

LE SOCIAL DANS LA PRESSE

- Travailler avec des pigistes. Synonyme de la souplesse, comment les employer en minimisant les contraintes.
- Optimiser les abattements sur les cotisations sociales. Du bon usage de la DFS.
- Sécuriser la propriété intellectuelle. Préparer un accord Droits d'auteur et un accord Droits voisins.
- Evitons les conflits ! Prévenir les recours à la Commission arbitrale, source potentielle d'insatisfaction pour l'éditeur.

La fin du contrat de travail

Le pigiste ne travaille plus pour l'éditeur, que devient son contrat de travail ?

- Le CDI du journaliste pigiste ne s'éteint pas. Il peut être rompu dans les conditions habituelles d'un contrat de travail. Par l'entreprise : licenciement, rupture conventionnelle. Par le salarié : démission. En cas de démission le pigiste perd le bénéfice des allocations chômage.
- La situation d'un pigiste qui ne fait plus de piges, ne propose plus d'articles et ne se manifeste pas, s'apparente à **un contrat de travail « dormant »**. Il fait toujours partie des effectifs mais il ne travaille pas, il n'y a pas de fiches de paie. Le journaliste pourra revenir piger s'il le souhaite, un jour. L'éditeur pourra refaire appel à lui, un jour.
- Si l'entreprise ne veut pas garder ces contrats de travail « dormants » pour ne pas dépasser les seuils des effectifs ou parce que l'expert comptable n'est pas d'accord, il faudra alors attendre.
- **Première échéance : douze mois sans collaboration.** Pendant ces douze premiers mois, l'entreprise doit respecter ses obligations envers le salarié en ce qui concerne les versements à périodicité annuelle : 13ème mois, droits d'auteur et droits voisins cas échéant.
- **Deuxième échéance : vingt-cinq mois sans contact.** L'entreprise peut sortir le salarié des effectifs si elle le souhaite, en constatant la rupture du contrat, par exemple pour motif personnel - perte de contact.
- Même si cette rupture devait être contestée et requalifiée en licenciement économique plus tard, elle ne produirait pas d'indemnités de licenciement car celles-ci sont calculées au maximum sur la moyenne des vingt-quatre derniers mois à la date de la rupture.
- Attention à **ne pas utiliser la case « démission »** sur l'attestation. Une attestation avec la mention « démission » transmise automatiquement à France Travail, provoquera le refus de la prise en charge du salarié et un conflit inévitable, pouvant amener l'entreprise au CPH.

Le journaliste pigiste réclame une attestation France Travail.

Que dois-je répondre ?

- Il n'est pas rare que les pigistes complètent leur rémunération avec des indemnités chômage issues d'un contrat de travail antérieur. Ils peuvent être incités par France Travail à demander une attestation après chaque pige pour « recharger » leurs droits.
- Pour éviter les malentendus, l'éditeur peut rappeler au pigiste que celui-ci est en CDI. **L'entreprise ne peut délivrer une attestation France Travail qu'en cas de rupture du contrat** : licenciement, rupture conventionnelle ou démission. Seule la démission peut être enclenchée par la seule volonté du journaliste. En cas de démission il va perdre toute prise en charge par France Travail.
- D'autre part, l'entreprise ne peut pas lui délivrer une attestation de fin de CDI tout en continuant à l'employer en CDI. Dans le cas contraire c'est **France Travail qui risque d'y voir une tentative de fraude** et c'est le pigiste qui en supportera les conséquences : la suspension de ses allocations, la mise en demeure de rembourser les allocations « perçues indument » et des tracasseries administratives.
- Il arrive que les éditeurs dérogent à cette règle, face à l'insistance d'un pigiste qui fait valoir sa situation personnelle. Et à condition que le pigiste accepte de prendre les risques avec France Travail. Pour répondre à l'urgence, il arrive que l'éditeur délivre une attestation d'employeur en cochant la case « fin de CDD ». C'est une pratique extralégale et qui ne peut pas être préconisée.

Tous mes pigistes sont-ils journalistes ?

