

*La Commission
arbitrale des journalistes,
un dispositif paritaire*

JOURNALISTES

Jean-Jacques Nerdenne

Michel Diard

Dominique Pradalié

Jacques Morandat

Boris Bizic

CHERCHEUR

Denis Ruellan



INTRODUCTION	2
--------------	---

LE CHERCHEUR

<i>La Commission arbitrale des journalistes, un dispositif paritaire</i>	4
--	---

Denis Ruellan

Professeur des universités, Université de Rennes 1, UMR CNRS 6051, CRAPE

LES JOURNALISTES

<i>Arbitres militants syndicaux ou véritables magistrats ?</i>	24
--	----

Jean-Jacques Nerdenne

Journaliste, USJ/CFDT

<i>Commission arbitrale : du tribunal arbitral à la judiciarisation</i>	27
---	----

Michel Diard

Secrétaire général du SNJ-CGT de 1991 à 2007

<i>La Commission arbitrale, lieu de confrontation entre deux conceptions différentes et souvent radicalement opposées de l'information</i>	31
--	----

Dominique Pradalié

Journaliste à France 2, Secrétaire générale du Syndicat National des Journalistes

<i>La Commission arbitrale comme espace de résolution des conflits qui condamne les employeurs</i>	37
--	----

Jacques Morandat

Journaliste honoraire, membre de la Commission supérieure de la carte des journalistes

<i>Clause de cession/clause de conscience : une jurisprudence constituée au fil des délibérés de la Commission arbitrale depuis sa création en 1935</i>	40
---	----

Boris Bizic

Directeur juridique FNPS (Fédération nationale de la presse spécialisée)



Introduction

Ce nouveau livret de la collection *Chercheurs et Journalistes* poursuit l'exploration des espaces de débat, de médiation et de régulation de la déontologie professionnelle des journalistes. Initiée par une étude sur les sociétés de rédacteurs¹, un des lieux essentiels de la réflexion éthique au sein du métier et plus précisément des entreprises, l'analyse se poursuit par les regards croisés de gens de médias et d'un chercheur à propos d'une autre instance importante, la Commission arbitrale.

Instituée par la loi de 1935 (statut professionnel), cette commission est une sorte de tribunal des prud'hommes réservé aux journalistes, agissant pour le règlement de conflits particuliers dont la nature tient à l'identité professionnelle des journalistes. En résumé, il s'agit des ruptures de contrat de travail qui résultent d'un désaccord, explicite ou implicite, sur les conditions d'exercice des journalistes, et plus largement sur l'orientation éditoriale des médias. Sous l'autorité d'un magistrat, des arbitres désignés par les employeurs et par les salariés décident de l'indemnité de rupture de contrat quand elle résulte d'un désaccord en cas de faute, de conscience, de vente ou de cessation de parution.

La Commission arbitrale est un lieu dont le rôle technique (fixer le montant d'une indemnité) ne doit pas cacher qu'elle est un espace essentiel du débat éthique. En effet, avant de fixer les montants, les parties en viennent le plus souvent à débattre, par écrits échangés et en séance, des raisons profondes du désaccord, des motifs de la rupture. Les débats révèlent alors de larges divergences qui ne sont pas de nature économique (ou pas seulement, d'aucuns faisant le procès des journalistes de chercher avant tout un bénéfice financier), mais bien déontologique. Les vifs échanges, que rapporte ce livret en mettant en regard les analyses de représentants des employeurs (Boris Bizic, Jacques Morandat) et des salariés (Michel Diard, Jean-Jacques Nerdenne, Dominique Pradalié) soulignent alors que l'instance arbitrale n'est pas seulement un lieu de résolution pratique des conflits du travail dans le journalisme. En fondant leurs arguments sur des considérations morales, les parties s'opposent sur un point essentiel : l'identité professionnelle.

¹ *Les sociétés de rédacteurs et l'idée de participation dans l'entreprise de presse*, collection Chercheurs & Journalistes, Alliance internationale de journalistes, 48 p, octobre 2012.

En rappelant que l'existence de la Commission arbitrale est le fruit d'une longue lutte qui prit racine aux débuts du journalisme, les représentants des salariés y voient la reconnaissance par le législateur que le journalisme n'est pas un métier comme les autres, et que ses conditions morales d'exercice doivent être prises en compte de façon particulière. Ainsi, les salariés affirment leur autorité sur leur métier, leur profession, et contestent aux employeurs le droit de décider de tout dans les entreprises. Ceux-ci, évidemment, ne sont guère enclins à partager leur autorité ; et s'ils y consentent un peu (car souvent attachés à l'esprit de la loi qui fait des journalistes des salariés au statut un peu distinct en raison des enjeux politiques et sociaux du journalisme), ils font valoir qu'il ne s'agit pas de débattre seulement de principes moraux, mais aussi de prendre en compte des réalités économiques parfois très lourdes.

S'avancant alors sur le terrain concret de la fixation des indemnités de rupture, le débat prend parfois le ton d'un marchandage où il apparaît que les parties savent aussi « subjectiviser » le dispositif, autrement dit profiter de son esprit pour tirer la couverture à soi pour des motifs très matériels. Il n'empêche, cette réalité plus prosaïque ne peut masquer que la dimension éthique travaille les conceptions, les relations et les décisions, telle que la loi de 1935 l'envisagea. Les représentants ne parlent jamais seulement d'argent, ils disent et confrontent leurs visions du journalisme et des médias, dans ce moment précis de la séparation d'un employeur et d'un salarié. Comme le divorce est souvent le moment où l'on parle le plus du mariage, des conceptions, des attentes, des réalités, sans que la rupture puisse en remettre en cause son principe fondamental.



La Commission arbitrale des journalistes, un dispositif paritaire

Denis Ruellan

Depuis 1958, tous les conflits liés à un contrat de travail, en particulier les désaccords sur la rupture, sont de la compétence du Tribunal des prud'hommes, sauf s'agissant de certains litiges entre les journalistes professionnels et les entreprises médiatiques. La loi prévoit en effet, depuis 1935, qu'en cas de rupture d'un contrat à durée indéterminée à l'initiative de l'employeur, le salarié a droit à une indemnité qui ne peut être inférieure à la somme représentant un mois par année ou fraction d'année de collaboration, dans la limite de quinze. Lorsque l'ancienneté excède cette durée, une Commission arbitrale (CA) doit être saisie pour déterminer l'indemnité supplémentaire. Cette institution est aussi compétente en cas de faute grave ou fautes répétées qui constituent le motif du licenciement, la Commission ayant alors pour rôle de moduler l'indemnité conventionnelle, voire de la supprimer. Si la rupture est à l'initiative du salarié, ces dispositions sont applicables dans les circonstances suivantes :

- cession du média ;
- cessation de publication ;
- changement notable dans le caractère ou l'orientation du média, si cette évolution crée une situation de nature à porter préjudice à l'honneur, la réputation et les intérêts moraux du journaliste¹.

La convention collective des journalistes, dans son article 47, reprend ces dispositions.

La Commission arbitrale n'est pas permanente, elle est réunie pour chaque cas d'espèce, rend sa sentence et est dissoute après. Elle est composée de cinq membres : deux arbitres délégués par les organisations de salariés, deux arbitres représentant les organisations patronales, et un magistrat ou un haut fonctionnaire chargé de la présider. Les décisions de la CA sont très généralement acquises à l'unanimité des arbitres, le rôle du président étant, notamment, d'aider les représentants à converger, afin d'aboutir à une

1 Autrement dit, la « clause de conscience ». Cette disposition de la loi de 1935 permet à un journaliste de démissionner de son emploi tout en percevant des indemnités de perte d'emploi comme si la rupture était du fait de son employeur, s'il estime à bon droit que le travail qui lui est demandé ou si les évolutions de la ligne éditoriale de son média sont de nature à porter préjudice à son honneur et sa réputation.

décision la plus solide et la moins incomprise possible. Une décision de la CA est définitive, elle ne peut être frappée d'appel et les cas de contestation en nullité sont extrêmement rares. Le coût, très réduit, de la procédure est partagé entre l'employeur et l'employé.

La compétence de la CA est stricte, elle ne s'applique qu'aux situations mentionnées. Pour toutes les autres, le salarié doit se tourner vers la justice prud'homale. Néanmoins, la limite entre les deux instances est moins précise qu'il n'y paraît, et elles semblent finalement plutôt complémentaires. La CA se limite à déterminer le montant de l'indemnité de licenciement, et en cas de faute l'éventuelle minoration (ou suppression) de celle-ci. En cas de licenciement abusif, seul le Tribunal des prud'hommes peut prononcer la réintégration du salarié ou lui attribuer des dommages et intérêts. Seule cette juridiction est aussi en mesure de statuer, si les parties ne s'accordent pas sur ce point, sur l'ancienneté du demandeur, sur l'imputabilité de la rupture, sur la réalité d'un cas d'ouverture du jeu de la clause de conscience (Lataste, 1994). Le demandeur peut donc avoir intérêt à faire jouer successivement les deux instances, dans un ordre ou l'autre selon les situations, la décision de l'une permettant de défendre la position devant l'autre.

En principe, toutes les ruptures de contrat de plus de quinze ans et pour faute doivent donner lieu à une décision arbitrale. Dans les faits, non. Car certaines entreprises ne souhaitent pas rendre publics les différends avec les salariés, et des journalistes ne veulent pas que le montant des indemnités perçues puisse être connu (les décisions sont déposées au greffe du Tribunal de grande instance de Paris). Certains conflits n'en sont pas, la séparation est amiable. Néanmoins, le passage devant la CA permet d'officialiser l'accord, d'interdire à l'avenir toute autre procédure ou contestation, et de donner une publicité à l'issue. Dans le cas de licenciements collectifs, les accords peuvent être signés par la direction de l'entreprise et les syndicats représentatifs, prévoyant une norme applicable à tous les journalistes concernés. La CA considère alors que les parties se sont rapprochées et entérine l'accord sans en discuter le fond. Avantage : les sommes attribuées par la CA ne sont pas imposables ni sujettes à cotisations sociales. Une saisine s'achève par l'audition des parties. Les cinq arbitres se réunissent ensuite à huis clos et décident du montant de l'indemnité.

On ne dispose pas d'une perception d'ensemble de l'activité de la Commission avant 1992². Depuis cette date, le nombre de saisines n'a cessé d'augmenter. Autour de 65 par an jusqu'en 1997, il passe la barre des 100 en 1998 et des 200 en 2005. 2008 est un record avec 326. On peut avoir une perception des types de médias concernés à travers les organisations patronales représentant les employeurs. 29 % des dossiers déposés depuis 1992 (données manquantes pour 1993 et 1994) ont été défendus par le Syndicat de la presse quotidienne régionale et en agrégeant les cas concernant la presse départementale et la presse hebdomadaire régionale, on parvient à 36 %. Ces données témoignent de la santé précaire de la presse de province, et/ou de sa réorganisation. Ce secteur contribue particulièrement à la hausse des cas. Ainsi, en 2008, 55 % des arbitrages le concernent. Les chiffres soulignent aussi les difficultés de la presse quotidienne nationale, les cas se multipliant à partir de 2006.

Au-delà de ces observations de surface, nous avons souhaité interroger la raison de l'existence actuelle de la Commission arbitrale. Créée antérieurement à la systématisation du recours au Tribunal des prud'hommes, elle aurait pu disparaître avec la loi de 1958. Au contraire, son activité s'étend, et une récente décision du Conseil constitutionnel (14 mai 2012) est venue conforter son rôle : en raison des « *conditions particulières dans lesquelles s'exerce leur profession* », la haute juridiction française a justifié que « *le législateur, sans méconnaître le principe d'égalité devant la loi, a pu instaurer un mode de détermination de l'indemnité de rupture du contrat de travail applicable aux seuls journalistes à l'exclusion des autres salariés* »³. Les employeurs qui contestaient la constitutionnalité de l'instance arbitrale⁴

2 Les données sont disponibles depuis que la Commission de la carte d'identité professionnelle des journalistes assure le secrétariat de la Commission arbitrale. Avant, elle a été gérée successivement par le Syndicat national des journalistes jusqu'à la seconde guerre mondiale, puis par les organisations patronales à la Libération. Annuellement, le secrétariat produit un rapport d'activité qui livre quatre types de donnée : le budget réalisé, le volume des demandes, la répartition des arbitrages entre les organisations représentatives (salariales et patronales), les causes des demandes d'arbitrage. Côté patronal, la répartition des arbitrages fait apparaître l'éparpillement des organisations représentatives, à la fois nombreuses (25 dénominations différentes) et instables en dehors des quatre principales (le Syndicat de la presse quotidienne régionale, la Fédération nationale de la presse spécialisée, la Fédération française des agences de presse, le Syndicat de la presse magazine d'information). Côté salariés, le Syndicat national de journalistes représente les deux tiers des demandeurs. Quant aux motifs, ils font aussi l'objet d'une présentation variable d'une année à l'autre, néanmoins trois grandes causes ressortent nettement : la cession, la situation économique, la faute. Les données recueillies à travers les rapports d'activités sont relativement imprécises car leur intention n'est pas statistique, mais d'inventaire administratif pour indiquer des tendances. Elles doivent être interprétées comme telles.

