



+ de 70 CDD en six ans. Quelles poursuites envisager ?

Par **renelafaille**, le **25/02/2009** à **23:11**

Bonjour,

Ayant travaillé en tant que journaliste dans un grand journal de la presse quotidienne régionale, j'ai multiplié entre février 2002 et juin 2008 plus de 70 CDD. Si pour certains la durée est allée jusqu'à un an en remplacement d'une journaliste en congé sabbatique, d'autres contrats n'ont duré qu'une seule journée. Je suis même resté en contrat durant plus d'un an au même endroit enchaînant des contrats d'une semaine les uns après les autres... Les contrats concernaient parfois des remplacements à plusieurs centaines de kilomètres de mon domicile et pour lesquels il fallait la plupart du temps donner son accord en un temps record (la veille pour le lendemain).

Au final après 70 CDD, pas mal de promesses orales d'embauche en CDI (la carotte pour faire avancer le bonhomme), le groupe fait appel à de jeunes gens aux dents longues et les utilise de la même manière et ne fait plus appel à mes services malgré les promesses du rédacteur en chef de "refaire appel à (mes) services dès que possible".

La dernière agence dans laquelle j'ai travaillé durant six mois, jusqu'en juin 2008, fonctionne depuis avec d'autres CDD car les postes de titulaire restent vacants.

Y a-t-il la possibilité d'intenter une procédure aux prud'hommes ? Existents-ils des délais de prescription dans ce genre d'affaire ?

Je suis à la recherche d'informations concernant les recours possibles. Même si aujourd'hui je tente de passer à autre chose, j'estime lamentable que certaines grosses boîtes piétinent le droit du travail et j'aimerais pouvoir intenter une action afin de dénoncer ce genre de pratiques extrêmement courante dans le monde de la presse écrite régionale.

D'avance je vous remercie pour les éclaircissements que vous pourrez bien m'apporter.

Cordialement

Par **ardendu56**, le **27/02/2009** à **21:20**

Il faut d'abord tenir compte du principe général : il est interdit de conclure un contrat à durée déterminée (CDD) afin de pourvoir un emploi permanent dans l'entreprise. A ce titre, le CDD ne peut pas servir de période d'essai. Par ailleurs, depuis la loi du 12 juillet 1990, les situations permettant de conclure un CDD ont été précisément et limitativement définies. Ainsi, un employeur ne peut proposer un CDD que pour remplacer un salarié absent, faire face à un accroissement temporaire d'activité, effectuer un travail saisonnier ou encore

occuper un poste dans un secteur d'activité où il est d'usage, pour certains emplois, de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée (un acteur qui tourne un film sera nécessairement embauché dans le cadre d'un CDD). Enfin, un employeur peut, sans avoir à se justifier, conclure un CDD particulier destiné à favoriser l'emploi, tel un contrat de qualification, d'orientation, un contrat-emploi solidarité...

16 oct 2008 Par grain de sel

En finir avec la gangrène de la précarisation galopante

Les employeurs de presse sont gâtés. Ils constituent un des seuls secteurs d'activité où on ne leur demande pratiquement jamais de comptes sur leur façon de gérer leurs effectifs. D'où le recours massif à des pigistes ou des CDD. La presse est une véritable fabrique de précarité. Les CDD ne sont normalement autorisés par la loi que dans certains types de cas bien répertoriés : remplacement, surcroît de travail, etc et être dûment « motivé ». Surtout, un CDD, qui doit être un acte écrit, ne peut permettre de pourvoir durablement un emploi lié à une activité normale et permanente de l'entreprise. Se reporter à

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques...>

Or, les employeurs de presse multiplient les CDD, et ceux-ci ne sont que rarement « motivés », et les « enchaînent » parfois illégalement, faisant juste observer une « carence » de quelques jours au salarié pour « contourner » le droit.

