

Trois questions à Martine Rossard, référente « pigistes » au SNJ

Arrêt des commandes, silence radio, procédure de licenciement... Les journalistes pigistes, bien souvent isolés, peuvent se sentir démunis face à ces situations. Martine Rossard précise ce qu'ils doivent savoir sur leurs droits!

Que peut faire un journaliste rémunéré à la pige quand il est confronté à un arrêt brutal des commandes, sans explications ?

Martine Rossard : Le journaliste pigiste doit s'informer de la situation auprès de la rédaction. Et demander aux délégués de poser une question écrite sur les motifs de cet arrêt tout en rappelant à la direction que le licenciement d'un journaliste pigiste régulier, donc salarié, requiert un motif et le respect de la procédure : convocation à un entretien préalable, courrier recommandé, préavis, indemnités de licenciement, certificat de travail, attestation pour Pôle emploi et solde de tout compte. Si l'employeur tente de louvoyer, il faut envoyer un courrier recommandé à la direction réclamant la poursuite du contrat de travail. En l'absence de réponse ou en cas de réponse dilatoire, envoyer un second courrier recommandé constatant la rupture du contrat du fait de l'employeur et réclamer le respect de la procédure.

Comme prouve-t-on sa qualité de journaliste pigiste régulier ?

M.R. : Malheureusement, ni la loi, ni la Convention collective des journalistes ne définissent exactement la « régularité ». Certaines entreprises de presse ont signé des accords précis sur la question. La fréquence et la durée de la collaboration entrent en jeu. Il apparaît hasardeux de tenter de faire valoir une « régularité » avant le quatrième bulletin de salaire. Le fait d'être électeur aux scrutins d'entreprise constitue également un argument. Mais attention certains journalistes bien qu'appelés « pigistes », notamment dans l'audiovisuel, enchaînent des CDD ou CDDU, sans droit au licenciement sauf à faire requalifier leur collaboration en CDI.

A quel obstacle majeur peut se heurter le journaliste ?

M.R. : Se croire journaliste... et ne pas l'être finalement ! L'application du Code du travail concerne les journalistes professionnels. Sans attendre d'éventuels problèmes, vérifier que la Convention collective des journalistes et la qualification de journaliste apparaissent bien sur le bulletin de salaire et que l'éditeur est reconnu comme entreprise de presse. A défaut, il faudra prouver le statut de salarié en établissant le lien de subordination: participation aux réunions de rédaction, commandes écrites, angle et longueur définis par la rédaction, demandes d'ajouts ou corrections.

L'ÉQUIPE : LARGE VICTOIRE DU SNJ

Les résultats des dernières élections professionnelles à L'Équipe ont permis au SNJ de conforter sa première place chez les journalistes (61,88 %) et de devenir l'organisation syndicale majoritaire au niveau de L'Unité économique et sociale (UES) de L'Équipe (52,73 %). En 2017, L'Équipe a agrandi son périmètre avec la création d'une UES regroupant la SAS L'Équipe (L'Équipe, le Magazine L'Équipe, lequipe.fr, France Football et Vélo Magazine), PresseSports (l'agence photos du Groupe) et Presse Sports Investissements (Sport & Style). En tête, avec plus de 50 % des voix, sur les six scrutins où figuraient des journalistes, le SNJ a obtenu 15 sièges (sur 20 possibles) : 6 en CE (3 titulaires et 3 suppléants), 7 en DP à L'Équipe (3+4) et 2 en DP à PSI (1+1).

L'ÉTUDIANT : VICTOIRE SUR LE FIL

La liste SNJ-SUD, qui se présentait seule aux élections professionnelles chez L'Étudiant, est passée au premier tour : 18 élus (9 titulaires, 9 suppléants) répartis sur les 2 collèges journalistes/cadres et employés.

« Une belle victoire, même si nos élus sont passés sur le fil au 1er tour. Faire le tour des bureaux pour recueillir les 3 derniers votes nécessaires pour avoir le quorum à quelques minutes de la fin du scrutin laisse des souvenirs mitigés : refus de collègues qu'on a défendus, promesse de voter non tenue... »

Tous ceux qui ont participé à des élections connaissent ! Et surtout, des candidats rayés et qui vivent assez mal cette

possibilité démocratique. A fortiori quand ils s'interrogent sur les vraies motivations de certains qui ont barré ces noms et sur l'origine de ce qui semble s'apparenter à des consignes... Mais ils ont gagné dans un beau collectif et c'est l'essentiel !