- « Toute convention par laquelle une entreprise de presse s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un journaliste professionnel est présumée être un contrat de travail. », art. L. 7112-1 du Code du travail.
- La notion de journaliste professionnel inclut aussi celui qui a vocation à devenir journaliste professionnel - art. 6 de la Convention collective.
- Cet article permet d'employer **des pigistes qui ne sont pas journalistes professionnels** et n'ont pas vocation à le devenir. Il s'agit des personnes qui exercent déjà un emploi hors de presse, et qui collaborent avec des médias sur leurs sujets de prédilection. Par exemple, amateurs du cinéma ou des BD qui rédigent des critiques, amateurs des motos qui testent les nouveautés etc.
- Le travail de ces auteurs est rémunéré. Mais il n'est pas opportun de les rémunérer en salaire de journaliste professionnel à la pige, pour plusieurs raisons. Ces auteurs ne pourront pas accéder au statut de journaliste professionnel ni à la carte de presse car leur occupation principale se trouve en dehors de la presse. Ils ont déjà payé les cotisations sociales sur leur rémunération principale - mais l'entreprise de presse ne peut pas en tenir compte, elle est obligée de cotiser au taux le plus fort et les cotisations versées en trop, ne seront ni remboursées ni reportées. L'entreprise et l'auteur sont tous les deux perdants.
- **Le statut d'auteur est le plus adapté à ce cas de figure.** L'entreprise peut les rétribuer en droits d'auteur (ex Agessa) en cotisant à l'Urssaf, le taux est d'environ 18% , il est composé de la CSG et d'une cotisation retraite.

Optimiser les abattements sur les cotisations sociales

Est-ce encore rentable d'appliquer la DFS (ex 30%) ?

Les entreprises de presse bénéficient de deux abattements spécifiques sur les cotisations des journalistes.

L'abattement de 20% sur le taux des cotisations assurance vieillesse plafonnée, sur la part patronale déplafonnée, les allocations familiales et quelques autres. Peu connu, cet abattement est appliqué automatiquement dès lors que le salarié est enregistré comme « journaliste professionnel » dans le logiciel de paie.

Exemple des cotisations assurance vieillesse plafonnée, part patronale + part salariée :

$8,55\% + 6,90\% = 15,45\%$ au régime général

$6,84\% + 5,52\% = 12,36\%$ au régime « journaliste »

Les économies réalisées grâce à ce abattement représentent env 4,2% de la masse salariale.

- La **Déduction forfaitaire spécifique** appliquée sur l'assiette des cotisations assurance maladie, vieillesse plafonnée et déplafonnée, allocations familiales etc. Anciennement de 30%, son taux diminue chaque année : de 26% en 2025, il sera de 24% en 2026 et ainsi de suite jusqu'à son extinction en 2038.
- L'application de la DFS est soumise à l'accord d'entreprise et l'accord individuel de chaque journaliste qui doit être renouvelé chaque année.
- L'application de la **DFS entre parfois en conflit avec l'application de la Réduction générale des cotisations patronales** (« abattement Fillon »). Sur les bas salaires, le gain obtenu par la DFS peut provoquer la perte du gain de la RGCP.
- Explication. Le montant de la réduction RGCP part de zéro, augmente de manière linéaire pour atteindre son maximum pour le salaire de 1802 € soit le Smic, ensuite diminue de manière linéaire jusqu'à disparaître pour le salaire de 2883 € (1,6 x Smic). En appliquant la DFS au taux actuel de 26%, on observe que **l'efficacité maximale est atteinte sur les salaires dans la tranche entre 2543 € et 3895 €**. L'application de la DFS faisant diminuer l'assiette, le montant de la réduction RGCP augmente par effet d'aubaine.
- Exemple : pour un salaire de 2543 €, le montant à déduire à titre de la RGCP est de 182 €. En appliquant la DFS, l'assiette cotisée n'est plus que de 1882 € et la RGCP atteint 533 €. **On a gagné 351 € sur la RGCP** qui vont s'ajouter à la baisse des cotisations de plusieurs centaines d'euros sur une assiette réduite.
- Sur les salaires supérieurs à 3895 € seule la DFS s'applique, il n'y a plus de RGCP. Il y a une économie sur les cotisations mais aucun effet d'aubaine.
- **Sur les bas salaires, dont les piges inférieurs au Smic, l'effet est inverse** : l'application de la DFS fait perdre une partie du bénéfice de la RGCP (environ 32 euros perdus par tranche de 100 euros de déduction).
- Exemple : sur une pigne de 1200 €, l'application de la DFS ramènera l'assiette cotisée à 888 € et permettra d'économiser 38 € sur la cotisation retraite de base (et quelques autres économies) mais fera perdre 100 € sur la RGCP. Le solde s'élèvera à une vingtaine d'euros en plus sur le salaire net et une économie d'une dizaine d'euros pour l'entreprise. Mais le journaliste va perdre 26% de sa retraite et de ses indemnités journalières de la Sécurité sociale sur ce salaire. Est-ce que le jeu en vaut la chandelle ?

