

L'ARRET DE LA SEMAINE

CA VERSAILLES, 08/02/23, RG N° 21/01102 : LE STATUT PARTICULIER D'UN JOURNALISTE SALARIÉ

FAITS DE L'ESPÈCE

Le 18/02/2009, une personne physique a conclu un **contrat dit de prestations de services** ayant pour objet des missions de conseil au profit d'un magazine.

Par lettre du 25/08/17, la Société lui a annoncé la fin de leur collaboration à l'issue d'une période de préavis.

Elle a ensuite saisi les juridictions prud'homales pour demander la requalification de la relation contractuelle en un **contrat de travail**.



RÈGLE DE DROIT

Selon l'article L. 7112-1 du CT, 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.

Sont considérés comme journalistes professionnels ceux qui apportent une **collaboration intellectuelle et permanente** à une publication périodique en vue de l'information des lecteurs, peu important qu'une carte professionnelle leur ait été remise (**Cass. soc., 01/04/1992, n° 88-42.951**).



COURT

Après avoir rappelé les règles précitées, la Cour relève que l'appelante avait pour tâche essentielle de réaliser chaque semaine les **reportages relatifs à la mode** publiés dans le magazine édité par la Société.

A cet égard, elle avait notamment pour rôle **de choisir**, sous la direction du rédacteur en chef, les thèmes du reportage et les vêtements présentés, les photographes, les mannequins et les différents intervenants ainsi que les lieux de tournage.

Ainsi, pour la Cour, elle apportait une **collaboration intellectuelle et permanente** à une publication périodique en vue de l'information des lecteurs. Il ressortait également de ses déclarations de revenus qu'elle tirait le **principal de ses ressources** des sommes versées à un rythme mensuel par la société.

Dès lors, elle était fondée à invoquer le statut de **journaliste professionnel** vis-à-vis de la société et la **présomption subséquente de salariat** dans la relation contractuelle. A l'inverse, la Société ne renversait pas ladite présomption.

En définitif, la Cour d'appel accorde à la salariée **différentes indemnités**, dont des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ainsi qu'une indemnité conventionnelle de licenciement.



Florent LABRUGERE

Avocat - Lyon