3 Communiqué de presse du Conseil constitutionnel, 14 mai 2012.

4 Deux employeurs, de la presse régionale et de la presse spécialisée, ont introduit une *question prioritaire de constitutionnalité* pour contester que les journalistes bénéficient d'une juridiction spécifique pour le règlement de certains conflits de travail, et que les décisions de la Commission arbitrale ne puissent pas être examinées en appel.

ont été déboutés par cette décision, et l'idée (que soutiennent les syndicats d'employés) que le journalisme puisse bénéficier de règles dérogatoires a été réaffirmée. L'inlassable débat qui oppose depuis le XIX^e siècle patrons et journalistes à propos de la nature particulière du métier en raison de son importance sociale et politique (débat qui en sous-tend un autre, celui de l'autonomie et de l'hétéronomie du journaliste) a trouvé en ce printemps 2012 une nouvelle illustration. Mais là n'est pas le plus important à notre sens, il faut dépasser cette antienne pour observer que la décision du Conseil constitutionnel réaffirme, certes entre les lignes mais clairement, la préférence pour un règlement professionnel des conflits à une judiciarisation qui serait pendante d'une remise en cause de la loi de 1935 qui rendit obligatoire la négociation paritaire. Suivant en cela la position du gouvernement qui alors défendit le *statu quo*, le Conseil a invité les partenaires à le rester, autrement dit à faire confiance au paritarisme pour résoudre leurs différends.

D'autres instances non étatiques ont été prévues par les lois successives à propos du journalisme et plus largement la concertation dans le travail. La Commission de la carte d'identité des journalistes professionnels (CCIJP) est l'espace désigné pour la définition adaptative du statut professionnel et des ayants droit. La Commission paritaire nationale de l'emploi des journalistes (CPNEJ) a pour rôle, par l'agrément qu'elle donne aux cursus de formation au métier, de définir la compétence journalistique, mission que remplissent aussi les deux commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation de la presse et de l'audiovisuel. Enfin, la concertation est l'objet d'instances prévues par la loi générale comme le Comité d'entreprise (CE) et le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) où se discutent les conditions de travail.

Toutes ces instances ont en commun d'être paritaires, ou inspirées par l'esprit du paritarisme. Selon l'expression du syndicaliste André Bergeron qui l'aurait inventée en 1961, le paritarisme est « *une doctrine qui vise à résoudre la question sociale par la généralisation des modes de gestion paritaires* ». La définition souligne trois points importants (Duclos & Mériaux, 1994 : 32) : l'égalité de position des partenaires (le principe de la représentativité numérique n'est donc pas retenu), la fonction de gestionnaire d'un secteur professionnel ou d'un aspect de celui-ci, enfin l'extension du domaine de compétence du paritarisme qui devient un mode de gouvernement majeur après la seconde guerre mondiale. Désormais, sont concernés l'emploi (insertion, formation), la garantie (maladie, chômage), la prévoyance (invalidité, retraite) et le conflit (prud'hommes, arbitrage).

Le paritarisme est une technologie sociale inventée progressivement depuis le milieu de XIX^e siècle (Pollet & Renard, 1995). Elle hérite du paternalisme social qui vit des employeurs associer des ouvriers à la création d'outil de protection et de bienfaisance. Elle emprunte aussi à l'esprit du mutualisme (promu par le Second Empire, puis la Troisième République) qui permit à des bénéficiaires de s'associer pour se garantir mutuellement (les journalistes développèrent les premières caisses de secours et de retraite dans ce cadre, à partir de 1885). Le paritarisme s'oppose à deux doctrines, d'une part l'autocratie patronale, d'autre part l'autogestion ouvrière, et l'on peut considérer qu'il est en quelque sorte une réponse à cette opposition en proposant une voie médiane, propre à apaiser les conflits. Elle favorise la coopération et la recherche de solutions par le consensus et non l'épreuve de force.

On distingue généralement le paritarisme de gestion d'une forme plus politique, plus décisionnaire. Dans le premier cas, les partenaires n'ont pour rôle que d'administrer au quotidien une délégation reçue de l'État. Dans le second, ils décident des moyens et des fins. En réalité cette distinction ne fonctionne pas car des instances peuvent assumer les deux formes (l'État semblant suivre des choix qu'il n'opère pas lui-même), quand d'autres n'en assument aucune et le paritarisme n'est alors que de « *façade* » (l'État décide et une administration très liée à lui applique, les partenaires entérinant). Mais même en ce cas, les systèmes paritaires apparaissent comme des « *gouvernements privés* » qui permettent à l'État de se décharger de certains problèmes sociaux, quand bien même il ne s'agit que de la responsabilité des choix qui sont assumés en apparence par les partenaires (Duclos & Mériaux, 1994 : 36).

Le paritarisme peut ainsi être entendu comme un moyen par lequel un secteur d'activité applique des règles définies par delà lui, par l'État. Mais cette vision nous semble restrictive. En effet, l'observation des travaux paritaires dans le journalisme, la Commission de la carte d'identité (Ruellan, 1997. Da Lage, 2003) et la Commission arbitrale dans la présente étude, nous fait avancer l'hypothèse que le rôle du paritarisme est aussi, par le travail quotidien et au long cours d'administration des normes qu'il effectue, de négocier et d'établir des usages et donc de nouvelles règles, même si celles-ci peuvent demeurer relativement souterraines. En cela, le paritarisme pourrait être entendu comme un « *dispositif de gouvernement* » (Agamben, 2007 : 41), et pas seulement comme un système de gestion. Un dispositif (Foucault, 1994 [1977], Deleuze, 1989. Peeters & Charlier, 1999. Bertin, 1999. Beuscart & Peerbaye, 2006) n'est pas qu'un lieu d'imposition des normes, mais c'est aussi un espace politique de transformation. Parce qu'il est subjectivé par les individus et les organisations qui l'incarnent et le font vivre, il est à la fois homogène et

perméable, uniforme et malléable par les stratégies et usages de ses acteurs. Un dispositif, qu'il soit social, technique ou politique, donne à voir des « *lignes de force* » mais aussi, et c'est essentiel, « *des lignes de fêlure, de fissure, de fracture, qui toutes s'entrecroisent et s'emmêlent* » (Deleuze, 1989 : 188). Il faut donc le percevoir à deux niveaux : la fonction stratégique qu'il remplit à l'origine (ce pourquoi il a été fait, a été voulu par l'État en lien avec les organisations sociales), et le « *perpétuel remplissage* » (Foucault (1994 [1977]) : 229) dont il fait l'objet (ce à quoi il sert par la suite). Autrement dit, un dispositif peut avoir été créé pour occuper une fonction, et subir par la suite une transformation constante, par la subjectivisation que produisent les partenaires. C'est ainsi qu'il parvient à être un *dispositif de gouvernement* qui certes norme, mais aussi s'adapte lui-même au gré des situations et des rapports sociaux, autant qu'il contraint les individus et les organisations à lui-même.

Dès lors, la question que nous posons à propos de la Commission arbitrale est assez simple : qu'administre-elle réellement, quels problèmes sociaux gère-t-elle aujourd'hui qui n'auraient pas nécessairement été envisagés lors de sa création il y a près de 80 ans ? Pour répondre, nous avons tout d'abord procédé à une plongée historique (que nous ne restituons pas ici) qui nous a permis de comprendre les déterminants de la construction arbitrale, dont on trouve racine dès 1880 et qui sera un des enjeux majeurs de la bataille pour le statut professionnel de l'entre-deux guerres. Par ailleurs, nous avons observé l'activité contemporaine de la Commission. Nous avons assisté à quinze séances de la juridiction, nous nous sommes entretenu avec trois présidents de séance, huit jurés représentants des syndicats professionnels, sept journalistes demandeurs, et la secrétaire administrative de la Commission. Nous avons accédé à trois types de documents : dix-huit bilans d'activité de l'instance arbitrale, des mémoires en demande (de journalistes) et en réponse (d'employeurs) présentés en séance ou disponibles dans les archives de deux organisations syndicales de journalistes (le SNJ et l'USJ-CFDT), et des décisions. Nous aboutissons à trois conclusions qui constituent ici le plan de notre exposé :

1. le rôle de la CA est d'apurer rapidement par une procédure simplifiée les situations de conflit salarial consécutives aux transformations de l'appareil de production médiatique ;
2. elle constitue une soupape pour que les salariés qui perdent leur emploi fassent entendre et reconnaître une certaine autorité sur les décisions qui en partie les laissent sans défense ;
3. elle fonctionne sans toujours objectiver clairement ses choix, elle procède par implicites dont la somme finit par constituer une norme relativement dense.

Apurer rapidement les effets des transformations économiques

Il est parfois dit, côté patronal, que la clause de cession d'un titre crée un « *effet d'aubaine* ». L'expression veut signifier que des salariés proches de la retraite et depuis longtemps dans l'entreprise, peuvent profiter de la vente et de l'ouverture de la clause pour quitter leur emploi. Ils touchent alors automatiquement quinze mois d'indemnité de départ correspondant à leur dernier salaire et demandent à la Commission arbitrale de fixer le *quantum* supplémentaire. Généralement ils obtiennent entre 1 et 1,2 mois par année au-delà des quinze ans. C'est évidemment beaucoup plus que les quatre à cinq mois qu'ils peuvent obtenir, selon la Convention collective, comme indemnité de départ en retraite. Tout dépend alors de l'âge auquel le salarié fait jouer la clause de cession. S'il est à quelques mois d'arrêter sa carrière, l'aubaine est évidente car il va percevoir une indemnité triple, voire quintuple tout en bénéficiant des indemnités de chômage. S'il doit encore travailler et cotiser plusieurs années, étant donné que ses chances de retrouver un emploi sont faibles à partir de la cinquantaine et inversement proportionnelles au temps passé dans la même entreprise où sa capacité de reconversion s'est érodée, le calcul est défavorable car il jouera sur le revenu des années à venir et sur la pension de retraite.

Ce qui modère aussi l'analyse d'un usage de la cession par les salariés âgés pour s'assurer une confortable indemnité de retraite, c'est qu'il existe d'autres moyens qui conduisent au même résultat. En effet, quand une entreprise est vendue, c'est généralement que sa situation économique est critique. Pourrait alors être mis en place un Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), dispositif qui permet de procéder à des licenciements économiques. La procédure est obligatoire dans les entreprises de plus de cinquante salariés lorsqu'elle concerne plus de dix employés ; elle est utilisable pour des sociétés de plus petite taille. Mais ce moyen est plus lourd, il nécessite une négociation souvent longue avec les partenaires, il doit comprendre des mesures de reclassement interne et externe, de valorisation de la création d'activités par les salariés licenciés, de formation. Un PSE peut admettre des primes d'incitation au départ volontaire, et c'est en cette situation qu'il peut être entendu comme un équivalent fonctionnel de l'arbitrage.

Si les parties ont finalement recours à l'arbitrage, c'est parce que la situation objective de vente ouvre légalement cette solution, infiniment plus simple pour tous, tant pour les salariés qui hésitent à partir, que pour le nouvel employeur qui sait qu'il devra compter sur cette disposition pour réorganiser

ses équipes. Et si aubaine il y a, elle est alors pour les deux parties ; en effet, les indemnités sont exonérées d'impôts et de cotisations sociales, pour le salarié comme pour l'entreprise, ce sont des économies qui au final peuvent être significatives. Du côté patronal, deux arbitres⁵ font remarquer que le mécanisme de la clause de cession peut conduire à de véritables « saignées » d'une rédaction, notamment de son encadrement, car il permet à tout un chacun de partir. À cet argument de l'aubaine, les arbitres représentants des employés répondent tous que partir est un choix souvent lourd de conséquences, qu'il implique une grave prise de risque en raison du marché de l'emploi très déprimé, fait objectif aggravé par l'âge.

Par un effet mécanique dû au fait que la procédure arbitrale ne peut concerner que des salariés attestant de plus de quinze années d'ancienneté, l'âge des demandeurs est toujours relativement élevé (sauf dans les cas de licenciement pour faute) ; ce qui ne présume en rien de l'âge moyen des bénéficiaires de la clause de cession, le cas des plus jeunes étant réglé automatiquement par application de la loi. Contrairement à l'idée d'une aubaine, beaucoup de demandeurs d'arbitrage sont dans cette zone dangereuse de la cinquantaine, période de la vie qui voit nombre de travailleurs demeurer au chômage, dans les médias comme ailleurs. Le recours à la procédure peut alors souligner une situation de travail qui s'est alourdie avec les années, une relation qui s'est dégradée profondément, et que l'ouverture de la clause de cession en raison du changement de propriétaire permet de solder.

En réponse au mémoire d'une journaliste, un avocat représentant un grand groupe de presse régionale estime qu'elle se trompe d'argument quand elle fait référence au passé vécu dans l'entreprise vendue plutôt qu'à l'avenir qu'elle présume dans l'entreprise achetée : « *le fait que, aujourd'hui, [x] invoque sa clause de cession en contestant le formatage des articles et une fois de plus l'organisation du travail. Cependant, ces arguments ne relèvent en rien de la clause de cession invoquée par [x].* » Selon un arbitre représentant les salariés, cette situation s'explique par le fait que la procédure arbitrale permet aux journalistes de commencer à « *faire le deuil* »⁶ d'un contrat qui s'est rompu avant, depuis plusieurs années parfois. La Commission est alors utilisée, non seulement pour fixer le *quantum* d'indemnités, mais aussi pour exposer une situation vécue, rapporter un conflit latent ou patent, et exprimer un choix, un désaccord, parfois une souffrance, voire une colère. Et ce faisant, affirmer ses convictions, ses valeurs et sa conception du journalisme, avant de « *couper le cordon* ».

