

UNIVERSITÉ PANTHÉON-ASSAS (PARIS II)

PIGISTE, UN STATUT À RÉFORMER

MÉMOIRE

POUR L'OBTENTION

DU DESS FONCTION HUMAINE ET DROIT SOCIAL

présenté et soutenu par

Jean-Philippe Élie

Sous la direction de Madame Françoise Bousez,
Maître de Conférences à l'Université Paris II

– NOVEMBRE 2003 –

Sommaire

Introduction	4
Première partie : quel contrat pour les pigistes ?	12
<i>Chapitre 1 Présomption légale de salariat</i>	<i>13</i>
Section 1 Définition du journaliste professionnel	13
Section 2 Renversement de la présomption	14
Section 3 Remise en cause du salariat par la Cour de cassation.....	16
<i>Chapitre 2 Pigiste et contrat de travail.....</i>	<i>17</i>
Section 1 Contrat à durée indéterminée (CDI)	17
Section 2 Contrat à durée déterminée (CDD)	17
Section 3 Contrat d'usage	18
Section 4 Requalification d'un ou plusieurs CDD en CDI.....	20
§1. Protection du pigiste contre la succession illimitée de contrats	20
§2. Formalisme et requalification.....	21
§3. Avantages du CDI.....	22
Section 5 L'illusion du contrat de pige	23
§1. Ni CDI, ni CDD	23
§2. Pigiste régulier, vrai permanent	24
<i>Chapitre 3 Pigistes et employeurs, obligations réciproques.....</i>	<i>26</i>
Section 1 Pigiste et pouvoir disciplinaire de l'employeur	26
Section 2 Refus d'exécuter une prestation de travail	27
Section 3 Modification du contrat de travail	28
<i>Chapitre 4 Portage salarial.....</i>	<i>30</i>
Section 1 Définition du portage	31
Section 2 Portage et journalistes	32
Seconde partie : quel statut social dans et hors de l'entreprise ?	34
<i>Chapitre 1 Élection des institutions représentatives du personnel</i>	<i>36</i>
Section 1 Électorat et éligibilité : critères légaux	36
Section 2 Adaptation des critères légaux	36
Section 3 Exclusion des pigistes de la démocratie d'entreprise	39
<i>Chapitre 2 Activités sociales du CE.....</i>	<i>40</i>
Section 1 Décision unilatérale du CE.....	40
§1. Indices de la présence des pigistes dans l'entreprise	41
§2. Détermination des critères pour bénéficier des activités du CE	42
Section 2 Accord d'entreprise.....	43
<i>Chapitre 3 Protection sociale</i>	<i>44</i>
Section 1 Couverture maladie	44
§1. Maladie et complément de salaire	44
§2. Mutuelle d'entreprise	46
Section 2 Assurance chômage.....	47
§1. Rupture du contrat de travail	47
§2. Faire valoir ses droits auprès de l'Assédic	49
§3. Reprise partielle d'une activité.....	52
<i>Chapitre 4 Autres droits.....</i>	<i>53</i>
Section 1 Prime d'ancienneté.....	53
§1. Ancienneté dans la profession.....	54
§2. Ancienneté dans l'entreprise	54

Section 2 Accès à la formation professionnelle	55
§1. Formation professionnelle interne à l'entreprise	55
§2. Formation professionnelle à l'initiative du salarié	57
Conclusion	58
Bibliographie.....	60
Annexes.....	63
A. <i>Convention collective nationale de travail des journalistes</i>	64
B. <i>Protocole d'accord relatif aux conditions des journalistes rémunérés à la pige de Bayard Presse SA</i>	94
C. <i>Cass. soc., 8 mars 1995, SARL Éditions du témoignage chrétien contre SNE CFDT et autres</i>	103
D. <i>Cass. soc., 5 novembre 1987, Edith Penin-Grumberger contre Guillemonat</i>	104
E. <i>Cass. soc., 28 mai 1986, Société Parisienne d'Édition contre Monsieur Chiavarino dit Maric</i>	106
F. <i>Cass. soc., 1^{er} février 1995, Société Ouest France contre Jacques Coudurier</i>	107
G. <i>Cass. soc., 6 octobre 1998, Joël Ducange contre Agence de presse et information (AGPI)</i>	109
H. <i>Cass. soc., 1^{er} février 2000, SA Éditions de Meylan contre Marion Durand-Courbet</i>	111
I. <i>Cass. soc., 9 juillet 1996, Christiane Schapira contre Prisma Presse</i>	113

Introduction

« *Nous sommes esclaves des lois pour pouvoir être libres* »¹

L'invention de l'imprimerie à caractères mobiles en alliage métallique par Gutenberg (de son véritable nom Johann Gensfleisch) au milieu du XV^e siècle et la création quasi simultanée des services postaux étatiques ont, en n'en pas douter, contribué à la naissance de la presse sur le continent européen. Le premier grand journal français fut fondé par Théophraste Renaudot en mai 1631. En 1788, on pouvait trouver à Paris une trentaine de publications diverses, dont deux quotidiens. La province n'était pas en reste puisque les lecteurs, essentiellement des notables et des lettrés, pouvaient consulter une vingtaine de journaux d'annonces.

