presse à laquelle il appartient (CCN, art. 39).

**201. – Litiges** – Les litiges nés de l'incidence de la loi du 23 janvier 1990 régissant l'abattement de 20 % prévu par l'arrêté du 26 mars 1987 relatif aux taux de cotisations bénéficiant aux journalistes professionnels ne relèvent pas de la compétence des juridictions du contentieux technique de la sécurité sociale mais du TASS (Cass. 2<sup>e</sup> civ., 18 nov. 2003, n° 02-30.363 : *RJS* 2004, n° 128).

#### b) Collaborateurs des entreprises de presse non-salariés et non journalistes

**202. – Régimes applicables** – Les collaborateurs non-salariés (non-journalistes) doivent être considérés comme des auteurs, quelle que soit leur activité principale, y compris si elle est salariée. Dès lors, ils ne relèvent pas, pour leur activité journalistique, du régime général mais du régime des non-salariés ou du régime particulier des artistes-auteurs (CSS, art. L. 382-1 et R. 382-1 et s.). Dans ce dernier cas, ils doivent obligatoirement être affiliés à l'AGESSA (ACOSS, lettre-circ. n° 95-4, 10 janv. 1995). Il convient de relever le régime particulier mis en œuvre pour les reporters photographes journalistes, issu de l'accord intervenu le 10 mai 2007 dans le secteur des agences de presse photographiques et mis en œuvre par la circulaire n° DSS/5B/2008/344 du 25 novembre 2008 relative au régime d'affiliation des reporters photographes journalistes. Le financement de ce régime est assuré par

un prélèvement sur les droits d'auteur assuré pour partie par l'entreprise et pour partie par retenue sur lesdits droits, étant précisé qu'il appartient à l'entreprise d'assurer le versement des cotisations. Ce régime est unique en ce que toute protection complémentaire relève de la seule autorité de l'auteur.

203. – **Champ** – Ne vont pas être affiliés au régime général :

- le **correspondant local de la presse régionale et départementale**, ce dernier n'étant pas considéré comme un collaborateur au sens de l'article L. 7111-3 du Code du travail (en ce sens *Rép. min. n° 11886 : JOAN 25 avr. 1994, p. 2032*). En revanche, les correspondants de presse répondant à la double condition de percevoir des appointements fixes et de satisfaire aux critères de l'article L. 7111-3 du Code du travail seront affiliés au régime général de sécurité sociale (*Cass. soc., 24 mars 1994, n° 91-18.525*). Aussi le correspondant de presse rétribué à la pige en fonction des articles qu'il propose et au vu des factures d'honoraires qu'il envoie et qui en outre travaille dans une totale liberté ne peut être tenu pour un collaborateur salarié (*Cass. soc., 22 juin 1995, n° 92-20.475*) ;
- le **reporter-photographe** libre de son temps qui, sans instructions d'une agence, lui adresse des clichés sur des événements et des sujets qu'il a choisis (*Cass. soc., 9 févr. 1989 : Bull. civ. V, n° 66*) ;
- l'**associé non gérant d'une société de presse** détenant la moitié des parts sociales et disposant d'une totale indépendance dans le choix de sujets, la rédaction des articles, leur présentation et leur illustration (*Cass. soc., 25 avr. 1990, n° 86-42.285 : JurisData n° 1990-001326*) ;
- l'**écrivain traducteur littéraire** qui doit être affilié à la CAF en qualité de travailleur indépendant (*CA Limoges, 21 févr. 1968, CPCAF rég. parisienne c/ Tadic*) ;
- un **dessinateur humoriste** qui confie à une agence de presse la vente de ses dessins, moyennant répartition entre eux des recettes en provenant, du chef de ses rapports avec l'agence (*Cass. soc., 30 juin 1971, n° 70-11.586 : JurisData n° 1971-099502 ; Bull. civ. V, n° 502*).