5 Arbitres représentants patronaux, entretiens, 6 mars 2012.

6 Arbitre représentant syndical, entretien, 30 mars 2011.

On peut ainsi établir le lien entre l'arbitrage et la transformation des entreprises. Les clauses de cession représentent la moitié des cas depuis 1992, avec un record en 2008 : 68 % des saisines. La cession d'un titre ne veut pas forcément dire que celui-ci va mal, cela peut même être le contraire. Néanmoins, les restructurations observées dans le système médiatique, par un solde de ventes et de fusions dont il résulte une concentration des entreprises au sein de groupes de plus en plus importants, sont généralement soit le fruit de difficultés structurelles (mévente durable des produits proposés, inadaptation de l'outil de production, défaut de capacité d'investissement), soit de volontés de réorganisation à des fins de rationalisation et de profits supérieurs, qui se traduisent par des suppressions ou des transformations de postes. Il faut ainsi ajouter au motif de la cession celui des « motifs économiques » (11 %) qu'invoquent les employeurs pour supprimer des emplois et qui peuvent venir en arbitrage paritaire. La faute ou faute grave est un cas relativement fréquent (15 %) et elle est souvent l'indice d'une réforme de l'organisation et/ou des méthodes de management qui ne passent pas auprès de salariés.

Par contre, fait étonnant, la clause de conscience est presque totalement absente (1 %) des bilans annuels des saisines que réalise le secrétariat de la Commission, de même que la divergence d'opinion. Cela tendrait à faire penser que la Commission arbitrale n'est pas un lieu de règlement des désaccords moraux, mais de solde des séparations pour raison économique. On viendrait en arbitrale comme on passe prendre son compte et le fermer. Or, l'écoute des parties en séance et la lecture des mémoires fait apparaître que la CA est aussi le lieu d'un divorce sur le fond, où la souffrance vient s'inscrire.

Une soupape de mots, un lieu d'expression du désaccord

Les cas individuels que traite la Commission arbitrale sont à la fois communs et singuliers. Comme on l'a vu, les saisines ont des causes régulières, principalement la cession, le licenciement économique et la faute. Mais derrière cette simplicité se niche une infinité d'histoires particulières, de trajectoires différentes. D'autant que l'usage de la procédure arbitrale n'est pas sibyllin, de part et d'autre du contrat de travail et du débat paritaire, on s'en sert pour un jeu à plusieurs bandes où les enjeux financiers, les relations sociales dans les secteurs médiatiques et les intérêts personnels se croisent constamment. La consultation de mémoires de journalistes

demandeurs d'arbitrage, l'assistance aux séances et les entretiens nous ont conduit à souligner quatre situations significatives d'un usage récurrent et transversal de l'instance : en faire le lieu où exprimer son désaccord sur les conditions de réalisation du métier de journaliste.

La première situation est sans doute plus rare que d'autres, mais elle est lourde de sens. C'est celle de journalistes en cours de carrière qui saisissent la vente de leur média pour quitter un cadre dont ils désapprouvent l'évolution. Ils observent depuis quelques années que les cessions successives conduisent à une réorganisation du travail et du projet éditorial. Le processus a été lent et graduel, ils ont attendu (« *Les deux premières je n'ai pas envisagé de partir, pas une seconde. Et la dernière je n'ai pas envisagé de rester* »⁷) pour agir, et finalement s'y résolvent, sans amertume nécessairement car leur décision intervient tôt dans leur carrière, ils peuvent espérer une reconversion, sinon un nouvel emploi dans le journalisme. La mutualisation des services et fonctions éditoriales (entre médias d'un même groupe par exemple), l'organisation postée et découpée des emplois, la rationalisation extrême des dépenses, l'externalisation des collaborateurs et la position précaire au regard de l'emploi dans laquelle on les place, l'abandon progressif d'objectifs de qualité du produit proposé aux publics, la distance à laquelle se situent les actionnaires vis à vis du média désormais propriété de groupes étrangers au monde médiatique, ce sont autant de raisons qui font partir certains. L'intérêt pour le métier ne résiste pas à l'examen des conditions d'exercice qui sont imposées avec le temps. D'après un arbitre employé⁸, ce désenchantement n'est que partiellement perceptible au niveau de la Commission arbitrale car il touche aussi de jeunes journalistes, dont l'ancienneté n'excède pas quinze ans et de ce fait ne sont pas concernés par l'arbitrage.

Beaucoup, lors qu'une clause de cession est ouverte, ne se sentent pas retenus, pour ne pas dire qu'ils se vivent chassés. Ces journalistes sont les plus âgés, et c'est au terme d'une carrière longue dans la même entreprise qu'ils font le choix de prendre la porte qu'on leur ouvre grand. Cette décision est la conséquence d'un pourrissement des relations de travail, que la durée peut expliquer ; malgré (ou à cause) les mutations internes, un employé peut se lasser du travail lui-même, entrer dans une sourde résistance à l'autorité, contester sa subordination de fait au motif que le journaliste doit avoir une marge d'autonomie pour réaliser son travail. Mais le choix de partir apparaît aussi comme l'issue d'un profond désaccord, longuement affiné, à propos

7 Journaliste cadre de la presse quotidienne régionale, entretien, 19 mars 2012.

8 Arbitre représentant syndical, entretien, 8 mars 2012.

des valeurs du travail, des relations entre collègues, et de l'engagement de soi : « *Je me suis investie et on me l'a reproché (...) On me reprochait à la fois ma conscience et ma compétence* »⁹. La démission au moment le moins opportun au regard des intérêts matériels est perçue comme la seule issue, et cette situation génère une colère : « *Rétrogradation, dévalorisation, déstabilisation, surcharge inconsiderée, déni : j'estime de surcroît que l'entreprise a une dette envers moi* »¹⁰. L'engagement dans le travail, la croyance durable en un projet qui désormais est modifié sans leur accord, sans leur consultation au moins, rendent insupportables toutes les transformations même minimales car elles témoignent aux yeux de ces journalistes âgés d'une trahison de leur employeur, lequel, non content de modifier graduellement les termes du contrat moral de travail qui reconnaissait à l'employé journaliste une plus grande autonomie, ne prend pas vraiment l'initiative de la rupture. Cela l'obligerait à proposer une indemnité substantielle, plus importante que dans le cadre d'une cession. L'employeur qui souhaite la démission d'un employé pour cause relationnelle préfère la procédure arbitrale consécutive à une vente car elle laisse l'initiative de la rupture au subordonné, elle ne l'oblige pas à négocier. Il demande à la Commission de trancher, et sa défense niant le malaise du salarié lui permet d'obtenir une décision plus favorable à ses intérêts financiers. Ce qui augmente le ressentiment du salarié.

La vente intervient rarement dans un contexte économique favorable, et celui-ci est en grande partie responsable de l'usage que les parties en font. La clause de cession fut créée à une autre époque, où elle était alors le pendant de la clause de conscience. Celle-ci permettait à tout moment à un journaliste de démissionner pour désaccord moral, autrement dit pour refus de se plier à des directives de sa nouvelle hiérarchie, en raison d'opinions politiques divergentes. Aujourd'hui, les salariés ne souhaitent pas partir, et ils continuent avec les nouveaux propriétaires, jusqu'au moment où l'acheteur impose une réorganisation de fond en comble qui affecte les conditions de travail d'une part, et modifie les valeurs qui sous-tendent la fabrication d'un média d'autre part. « *La quête de rentabilité rapide et la coupe dans l'effectif entraînent une brutale intensification du travail. L'improvisation qui caractérise la mise en place de la nouvelle organisation donne aux salariés l'impression de participer à "un jeu de chaises musicales". Les journalistes partent les uns après les autres. (...) Les candidats au départ (...) ne choisissent pas véritablement les clauses de cession ou les ruptures conventionnelles mais se servent des dispositifs existants pour échapper*

9 Journaliste de la presse quotidienne régionale, entretien, 16 mars 2012.

10 Mémoire en demande, journaliste de la presse quotidienne régionale, séance de la CA, 30 mars 2011.

à une situation qu'ils jugent insoutenable. (...) partir, c'est surtout le choix de ne pas faire une dépression ». Les demandes de bénéfice de la clause de cession n'ont donc pas alors, comme imaginé par la loi de 1935, un motif politique, mais organisationnel en raison d'orientations économiques du repreneur. La situation des employés est néanmoins aussi objective sur le plan moral car ils ont à décider s'ils acceptent ou non des conditions de travail qui mettent en danger leur intégrité, psychique et physique. Ils doivent déterminer s'ils valident ou pas des conceptions du rapport de travail qui sont fondées sur l'inégalité et la violence. La clause de cession apparaît alors comme le moyen pour l'employeur repreneur de se défaire d'une partie des journalistes, en créant une telle tension que les employés ne peuvent que se soumettre à un départ « volontaire ».

L'indemnisation consécutive à un licenciement pour faute est le second motif de saisine de la Commission arbitrale, environ 15 % des dossiers. Il arrive que, quand la faute est avérée et lourde, le journaliste ne perçoive aucune indemnité de l'instance professionnelle ; mais ce cas est plutôt rare, les arbitres préférant généralement moduler la somme plutôt que la supprimer. Elle hésite aussi à accéder à toute la demande du salarié car ce serait souligner l'exagération de la position de l'employeur. La Commission agit ainsi car elle cherche plutôt la conciliation des points de vue que la résolution tranchée des conflits. De ce point de vue, elle s'inscrit plus dans l'esprit d'une instance paritaire professionnelle que dans celui d'une juridiction. Cette attitude s'explique par le fait qu'en dehors de cas flagrants de malversation, la faute professionnelle que brandit l'employeur pour licencier est souvent partagée, car elle est le produit d'un conflit. Si l'employé n'a pas été exemplaire, l'employeur charge parfois excessivement la barque dans ses réponses à la Commission, et c'est à celle-ci de tempérer, et comprendre. « *Beaucoup de dossiers arrivent pour des insultes entre collègues d'un niveau hiérarchique différent. On sait très bien que c'est le résultat de quelque chose d'autre. Et il faut fouiller, on ne trouve pas toujours (...) On a souvent le sentiment que l'on ne sait pas tout* » (un arbitre patronal, qui estime que dans la moitié au moins des cas de faute, il y a un désaccord de fond sur le management, l'organisation du travail, l'autonomie et la subordination de l'employé)¹¹. Le processus conflictuel qui met le salarié en position d'accusé, le conduit à des imprécisions à propos de son activité, à des bricolages avec son emploi du temps¹², lesquels seront autant d'indices d'une attitude fautive qui sera fatale... s'il ne prend pas

11 Arbitre représentant patronal, entretien, 6 mars 2012.

12 Séance de la CA, 24 mars 2011. Journaliste de la presse spécialisée, entretien, 16 mars 2012.

la décision de démissionner. Parfois, l'employeur a poussé l'employé vers la sortie au motif d'un désaccord de fond sur le rôle du journal et du journaliste. Cette situation se révèle particulièrement quand la vente du journal introduit un changement de la nature des actionnaires, et singulièrement l'entrée d'acteurs économiques, sociaux ou politiques dont la présence crée de manifestes conflits d'intérêt. Par exemple quand, dans la presse agricole, les nouveaux propriétaires sont des organisations syndicales puissantes qui contrôlent déjà une grande partie de la filière, des organismes de crédit aux coopératives en passant par le conseil technique et de formation¹³.

Sans aller jusqu'à considérer une sorte de « *misère de position* » (Bourdieu, 1993) que certains journalistes, au métier et à la profession hier valorisés, ressentiraient désormais comme d'autres activités déclassées, la situation sociale actuelle dans certaines entreprises médiatiques conduit des journalistes à exprimer publiquement une souffrance hier absente, ou moins présente, ou en tout cas que l'on ne disait pas ainsi. La victime et le traumatisme ayant désormais un statut très différent d'hier dans la société (Fassin & Rechtman, 2011 [2009]), exprimer son mal-être n'est plus se représenter en situation pathologique mais en état de souffrance due à autrui, en l'occurrence à l'employeur. Dire son mal est le moyen d'exprimer son désaccord avec un écart de plus en plus paradoxal entre deux visions : le métier prescrit (par les représentations collectives, sociales et professionnelles) et le métier réalisé (dans le contexte de tension économique que l'on sait, mais aussi de relations sociales dégradées). L'expression individuelle de la souffrance est alors à comprendre comme une manière de contribuer à une défense d'une conception du journalisme. Les individus qui se sentent affectés par un traumatisme peuvent « *invoquer cette qualification pour désigner autre chose (...). Ceux que notre société désigne comme victime nous parlent donc de justice plutôt que de souffrance, en appellent au droit plutôt qu'à la compassion* » (Fassin & Rechtman, 2011 [2009] : 11). Dès lors, les enjeux apparaissent plus politiques, les individus ne sont pas que victimes, ils sont aussi des « *acteurs* ». Obtenir réparation pour soi, c'est aussi témoigner du désaccord de ses pairs. Il s'agit pour les demandeurs d'indemnité de réaffirmer une série d'énoncés que les journalistes dans leur globalité estiment vrais, qui assignent au journalisme une place particulière dans la société et dans les entreprises, alors que celles-ci traversent une période de transformation de leur économie et des rapports de production.

