



---

# **Conditions et formes d'emploi des journalistes pigistes de la presse écrite et des travailleurs à domicile de l'édition : quelle sécurisation ?**

---

Antoine RÉMOND

Journées AES, Grenoble 11 septembre 2014



# Eléments introductifs



# Pourquoi cette recherche ?

- **Objet de la recherche** : étudier l'évolution des conditions et des formes d'emploi (Agessa, auto-entrepreneuriat, CDD, etc.) des journalistes pigistes de la presse écrite et des travailleurs à domicile de l'édition (TAD), deux formes de contrat de travail anciennes (XIX<sup>e</sup> s. et 1974)
  
- **Une contribution au débat sur la flexisécurité** :
  - ✓ La majorité des acteurs et observateurs RH pointe la nécessaire mutation des contrats de travail pour en moderniser les composantes ou adapter les organisations
  - ✓ Développement de formes d'emploi négociées, basées sur l'autonomie des salariés et le travail à distance (télétravail)
  - ✓ Dans les secteurs culturels de l'écrit, certains contrats de travail conçus depuis parfois près de 100 ans pour intégrer ces dimensions de flexibilité ou d'intermittence autofinancée (par opposition à l'intermittence du spectacle équilibrée avec l'assurance chômage) ne semblent désormais plus satisfaire les entreprises de presse ou de l'édition⇒ Comprendre pourquoi
  
- **Une problématique commune TAD/pigistes travailleurs économiquement dépendants**
  - ✓ Des salariés à distance, rémunérés à la tâche, multi-employeurs, qui supportent le risque économique, dont les droits sont appliqués de façon différente selon les entreprises
  - ✓ Des secteurs soumis à des mutations technologiques majeures
  - ✓ Un contexte de réduction d'emplois dans les deux secteurs



# Un travail de recherche CEP réalisé avec un financement de l'IRES

---

## ■ Convention FO/IRES

## ■ Méthodologie de la recherche :

- ✓ Analyse comparée des contrats de pigiste de presse et de TAD
- ✓ Réalisation d'une enquête en ligne auprès des pigistes et des TAD cherchant à mesurer la réalité de ces formes d'emploi (caractéristiques des salariés, modalités de la prescription du travail, conditions de rémunérations, accès à la formation, à la protection sociale d'entreprise, respect des obligations contractuelles, etc.)
- ✓ Complétée par de nombreux entretiens auprès de pigistes et TAD, de représentants syndicaux et de collectifs de salariés, et enfin de responsables RH



# Des contrats de travail ultra-flexibles



# Des CDI de travail à la tâche

---

- Des contrats qui peuvent être des CDI ou des CDD
- Le CDI apparaît plus flexible et moins coûteux :
  - éviter les démarches administratives inhérentes à l'établissement de tout contrat de travail lors de chaque renouvellement de collaboration.
  - éviter le versement d'une prime de précarité due au salarié à la fin d'un CDD
  - éviter le délai de carence entre deux CDD
- Alternance de périodes de travail et de non travail ⇒ activité irrégulière et placée sous le signe de l'incertitude (travail, durée, rémunération)
  - ⇒ Possibilité d'employeurs multiples
- Pas de contrat écrit (JP et TAD avant 2000) ⇒ Présomption de CDI plutôt que CDD (contrat écrit, motif, durée, etc.) mais en cas de litige, prouver une collaboration régulière



# Un statut de salarié résultant d'une subordination juridique

---

- TAD : le même travail peut être exercé sous différents statuts
  - Flou bien décrit par l'annexe IV de CC de 2000 : « *situation imprécise et mal définie tant à l'égard de la Sécurité sociale qu'en ce qui concerne le droit du travail, situation disparate également d'une maison d'édition à une autre* ».  
Les TAD sont dans une « *situation disparate, particulièrement quant au mode de rémunération qui peut prendre la forme soit d'un salaire, soit d'honoraires* ».
  - JP : Loi Creyssard ⇒ présomption de contrat de travail pour les JP dès lors qu'ils sont reconnus comme professionnels
  - Mais une baisse d'activité peut les placer dans une situation de subordination éco qui, sans garantie de salaire, les pousse vers d'autres formes juridiques de collaboration que le salariat, même si c'est illégal
- ⇒ Tolérance d'autres formes de rémunération pour les non professionnels, en particulier les jeunes



# Un salaire à la tâche qui offre moins de garanties

---

- Une rémunération forfaitaire : déterminée d'après un tarif de base, fixé et convenu à l'avance, qui ne dépend pas des circonstances postérieures à l'exécution du travail, et subordonnée à l'acceptation des travaux par l'employeur
- Pour les TAD : salaire horaire  $\geq$  min mensuel garanti au prorata du nombre d'heures effectuées  $\Rightarrow$  Pb = Les lecteurs-correcteurs évaluent eux-mêmes leur temps de travail
- Pour les JP : pas de référence au temps de travail, pas de classification, pas de minimum garanti (excepté presse nationale et presse hebdo d'opinion)
- Une rémunération forfaitaire source de confusion avec la rémunération relevant d'autres statuts (Agessa, honoraires)



# Autres avantages pour l'employeur

---

- Pas d'heures supplémentaires (JP) ou rarement (TAD) / Pas de plafond de temps de travail (plafond mensuel entreprise TAD = 151,67, plafond mensuel temps de travail multi-employeurs = 208 h, mais aucun contrôle)
- Droits sociaux moins coûteux (subrogation maladie et maternité)
- Pas de couverture mutuelle
- Moindres revalorisations salariales (lorsqu'elles existent)