Droits d'auteur et droits voisins

Suis-je concerné par les accords sur la propriété intellectuelle ?

- Vous êtes une publication en ligne, **vos articles restent en ligne sans limite de temps** ? Votre rédaction peut être concernée par les Droits d'auteur « Cercle 2 - exploitation hors de la période de référence ».
- Vous êtes une publication papier, **vous publiez des hors-séries en réutilisant des articles déjà parus** ? Votre rédaction peut être concernée par les Droits d'auteur « Cercle 2 - exploitation dans une famille cohérente de presse ».
- **Vos articles sont réutilisés sur les réseaux sociaux** et dans les moteurs de recherche ? Votre entreprise est peut-être concernée par les Droits voisins.

- L'accord Droits d'auteur couvre les journalistes mensualisés, à la pige ou en CDD. Pour les deux dernières catégories la part reversée est au prorata de la rémunération ou du temps. Son action s'articule en trois cercles.
- **Cercle 1** : exploitation de l'article/de la photo lors de la première publication, sur tout support et diffusé par tout circuit, pendant la période de référence.
- Tout circuit : les supports maîtrisés par l'éditeur mais aussi les kiosques numériques, les agrégateurs, les panoramas de presse etc.
- La période de référence : elle est fonction de la périodicité de la parution. La règle héritée de la presse papier stipule que « une publication chasse l'autre ». Par exemple, pour une publication papier mensuelle, la période de référence sera d'un mois. Pour la presse en ligne, la période de référence peut être définie de manière plus large, par exemple de sept jours pour une mise à jour quotidienne, dans une limite raisonnable.
- L'ensemble des droits issus du Cercle 1 sont couverts par le salaire de la première publication.

- **Cercle 2** : exploitation dans le titre de presse hors de la période de référence ou bien dans une famille cohérente de presse.
- Exploitation hors de la période de référence : cas typique dans la presse en ligne. L'article n'est pas « dépublié » à la fin de la période de référence, il reste en ligne sans limite dans le temps.
- Exploitation dans une famille cohérente de presse : cas typique dans la presse papier, revues et presse spécialisée. L'éditeur publie des hors série thématiques et autres recueils annuels, en revalorisant les articles déjà publiés dans ses éditions périodiques.
- L'accord Droits d'auteur va prévoir une rémunération pour les droits issus du Cercle 2, en général sous forme de forfait annuel de quelques centaines d'euros. Cette rémunération sera versée de préférence en droits d'auteur (ex. Agessa), avec des cotisations d'environ 18% versées à la caisse « diffuseurs et auteurs » gérée par l'Urssaf du Limousin. Ces cotisations dites « précompte » comprennent la retraite de base. Selon les montants perçus, les journalistes seront invités à cotiser individuellement pour leur retraite complémentaire.
- Hors série papier : attention à la situation des photographes dont les droits ont été achetés uniquement pour une première publication.