13 Séance de la CA, 13 février 2012.

Ainsi, mener avec engagement une procédure arbitrale au-delà de ce qui est nécessaire selon la loi, peut être vu comme un ultime don du salarié à son entreprise qu'il estime pourtant l'abandonner, un geste gratuit dont l'employé espère que l'employeur percevra et saura, sans prendre, recevoir. Cette analyse croise les travaux de N. Alter sur la coopération au travail et sur le fait que le mal-être au travail provient de la difficulté de l'entreprise « à reconnaître la valeur des dons des salariés » (Alter, 2010 : 10).

Des implicites qui forment une norme

Le paritarisme vit dans chaque accord négocié, sous la bienveillance de la puissance publique, dans les limites de la loi. Y compris quand l'accord revient à une modification relative sinon de la règle de droit, en tout cas de l'esprit. C'est ainsi qu'il faut envisager le fonctionnement actuel de la Commission arbitrale : comme un assentiment paritaire pour une certaine application de la loi. Une lecture pourrait alors donner à penser que l'esprit de l'arbitrage se perd dans certaines décisions. Nous avons signalé par exemple l'usage que quelques journalistes proches de la retraite font de la cession pour s'assurer une prime nettement plus élevée que prévue par la convention collective. On cite à l'inverse l'usage que font les employeurs de la procédure arbitrale pour se soustraire aux complications d'un plan de licenciement économique qui aboutit à une réduction des effectifs. On soulignera aussi que l'arbitrage permet des départs de journalistes volontaires et souhaités par les employeurs qui aboutissent à des indemnités substantielles échappant à l'impôt et aux cotisations sociales et qui sont en fait des primes pour bon service exonérées d'impôt. Ces décisions sont de fait prises avec l'assentiment de l'État, lequel ne conteste pas ces mécanismes qui sont autant d'histoires « *de gros sous* »¹⁴ ou d'arrangements avec l'esprit de la loi, dont il a pourtant bien conscience. C'est un implicite, il en est d'autres.

Ainsi, la Commission est utilisée par les journalistes demandeurs comme un lieu de réparation d'un préjudice qu'ils estiment avoir subi. On pourrait alors, à l'instar de certains employeurs, analyser un dévoiement de l'institution. En effet, les indemnités consécutives à un dommage ne relèvent pas de la compétence arbitrale, mais de celle des prud'hommes. Si la rupture de travail est abusive, si elle fait suite à une situation détériorée volontairement par l'employeur, seul le tribunal des conflits du travail peut statuer

14 Arbitre représentant syndical, entretien, 30 septembre 2010.

sur la réparation éventuelle. Or, les employeurs se prêtent aussi à cette interprétation du rôle de la Commission arbitrale, ils acceptent de fait cette extension de compétence même s'ils peuvent la contester en discours. Un magistrat analyse que la rareté des jugements qui n'obtiennent pas la signature des parties prouve que l'institution fonctionne malgré cela, ou à cause de cela justement. Il est en effet exceptionnel qu'un jugement ne soit pas le résultat d'un consensus, parfois douloureux mais bien réel, qui témoigne d'une efficience du paritarisme au-delà de ce qu'il devrait juger selon une application stricte de la loi.

Les parties sont aussi d'accord pour ne pas judiciariser les procédures de rupture car la voie du contentieux réglé par les tribunaux produirait des coûts très élevés, comme ce fut le cas dans le passé. On observe le problème aujourd'hui dans d'autres pays où le cadre paritaire ne permet pas ou plus le règlement négocié des conflits. Au Canada par exemple, la judiciarisation croissante des ruptures aboutit à des frais de procédure très élevés (20.000 dollars canadiens en moyenne¹⁵), ce qui réduit d'autant l'indemnité et finit par coûter cher aux entreprises aussi (celles-ci verraient néanmoins dans cette judiciarisation croissante le moyen de décourager les prétendants et ainsi espéreraient, sur le long terme, supprimer la notion d'indemnité pour rupture de contrat). En France, implicitement, les partenaires sociaux font en sorte de ne pas en arriver là même s'ils peuvent diverger fortement aujourd'hui à propos du fonctionnement de la Commission.

L'implicite accord se lit aussi dans la routinisation des décisions. Les jugements de l'arbitrale sont réguliers, ils établissent le *quantum* autour d'un mois par année de collaboration au-delà de quinze ans pour les cessions, et pour toute la durée du contrat quand il s'agit d'une faute. Cet indice peut varier dans deux cas. Quand la Commission arbitrale ne fait que mettre son sceau à un accord négocié en amont ; en cette situation, le coefficient multiplicateur peut grimper à 1,2, 1,5, voire 2 (exceptionnel). Et quand la faute est avérée, notamment quand elle souligne un manquement éthique, en ce cas l'indemnité peut même être supprimée. L'implicite de l'accord paritaire est aussi décelable dans le masquage des données du jugement, tant les motifs que les éléments de calcul de la somme. Les parties ne souhaitent pas que des détails éclairent la décision, comme s'ils voulaient ne pas faire apparaître une jurisprudence qui existe en fait. En matière indemnitaire,

15 Représentant de la Fédération des communications, laquelle réunit une grande partie des syndicats de journalistes du Québec. Entretien, 1er février 2012.

y compris dans les juridictions civiles (pour accident par exemple), il est d'usage de laisser aux juges le soin de fixer les sommes ; des régularités existent, mais elles ne s'imposent pas. Les arbitres professionnels sont donc fondés à ne pas justifier leurs décisions, mais ce masquage en cache plusieurs autres, il permet de ne pas faire état de plusieurs opacités dans la procédure. Quand les parties ne sont pas d'accord en amont, s'instaure parfois entre les arbitres un débat de « *marchands de tapis* »¹⁶, une « *soupe de Marrakech* ». La décision est alors médiane entre les positions, entre les demandes des journalistes et les propositions des employeurs ; l'analyse de 91 sentences délivrées entre 2002 et 2011¹⁷ nous a confirmé cette pratique routinière que favorisent certains magistrats, quand d'autres oeuvrent tout de même pour un jugement plus proche du fond, tenant compte à la marge de la situation du salarié et de son patron.

L'implicite partagé va jusqu'à considérer de concert que l'arbitrage est une modalité de résolution de questions morales posées par les journalistes et parfois les employeurs, quand bien même le motif invoqué (la cession, la faillite, la faute) ne serait qu'un moyen d'accéder à ce niveau déontologique. Les arbitres interrogés divergent sur la proportion des cas concernés, mais tous sont d'accord pour penser que la Commission permet de prendre en charge, entre professionnels, des interrogations centrales concernant les conditions morales d'exercice du métier : « *Comment justifier la clause de cession ? Par la clause de conscience, pour faciliter son exercice* »¹⁸. Chacun reconnaît ainsi l'intention profonde de la loi de 1935, qui était de ne pas délier les clauses de vente et d'honneur. Faire jouer la clause de conscience est long, coûteux, douloureux (pour tous : l'employeur n'apprécie pas un jugement en sa défaveur car il le condamne moralement), et la situation objective de cession permet alors d'apurer rapidement une situation, sans s'étendre plus que nécessaire sur les raisons profondes, sans les mettre à jour. Sauf qu'aujourd'hui (et c'est encore un implicite), la raison pour laquelle un journaliste met en œuvre la clause de cession lors de la vente du média qui l'emploie, n'est que très rarement politique (au sens partisan) telle que le législateur l'imaginait en 1935 ; elle est presque toujours économique, elle est due à la réorganisation du travail, aux méthodes de management, à la soumission de l'éditorial à la rentabilité.

16 Magistrat président de séances de la Commission arbitrale, entretien, 5 mars 2012.

17 Le corpus a été constitué de décisions auxquelles un arbitre représentant syndical a participé pendant dix ans. Cette sélection a permis une appréciation sur la durée, tout en garantissant une pluralité, celle-ci étant assurée par la diversité des autres arbitres et des magistrats chargés de présider dans la mesure où la composition des commissions n'est jamais stable.

18 Arbitre représentant patronal, entretien, 6 mars 2012.

Conclusion

La croissance vertigineuse de l'activité de la Commission arbitrale ces dernières années peut expliquer une routinisation de ses décisions. Mais l'analyse ne peut s'arrêter à la comptabilité des actes et des sommes. L'activité témoigne d'une transformation des relations de travail, intimement liée à une réforme de l'économie et donc de l'organisation et des objectifs des entreprises médiatiques. Aucune généralisation sur ce point n'est possible à partir de notre observation, d'autant que les situations sont hétérogènes, les mémoires ont des aspects irréguliers, les séances de la Commission varient selon la manière de présider (certains magistrats poussent à l'expression du salarié, d'autres moins). Par contre, on ne peut nier une résonance de nos observations avec les enquêtes par questionnaire qui, ces toutes dernières années, attestent sinon d'une transformation des conditions de travail, tout au moins du vécu de celles-ci par les journalistes. En France, plusieurs études récentes¹⁹ soulignent cette évolution : charge de travail, fatigue, stress, inquiétude, dégradation de la santé, perte de confiance, désenchantement, ces enquêtes par questionnaires auprès de journalistes dressent un bilan convergent, et nouveau. La comparaison avec une enquête du même type en 2007 souligne en effet une dégradation très forte. De récentes enquêtes au Canada et en Belgique²⁰ apportent des constats concordants.

S'en tenant strictement à la loi, la CA pourrait n'avoir qu'un rôle technique. Hormis les cas de faute qui demandent alors un examen plus approfondi des relations de travail, son rôle consiste à attribuer un *quantum* à partir d'éléments objectifs (une durée, un salaire de référence). Les variations de ce ratio s'expliquent essentiellement par les accords préalables entre les parties avant comparution devant la Commission, le coefficient multiplicateur étant alors plus élevé. Si l'employé et l'employeur s'opposent, les arbitres tendent à statuer autour de la valeur de 1. Or, malgré cette régularité qui est sinon de notoriété publique, tout au moins connue des syndicats qui conseillent leur adhérents, les demandeurs viennent fréquemment en séance et par leurs mémoires, exposer leurs motivations profondes et, en quelque sorte,

19 *Baromètre du moral des journalistes*, sondage de l'Institut CSA, novembre 2011 – *Travail réel des journalistes, qualité de l'information et démocratie*, étude du cabinet Technologia, automne 2011 – *Souffrance au travail. Les journalistes sont-ils à l'abri?*, enquête du SNJ-CGT, 2012.

20 *Le moral et le jugement des journalistes sur leur métier et leur profession*, sondage de l'Institut CSA, février 2007. Bernier M-F., *Malaise et détresse chez Quebecor, inconfort chez Gesca et relative sérénité à Radio-Canada*, Fédération nationale de communication, 2008. Fion C., *Le moral et le jugement des journalistes sur leur profession en Belgique francophone*, mémoire, Université catholique de Louvain, 2008. Cité par *Journalistes. La lettre de l'AJP*, n°96, septembre 2008.

demander réparation. Ces journalistes s'estiment victimes d'une évolution de leur métier, et la CA est un des lieux dans lesquels ils croient pouvoir le dire. L'accumulation de ces pratiques individuelles, croisée par les conseils que les syndicats qui incitent leurs adhérents en procédure arbitrale à développer cette dimension revendicative, dans leurs mémoires et exposés oraux, souligne que la CA est utilisée dans une démarche identitaire qui ainsi prend une dimension collective. Avec la Commission de la carte d'identité, la Commission arbitrale est, pour les organisations de salariés, l'incarnation d'une communauté professionnelle, l'espace qui la rend palpable, tangible, et c'est pour cette raison qu'elles incitent les demandeurs à y exprimer longuement leur parcours, leurs convictions et leurs difficultés, obligeant les employeurs ou leurs représentants à les écouter, à entendre leur être collectif.

Bon gré, mal gré, les délégués patronaux écoutent. Ils ne pourraient faire autrement, croit-on pouvoir dire, observant que la loi contraint les employeurs à la procédure arbitrale. Mais disons aussi que leurs représentants sont bien présents, nommés par leurs organisations, et s'ils résistent en argumentant aux montants que réclament les salariés, c'est bien qu'ils accordent à l'arbitrage professionnel des vertus. Tous les groupements d'employeurs n'ont pas le même degré d'attachement, mais celui-ci semble la règle. Paradoxalement, les remises en cause du fonctionnement de l'arbitrage soulignent qu'il existe bien, et que ce qui le sous-tend, le paritarisme, est actif et efficient. Une désertion de la procédure aurait des effets destructeurs dont les employeurs ne veulent pas, peut-être par crainte des conséquences financières. Mais aussi de la dégradation des relations sociales au sein de la branche, dont la régulation ne peut pas se passer d'un espace comme la Commission arbitrale. Les employeurs rechignent, contestent, rognent, mais bon an mal an ils signent, en ce sens ils acceptent d'indemniser les employés de la trajectoire que prennent leurs entreprises, de la pression qu'exercent les actionnaires pour obtenir des taux de rentabilité, des nouvelles méthodes de management qui transforment le métier de nombreux journalistes à tel point qu'ils préfèrent l'abandonner.