# Des contrats qui supportent le risque économique

---

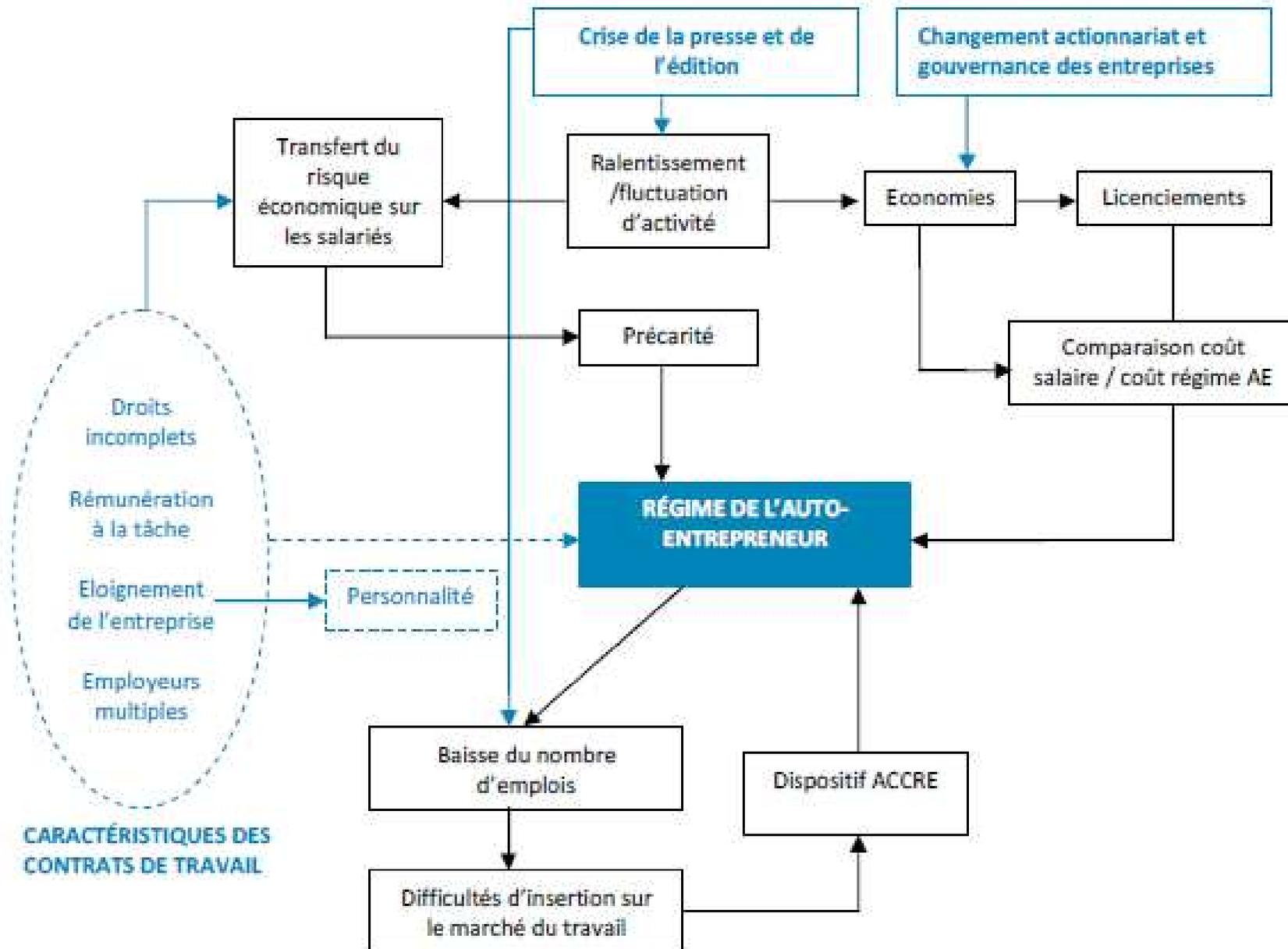
- Baisse volume activité : renégociation des tarifs (dans la limite des minima de branche pour les TAD)
- Baisse importante ou interruption : pas de filet de sécurité pour le salarié (indemnité chômage uniquement si rupture de contrat)
- JP : Possibilité de toucher le chômage en cas de perte d'une collaboration en CDD qui représente 33% des revenus



# Les contrats de travail des JP et des TAD menacés par le régime de l'auto- entrepreneur



# Les facteurs de développement du régime de l'auto-entrepreneur dans la presse et l'édition





# Rémunération sous forme de salaire, droits d'auteur ou honoraires

	Salaire journaliste pigiste	Salaire travailleur à domicile	Droits d'auteur		Prestation micro-entrepreneur	Prestation auto-entrepreneur (nouveau régime)
<b>Rémunération nette</b>	<b>1 500</b>	<b>1 500</b>	<b>1 500</b>		<b>1 500</b>	<b>1 500</b>
<b>Cotisations sociales salariales</b>	CSG/CRDS : 8% sur 98,25% du salaire brut Assurance chômage : 2,4% Assurance maladie : 0,75% APEC : 0,024%	Assurance vieillesse : 5,44% Retraite complémentaire : 5,00%	CSG/CRDS : 8% sur 98,25% du montant brut HT Assurance maladie : 1% Formation professionnelle : 0,35%			
	Assurance vieillesse : 5,44% Retraite complémentaire : 5,00%	Assurance vieillesse : 6,8% Ret. compl. (ARRCO + AGFF) : 3,85%				
	Frais gestion ret. compl. : 0,2% Prévoyance : 0,21%	Prévoyance (appel) : 0,025% Prévoyance (contractuel) : 0,125%*				
<b>Salaire brut</b>	<b>1 622,77</b>	<b>1 551,17</b>				
<b>Autres éléments de rémunération</b>	Indemnité pour CP : 10% 13* mois	Indemnité pour CP : 10% Supplément 8,33% Frais atelier : 0,759 X nb h. travail mois**		<b>Cotisations sociales</b>	CSG/CRDS : 8% Assurance maladie : 6,5% Indemnités journalières maladie : 0,7% Retraite de base : 17,15% Retraite complémentaire : 7% Invalidité-décès : 1,1% Allocations familiales : 5,25% Formation professionnelle : 0,25% Prévoyance : 1,1%	Forfait de cotisations : 24,6% (maladie-maternité, indemnités journalières maladie, CSG/CRDS, allocations familiales, retraite de base, retraite complémentaire obligatoire, invalidité-décès)  Contribution formation professionnelle : 0,2%
<b>Rémunération brute</b>	<b>1 920,22</b>	<b>1 918,99</b>	<b>1 652,16</b>			
<b>Cotisations sociales patronales</b>	Assurance chômage : 4,0% Assurance garantie des salaires : 0,3% Assurance maladie : 13,10% Contribution solidarité autonomie : 0,3% APEC : 0,036%	Assurance vieillesse : 6,76% Retraite complémentaire : 7,5% Allocations familiales : 4,2% FNAL : 0,48% (>20 sal.) Accidents du travail : 2,0%***	Formation professionnelle : 0,1%			
	Assurance vieillesse : 6,76% Retraite complémentaire : 7,5% Allocations familiales : 4,2% FNAL : 0,48% (>20 sal.) Accidents du travail : 2,0%***	Assurance vieillesse : 8,45% Ret. compl. (ARRCO + AGFF) : 5,78% Allocations familiales : 5,25% FNAL : 0,5% (>20 sal.) Accidents du travail : 1,4%***				
	Frais gestion ret. compl. : 0,3% Prévoyance : 0,413%	Prévoyance (appel) : 0,025% Prévoyance (contractuel) : 0,125%*		<b>Impôts et taxes liés à l'activité</b>	CFE : 25,69 X 235 euros TCCI :	CFE : 25,69 X 235 euros TCCI :
<b>Autres contributions patronales</b>	Formation professionnelle : 1,0% (>10 sal.) Taxe d'apprentissage : 0,68%**** Effort construction : 0,45%	Versement transport : 2,16% (>9 sal.)	Diffuseur : 1%			
<b>CT employeur</b>	<b>2 758,95</b>	<b>2 765,19</b>	<b>1 670,34</b>	<b>CT donneur d'ordre</b>	<b>1 961,43</b>	<b>1 989,39</b>