Les pigistes, maintenant. Ils sont une exception dans le droit du travail et en ce sens... un véritable cadeau fait aux employeurs de presse : des précaires, sans contrat, sans obligation de motivation... et la plupart de temps, avantage non négligeable, taillables et corvéables à merci. Certes, un « statut » du pigiste existe puisque la loi 74-630 du 4 juillet 1974, dite loi Cressard concernant les contrats de travail des journalistes stipulait en clair : « Est journaliste professionnel toute personne qui a pour activité principale, régulière et rétribuée, l'exercice de sa profession dans une ou plusieurs entreprises de presse, publications quotidiennes et périodiques ou agences de presse, et qui en tire le principal de ses ressources. » Seulement voilà, si cette loi existe depuis 1974, ses décrets d'applications, eux, n'ont toujours pas été publiés... D'où les dérives auxquelles on continue d'assister...

Aux termes de la loi, pourtant:

les pigistes sont donc des journalistes comme les autres et ils ont des droits. Ils sont salariés, et comme il n'y a pas de CDD de signé, par défaut, ils sont considérés comme CDI au bout de trois collaborations d'affilée. Et ont comme tout autre salarié le droit de bénéficier de congés payés, du 13e mois, des élections dans l'entreprise et dans la profession (auxquels il doivent être convoqués), d'arrêts maladie, de congés maternité... et d'indemnités de licenciement si on leur cesse les commandes ou si on réduit notablement le volume des piges, ce qui constitue une "modification unilatérale du contrat". De plus, ils ont le droit aux Assedic en déclarant le montant des piges qu'ils arrivent quand même à décrocher. Les tribunaux des prud'hommes ont eu à trancher beaucoup d'affaires de ce type et la jurisprudence est assez importante. A tout pigiste, on ne peut que recommander de se mettre en contact avec les syndicats (CFDT, CGT, SNJ, peu importe), ils se sont tous dotés de consultations juridiques spécialisées "Pigistes et précarité".

Seulement voilà, pour faire reconnaître ses droits dans l'entreprise, le journaliste pigiste doit souvent s'appuyer sur les syndicats, voire recourir aux Prud'hommes... ce qui risque de lui faire perdre sa collaboration ... voire craint-il souvent, nuire à sa réputation. De plus, la procédure est souvent longue, il est parfois nécessaire d'aller jusqu'en appel, et certains tribunaux de prud'hommes, connaissant mal ce statut particulier, ont parfois tendance à botter en touche, voire à faire un total contresens sur le contenu réel de la loi Cressard :

<http://www.mediasinfos.com/arrets/ccc-08031995.htm>

Il n'y a pas d'alternative, ce sont les prud'hommes.

Bien à vous.

Par **renelafaille**, le **27/02/2009** à **23:08**

Merci pour ces informations.

Petite précision : mon dernier contrat s'est terminé fin juin 2008, y a t'il un délai au delà duquel l'affaire peut être prescrite ?

Dans l'attente de vous lire.

Bien cordialement

Par **ardendu56**, le **28/02/2009** à **11:33**

Voici le conseil d'un défenseur syndical:

Vous avez droit jusqu'à 5 années en arrière pour ce qui est de tenter une action au prud'homme contre votre employeur.

Par contre , constituez bien vos arguments dans le dossier car la première fois que vous serez confronté à votre employeur où son avocat ce sera pour une tentative de conciliation. Si vous ne tombez pas d'accord ensuite seulement une date d'audience vous est proposée ultérieurement.

L'avocat de votre employeur pourra faire trainer le dossier avec des ajournements [certains aiment ça; cela dépend de votre employeur et vis à vis de vous].

Vous pouvez bénéficier d'une aide juridictionnelle mais votre avocat [seulement si le dossier est défendable] vous prendre 10% de la somme réclamée.

Pour les indemnités s'il y a licenciement abusif soit vous pouvez demander 6 mois d'indemnités de salaires [c'est le minimum] ensuite avec cette somme les "petits" détails qui viennent s'ajouter. Soit vous avez le droit de réintégrer votre entreprise.

Vos arguments doivent être crédibles et clairs pour contester votre licenciement. Si vous êtes syndiqué, faites-vous aider.

Bien à vous.