La Commission arbitrale apparaît alors dans toute sa portée, comme l'élément d'un ensemble plus vaste à laquelle elle donne son concours, et qui est la gestion paritaire, sous l'égide des lois et de l'État, d'un domaine professionnel. La CA est un élément du « *dispositif de gouvernement* » des journalistes dès lors qu'elle admet – et met à profit – une subjectivisation des normes qui la régissent. Pensée en 1935 pour faciliter l'usage de la clause de conscience pour des raisons politiques, la Commission arbitrale est devenue

le moyen d'entendre et d'indemniser rapidement les journalistes de fait dépossédés de leur emploi par les transformations économiques du secteur médiatique, en particulier de la presse. « *Nous appartenons à des dispositifs, et agissons en eux* » (Deleuze, 1989 : 190). Autrement dit, les règles ne sont pas seulement une contrainte, c'est la contrainte choisie comme le moyen de discuter, de négocier et de s'arranger. Le paritarisme est le cadre de l'application des règles, de leur imposition *et* de leur transgression, du pouvoir de l'autre partie *et* de l'autonomie que l'on conquiert par rapport à elle, et ceci d'une manière relativement implicite sinon transparente. Le paritarisme est le lieu où des vérités se confrontent, et il ressort de cette relation au long cours, faite de routines et d'événements qui font suite, une vérité en quelque sorte aménagée et qui témoigne des rapports de force de l'heure.

Car il ne faut pas s'y tromper, la relation paritaire n'est pas un jeu à somme nulle, des volontés et des conceptions s'affrontent durement. Les journalistes subissent les cessions et leurs conséquences, les employeurs aussi, et dans ce contexte chacun tente de réorganiser, de façon implicite et ainsi coordonnée, les termes acceptables de part et d'autre de ces états de fait. Ainsi, la Commission ne parle pas tant d'argent que de journalisme, du sens qu'il a, a eu, et devrait avoir, selon les conceptions emboîtées, noueuses et décalées, des uns et des autres qui agencent les termes selon leurs intérêts et points de vue. Cet ajustement fait apparaître un déphasage important entre les vérités de part et d'autre. La financiarisation croissante des industries médiatiques, l'introduction de techniques de management des équipes, la tension des rapports désormais prescrits par des politiques de rationalisation des objectifs et des moyens, tous ces changements qu'imposent les employeurs sont refusés par nombre de journalistes qui y lisent une violence contre leurs conceptions du journalisme en particulier, et du travail plus généralement.

Bibliographie

- AGAMBEN, G., 2007, *Qu'est-ce qu'un dispositif*, Rivages.
- ALTER, N., 2011 [2009], *Donner et prendre. La coopération en entreprise*, La Découverte.
- BERTEN, A., 1999, « Dispositifs, médiation, créativité : petite généalogie », *Hermès*, 25, pp. 33-47.
- BEUSCART, J-S. & PEERBAYE, A., 2006, « Histoires de dispositifs », *Terrains et travaux*, 11, pp. 3-15.
- BOURDIEU, P., 1993, *La Misère du monde*, Seuil.
- DA LAGE, O., 2003, *Obtenir sa carte de presse et la conserver*, Victoires Éditions.
- DELEUZE, G., 1989, « Qu'est-ce qu'un dispositif? », in *Michel Foucault philosophe*, Rencontre internationale, Paris 9, 10, 11 janvier 1988, Seuil.
- DUCLÓS, L. & MERIAUX, O., 1994/95, « Paritarisme : le mot, la matière », *Travail*, 32/33, pp. 31-37.
- FASSIN, D. & RECHTMAN, R., 2011 [2007], *L'empire du traumatisme. Enquête sur la condition de victime*, Flammarion.
- FERAUD, V., 2008, « La commission arbitrale des journalistes », http://avocats.fr/space/vianney.feraud/content/la-commission-arbitrale-des-journalistes_F93371C7-0005-48C7-8B23-6110275E0335
- FOUCAULT, M., 1994, « Le jeu de Michel Foucault », entretien, *Ornicar? Bulletin périodique du champ freudien*, 10, juillet 1977, pp. 62-93. Publié dans *Dits et écrits 1954-1988 par Michel Foucault*, T. III, Paris, Gallimard, pp 298-329.
- GIBAUD, B., 2001, « Paritarisme, démocratie sociale : aperçus historiques sur une liaison hasardeuse », *Mouvements*, 14, pp. 38-45.
- LATASTE, S., 1994, « Commission arbitrale des journalistes et conseils de prud'hommes, une compétence partagée », *Legipresse*, pp. 55-63.
- PEETERS, H. & CHARLIER, P., 1999, « Contribution à une théorie du dispositif », *Hermès*, 25, pp.15-23.
- POLLET, G. & RENARD, D., 1995, « Genèses et usages de l'idée paritaire dans le système de protection sociale français. Fin 19^e – milieu du 20^e siècle », *Revue française de science politique*, 45-4, pp. 545-569.
- RUELLAN, D., 1997, *Les "Pro" du journalisme. De l'état au statut, la construction d'un espace professionnel*, Presses universitaires de Rennes.
- VILBENOÎT, M., 2000, « Vive le paritarisme », *Sociétal*, 29, pp. 78-80.



Arbitres militants syndicaux ou véritables magistrats?

Jean-Jacques Nerdenne

La Commission arbitrale, créée par la loi de 1935 instituant un statut pour les journalistes, est une juridiction dérogatoire au droit commun puisqu'elle se substitue au Conseil de prud'hommes pour fixer le montant de l'indemnité de licenciement.

Dans quels cas la saisir?

La Commission arbitrale statue uniquement sur le montant de l'indemnité de licenciement dans deux cas précis :

1. Lorsque le journaliste a plus de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise et ce, quel que soit le motif du licenciement : suppression de poste, insuffisance professionnelle, perte de confiance... mais aussi en cas de mise en jeu de la clause de conscience ou de la clause de cession. Dans ce cas, la Commission déterminera l'indemnité due pour les années après 15 ans, l'employeur ayant déjà généralement versé l'indemnité pour les 15 premières années (soit 15 mois de salaire). Il n'y a pas de règle absolue, pas de barème pour ces années au-delà des 15 premières : pour chaque cas qui lui est soumis, la Commission examine les spécificités de la situation du journaliste ; elle peut donc décider de n'accorder qu'un mois par année, mais aussi juger que le journaliste licencié doit toucher plus... ou moins.
2. Lorsque le journaliste est licencié pour faute grave ou pour fautes répétées, quelle que soit son ancienneté.
Le montant de l'indemnité peut alors être équivalent à ce qui est versé habituellement (un mois par année de présence), mais la Commission peut décider de réduire, voire de supprimer complètement l'indemnité.

La Commission ne pouvant fixer qu'un montant d'indemnité, il ne doit pas y avoir de litige sur le fond.

Ainsi, elle ne peut statuer que si la qualité de journaliste, l'existence d'un contrat de travail, l'ancienneté en tant que journaliste sont clairement établis et ne sont pas contestés par l'employeur : elle n'a pas le pouvoir de qualifier le contrat et l'emploi du salarié. Si le moindre doute existe, il faut

donc commencer par aller devant les prud'hommes pour faire reconnaître son statut de journaliste et l'existence d'un contrat de travail. Faute de quoi, la Commission sera obligée de surseoir à statuer et c'est autant de temps de perdu.

Même chose pour la qualification de la rupture (licenciement ou démission ?) si les parties divergent sur ce point.

La Commission ne peut pas non plus statuer sur d'autres demandes liées à la rupture : préavis, dommages et intérêts pour licenciement abusif, reliquat de congés payés ou de 13^{ème} mois... Toutes ces demandes doivent être effectuées devant les prud'hommes.

Enfin, elle ne se prononcera pas non plus sur la réalité d'un cas d'ouverture de clause de conscience ou de cession.

Qui sont les arbitres?

La Commission arbitrale est composée de cinq arbitres :

- Deux sont désignés par les organisations professionnelles d'employeurs
- Deux autres le sont par un syndicat de journalistes et disposent d'un droit d'absence rémunérée par leur entreprise de 2 jours par mois
- Elle est présidée par un haut fonctionnaire ou un haut magistrat en activité ou en retraite

Les employeurs désignent généralement des arbitres appartenant à la forme de presse concernée par le litige : des adhérents du SPQN pour une affaire concernant un quotidien national, du SEPM pour un mensuel ou un hebdo, du SPQR pour la presse quotidienne régionale... Si l'organisation patronale ne désigne pas d'arbitres, ceux-ci seront nommés par le président du tribunal de grande instance saisi par l'organisation syndicale de journalistes.

De son côté, l'USJ/CFDT considérant que le droit du travail et la convention collective sont les mêmes dans toutes les entreprises, désigne des arbitres en fonction de leurs compétences juridiques et de leur expérience de militant et qui n'appartiennent donc pas forcément à la forme de presse.

Les quatre arbitres (patrons et journalistes) doivent s'entendre pour désigner le président ; ils sont six ou sept à assumer régulièrement cette fonction. En cas de désaccord entre les arbitres, c'est le président du Tribunal de grande instance qui sera chargé de cette désignation, mais cela n'arrive pratiquement jamais.

Des décisions prises en conscience

Ni la loi (le code du travail), ni la convention collective des journalistes ne définissent véritablement le statut des arbitres désignés au coup par coup pour chaque affaire par l'une des organisations syndicales de journalistes : la Commission arbitrale a en effet ceci de particulier qu'elle n'est pas permanente mais est constituée en tant que de besoin. Cependant, bien que n'ayant ni locaux, ni personnel, ni moyens de fonctionnement spécifiques¹, la Commission arbitrale rend des sentences qui auront la même force exécutoire qu'une décision rendue par un tribunal ; cette sentence en aura même davantage puisque le code du travail prévoit qu'un recours en appel n'est pas possible, sauf cas exceptionnel. La Commission arbitrale doit donc être considérée comme une juridiction et les arbitres comme des magistrats.

Mais les magistrats désignés par les organisations syndicales de journalistes ne sont pas des professionnels : ils sont aussi des militants syndicaux expérimentés soucieux de préserver les intérêts de leurs confrères et consoeurs. Il ne faut cependant pas les confondre avec des défenseurs syndicaux chargés de plaider la cause du salarié se présentant en Commission arbitrale ; ils ne sont pas non plus dotés par leur syndicat d'un mandat impératif (« le salarié a toujours raison : les patrons doivent payer un maximum») les privant de tout pouvoir d'appréciation sur les affaires qu'ils sont amenés à examiner. Comme les conseillers prud'hommes, qui sont, eux, élus par les salariés, ils doivent juger en droit mais aussi en équité, l'équité permettant une discrimination positive adaptant les conséquences de la loi aux circonstances et à la singularité des situations et des personnes.

¹ Aucun ministère (Travail ou Justice) n'a jamais prévu de financement pour assurer le fonctionnement de cette juridiction : c'est la Commission de la carte d'identité des journalistes professionnels (CCIJP) qui met à sa disposition des locaux, du personnel et du matériel..



Commission arbitrale : du tribunal arbitral à la judiciarisation

Michel Diard

La Commission arbitrale, instituée par le statut professionnel des journalistes de 1935, a vu sa nature évoluer, sous la double influence de la financiarisation et de l'industrialisation des médias à partir de 1970. La Commission paritaire, proche du tribunal arbitral, s'est transformée peu ou prou en instance judiciaire en s'éloignant des intentions de ses promoteurs.

La loi du 29 mars 1935, en insérant « dans le code du travail une section spéciale et un certain nombre de dispositions nouvelles dont l'ensemble constituera le statut professionnel des journalistes » (article 30-c du projet de la proposition de loi) visait à assurer aux journalistes leur indépendance, leur sécurité d'emploi et leur dignité (surtout après les différents scandales qui avaient élaboussé de nombreux titres de presse).

Le rapporteur de la proposition de loi, Émile Brachard, député radical de l'Aube et journaliste au Petit Troyen, constatant que la « presse industrialisée ne cesse de modifier gravement la condition du journaliste » (déjà !), avait largement milité et argumenté auprès de ses collègues du Palais-Bourbon pour que « la carrière du journaliste soit mise à l'abri du caprice, de la fantaisie, de l'arbitraire, qu'il soit protégé contre le besoin matériel, assuré d'une existence digne, que la clause de conscience lui donne à tout instant, même si elle ne doit pas être invoquée, le sentiment de sa liberté morale ».

La loi a eu à résoudre une contradiction, les journalistes étant « tout à la fois écrivains ou artistes et employés salariés » (Henri Guernut, député et auteur du projet de loi).

Le texte soumis au Parlement reconnut donc aux journalistes salariés toutes les dispositions du code du travail et aux « écrivains », salariés intellectuels, des dispositions particulières, au nombre de quatre et totalement indissociables : des indemnités de licenciement correspondant à un mois de salaire par année d'ancienneté (au-delà de quinze années, une Commission arbitrale devant fixer le complément), la reconnaissance de la clause de conscience, la création d'une carte d'identité professionnelle et des salaires minimums.