Mais la presse – tout du moins en France – connut sa véritable révolution dans la seconde moitié du XIX^e siècle. À cela deux raisons majeures : l'alphabétisation croissante de la population (une loi de mars 1882 rendit l'instruction obligatoire dans notre pays) et la modernisation des moyens de production². Les journaux attirèrent ainsi des lecteurs, par centaines de milliers voire par millions. Mais cette « industrialisation » de la presse eut également un impact direct sur les collaborateurs des différentes publications.

Comme le note Olivier Da Lage³, « *Jusqu'alors, le sens commun voulait que pour être journaliste, il suffise d'écrire dans les journaux.* » Ainsi, Napoléon Bonaparte, n'hésitait pas à participer en personne à la rédaction du *Moniteur* (fondé en novembre 1789 par Charles-Joseph Panckoucke, libraire et éditeur renommé), afin d'assurer la propagande du Consulat puis de l'Empire. Bien entendu, de nombreux hommes politiques signeront moult articles après 1815 dans les périodiques hexagonaux. De même, les directeurs de journaux ouvriront leurs colonnes aux écrivains célèbres et aux plumes renommées. Toutefois, la presse industrielle de la fin du XIX^e siècle voit apparaître de nouveaux *soutiers* mal payés, mais précurseurs de ce que sera le journaliste du XX^e siècle : ainsi, avec l'avènement du reportage, les chroniqueurs et autres reporters deviennent des collaborateurs directs des rédactions, travaillant à temps complet pour un employeur.

¹ Cicéron (homme d'État, théoricien de l'éloquence et philosophe romain)

² La presse à réaction permit vers 1850 un tirage à l'heure de 7000 exemplaires, contre 1000 en 1816. Quant à la rotative, apparue dans la seconde moitié du XIX^e siècle, celle-ci autorisa un tirage de 18000 à 50000 exemplaires.

³ Ancien président de la Commission de la carte d'identité des journalistes professionnels (CCIJP)

Dès 1894, Émile Zola – qui collabore à différents journaux depuis 1863 – accuse le journalisme naissant : « *L'information a transformé le journalisme, tué les grands articles, tué la critique littéraire, donné chaque jour plus de place aux dépêches, aux nouvelles, grandes ou petites, aux procès-verbaux des reporters et des interviewers.* » Mais il est déjà trop tard pour ces « intermittents » de la presse que sont les écrivains, les avocats, les enseignants ou les secrétaires de mairie. Le journaliste sera professionnel ou ne sera pas !

Organisation de la profession

La Grande Guerre touche à sa fin, lorsque le Syndicat des journalistes (qui s'appellera plus tard le Syndicat national des journalistes) est fondé le 10 mars 1918. S'il existait avant cette date un Comité général des Associations de la presse française, regroupant 21 associations parisiennes et provinciales, le Syndicat des journalistes est néanmoins la première organisation à s'aventurer sur le chemin de la lutte syndicale pour faire avancer ses idées. D'ailleurs, les objectifs de ses membres fondateurs sont particulièrement clairs et dénués d'ambiguïté : il s'agit de structurer et de moraliser la profession en distinguant le professionnel de l'écrit de l'amateur, et surtout de faire reconnaître socialement les journalistes en créant un véritable statut.

De 1926 à 1931, le Syndicat national des journalistes (SNJ), aidé du Comité général des Associations de presse, va batailler âprement avec les syndicats patronaux. Le 27 juin 1931, après des années de négociation, Henry Simond (président de la Fédération nationale des journaux français), Georges Bourdon (secrétaire général du SNJ) et Henri de Weindel (délégué du Comité général des Associations de presse) signent un projet de Contrat collectif de travail composé de 46 articles et d'annexes. Ce projet est en fait une véritable convention collective, qui sera malheureusement dénoncée avec force par les directeurs des quotidiens régionaux en novembre 1931.