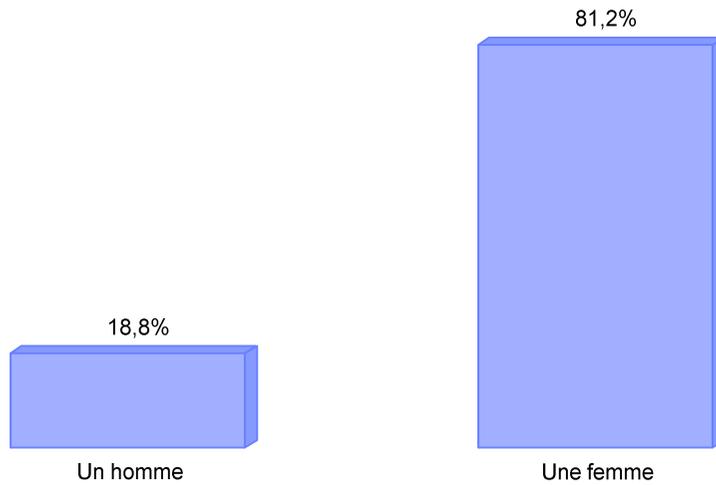


# Principaux résultats de l'enquête

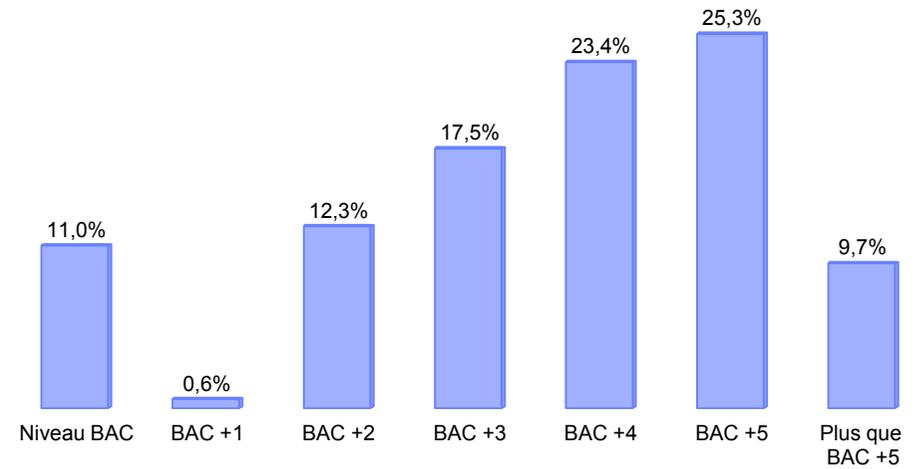


# Une population féminisée et diplômée

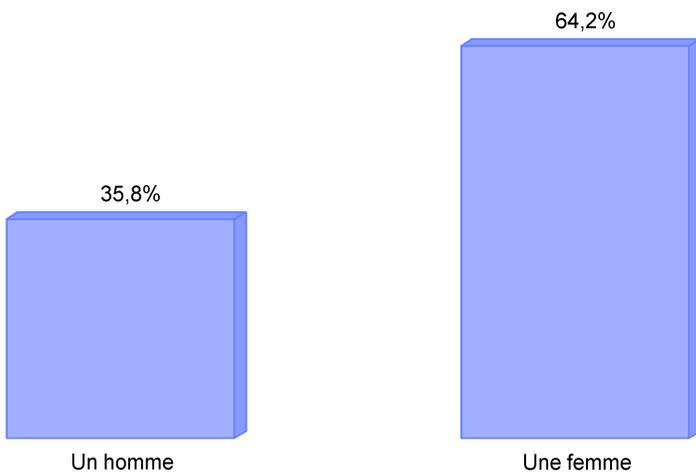
## 3. sexe



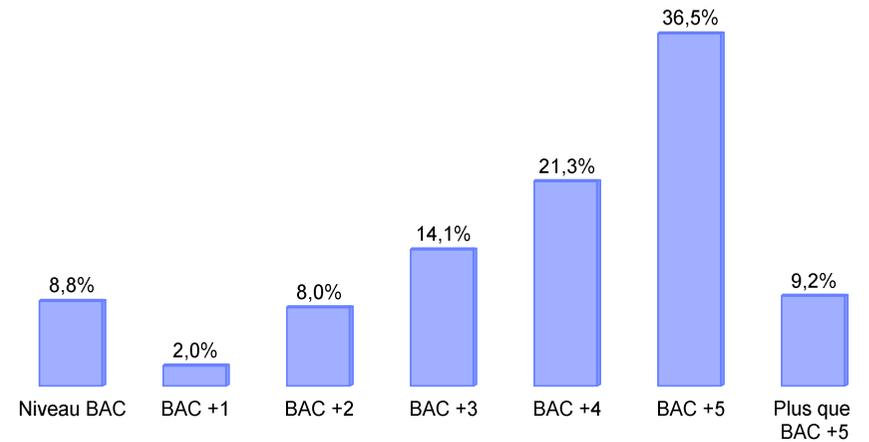
## 6R1. DIPLOME (Recodage)



## 3. sexe



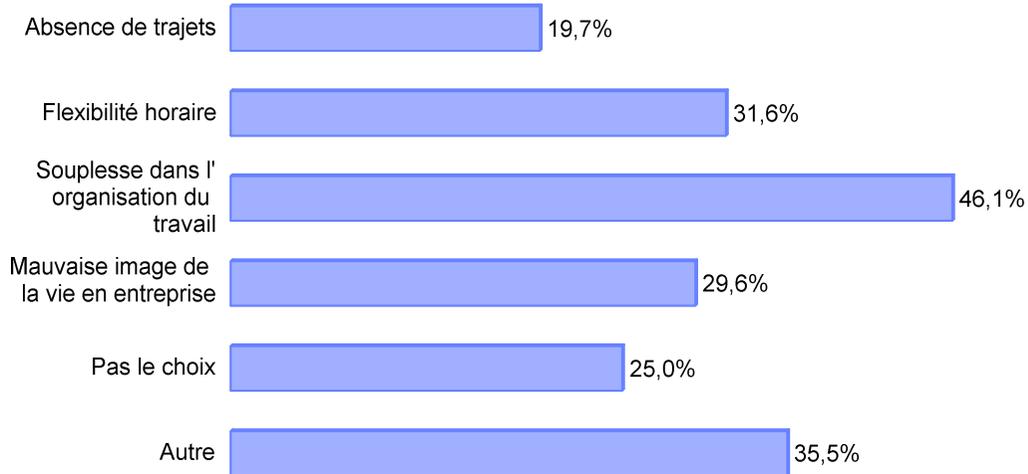
## 6R1. DIPLOME (Recodage)