- **Cercle 3** : vente aux tiers. La rémunération des droits d'auteur des journalistes pour les ventes des articles à l'extérieur sera calculée au pourcentage du chiffre d'affaires réalisé. Pour ce calcul il est d'usage de déduire d'abord les frais de gestion et de partager le reste en parts égales entre l'éditeur et les journalistes. Cette rémunération est toujours versée en droits d'auteur.
- En cas d'impossibilité de parvenir à un accord, les représentants syndicaux ou l'éditeur peuvent demander l'arbitrage de la Commission droits d'auteur et droits voisins. Le délai d'instruction est entre six et neuf mois.
- Les **redevances CFC** pour les copies papier donnent lieu à un accord supplémentaire.
- Les redevances CFC pour les copies numériques peuvent être en partie incluses dans le Cercle 1 et en partie dans le Cercle 3, selon les cas.

Droits voisins

D'abord récupérer ses droits auprès des plateformes. Ensuite négocier leur répartition dans l'entreprise.

- Les plateformes
- La négociation directe des droits voisins avec les plateformes demande beaucoup de temps et de ressources, elle est plutôt réservée aux grands groupes. L'éditeur gagnera à confier la défense de ses intérêts à la société de gestion collective des droits voisins de la presse (DVP). Celle-ci a des accords avec Google, avec Meta et avec Microsoft (pour son moteur Bing). Les premiers versements arriveront entre douze et dix-huit mois après l'adhésion à la DVP. La société prélève une commission de 7% à 8% (futur taux 2025).
- L'entreprise
- L'accord Droits voisins dans l'entreprise est en partie similaire à l'accord Droits d'auteur. Il inclut les journalistes mensualisés, à la pige ou en CDD. Pour les deux dernières catégories la part reversée est au prorata de la rémunération ou du temps. L'accord peut inclure les auteurs non journalistes.
- Le taux de versement aux journalistes se situe **entre 10% à 25%**, selon les accords.
- En cas d'impossibilité de parvenir à un accord, les représentants syndicaux ou l'éditeur peuvent demander l'arbitrage de la Commission droits d'auteur et droits voisins. Le délai d'instruction est entre six et douze mois. Le taux accordé par la CDADV se situe entre 22% et 25% dans les dernières décisions.

Evitons les conflits !

Prévenir les recours à la Commission arbitrale, source potentielle d'insatisfaction pour l'éditeur.

- La Commission arbitrale des journalistes est un tribunal des pairs et une juridiction de l'ordre judiciaire encadrée par l'art L7112-4 du Code du travail. Elle est composée de deux représentants des organisations d'employeurs et deux représentants des syndicats de journalistes et présidée par un magistrat.
- La CAJ est saisie lors du licenciement pour faute grave ou fautes répétées. Elle va confirmer ou infirmer la décision de l'entreprise et rétablir les indemnités de licenciement, partiellement ou entièrement. **Les décisions de la CAJ sont définitives et ne peuvent pas être attaquées en appel.**
- En pratique les dossiers concernant un licenciement pour faute grave sont souvent la face visible d'une **situation conflictuelle dans la rédaction**. A court d'arguments, certains éditeurs font appel au pouvoir disciplinaire : « Je donne un ordre, tu m'obéis sinon c'est un licenciement pour faute grave ».
- Dans ces dossiers, la CAJ ne juge pas la procédure du licenciement mais **le bien-fondé de la faute grave** alléguée. Le regard des professionnels de la presse qui analysent « à froid » et sans implication émotionnelle, peut différer de celui porté par le chef d'entreprise.
- **Dans nombre de cas, la faute grave ne sera pas reconnue.** L'entreprise sera condamnée à verser l'ensemble des indemnités de licenciement, plus l'article 700.
- Le désaveu par cette instance peut être suivi par une autre difficulté. Si le licenciement pour faute grave est infirmé par la CAJ, le salarié peut ensuite saisir le CPH en demandant la réparation du préjudice pour un licenciement sans cause réelle et sérieuse.
- Conclusion : **l'éditeur a tout intérêt à régler les conflits avec ses journalistes par la discussion et sans recourir aux sanctions disciplinaires.** En cas de conflit grave, il est sage de recourir à la médiation externe, proposer des ruptures conventionnelles avec des conditions améliorées si besoin. Et éviter de passer en force en espérant la confirmation en commission arbitrale, dont la décision risque de décevoir.