INFOPRODIGITAL : VASES COMMUNICANTS

Après une négociation sur un accord de participation et d'intéressement aux bénéfices, très clivant entre les salariés des différentes entités du groupe de presse professionnelle, le syndicat Infocom' CGT, majoritaire, a fini par signer. Les salariés du Moniteur, dont certains perdent gros, sont globalement furieux !

INFO6TM : ENFIN UNE RÉPONSE DE LA DIRECTION

Les organisations syndicales (SNJ et CGT) ont enfin pu rencontrer la direction d'Info6TM et avancer sur certains sujets. L'accord d'UES va être résigné puis validé par un référendum début octobre. Ensuite, le processus électoral classique pourra s'engager avec signature du protocole électoral et organisation d'élections avant la fin de l'année. La direction s'est également engagée sur de nouveaux contrats de mutuelle et de prévoyance, sans surcoût pour les salariés. Cependant, malgré l'engagement pris suite à la mobilisation de juin, la direction n'a toujours pas fourni de projet écrit de réorganisation aux salariés. Ce qui laisse ceux-ci dans le même flou quant à leur avenir et crée un climat anxyogène.

Marianne : de Charybde en Scylla

Placé en redressement judiciaire début 2017, Marianne en est sorti le 12 septembre 2017, suite au jugement du tribunal de commerce. Une bonne nouvelle qui malheureusement ne profite pas à l'emploi. En juin dernier, l'hebdomadaire annonçait son intention de licencier neuf personnes. Grâce au travail des syndicats, et notamment de la DS du SNJ, deux emplois ont été sauvés. Aujourd'hui, le second plan de licenciement envisagé en octobre 2017 prévoit le départ de six volontaires supplémentaires dont cinq journalistes.

PERMANENCES SNJ

33, rue du Louvre, 75002 Paris
ACCUEIL ACTION SYNDICALE : le jeudi, de 18 h 30 à 20 h 30 : action-syndicale@snj.fr
EMPLOI ET CHOMAGE : snj@snj.fr
JURIDIQUE : le mercredi, par téléphone de 10 h 30 à 12 h et sur place de 14 h à 16 h
DEONTOLOGIE : permanencedeontologie@snj.fr
FISCALITE ET BULLETIN DE PAIE : fboissarie@snj.fr

SNJ INFO (sous-titre : L761-2)

Organe du SNJ Ile-de-France
33, rue du Louvre, 75002 Paris
Tél. : 01 42 36 84 23 - Fax : 01 45 08 80 33
Site : www.snj.fr - Blog : http://snj-paris-idf.org
Mail : idf@snj.fr
Directeur de la publication : Vincent Lanier
Rédacteur en chef : S.G.
Rédacteur en chef-adjoint : S.G.A.
Impression : Châteaudun Reprographie Paris
ISSN : 0996-5548 - N° CPPAP : 1117 S 07721

plus d'INFOS sur
snj-paris-idf.org

SNJ INFO

EDITO

L 761 - 2

« Dialogue » vraiment social ?

A en croire le gouvernement, le Code du travail XXL ne mettra pas en danger les droits des salariés au sein des entreprises. Un véritable déni de la casse sociale annoncée, car ce texte remet clairement en cause la représentation des syndicats donc la parole portée des salariés par des structures reconnues comportant des élus.

Regroupements des instances représentatives du personnel, limitations de la durée et du nombre de mandats des représentants du personnel, obligation de financer partiellement certaines expertises... seront la norme au sein des entreprises !

Les collaborateurs de PME/TPE de moins de 50 salariés sont encore moins bien lotis, quasiment laissés à la merci de leur direction. Le gouvernement prétend renforcer le dialogue social, mais en l'absence des syndicats.

Les organisations syndicales seront ainsi évincées du champ des PME/TPE l'employeur pouvant négocier avec un salarié, s'il n'y a pas d'élu. Tant pis, si ce dernier n'a ni connaissance du droit, ni qualité de négociateur et ne représente que lui-même !