Henri Guernut et Emile Brachard s'étaient largement inspirés d'un Contrat collectif de travail des journalistes, négocié quelques années

plus tôt entre, d'une part, une délégation de la Fédération nationale des journaux français, organisation patronale, et, d'autre part, le Syndicat national des journalistes et le Comité général des associations de la presse française, représentant les salariés. Le Contrat avait été refusé (et la délégation patronale désavouée) avant sa signature, contraignant alors les journalistes à se retourner vers le Parlement.

L'article 26 de ce Contrat avait jeté les bases de la Commission arbitrale en ces termes : « (L'indemnité de licenciement) est calculée de la manière suivante : 1° indemnité égale à un mois des derniers appointements par année ou fraction d'année, jusqu'à quinze ans de collaboration ; 2° pour les années de collaboration dépassant la quinzième, le tribunal arbitral sera juge de fixer une indemnité supplémentaire, calculée d'après le temps de présence et selon les circonstances qui ont provoqué le congédiement (...) »

Il ne parle pas de commission, mais de tribunal arbitral, dont la composition et le fonctionnement étaient néanmoins très proches.

L'article 36 précise en effet que « tous les différends d'ordre professionnel doivent être soumis à des tribunaux d'arbitrage. Les parties contractantes s'engagent à exclure ceux de leurs membres qui manqueraient à cette prescription » et l'article 37 en fixe à la fois les localisations et la composition : « Les tribunaux régionaux sont constitués dans les villes suivantes : Paris (2 Chambres), Lille, Nancy, Rouen, Rennes, Nantes, Montpellier, Bordeaux, Limoges, Clermont-Ferrand, Toulouse, Marseille, Lyon, Strasbourg, Alger, Tunis, Rabat. Ils se composent de quatre membres, nommés par moitié par les deux parties contractantes, et ces membres choisissent leur président, pris en dehors d'eux, de préférence parmi les personnalités d'ordre juridique. Deux suppléants seront désignés de part et d'autre. »

Les parties à la négociation avaient pris soin de mettre sur pied un mode de règlement des litiges échappant à toute ingérence administrative, alors que les députés ont fait relever la Commission de la loi.

Une lettre du président du Syndicat de la presse parisienne du 8 février 1933 explicite les raisons du refus de la partie patronale ; celle-ci n'accepte pas « d'être liée par une sentence arbitrale quelconque », ajoutant que les directeurs entendent rester « seuls juges de leurs décisions ».

La contestation de la Commission arbitrale n'est donc pas une nouveauté !

Robert Hersant, le précurseur

Le recours à la Commission arbitrale était relativement rare, en raison notamment du faible recours à la clause de cession, et son fonctionnement ne posait guère de problèmes jusqu'aux années 1970. La financiarisation,

d'une part, et les concentrations qui se sont multipliées à partir de la fin des années 1970, d'autre part, ont largement contribué à en modifier les usages. La clause de cession a été invoquée par les journalistes, mais aussi largement utilisée par les employeurs qui y ont vu une aubaine pour diminuer les effectifs rédactionnels en échappant aux « plans de sauvegarde de l'emploi », plus lourds en démarches administratives et nécessitant des mesures de reclassement.

En l'espèce, Robert Hersant a été, là aussi, un précurseur : son passé sulfureux de collaborationniste amena de nombreux journalistes à quitter les journaux qu'il reprenait, à commencer en 1972 par ceux de *Paris-Normandie*, journal créé par des Résistants. Le « papivore » avait une triple exigence : « dégraisser » les effectifs des rédactions jugés par lui pléthoriques, se débarrasser des journalistes les moins dociles politiquement (en 1974, il publia une petite annonce : « Recherche journaliste tendance majorité présidentielle »!) et, enfin, connaître très vite le nombre de départs pour réorganiser ses rédactions. Robert Hersant, comme d'autres dirigeants de groupes après lui, prenait soin de provisionner le montant estimé des indemnités fixé par la Commission arbitrale ; le montant de la transaction entre vendeur et acheteur prenant en compte le montant des indemnités de licenciement des journalistes. Ce processus, outre qu'il dénature les intentions des législateurs de 1935, fait pression à la fois sur les « défenseurs » du journal devant la Commission et sur les deux arbitres patronaux, souvent des directeurs de relations humaines (DRH) ou des « permanents » de l'organisation patronale à laquelle adhère le groupe ou le titre, donc eux aussi salariés et placés en situation de subordination. Peut-on encore prétendre que les délibérations de la Commission sont empreintes de sérénité et que la Commission arbitrale est encore fidèle à son esprit initial ?

On a vu plus récemment les financiers des groupes, jugeant la Commission trop généreuse avec les journalistes, prendre l'initiative de « négocier » avec les syndicats un coefficient multiplicateur du salaire pour le calcul du complément d'indemnité au-delà de la quinzième année, ignorant ainsi les paramètres personnels liés à la situation et à la carrière de chaque journaliste. Les grands groupes de presse, liés aux groupes financiers, utilisent la clause de cession pour réorganiser les rédactions, comme Robert Hersant, mais aussi pour des motifs purement comptables : ils se séparent des journalistes les plus âgés et donc, en général, avec les plus hauts salaires.

La recherche du profit immédiat, imposée par les banques créancières, les a conduit à faire appel à des avocats (souvent les mêmes que ceux qui les ont assisté dans les opérations de rachats) pour défendre leurs intérêts devant la Commission. Ces derniers, plaidant en droit et non en professionnels du journalisme, comme le souhaitait le législateur.

Alors que les audiences de la Commission arbitrale sont en principe orales (comme celles des prud'hommes), la fourniture d'un mémoire (avec les pièces) est devenue nécessaire et même obligatoire. La présence d'avocats pour la partie patronale a largement modifié le déroulement des audiences : il n'est pas rare d'assister à de véritables plaidoiries, au cours desquelles le journaliste fait quasiment figure d'accusé. Pour tenter de rétablir un équilibre très précaire, nombre de journalistes ont fait appel à un avocat.

Les arguments utilisés de chaque côté n'ont parfois plus rien à voir avec l'exercice de la profession de journaliste ! Et le visage de la Commission arbitrale s'en trouve totalement déformé. On peut aussi affirmer que les indemnités décidées par la Commission arbitrale sont moins élevées aujourd'hui qu'hier ! Sans doute faut-il y voir une relation de cause à effet.

La « judiciarisation » de la Commission arbitrale a été menée au pas de charge par les nouveaux propriétaires des groupes de presse ; elle va de pair avec la contestation de son fonctionnement qui a amené deux d'entre eux, le groupe de presse magazine Marie-Claire et le groupe de quotidiens régionaux Centre-France à invoquer la question préalable de constitutionnalité (QPC) en 2012.

Si le Conseil constitutionnel n'a pas suivi les arguments de ces deux groupes, sauvegardant ainsi l'intégrité du statut professionnel des journalistes, il n'en reste pas moins que la Commission arbitrale aurait besoin de revenir à ses fondamentaux et de retrouver l'esprit du tribunal arbitral dessiné par le Contrat collectif de travail de 1933 et de la loi de 1935.



La Commission arbitrale, lieu de confrontation entre deux conceptions différentes et souvent radicalement opposées de l'information

Dominique Pradalié

«J'ai pris la clause de cession pour pouvoir, de nouveau, exercer ma profession de journaliste» ;

«J'ai demandé à bénéficier des dispositions de la clause de cession parce que ce n'était plus possible d'exercer comme journaliste digne de ce nom, dans l'entreprise où j'étais» ;

«J'ai fait jouer la clause de cession quand je me suis rendu compte que les conditions de travail devenaient de plus en plus précaires» ;

«On nous demande toujours de faire plus avec moins de temps et beaucoup moins de moyens» ;

«En mon âme et conscience, je ne peux plus signer mes articles avec la satisfaction du devoir accompli» ;

«Avec une hiérarchie qui s'occupe beaucoup plus de faire des économies que du contenu du journal, je ne peux plus continuer» ;

«Nos hiérarques exigent qu'on fasse du «people» plutôt que des enquêtes fouillées chronophages en terme de temps et d'argent, ce n'est plus possible de le cautionner» ;

«Je n'ai plus la certitude de remplir ma mission d'informer les citoyens comme "un journaliste digne de ce nom" doit le faire.»

Ces lignes sont extraites des mémoires en demande déposés ces derniers temps devant la Commission arbitrale par des journalistes de PQR (Presse Quotidienne Régionale), de PQN (Presse Quotidienne Nationale), de PQD (Presse Quotidienne Départementale) et de la Presse Spécialisée ainsi que de la Presse Magazine.

Des temps qui ont vu la bataille des concentrations gagnée par les employeurs au détriment des rédactions réduites à l'os, au détriment du pluralisme et de la qualité de l'Information.

Des temps qui ont vu les logiques marchandes l'emporter sur celle de "service public" qui animait beaucoup d'entreprises de presse auparavant.

Dans bien des cas, il ne restait plus aux journalistes qu'à partir et ils l'ont fait par centaines et la rage au cœur pour beaucoup d'entre eux. Ce qui a fait dire à la profession que la clause de cession faisait office de clause de conscience, les deux notions étant d'ailleurs regroupées par le législateur sous le même article.

Les deux conceptions différentes, voire opposées de l'information

C'est bien en effet la rupture de l'équilibre exact établi « entre les conditions matérielles de l'entreprise et les conditions morales de son existence spirituelle » ⁽¹⁾, qui détermine le journaliste à quitter l'entreprise de presse.

Les dispositions de la clause de cession qui permettent à tout journaliste de quitter l'entreprise lorsqu'il y a changement majoritaire à sa tête entraînent, pour les deux parties, les mêmes conséquences qu'un licenciement. Ce sont des dispositions qui sont simples pour le journaliste et très pratiques et très avantageuses pour l'employeur.

- Elles lui permettent de réorganiser l'entreprise qui vient d'être rachetée sans avoir recours au très coûteux plan social qui accompagne toute restructuration.
- Elles lui permettent de « pousser dehors » les journalistes les plus anciens. Quasiment tous les dossiers le prouvent. La masse salariale s'en trouve considérablement « allégée » puisque les sommes déboursées pour les indemnités de licenciement sont amorties en une année voire moins parfois.
- Elles lui permettent de peu ou pas recruter, de choisir des journalistes jeunes et moins exigeants financièrement.

Ces journalistes expérimentés vont manquer cruellement dans les rédactions où les jeunes n'ont plus de références qui leur assuraient une sorte de formation permanente.

Moins de journalistes, cela signifie moins d'informations et le lecteur ne s'y retrouve plus.

Quant aux journalistes partis, les plus chanceux retrouveront un emploi, souvent en quittant la profession, les autres quelques piges, la très grande majorité le chômage et la retraite. Ils en sont parfaitement conscients en demandant à ne plus avoir à choisir entre leur conscience et leur travail.

Une confrontation historique et permanente

- « Un journal n'est pas une denrée assimilable à toutes les autres denrées »⁽¹⁾
- « Le journal que nous recevons chaque matin, nous le regardons autant que nous le lisons. Il est fait avec des images, des dessins, des photographies. »⁽¹⁾
- « Et tous, regardant évoluer la presse contemporaine, regrettaient que les journaux eussent cessé, dans leur ensemble, d'être "rédigés, contrôlés, possédés par des purs journalistes". »⁽¹⁾
- « La presse industrialisée, cet autre danger qui se forme sous nos yeux : l'accaparement des journaux par le capital centralisé, dix, vingt, cinquante journaux entre les mains d'un homme ou d'un groupe financier. »⁽¹⁾
- « C'est une profession souvent épuisante que celle du journaliste. Elle exige de lui une attention de tous les instants, une dépense cérébrale et physique qui a vite fait d'user son homme. Les conditions nouvelles que crée une presse de plus en plus tendue vers l'information à outrance, la concurrence, l'émulation, l'obligation de se multiplier pour gagner sa vie, déterminent en lui une tension constante. »⁽¹⁾

Ces constats, faits par le législateur de 1935 sont terriblement actuels et démontrent assez la nécessité qui l'a poussé à "l'institution de tribunaux professionnels d'arbitrage"⁽¹⁾.

C'est bien pour préserver la qualité de l'information que le législateur a prévu cette disposition exceptionnelle du droit commun.

La Commission arbitrale

La Commission arbitrale est une juridiction⁽²⁾ paritaire, présidée par un magistrat, ayant à fixer les indemnités de licenciements des journalistes dans deux cas :

- Soit quand il y a une faute grave ou des fautes répétées alléguées contre un(e) journaliste, ce motif ayant entraîné son licenciement. Peu importe la durée de son ancienneté dans l'entreprise.
- Soit quand il y a eu rupture de son contrat de travail (licenciement pour raison économique, pour inaptitude ou par bénéfice de la clause de cession, clause de conscience, etc.) et que son ancienneté dans l'entreprise excède quinze ans. Dans ce cas sa saisine est obligatoire.

Cette Commission est une création originale du législateur français de 1935. Elle n'a pas sa pareille nulle part dans le monde. Elle est partie intégrante du statut des journalistes et est référencée dans le Code du Travail aux articles L. 7112-4 et suivants.

Plusieurs centaines de journalistes, chaque année, demandent sa saisine. Les dossiers les plus nombreux sont ceux des journalistes ayant opté pour la clause de cession.