Il ne reste plus alors aux journalistes français qu'un seul recours : le Parlement. En mars 1933, Henri Guernut – un journaliste devenu député – dépose une proposition de loi sur le statut des journalistes. Nulle surprise, celle-ci reprend en grande partie le projet de Contrat collectif de travail précédemment enterré par les patrons de presse. La loi relative au statut professionnel des journalistes est votée par la Chambre des députés le 14 mars 1935, confirmée dans son intégralité par les sénateurs le 19 mars. Elle est finalement promulguée dix jours plus tard. Le journalisme est enfin reconnu comme une profession (intellectuelle) à part entière !

S'il est une loi qui a véritablement séduit les députés de tous bords politiques, c'est bien celle relative au statut des journalistes. Elle a, en effet, été votée à l'unanimité et sans débat, suite au vibrant plaidoyer de son rapporteur, Émile Brachard. Journaliste et député comme Henri Guernut, celui-ci a rédigé un rapport⁴ (au nom de la Commission du travail) extrêmement clair, précis et détaillé sur la situation peu enviable des journalistes français, par rapport à certains de leurs confrères européens.

Dès les premiers paragraphes, Émile Brachard note que « *le journaliste n'est pas un écrivain qui, travaillant chez lui au gré de son inspiration, est maître du moment où il portera le produit de son travail à l'éditeur qui le publiera. C'est un salarié, attaché à son journal par un contrat de louage de services, astreint à une besogne déterminée, souvent à des heures de travail dont le nombre est stipulé, chargé de responsabilités précises. Or, le contrat de louage de services, appuyé sur un salaire régulier, est le signe auquel se reconnaît le bénéficiaire de toute législation du travail.* » On ne peut être plus explicite : les journalistes qui travaillent dans les entreprises de presse de cette première moitié du XX^e siècle sont, en raison de la nature même de leur activité, des salariés ! Et la loi doit confirmer cet état de fait, d'autant plus fermement que la profession de journaliste est à bien des égards particulière⁵. Notamment, le rôle de la presse « *est capital dans un ordre démocratique, et elle n'est à même de le remplir que dans la liberté, et le Statut professionnel des journalistes est une des garanties de cette indispensable liberté.* »

Les oubliés du statut

Le rapport Brachard aurait pu être parfait. Malheureusement, il sera entâché par une violente diatribe à l'encontre d'une certaine catégorie de journalistes, ceux qui travaillent pour plusieurs employeurs : « *les collaborations multiples sont à notre avis, une des tares de la presse française, ou plutôt, car nous aurions tort de généraliser, de la presse parisienne.* » Les termes employés par Émile Brachard sont sans équivoque, et d'ailleurs il réitérera ses attaques un peu plus loin : « *notre devoir est donc d'ignorer les collaborations multiples. [...] Juridiquement, nous ne connaissons pas les collaborations multiples. Telle est la vérité légale [...], qu'on cesse de ruser avec les collaborations multiples. Il ne faut pas les tolérer [...]. Souhaitons seulement, pour le bien de la presse française, qu'elles disparaissent par le relèvement des salaires.* »

⁴ Consultable à l'adresse http://www.ccijp.net/historiq/p_rapport.htm

⁵ « *Les conditions du travail journalistique sont si particulières, elles se distinguent par tant de côtés de celles du travail manuel, de celles des employés et même de celles des autres professions intellectuelles, qu'on ne saurait en faire une réglementation raisonnable et efficace que par le moyen de lois spéciales* » (enquête du Bureau international du travail réalisée en 1926).

Pour bien comprendre cette prise de position radicale, il est nécessaire de resituer les choses dans leur contexte. Dans les années 30, Émile Brachard et ses confrères du SNJ ne songent qu'à une chose, doter les journalistes d'un statut professionnel qui leur apportera dignité morale et indépendance matérielle. Aussi les collaborations multiples apparaissent-elles à leur yeux comme étant contraires à cet idéal : *« ainsi cessera-t-on de voir les journalistes, au prix d'un travail épuisant, contraints de se partager entre plusieurs rédactions, de passer leur vie à courir de l'une à l'autre, ce qui d'ailleurs, quoi qu'elles en puissent penser, ne sert les intérêts d'aucune d'elles. »* Malheureusement, cet acte de foi n'entraînera pas la disparition des collaborations multiples. Pire, les patrons de presse vont se servir de la nouvelle loi sur le statut professionnel des journalistes pour exclure certains d'entre eux de son champ d'application !

La loi indique en effet que *« le journaliste professionnel est celui qui a pour occupation principale, régulière et rétribuée, l'exercice de sa profession dans une publication quotidienne ou périodique éditée en France, ou dans une agence française d'informations. »* Comme nous pouvons le constater, il est clairement spécifié que le journaliste professionnel doit travailler dans **une seule** publication ou agence d'informations. Les journalistes à collaborations multiples, que nous désignerons dans ce mémoire par le mot « pigistes » (nous reviendrons un peu plus loin sur l'origine et l'emploi de ce terme), seront ainsi privés – hors décisions de justice – pendant près de quarante ans des bénéfices de la loi en raison d'une interprétation stricte de cette dernière par les employeurs.