## 2° Régime de retraite et de prévoyance

204. – **Retraite complémentaire** – Au titre de l'ARRCO, les journalistes titulaires de la carte professionnelle sont affiliés à l'Institution de retraite de la presse et du spectacle appartenant au Groupe AUDIENS pour les sommes qui leur sont versées sous forme de piges. L'affiliation des journalistes professionnels (salariés) pigistes au groupe AUDIENS s'impose au titre de la retraite complémentaire et du régime complémentaire obligatoire invalidité permanente et décès des pigistes. Les cotisations sont calculées sur le montant total des piges, sans qu'il soit fait application des plafonds individuels fixés à l'article 1er de l'accord du 8 décembre 1981 (*Délib. 11. B Commission paritaire ARRCO, Lettre-circ. ARRCO n° 99-3, 18 févr. 1999*). Jusqu'au 31 décembre 2018, les cotisations pouvaient être calculées sur les rémunérations avant application de la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels ou bien le choix pouvait être fait d'un alignement sur l'assiette des cotisations sociales. Les cotisations sociales pouvaient dès lors être calculées sur les rémunérations après application de la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels. Dans le cadre de la réforme des régimes complémentaire de retraite instituant un régime unifié AGIRC-ARRCO depuis le 1er janvier 2019, les cotisations de retraite complémentaire ne peuvent plus être alignées sur l'assiette des cotisations sociales.

205. – **Prévoyance** – Par ailleurs, les journalistes bénéficient du régime de prévoyance défini tant par la convention collective de travail que par l'accord du 9 décembre 1975. Les pigistes bénéficient, eux, des dispositions de l'avenant du 1er novembre 1976. Au titre des articles 36 et suivants de la convention collective, les absences pour maladie ou accident du travail (la lecture stricte du terme permettrait d'exclure les maladies professionnelles et les accidents de la vie privée) donnent lieu au **versement d'indemnités complémentaires à celles de la sécurité sociale**. Ces indemnités, fonction de l'ancienneté, varient de 2 à 6 mois supplémentaires, de façon à maintenir le salaire. Des dispositions particulières sont prévues en cas de succession d'arrêts de travail, d'accidents du travail ou d'arrêts ininterrompus. Les prestations dues au titre de la convention collective de travail sont versées par

l'employeur sans contribution du salarié. Ces prestations peuvent être complétées par l'adhésion à un régime supplémentaire de prévoyance.

## Bibliographie

### P. Auvret

*Les Journalistes. Statut. Responsabilités* : Delmas, 1994

### D. de Bellecize et L. Franceschini

*Droit de la communication* : PUF, coll. Thémis Droit, 2005

### Ch. Bigot

*Connaître la loi de 1881 sur la presse* : Guide Légipresse, 2004

### Bureau international du travail

*Profession : Journaliste*, 1984

### H. Blin, A. Chavanne, R. Drago et J. Boinet

*Traité du droit de la presse* : Librairies Techniques, 1979

### J.-M. Charon

*Cartes de presse. Enquêtes sur les journalistes* : Stock, 1993

### D. Cornu

*Éthique de l'information* : PUF, 1997

### V. Cottureau

*Le salariat du pigiste* : Légipresse 1993, n° 114, II, 65-76

### G. Cunéo

*Le journaliste et les activités publicitaires cumulées* : Légipresse 1987, n° 52, II, 42-44

### N. Dauxerre

*in Guide de la rupture du contrat de travail 2017* : « Rupture du contrat du journaliste », LexisNexis 2017, p. 515

### Ch. Debbasch

*Droit des médias* : Dalloz Référence, 2002

*Droit de la communication, Jurisprudence* : coll. Légipresse, recueil de décisions, 4e éd., 2000

*Dictionnaire des médias sous la direction de Francis Balle* : Larousse, 1998

### Ch. Debbasch, H. Isar et X. Agostinelli

*Droit de la communication audiovisuelle – Presse-internet* : Dalloz, 2002

**Ch. Delporte**

*Histoire du journalisme et des journalistes en France* : PUF, coll. QSJ, 1995

**E. Derieux**

*Droit de la communication* : LexisNexis, 2018

*Droit des médias* : Dalloz, 6e éd., 2019

*Connaissance du droit* : LGDJ, 8e éd.,

*Droit des médias* : LGDJ, 8e éd., 2018

*Droit de la communication. Législation* : Victoires éd., 2010

*Droit de la communication. Jurisprudence* : Victoires éd., 5e éd., 2006

*Déontologie et organisation des professions de l'information* : Thèse, Paris II, 1980