Le Syndicat National des Journalistes (SNJ), première organisation de la profession, est présent dans environ trois dossiers sur quatre.

Pourquoi est-elle un lieu de confrontation de deux conceptions différentes, voire opposées de l'Information ?

Un(e) journaliste demande à une organisation syndicale la saisine de la Commission arbitrale. Cette seule demande enclenche la procédure.

La Commission arbitrale est dûment constituée : deux arbitres désignés par le SNJ, deux arbitres désignés par le syndicat patronal concerné, ces quatre personnes se mettent d'accord sur le choix d'un président, un magistrat.

Les mémoires écrits vont s'échanger avec toutes les pièces nécessaires et l'audience sera fixée.

L'ultime confrontation entre les deux conceptions

Les deux parties vont donc se retrouver devant leurs juges pour défendre leur dossier :

- Pour la partie journaliste, il s'agit d'argumenter les raisons de ses demandes au moyen de tous les éléments présentés qui décrivent sa situation et les préjudices causés par la rupture.
- Pour la partie employeur, son accord avec les demandes finales (devenu plutôt rare ces dernières années) ou son refus net, estimant que le journaliste est rempli de ses droits par l'alinéa du Code du Travail stipulant que pour les quinze premières années d'ancienneté, l'indemnité « ne saurait être inférieure » à un mois par année de présence dans l'entreprise (courant malheureusement). Une position médiane consiste à proposer une indemnité très basse pour tenter de « limiter » au maximum le coût financier.

En cela, ces employeurs sont dignes héritiers de ceux qui en 1935 contestaient vigoureusement l'usage pourtant établi et reconnu du « mois par année »⁽¹⁾.

La confrontation est donc permanente entre celles et ceux qui déclarent « avoir dû quitter » leur entreprise et les employeurs leur répondant : « Vous n'aviez qu'à rester ! ».

Cette ultime confrontation est donc patente qui oppose l'honneur et la conscience professionnels avancés par les journalistes et la volonté de l'entreprise de vouloir que cela coûte le moins cher possible, entre

les partisans d'une conception éthique de l'information et les tenants d'une conception économique.

Les mêmes oppositions se rencontrent lors des audiences en cas de licenciements économiques ou pour inaptitude à tout poste dans l'entreprise.

Dans le cas du licenciement d'un(e) journaliste pour faute grave ou fautes répétées alléguées par l'employeur : le ou la journaliste en cause va axer, bien évidemment, sa plaidoirie ou celle de son avocat sur l'absence totale de faute ou, à titre subsidiaire, sur les responsabilités partagées avec sa hiérarchie et/ou sa direction.

C'est son honneur professionnel qui se joue directement lors de cette instance puisqu'il « est jugé par ses pairs » selon ce que prescrit la Charte d'Éthique Professionnelle des Journalistes⁽³⁾. La Commission va étudier les dossiers et poser à l'audience toutes les questions lui permettant de se faire une conviction. Si le journaliste est considéré coupable, la loi permet à la Commission de « réduire » ou même de « supprimer » l'indemnité de licenciement.

Pour ce dernier cas de licenciement, certains employeurs n'hésitent pas à tenter de trouver une justification disciplinaire pour tenter « d'étoffer » un dossier à charge plutôt vide, afin de ne pas payer les indemnités dues.

Les intérêts moraux et matériels des journalistes

Le Syndicat National des Journalistes (SNJ), première organisation de la profession⁽⁴⁾, a pour objectif, dans ses statuts, la défense des intérêts moraux et matériels des journalistes.

Créé en 1918, son premier acte public a été la rédaction et la publication de la Charte des devoirs, aïeule du texte actuel. Le SNJ est à l'origine de toutes les grandes conquêtes de la profession et du statut du journaliste, statut d'exception voulu par la loi de 1935, inscrite dans le Code du Travail.

« Que la carrière du journaliste soit mise à l'abri du caprice, de la fantaisie, de l'arbitraire, qu'il soit protégé contre le besoin matériel, assuré d'une existence digne, que la clause de conscience lui donne à tout instant, même si elle ne doit pas être invoquée, le sentiment de sa liberté morale, que lui soient à jamais épargnés ces cruels conflits que trop de journalistes ont connus, même pour les avoir surmontés, entre sa conscience et son intérêt, c'est cela que nous appelons son indépendance »⁽⁵⁾.

Là aussi, le SNJ est à même de constater les conceptions opposées de l'information puisque, à ce jour, la quasi totalité des employeurs refuse encore d'annexer notre Charte de déontologie à la Convention Collective Nationale de Travail des Journalistes. Des employeurs qui bénéficient, sans donner de contreparties, de toutes les aides à la presse, prévues pourtant pour aider au pluralisme et à la qualité de l'information.

Une exception de taille cependant : France Télévisions l'a intégrée dans son accord collectif. Elle est garantie et référence pour presque 3 000 journalistes qui y travaillent (CDI, CDD, pigistes), depuis le 15 septembre 2011.

Le Syndicat National des Journalistes espère maintenant convaincre tous les employeurs, avec l'aide du législateur si nécessaire, de reconnaître enfin la Charte d'Éthique afin que tous les journalistes soient à même d'en bénéficier et qu'elle puisse aider les citoyens de notre pays à reprendre confiance dans la crédibilité et l'honnêteté de leurs médias.

(1) Assemblée Nationale. Rapport fait par M. Brachard. N° 4516 Session 1935.

(2) Confirmée ainsi par décision du Conseil Constitutionnel, rendue publique le 14 mai 2012, après des années de combats menés par le SNJ.

(3) Charte d'Éthique Professionnelle des Journalistes SNJ (1918-38-2011).

(4) Le SNJ représente un journaliste sur deux. Élections 2012 à la Commission de la Carte d'Identité des Journalistes Professionnels (CCIJP).

(5) "Le Journaliste" N° 75, mai 1931.



La Commission arbitrale comme espace de résolution des conflits qui condamne les employeurs

Jacques Morandat

Pourquoi l'employeur est-il toujours condamné?

Un préambule est indispensable pour bien situer mes propos critiques : représentant des employeurs, ancien employeur mais également ancien journaliste, j'ai un attachement personnel profond pour les commissions mises en place par la profession. Elles permettent largement de valoriser le point de vue des acteurs professionnels qu'ils soient employeurs ou salariés face à l'administration (CPPAP), entre eux (Commission de la carte) ou face aux magistrats (Commission supérieure et arbitrale). Elles permettent de fluidifier les rapports sociaux, de prévenir des conflits naissants (commissions de conciliation), en un mot d'arbitrer et parfois de décider. C'est évidemment le cas de la « Commission arbitrale » qui réunit quatre professionnels et un seul magistrat professionnel.

Cette apologie du paritarisme ne doit pas cacher mes exigences. Qui aime bien châtie bien, je souhaite que cette Commission vive longtemps et je demande en conséquence qu'elle ose se réformer.

Je choisis un angle sans aucune conséquence pratique (ou si peu) mais symboliquement et psychologiquement lourd.

Je n'ai jamais compris et je ne m'explique toujours pas pourquoi l'employeur est systématiquement *condamné*. C'est naturellement le cas lorsqu'il argue d'une faute grave non fondée. Mais c'est également le cas lorsque la décision de la Commission résulte uniquement de circonstances liées à l'ancienneté du journaliste, qu'elle est une simple conséquence de l'exigence de la Loi et non de la naissance d'un conflit. Et c'est encore le cas (les décisions les plus nombreuses par les temps qui courent) lorsque la Commission est réunie pour transformer en décision de justice un accord préalablement négocié et signé au sein de l'entreprise par des syndicats représentatifs, dans le cadre d'un plan social ou encore de la mise en œuvre de la clause de cession. La Commission ne fait là qu'entériner un compromis déjà réalisé, lui donner une validité juridique inattaquable dans l'intérêt de tous.

Pour que les choses soient claires, je me suis livré à une brève analyse des décisions rédigées par les différents magistrats qui président la Commission ; de l'un à l'autre, les termes sont à peu près identiques.

- Magistrat « A » : ...*fixe à X € le montant de l'indemnité et octroie X € sur le fondement de l'article 700. Condamne l'employeur...*
- Magistrat « B » : *condamne la société à payer X € en complément ... ainsi que X € en application de l'article 700.*
- Magistrat « C » : ...*condamne l'employeur à verser X € à titre de complément ... et X € au titre de l'article 700.*
- Magistrat « D » : ...*fixe à X € et condamne (en tant que de besoin) l'employeur...*

Miracle du copier-coller ?

Aucun magistrat ne modifie des termes choisis une fois pour toutes et ce, quel que soit le « motif » du licenciement. Il me semble que « décider et fixer » sont des termes suffisants. Pourquoi considérer l'employeur comme porteur de toutes les fautes, le montrer du doigt et le « condamner » en conséquence ? Et – par ailleurs – pourquoi doit-il systématiquement payer au titre de l'article 700 une somme qui permettra au salarié de régler sa part des frais de dossier de la Commission ? Ces frais sont partagés pour moitié entre les parties ; il est parfaitement inéquitable que l'un (toujours le même) paie une première moitié puis rembourse à l'autre la deuxième moitié ; il se trouve seul à assumer une charge qui n'est qu'une conséquence du droit et en aucune manière ne justifie quelque *condamnation* que ce soit.

Dans bien des juridictions – toutes les autres en fait – on indique tout au contraire et en toutes lettres qu'il serait inéquitable de ne pas faire assumer à chacun sa part des frais. Une telle démarche permettrait selon moi de donner plus de sens à une décision qui dans de nombreux cas n'est pas la conséquence d'un non-respect de la Loi, qui doit naturellement – mais lui seul – faire l'objet d'une *condamnation*.

Querelle de mots ? Pas seulement. Il s'agit d'abord de bien différencier entre arbitrage réel d'un conflit ou simple application de la Loi ; c'est une question de volonté chez les arbitres professionnels qui devraient (facilement de mon point de vue) imposer cette thèse – si besoin – au magistrat président. Les professionnels y gagneraient en crédibilité et délivreraient une meilleure justice.

Il s'agit aussi de s'interroger sérieusement sur une « judiciarisation » (dans les termes, mais bien au-delà) croissante qui pourrait faire reculer la dimension paritaire et professionnelle. Il est logique qu'un salarié puisse se faire assister par un avocat, il est normal que ce dernier utilise son jargon et ses effets de manche ; il est inutile pour ne pas dire contre-productif de retrouver ce

jargon au cours des délibérés et dans les décisions. Laisser faire, c'est à terme condamner l'existence même de cette Commission, surtout professionnelle par essence. Je le dis à ses adversaires les plus tenaces : personne n'y gagnera.

Et puisque la Commission a des ennemis irréductibles, pourquoi ne pas s'interroger sur ce qui constitue certes l'un des fondements du statut des journalistes mais qui est aussi une exception au droit incompréhensible pour tous autres salariés que les journalistes. Je sors de mon sujet, j'en ai conscience. Certaines décisions sont exorbitantes du droit, notamment lorsqu'une faute grave est avérée et qu'une indemnité de licenciement est néanmoins versée.

La Fédération Française des Agences de Presse s'est prononcée il y a fort longtemps (bien avant les « États Généraux de la Presse Écrite ») pour réclamer d'une part que les décisions de la Commission arbitrale puissent être contestées devant une juridiction d'appel, d'autre part pour plafonner le montant des indemnités de licenciement consécutives à la mise en œuvre de la clause de cession, avec une modulation selon la proximité de l'âge de la retraite. J'estime là encore, que la justice s'y retrouverait facilement.



Clause de cession/clause de conscience : une jurisprudence constituée au fil des délibérés de la Commission arbitrale depuis sa création en 1935

Boris Bizic

C'est en 1928 qu'un rapport du Bureau international du travail préconise d'instaurer un régime spécifique applicable aux journalistes professionnels, considérant que le journalisme se distingue des activités manuelles mais aussi intellectuelles. En 1929, débutent en France des discussions entre partenaires sociaux sur la mise en place d'une convention collective. Mais l'année 1933 marque l'échec des négociations. Les textes issus de la Commission mixte composée du Syndicat national des journalistes et du Comité central des associations de presse d'une part et de la Fédération nationale des journaux français d'autre part, sont rejetés par les organisations patronales. L'un des principaux points de blocage porte sur le montant de l'indemnité de licenciement.

Le Syndicat National des Journalistes (SNJ) propose alors aux représentants des éditeurs de passer par l'arbitrage d'une Commission composée de hautes personnalités sur une question unique : « l'usage en matière d'indemnité de licenciement est-il ou non d'un mois de salaire par année d'ancienneté ? ». Proposition refusée par les éditeurs, et c'est sans nul doute là qu'il faut trouver l'origine de la Commission arbitrale telle que nous la connaissons aujourd'hui.

Compte tenu du blocage apparu après plus de deux ans de négociation, c'est donc aux parlementaires que nous devons le statut des journalistes professionnels et la Commission arbitrale des journalistes.

La loi du 29 mars 1935 fixe alors l'indemnité de licenciement à un mois de salaire par année d'ancienneté, le maximum des mensualités étant fixé à 15. En revanche, lorsque le congédiement intervient pour fautes graves ou répétées, ou que le journaliste a plus de 15 années d'ancienneté, c'est à la Commission arbitrale des journalistes qu'il appartient de fixer le montant de l'indemnité. La règle du mois de salaire par année d'ancienneté ne s'impose alors plus.