Souhaiter un dialogue entre employeurs et salariés, c'est bien. Mais sans intermédiaire validé démocratiquement, cela n'est pas pertinent, voire dangereux pour les salariés. Comment négocier, sans technicité et connaissances des règles en vigueur, face à une direction ou un DRH rompu à l'exercice ? Faire valider un accord dans ces conditions via un référendum est aussi tout sauf démocratique. Le lien entre le salarié et la direction étant un lien de subordination !

Il va falloir agir afin que nos droits soient préservés et améliorés, pas « négociés » à la baisse. Une seule solution : Quelle que soit la taille de l'entreprise, jouer le collectif en se syndiquant !

Le secrétariat général SNJ-IDF

Loi Travail XXL : Le SNJ se mobilise contre cette nouvelle casse sociale



« En marche » contre les ordonnances Macron ! Les militants du SNJ ont défilé en nombre aux côtés de leurs camarades de Solidaires (le 12 septembre 2017 sur nos photos).

Ni le dispositif de sécurité mis en place par la préfecture de police et ses aberrations (contrôle des personnes sortant du périmètre de la manifestation, axes transversaux bloqués par un seul policier...) ni les débordements d'une minorité d'agitateurs n'ont entamé la détermination des opposants à la casse du Code du travail.

Dévoilées le 31 août dernier, ces ordonnances qui vont raboter les droits des salariés, ont été adoptées en conseil des ministres le 22 septembre. En dehors du chèque syndical (qui existait déjà) et de l'augmentation de 25 % des indemnités de licenciement, notamment, les salariés trouveront surtout des raisons de désespérer.



Paternalisme d'antan

L'employeur pourra adapter à sa guise le motif de licenciement. Les différentes instances (DP, CE, CHSCT) seront fusionnées, leurs moyens d'action réduits et les mandats successifs limités. Le versant sécurité de cette flexibilité annoncée est totalement absent. On assiste au retour au « dialogue » de grand-papa quand on était bien entre soi, sans syndicats. Ces ordonnances parachèvent l'inversion de la hiérarchie des normes et permettent d'opposer ceux qui sont en poste et vont perdre leurs droits à ceux qui veulent rentrer sur le marché du travail en y trouvant les conditions d'emploi d'avant-hier...

Et d'opposer les entreprises entre elles, happées par le *low-cost*. Sans oublier la qualité du travail qui s'en ressentira... la précarité qui va s'aggraver et la consommation avec ? Aucune des réformes de ce type n'a en réalité fait reculer le chômage. D'ailleurs le gouvernement s'en défend désormais.

SG et SGA

DANS CE NUMÉRO | Page 2 Loi travail XXL : les journalistes et les syndicats lésés ! Amplifier la mobilisation | Page 3 Résiliation judiciaire : quand la souffrance morale justifie la rupture de contrat. Le saviez-vous ? Le licenciement doit être notifié à la bonne adresse ! Un accord d'entreprise peut interdire l'envoi groupé de mails syndicaux aux salariés. Attestation Pôle emploi : remise obligatoire en cas de démission | Page 4 Trois questions à Martine Rossard, référente « pigistes » au SNJ - Vie des entreprises - Marianne, L'Equipe, L'Etudiant, InfoproDigital, Info6TM.

Les journalistes et les syndicats lésés!

Céline Pares est avocate en droit du travail, membre du Syndicat des avocats de France (SAF).

Les ordonnances Macron sont-elles amendables ?

Céline Pares : Les ordonnances ont été écrites dans la précipitation par des juristes qui ne semblent pas expérimentés ou ignorent les dispositions existantes. Un certain nombre de principes sont contraires aux textes internationaux que la France a signés et au préambule de la Constitution : notamment les barèmes pour le licenciement sans cause réelle ni sérieuse. Cela a été jugé par le CEDS (Comité européen des droits sociaux) comme non compatible avec l'article 24 de Charte sociale européenne. Laisser les entreprises de moins de 50 salariés contourner les organisations syndicales pour passer des accords est aussi contraire au préambule de la Constitution (article 8, 1946).

Quels sont les points les plus dangereux selon vous ?

C.P. : Pour licencier, l'employeur n'est plus obligé de réaliser une recherche personnalisée de reclassement, ce qui permettait, jusqu'ici, de trouver toutes les solutions possibles avant de licencier. L'employeur pourra aussi modifier la lettre de licenciement à sa guise et rajouter des motifs. Comment un salarié pourra-t-il se

défendre devant les Prud'hommes ? Pour nous, la philosophie globale de ces ordonnances, c'est de supprimer l'accès au juge. C'est risquer une escalade vers la violence. Enfin, concernant les accords d'entreprises, s'ils sont contraires aux engagements de la France, on n'a plus que deux mois pour les contester ! Passé ce délai, ils deviennent inattaquables. Nous allons créer une survivance d'accords illégaux dans des entreprises.