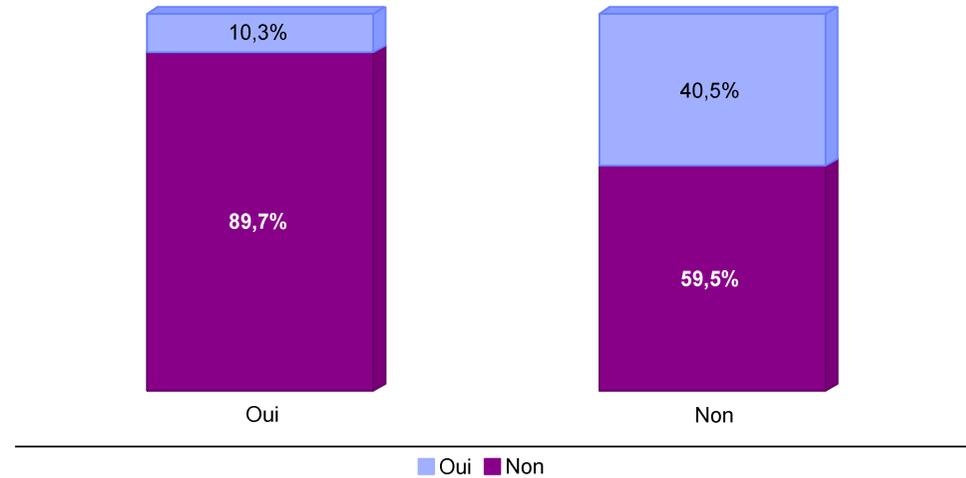


# Des attentes spécifiques vis-à-vis du travail

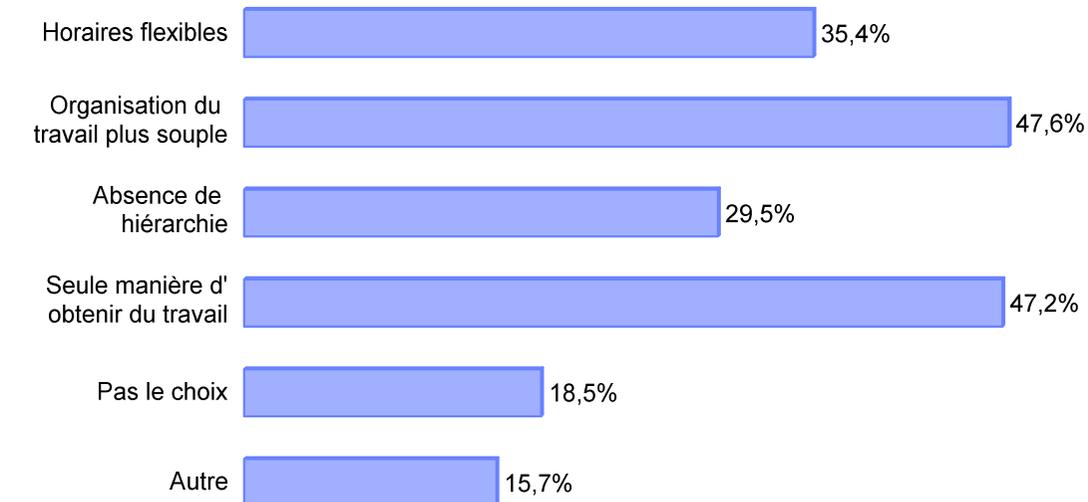
## 24. TAD-RAISON TAD



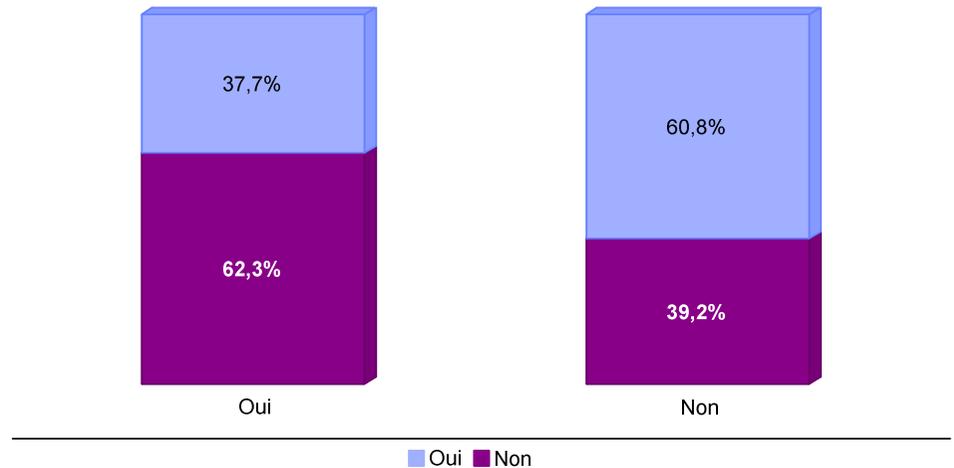
## 71. SATISF-VOL-L / 30. SOUHAIT-EMBAUCHE



## 43. JP-RAISON SJP



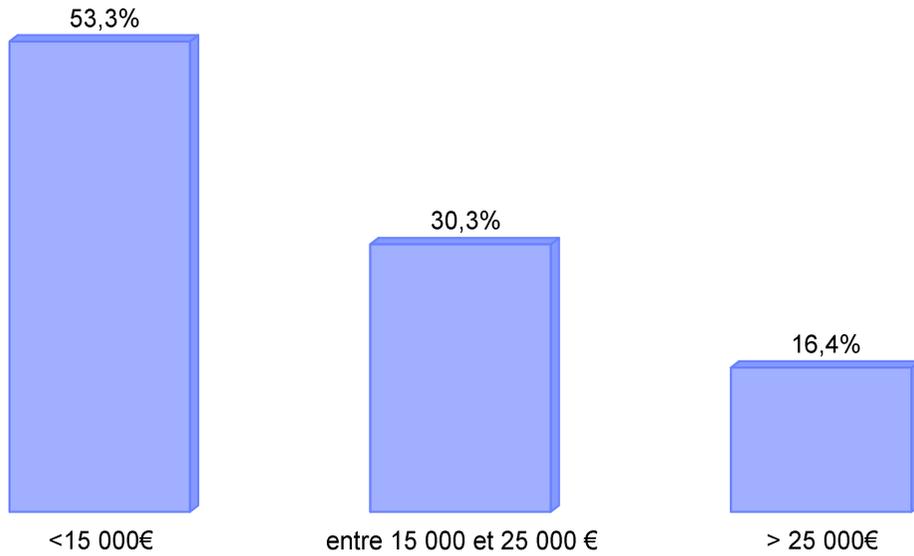
## 71. SATISF-VOL-L / 50. JP-SOUHAIT-EMBAUCHE