Dès lors deux thèses s'opposent, celle des représentants des journalistes qui considèrent que cette règle doit être majorée au-delà des quinze premières années, celle des éditeurs qui estiment qu'elle doit être minorée.

Cet antagonisme s'illustre de manière flagrante en cas d'exercice de la clause de cession ou de la clause de conscience des journalistes.

En effet, la loi de 1935 instaure une protection toute particulière au bénéfice des journalistes professionnels en raison du rôle particulier qu'ils jouent dans une société démocratique.

Quelles différences ?

Cette protection a vocation à s'exercer dans trois situations. La première vise la cession du journal ou du périodique. La seconde hypothèse envisagée par la loi est celle de la cessation de la publication du journal ou périodique pour quelque cause que ce soit. Enfin, dernière situation, celle où intervient un changement notable dans le caractère ou l'orientation du journal ou périodique si ce changement crée, pour le salarié, une situation de nature à porter atteinte à son honneur, à sa réputation ou, d'une manière générale, à ses intérêts moraux.

Les deux premiers cas sont purement objectifs, il suffit de constater la cession ou la cessation. En revanche, le troisième cas, qui est l'essence même de la clause de conscience, nécessite une démonstration.

Sur les raisons d'être de la clause de conscience, le rapport Brachard, fait au nom de la Commission du travail de la Chambre des députés, explique : « Ce que nous appelons "la clause de conscience" est une des dispositions que les journalistes tiennent pour capitales et hors lesquelles ils déclarent qu'il ne saurait y avoir pour leur dignité de sauvegarde efficace. Qu'entendent-ils par-là ? Un journal change de direction. Ce changement peut avoir les causes les plus diverses : mort, héritage, faillite, cession. Sans changer de mains, il change de politique, et il peut même arriver que ce glissement, conduit par d'ingénieuses gradations, ne soit ni avoué ni apparent (...). Le rédacteur qui a bien servi sa maison pendant quinze ans peut avoir les raisons morales les plus fondées pour ne pas accepter les nouveaux maîtres, et, dans le second cas, on comprend qu'il lui soit impossible de soutenir des doctrines ou une tactique qu'il réprouve. Alors se pose pour lui le cas de conscience. »

La clause de conscience permet alors au journaliste de mettre fin à son contrat de travail tout en bénéficiant des conséquences d'un licenciement. Elle est construite comme une garantie d'indépendance du journaliste contre les éventuelles pressions qu'il pourrait subir face à la difficulté de retrouver un emploi, étant de plus rappelé, qu'à l'époque, le dispositif d'assurance chômage était inexistant.

De ce fait, la nécessaire justification de l'exercice de la clause de cession se trouverait donc un postulat selon lequel non seulement le changement de direction capitalistique entraîne celui de la ligne éditoriale, mais de plus qu'il est préjudiciable aux journalistes qui y travaillent.

Or, ce n'est pas nécessairement le cas. Il est alors difficile pour l'éditeur cessionnaire, et plus encore s'il est indépendant, d'admettre qu'il sera par définition condamné. C'est en vain qu'il chercherait à démontrer que depuis sa reprise d'un titre, sa ligne éditoriale n'a pas changé. Dans ces conditions, il vit bien souvent les sentences de la Commission arbitrale comme une véritable injustice, voir une double peine. En effet, il perd des collaborateurs qui font la plus-value du titre qu'il a souhaité acquérir. De plus, il doit reconstituer un réseau disparu avec les journalistes qui ont fait jouer leur clause. Enfin, il doit en plus s'acquitter d'indemnité de licenciement dont le montant est loin d'être négligeable, notamment pour les TPE ou PME, tout en tentant de préserver la pérennité de son entreprise et des emplois de ses salariés. On oublie bien trop souvent que le monde des éditeurs n'est pas simplement constitué de grands groupes capitalistiques, bien au contraire.

Si le choix est ouvert au journaliste, il exercera donc de préférence la clause de cession, puisqu'il n'a alors pas à s'en justifier pour bénéficier de l'indemnité afférente et de l'assurance chômage. Mais les choses sont bien moins simples qu'il n'y paraît lorsque le journaliste a plus de 15 années d'ancienneté. C'est alors à la Commission arbitrale des journalistes qu'il appartient de fixer le montant global de l'indemnité de licenciement. Devant cette instance, le journaliste est amené à justifier le montant de sa demande. Pour cela il fait état de sa situation personnelle, sa difficulté à retrouver un emploi équivalent, le fait d'avoir des enfants à charges, voire même des crédits à rembourser, autant d'éléments qui sont de nature à justifier l'évaluation du préjudice subi du fait de la perte de son emploi.

Quelles interpellations ?

Mais dans le cadre de l'exercice d'une clause de cession, le journaliste est plus que partie prenante à la rupture de son contrat, il en est à l'initiative. C'est la raison pour laquelle le journaliste cherchera à convaincre la Commission, qu'en son âme et conscience, il n'avait d'autre choix que de faire jouer sa clause de cession, qu'il est victime de cette cession et que son employeur doit être condamné.

Pour cela, il évoquera éventuellement un changement dans la ligne éditoriale consécutif à la cession de l'entreprise et qui lui sera préjudiciable. Or la rupture du contrat est fondée sur la cession et non sur un changement éditorial préjudiciable.

Il sera parfois fait état des entorses aux règles du droit du travail et des règles relatives aux journalistes professionnels. Mais ce type d'agissements relève de la compétence du Conseil des Prud'hommes et d'une éventuelle condamnation au paiement de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi. Or, le rôle de la Commission arbitrale ne réside pas en la fixation de dommages et intérêts et se limite à la fixation de l'indemnité de licenciement.

De manière plus étonnante, il arrive que certains journalistes expliquent le montant de l'indemnité de licenciement demandé par la politique sociale et salariale menée par l'éditeur cédant. Il est alors en quelque sorte demandé de condamner le cessionnaire en raison d'un préjudice subi par le journaliste dont il n'est en rien responsable.

Les illustrations des motivations exprimées sont nombreuses et diverses, mais on remarquera qu'il est particulièrement difficile pour le journaliste de justifier le montant de sa demande sur le seul fondement de l'existence d'une cession. L'exercice est d'autant plus délicat que la jurisprudence rappelle régulièrement que la résiliation du contrat de travail, motivée par la cession du journal ou du périodique, n'intervient qu'à la condition que l'intention du salarié de mettre fin pour cette raison à la relation de travail soit claire et non équivoque.

Si la Commission arbitrale fixe en principe l'indemnité globale de licenciement, dans les faits elle se borne à fixer le montant à allouer au titre des années de collaboration dépassant les quinze premières. Le texte de loi n'impose pas alors la règle du mois de salaire par année d'ancienneté. Pourtant, on constate au regard des décisions de la Commission qu'il est rare dans le cadre d'une clause de cession que le montant soit inférieur au mois par année d'ancienneté. Il peut arriver qu'il soit légèrement réduit notamment lorsque le journaliste est en mesure de bénéficier d'une retraite à taux plein. Dans les autres cas, elle est d'un mois de salaire par année ou fraction d'année d'ancienneté, voire assez fréquemment majorée.

L'éditeur est soumis à un triple aléa, celui du nombre de journalistes qui feront jouer leur clause de cession, le moment où cette clause sera exercée puisque son bénéfice n'est pas limité dans le temps, et enfin le montant global de cette dernière.

Une clause à revoir ?

Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, et sans aller jusqu'à envisager une éventuelle suppression de la clause de cession dont on peut comprendre l'intérêt, on peut se demander s'il ne serait pas plus simple de prévoir le montant de l'indemnité afférente dans le Code du Travail ou la Convention collective nationale de travail des journalistes. L'exercice de droit étant purement objectif, il serait assez logique que le montant de l'indemnité soit automatique. Cela présenterait plusieurs avantages non négligeables. Les journalistes et les éditeurs bénéficieraient d'une véritable prévisibilité. Les journalistes seraient plus rapidement remplis de leurs droits. La Commission arbitrale serait moins encombrée.

Les études sur le journalisme ne sont guère lues par les professionnels de l'information... Les journalistes prétendent que leurs préoccupations ne concernent pas les chercheurs... L'immédiateté de l'actualité s'oppose aux temps longs de la science qui se comptent le plus souvent en années...

La collection Chercheurs & Journalistes est née de la volonté de contribuer au décloisonnement entre le monde académique et la profession journalistique, en favorisant des passerelles et des espaces communs. Les thématiques centrales sont celles de la responsabilité, de l'éthique et de la déontologie journalistiques. La démarche se répartit en quatre temps : les sujets d'études sont choisis en concertation avec des professionnels membres de l'Alliance, puis la recherche est menée par un universitaire, suit un échange avec des journalistes autour des résultats, et enfin la production de textes conjointement publiés. Chaque livret est ainsi composé d'un premier texte résultant de la recherche puis de contributions de journalistes choisis pour leur implication dans le sujet et dans le processus d'élaboration.

Paru en octobre 2012 :

- *Les sociétés de rédacteurs et l'idée de participation dans l'entreprise de presse*, D. Ruellan, L. Hervouet, J. Trentesaux, G. van Kote, F. Malye, J. Papet, J. Bouvier.

Alliance internationale de journalistes

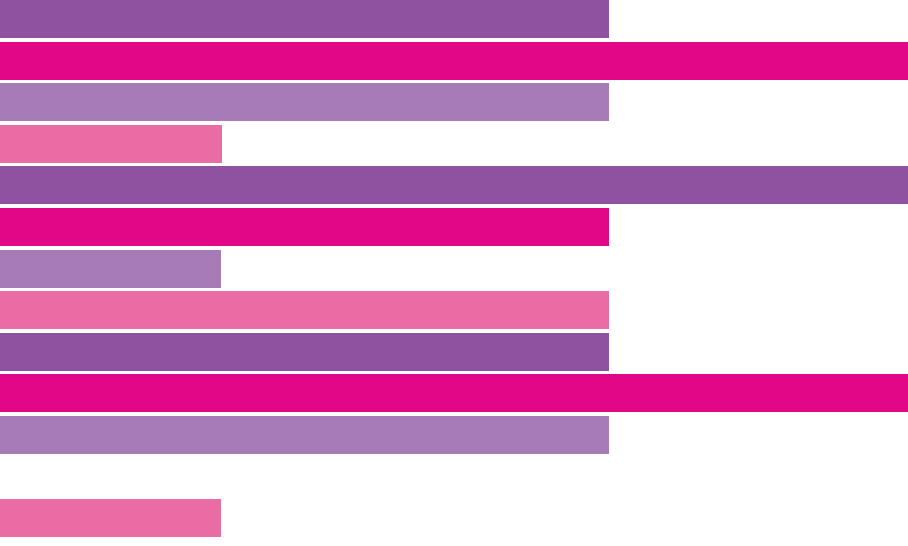
L'Alliance internationale de journalistes travaille dans diverses régions du monde, sur la responsabilité des journalistes et des médias envers la société. Les principales thématiques de travail portent sur : l'éthique et la déontologie journalistique, la régulation des médias, la qualité de l'information, les processus de fabrication de l'information, etc. L'Alliance internationale de journalistes s'appuie sur l'intelligence commune et le pouvoir collectif de son réseau informel pour peser sur les pratiques journalistiques dont personne ne peut plus ignorer l'impact.

L'association est soutenue et financée par la Fondation Charles Léopold Mayer pour le Progrès de l'Homme.

CRAPE

Le Centre de recherches sur l'action politique en Europe (CRAPE, UMR 6051) est une unité mixte de recherche pluridisciplinaire en sciences sociales impliquant des politologues, des chercheurs en information et communication, des sociologues, des historiens et des spécialistes de la santé publique. Elle dépend conjointement du CNRS, de l'université de Rennes 1, de l'Institut d'études politiques de Rennes, et de l'École des hautes Études en santé publique. Elle rassemble 90 personnes environ.

L'équipe « Journalisme et espace public » compte 20 enseignants et chercheurs, et 10 doctorants. Ses recherches se rassemblent dans trois directions : les relations du journalisme avec les autres pratiques (sociale, artistique, scientifique) de représentation de l'actualité ; les grandes évolutions sociologiques et économiques de l'exercice du journalisme ; le lien entre les formes d'engagement et les médias.





Les cas individuels que traite la Commission arbitrale sont à la fois communs et singuliers...

Les saisines ont des causes régulières, principalement la cession, le licenciement économique et la faute.

Mais derrière cette simplicité se niche une infinité d'histoires particulières, de trajectoires différentes.

D'autant que l'usage de la procédure arbitrale n'est pas sibyllin, de part et d'autre du contrat de travail et du débat paritaire, on s'en sert pour un jeu à plusieurs bandes où les enjeux financiers, les relations sociales dans les secteurs médiatiques et les intérêts personnels se croisent constamment.

La consultation de mémoires de journalistes demandeurs d'arbitrage, l'assistance aux séances et des entretiens... ont conduit à souligner...

un usage récurrent et transversal de l'instance : en faire le lieu où exprimer son désaccord sur les conditions de réalisation du métier de journaliste.