Que doivent craindre les journalistes ?

C.P. : Tout d'abord, nous sommes suspendus à ce que les branches vont décider bientôt. Globalement, elles pourront «verrouiller» -si elles le souhaitent- plusieurs thèmes comme les minima sociaux, l'égalité professionnelle Femme/Homme... D'autres, comme le handicap, la santé au travail pourraient être discutés au niveau des entreprises ! Mais, sans attendre, vos confrères et consœurs peuvent déjà craindre de voir leur convention collective contournée, par exemple, sur la prime d'ancienneté et les heures supplémentaires... Un patron de presse pourra, après un

accord d'entreprise, licencier pour cause réelle et sérieuse tous ceux qui refuseront une modification de leur contrat de travail (sans les avantages d'un licenciement économique). Les contrats précaires comme le « *contrat de chantier* » pourront être utilisés.

Quelles conséquences pour les élus et représentants du personnel ?

C.P. : Il y aura moins de réunions obligatoires, moins de délégués, une seule instance remplacera le CHSCT, le CE et les DP : le nouveau conseil social et économique (CSE). Et ce dernier devra participer aux frais à la charge de l'employeur. Les mandats seront limités à 3 sauf accords d'entreprise. Le recours aux expertises sera réduit.

Quand cette loi s'appliquera-t-elle ?

C.P. : Les salariés ne seront pas impactés jusqu'à la publication des ordonnances, prévue pour fin septembre. Le Parlement doit les ratifier. Leur application effective pourrait prendre encore quelques mois... Les procédures en cours continueront à bénéficier de l'ancien droit.

A RETENIR

• Exit les syndicats des TPE/PME ! Dans les entreprises entre 20 et 50 salariés, la négociation pourra se faire encore plus facilement avec un délégué du personnel non-mandaté.

• Dans les entreprises de moins de 20 salariés n'ayant pas d'élu du personnel, un salarié non-syndiqué et non-élu pourra négocier un accord. Un vote à la majorité suffira pour parapher un accord sur le temps de travail, la rémunération etc.

• Les grandes entreprises ne sont pas en reste, celles qui font des profits hors de France ne seront plus inquiétées pour licencier. Le principe d'une

« rupture conventionnelle collective » a été acté : l'entreprise n'aura plus besoin d'ouvrir un PSE, les salariés pourront bénéficier de l'assurance chômage, mais plus des mesures d'accompagnement. Ce système doit faire l'objet d'un accord majoritaire et validé par la Direccte.

Santé au travail : encore floués

Les ordonnances Macron ne rendent pas optimiste sur l'évolution de la santé au travail dans les entreprises qui pourront négocier sur cette question, si leur branche les y autorise. La disparition du CHSCT et sa fusion avec d'autres instances, avec moins de délégués et moins de moyens ne sont pas non plus de bon augure.

Amplifier la mobilisation !

Le SNJ a appelé à amplifier la mobilisation à la veille des manifestations du 21 et du 23 septembre.

« *Le contrat de travail qui instaure un lien de subordination constitue par définition un rapport inégal entre employeurs et salariés. Le Code du travail, complété par les accords de branches et d'entreprises, a pour rôle de réduire autant que possible cette inégalité. Les ordonnances Macron ont, elles, pour but de modifier cet équilibre imparfait dans la relation de travail qui a été atteint au fil des conquêtes de nouveaux droits sociaux.* » Les journalistes ne seront pas épargnés par ces reculs sociaux.

Jurisprudence

Résiliation judiciaire : quand la souffrance morale justifie la rupture de contrat

L'employeur est tenu à une obligation de prévention à l'égard de la santé et de la sécurité des salariés*. Il doit donc prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger leur santé physique et mentale. Il doit certes prévenir les risques professionnels mais aussi répondre des atteintes à la santé des salariés. S'il est défaillant en la matière, ce manquement peut aller jusqu'à empêcher la poursuite du contrat de travail. C'est ce qu'a notamment rappelé la Cour de cassation dans une décision du 8 juin 2017 à propos d'une affaire de souffrance morale au travail.