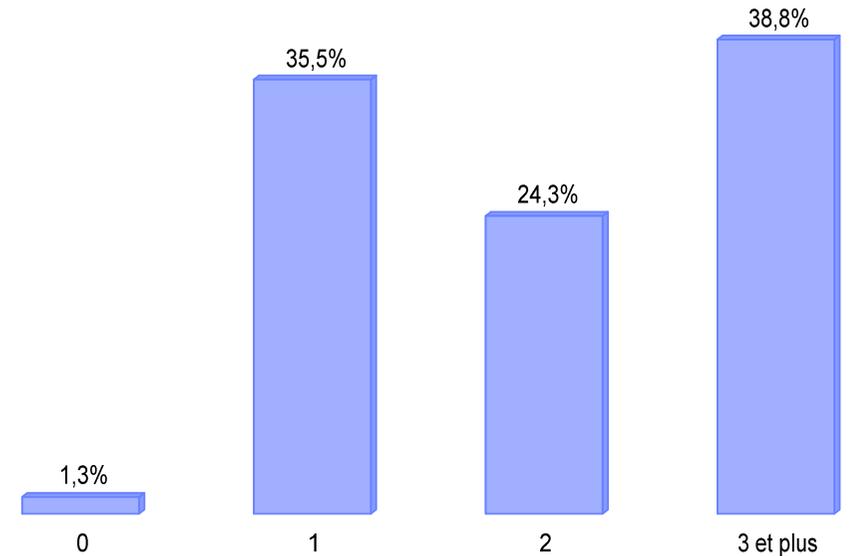


# Des revenus faibles par manque de travail (TAD)

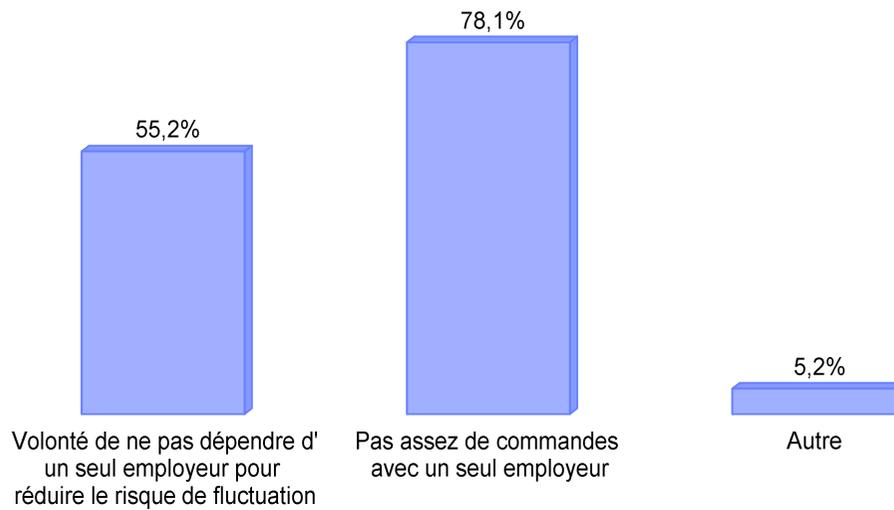
38R1. Rec. de TAD-REVENUS



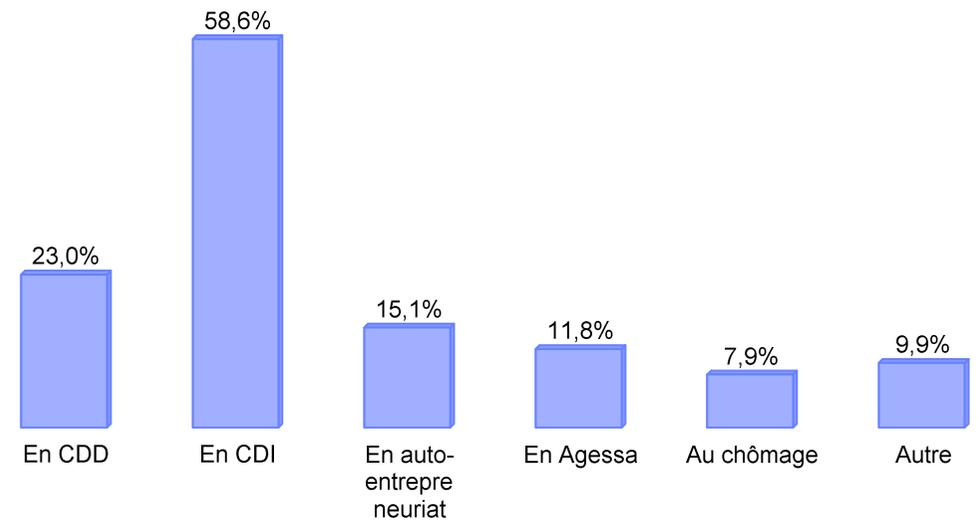
39R1. Classes sur TAD-NBREMPLOYEURS



40. TAD-NBREMPLOYEURS-Raison



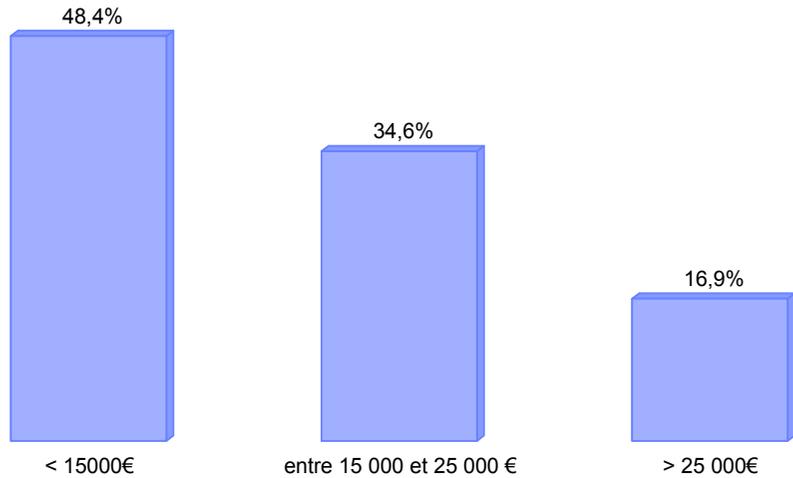
59. TAD-CONTRAT



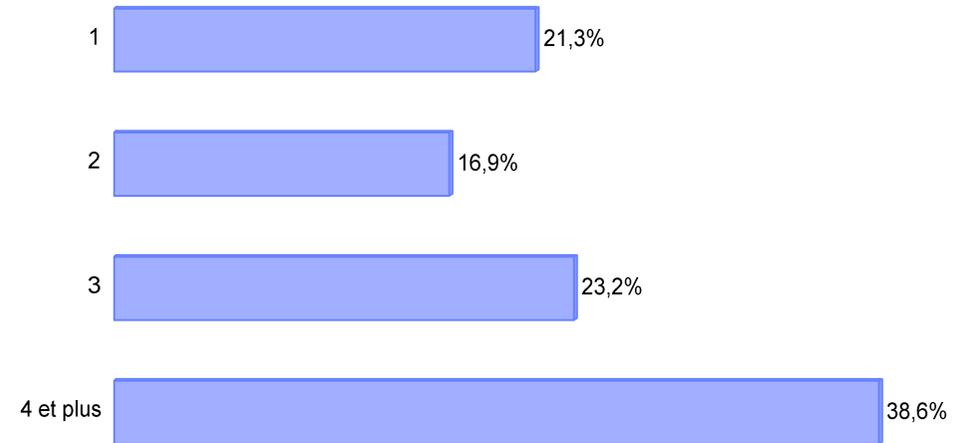


# Des revenus faibles par manque de travail (JP)

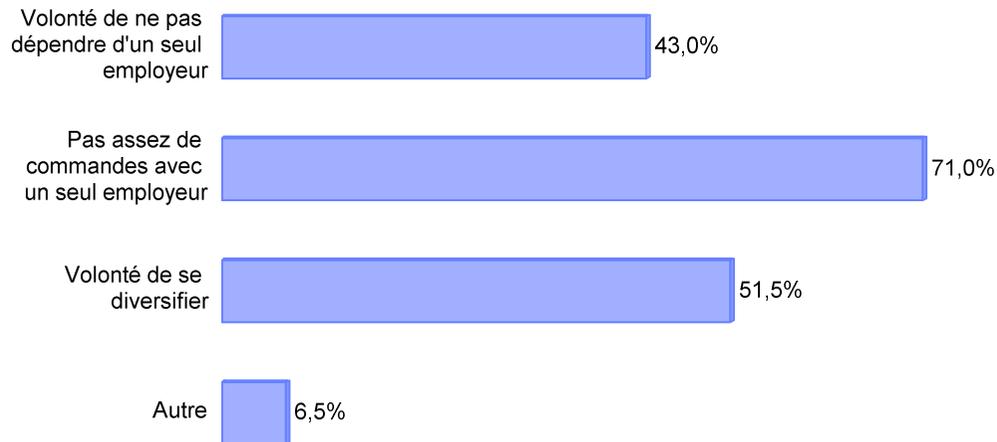
57R1. Rec. de JP-REVENU