*Dictionnaire de droit des médias* : Guide Legipresse, 2004

*Le secret professionnel des journalistes. La protection des sources et documents d'information non publiés* : Légipresse 1988, n° 57, II, 81-88

*Nouvel âge de la communication et définition du journalisme en droit français* : Légipresse 1995, n° 129, II, 25-30

*Journaliste et internaute ? De la possibilité pour un internaute de se prévaloir de la qualité de journaliste ?* : LPA 19 mars 1997, p. 8

*Loi du 12 juin 2009 : Restriction des droits d'auteurs des journalistes* : RLDI 2009, n° 51

**P.-M. Dessinges**

*La clause de conscience des journalistes* : RDH comp., vol. 2, 1974, p. 603 et 609

**L. Draï**

*La réforme du droit d'auteur des journalistes par la loi n° 2009-669 du 12 juin 2009* : Comm. com. électr. 2009, étude 18

**C. Druetz**

*Le droit d'auteur des salariés* : Thèse Paris II, 1984

**R. Dumas**

*Le droit de l'information* : PUF, 1981

**R. Dupiré et D. Chatard**

*Le statut de journaliste professionnel en droit du travail : épitaphe des entreprises de presse* : JCP S 2014, 1457

**J.-L. Durand**

*La clause de conscience des journalistes professionnels* : Dr. soc. 1994, p. 256

**M. Guyomar**

*La qualité de journaliste professionnel est-elle subordonnée à celle de salarié ?* : Dr. soc. 2007, p. 314

**Institut français de presse**

*Les journalistes français en 1990. Radiographie d'une profession* : Doc. fr., 1991

**M. Jeantin**

*Les conséquences pour un journaliste de la cession indirecte du contrôle d'une société de presse* : Dr. soc. 1990, p. 539

**Th. Lahalle**

*Un avocat peut-il être journaliste ?* : JCP S 2008, 1286

**S. Lataste**

*Commission arbitrale des journalistes et CPH, une compétence partagée* : Légipresse 1993, n° 113, II, 55-64

**R. Lindon**

*La clause de conscience dans le statut des journalistes* : JCP CI 1960, 6704

*Le pigiste* : JCP G 1960, I, 1548

**M.-N. Louvet**

*Le statut des pigistes* : Légipresse 1988, n° 56, II, 73-80

**M. Mathien**

*Les journalistes* : PUF, 1995

**M. Mathien et R. Rieffel**

*L'identité professionnelle des journalistes* : Alphacom-CUEJ, 1995

**M. Molina**

*Les journalistes, statut professionnel, libertés et responsabilités* : coll. Légipresse, Victoires Éditions Diffusion Litec

*Pigistes indépendants et journalistes à temps partiel* : Légipresse 1989, n° 60, II, 21-31

**S. Ogez**

*La carte de presse : un sésame vers le code du travail* : JCP E 2008, 2070

**R. Perrot**

*Fonctionnement de la Commission arbitrale des journalistes au regard du droit judiciaire privé* : Gaz. Pal. Rec. 1996, 2, doct., p. 1382

**S. Regourd**

*Droit de la communication audiovisuelle* : PUF droit, 2001

**R. Rialland**

*Le statut salarial du pigiste* : Gaz. Pal. 29 juin 1997, p. 2

*Syndicat de la presse magazine et d'information, Une exception au principe de compétence générale du CPH : la commission arbitrale des journalistes* : Gaz. Pal. Rec. 1996, 2, doct., p. 1368

**Ph. Solal**

*Communication, presse écrite et audiovisuelle* : Dalloz, coll. Dictionnaires juridiques, 2e éd., 1985

**J. Villebrun**

*Le statut des journalistes professionnels et la compétence prud'homale* : Gaz. Pal. Rec. 1960, 2, doct., p. 77

**J. Vistel**

*Qu'est-ce qu'un journaliste ? Rapport de mission au secrétaire d'état à la communication sur le cadre juridique de la profession de journaliste* : SJTI, 1993