Un mécanisme complexe

Le salarié peut en effet, avec le conseil d'un avocat et d'un syndicat (dans des

cas graves), saisir les Prud'hommes afin que ceux-ci prononcent la résiliation du contrat de travail aux torts de l'employeur. Durant cette procédure, la relation de travail se poursuit normalement. Si le salarié obtient gain de cause, la résiliation produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. A défaut, la relation contractuelle se poursuit.

Moyens, non plus résultat

Jusqu'en 2015, les employeurs étaient tenus à une obligation de résultat. En effet, dès lors que le salarié était victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, le manquement de l'employeur était constitué même s'il avait mis en place des mesures.

Depuis 2015, on assiste à un assouplissement jurisprudentiel. Plusieurs décisions de la Cour de cassation tendent à montrer que si l'employeur justifie avoir pris les mesures nécessaires et légales pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses salariés, il a répondu à son obligation en regard de la législation. Il est tenu à une obligation de « *moyens renforcés* ».

Dans trois affaires récentes, la Cour de cassation s'est prononcée sur la portée de cette obligation : Cass. soc., 22.06.17, n°16-15507 ; Cass. soc. 08.06.17, n°16-10458 ; Cass.soc. 21.06.17, n° 15-24272.

**accident du travail, maladie professionnelle, risques psychosociaux...*

Le saviez-vous ?

• Le licenciement doit être notifié à la bonne adresse !

Le 22 février 2010, un salarié a été mis à pied à titre conservatoire puis convoqué à un entretien préalable. Par lettre recommandée du 17 mars 2010, il a été licencié pour faute grave.

La lettre de licenciement envoyée au domicile connu du salarié est revenue avec la mention « *non réclamée* ». Considérant qu'il n'avait jamais été licencié, le salarié a saisi les Prud'hommes en janvier 2012, à fin de résiliation judiciaire de son contrat de travail.

La cour d'appel, saisie, a considéré que l'employeur avait failli à son obligation de délivrer à son salarié, par quelque moyen que ce soit, les causes du licenciement. L'employeur aurait dû adresser la lettre de licenciement au cabinet de l'avocat au sein duquel le salarié avait

été domicile avant l'envoi de sa lettre de licenciement.

Aussi, la cour d'appel a estimé que la lettre de licenciement n'avait jamais été délivrée et que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse. Une décision que la Cour de cassation a confirmée (Cass.Soc 22 février 2017, n°15-18475)

• Un accord d'entreprise peut interdire l'envoi groupé de mails syndicaux aux salariés

Le 12 juillet 2017, la Cour de cassation s'est prononcée sur l'accès des syndicats à la messagerie électronique des salariés. Elle précise qu'un accord d'entreprise peut interdire aux représentants d'organisations syndicales (OS) d'adresser des courriels à tous les salariés d'une entreprise.

Selon l'article L. 2142-6 du Code du travail, un accord d'en-

treprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques présents dans l'entreprise.

Depuis le 1er janvier 2017, à défaut d'accord collectif, les OS présentes dans une entreprise, légalement constituées depuis au moins 2 ans, peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise. Ces nouvelles dispositions sont cependant limitées car elles excluent la messagerie professionnelle. Il reste donc nécessaire de signer un accord pour diffuser des informations syndicales via cette messagerie.

Mais si un tel accord prévoit l'accès à la messagerie interne aux OS, il peut aussi interdire l'envoi de messages groupés tout en autorisant les réponses individuelles aux salariés,

ayant posé des questions via la messagerie électronique du syndicat.

• Attestation Pôle emploi : remise obligatoire en cas de démission

Quelle que soit la cause de la rupture du contrat de travail, un employeur a l'obligation de délivrer au salarié une attestation Pôle emploi.

Ce document permet au salarié de faire valoir ses droits éventuels à l'assurance chômage. Il doit être remis à la fin du contrat de travail.

Que le salarié soit en poste ou pigiste, l'employeur doit en outre remettre un ensemble de documents de fin de contrat, dont un certificat de travail, un reçu pour solde de tout compte, un état récapitulatif de l'épargne salariale et bien sûr l'attestation Pôle emploi. (Cass.Soc. 15 mars 2017, n° 15-21.232).