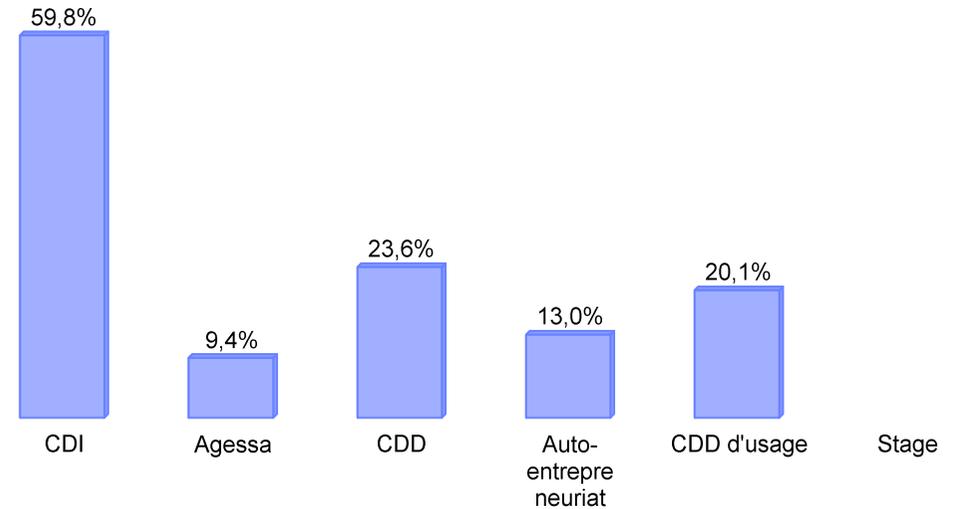
46R1. Classes sur JP-NBREEMPLOYEURS



47. JP-NBREEMPLOYEURS-Raisons+1



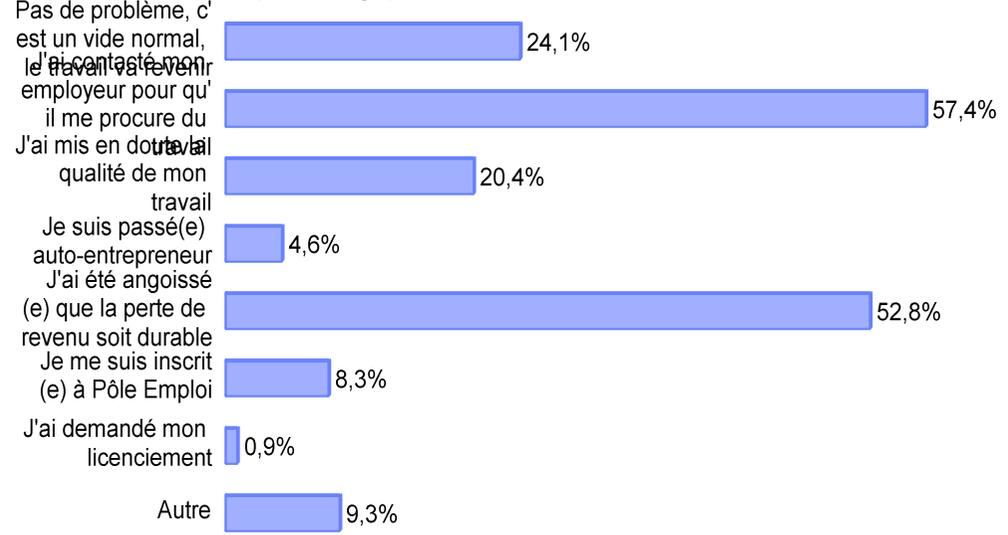
60. JP-CONTRAT



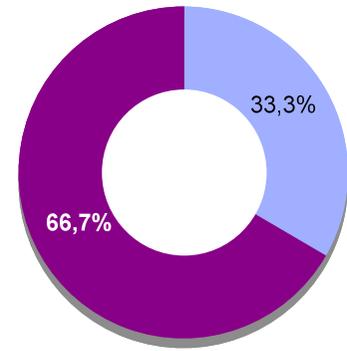


# Une baisse d'activité source de précarisation (TAD)

## 74R1. PREV-L-Oui (Recodage)

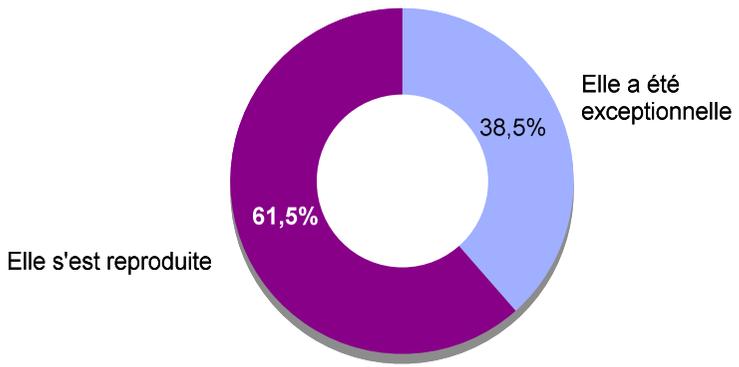


## 76. INACTTOT

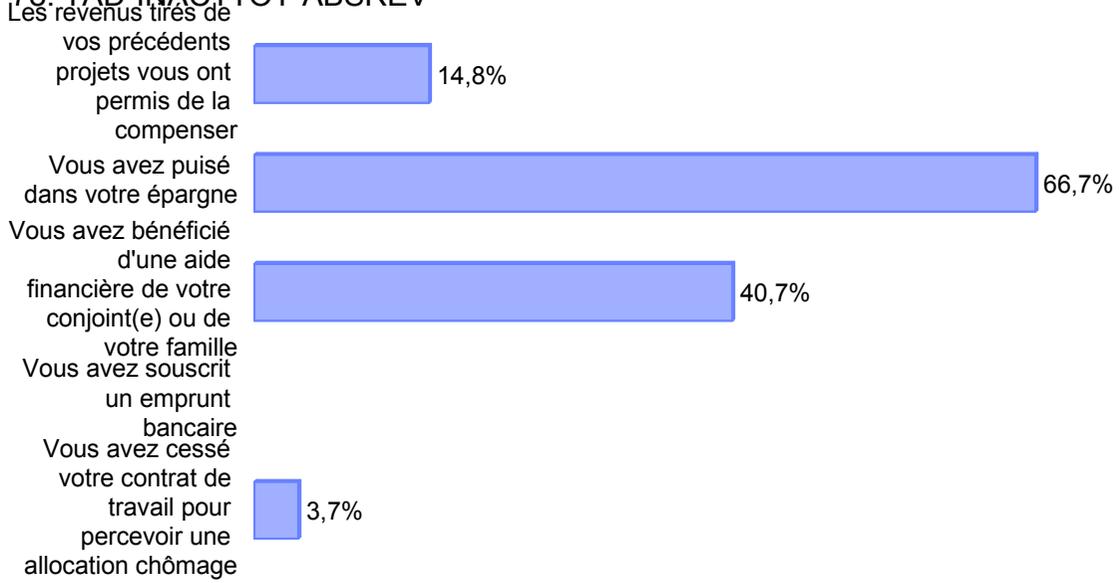


■ Oui ■ Non

## 77. INACTTOT-Freq



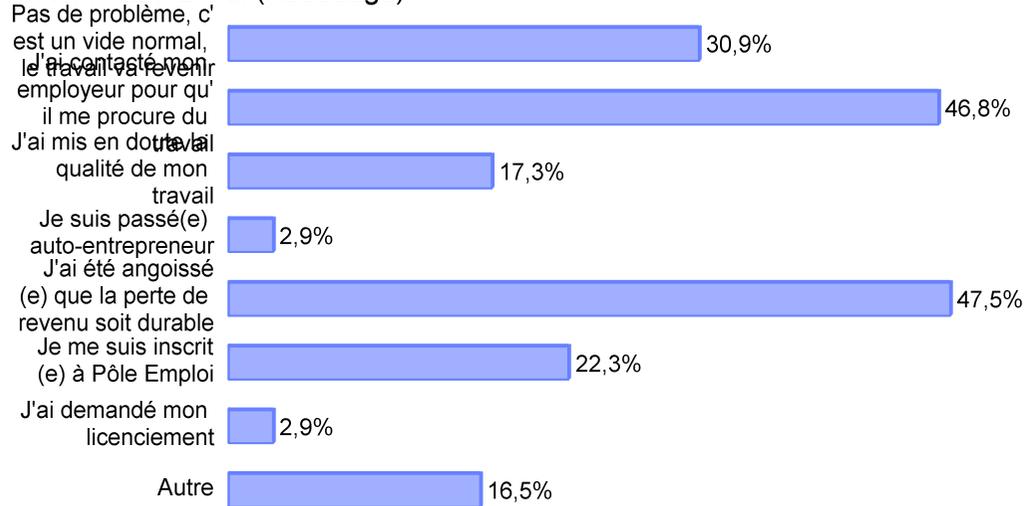
## 78. TAD-INACTTOT-ABSREV



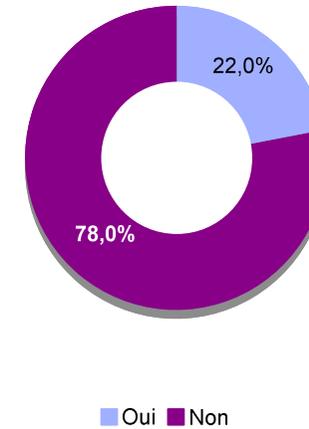


# Une baisse d'activité source de précarisation (JP)

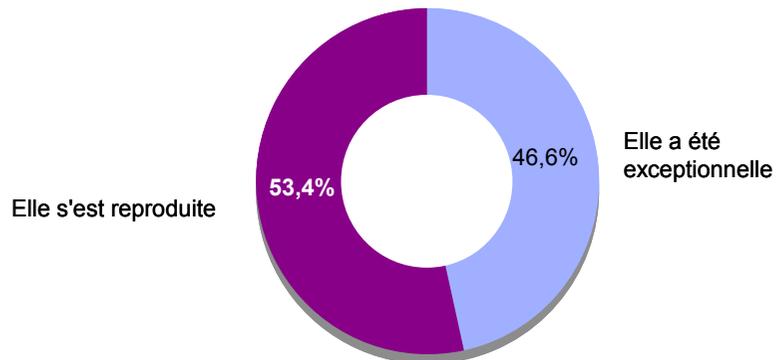
## 74R1. PREV-L-Oui (Recodage)



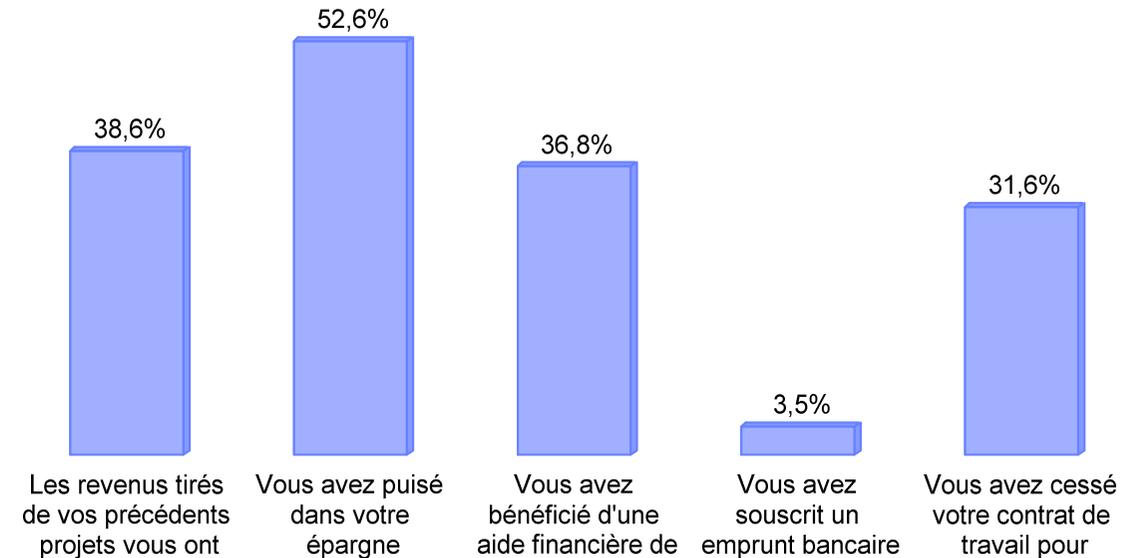
## 76. INACTTOT



## 77. INACTTOT-Freq



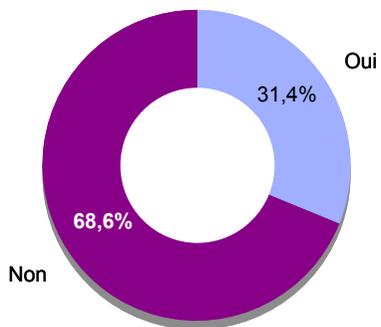
## 82. JP-BAISSEREVENUS



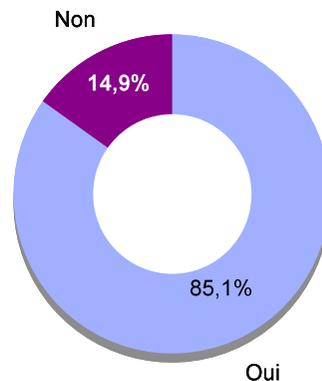


# Baisse des tarifs, paiement en droits d'auteur et auto-entrepreneur : pressions des employeurs sur les contrats de travail (TAD)

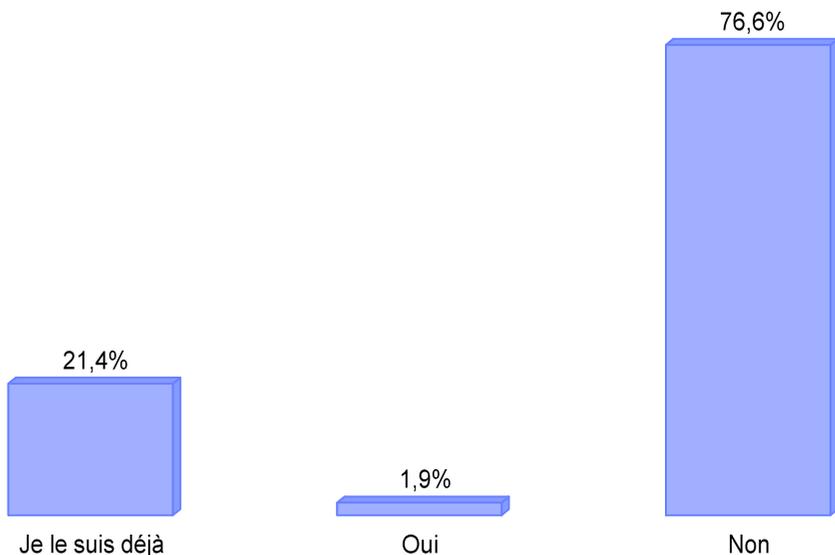
88. PRESSIONAE



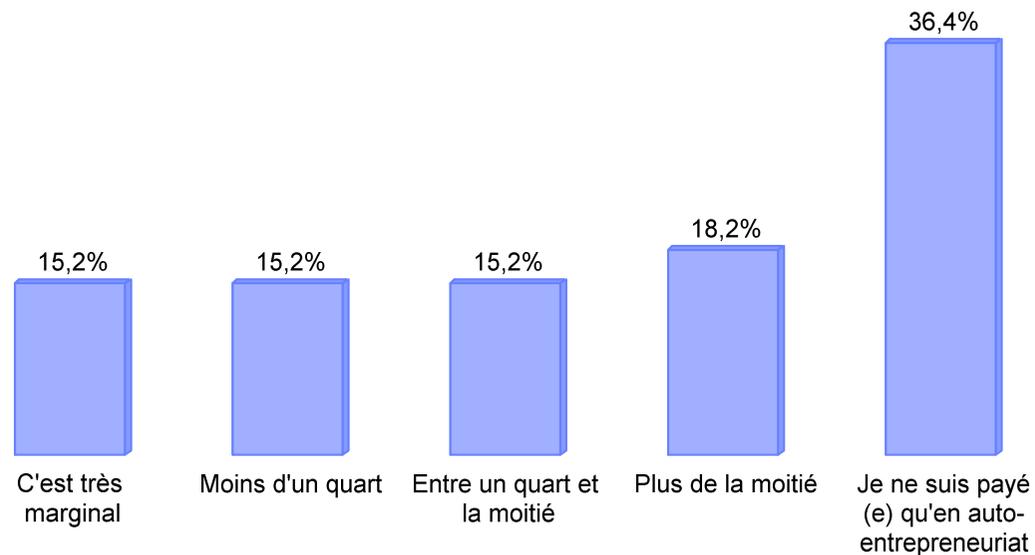
89. REPET-AE



92. ACCEPT-AE



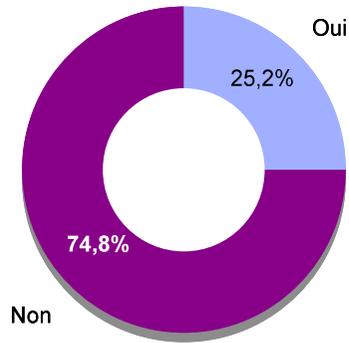
93. PART-REVENUS-AE



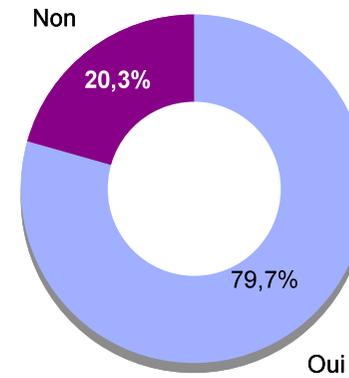


# Baisse des tarifs, paiement en droits d'auteur et auto-entrepreneur : pressions des employeurs sur les contrats de travail (JP)

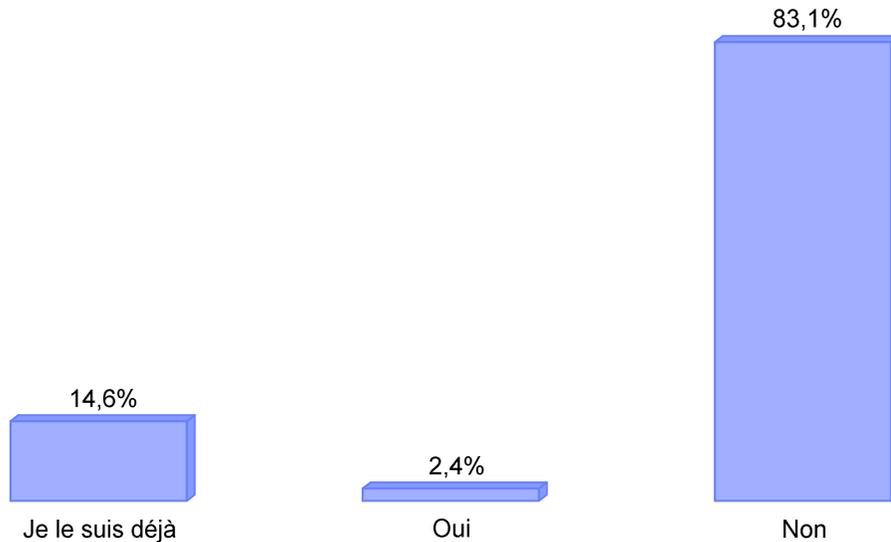
88. PRESSION-AE



89. REPET-AE



92. ACCEPT-AE



93. PART-REVENUS-AE