Il faudra attendre la loi n° 74-630 du 4 juillet 1974 (dite loi Cressard), pour que les pigistes soient enfin considérés comme des journalistes professionnels à part entière. La loi Cressard a apporté deux modifications essentielles à l'article L. 761-2 du Code du travail. En premier lieu, les collaborations multiples sont reconnues officiellement ; on ne parle plus d'*« une publication ou agence d'informations »* mais d'*« une ou plusieurs publications ou agences de presse. »* En second lieu, le journaliste professionnel bénéficie d'une présomption légale de salariat, un nouvel alinéa ayant été ajouté à la fin de l'article précité : *« toute convention par laquelle une entreprise de presse s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un journaliste professionnel au sens du premier alinéa du présent article est présumée être un contrat de travail. Cette présomption subsiste quels que soient le mode et le montant de la rémunération ainsi que la qualification donnée à la convention par les parties. »* Les pigistes n'ont donc plus besoin de démontrer l'existence d'un lien de subordination pour bénéficier des dispositions du Livre VII du Code du travail. C'est désormais aux patrons de presse contestant le salariat des pigistes qu'il revient de renverser la présomption légale.

Une victoire en trompe-l'œil

Une nouvelle fois, le législateur a volé au secours des journalistes, en instituant la présomption de salariat ; ce qui, bien évidemment, n'a pas du tout été du goût des employeurs. Non seulement ces derniers ont tenté à moult reprises de détruire la présomption légale (y compris dans une période fort récente), mais en outre nombre d'entre eux ont violé sciemment la loi afin que les pigistes ne puissent bénéficier des droits accordés aux autres salariés (droit de vote aux élections des institutions représentatives du personnel, droit à la participation et à l'intéressement, droit aux activités sociales des comités d'entreprise, etc.).

La réponse à ces agissements patronaux répréhensibles a été de deux ordres. De nombreux pigistes ont fermé les yeux afin de ne pas se fâcher définitivement avec leurs multiples employeurs. D'autres ont fait appel aux syndicats et/ou à la justice pour défendre leurs droits légitimes. Malheureusement, il convient de constater que certaines organisations syndicales n'ont pas su faire preuve de discernement et ont préféré la surenchère au bien commun. À cela une raison principale : en 1960, le pourcentage de pigistes dans la profession s'élevait à 8 % ; en 1980, ce chiffre est passé à 9,6 % puis à 19 % en 1999. En vingt ans, le nombre de pigistes a donc doublé ! Selon les statistiques de la CCIJP, 17,7 % des journalistes possédant la carte de presse 2002 étaient des pigistes. Au vu de ces chiffres, il est évident que, désormais, nul journaliste n'est à l'abri de la précarité (d'autant que les statistiques ne tiennent compte que des pigistes encartés). Il a donc été tentant pour quelques syndicats de se présenter comme les preux et uniques défenseurs de la cause « pigiste », en usant d'une rhétorique simple et simpliste : le pigiste et le journaliste permanent (dans une rédaction) sont des journalistes professionnels et, à ce titre, ils doivent par conséquent bénéficier du même statut légal institué par la loi de 1935. Si sur le plan strictement juridique cette affirmation ne souffre aucune contestation, il n'en demeure pas moins que l'application pratique de la loi pose de très nombreux problèmes. Comme le disait Napoléon Bonaparte, « *les lois claires en théorie sont souvent un chaos à l'application.* »

Statut ou rémunération ?

La reconnaissance d'un véritable statut du pigiste est assurément la voie sur laquelle les organisations syndicales doivent s'engager car des raisons totalement objectives prouvent (nous le verrons par la suite) que, si le « permanent » et le pigiste sont bien tous deux des journalistes professionnels, il existe néanmoins des différences fondamentales, notamment dans leurs

relations avec les employeurs et les autres salariés. Il est évident que cette prise de position insupporte certains esprits dogmatiques (essentiellement au SNJ et au SNJ-CGT), pour lesquels la pige est et doit être uniquement un mode de rémunération. Toutefois, nous pensons comme de nombreux acteurs de la profession qu'être pigiste, c'est avoir avant tout un statut particulier (subi ou librement consenti).

Il existe plusieurs définitions de la pige. Pour le Petit Robert, il s'agit d'un « *mode de rémunération d'un journaliste, d'un rédacteur rétribué à la ligne, à l'article.* » Pour le Guide de la pige 2003, « *dans le milieu du journalisme, on parle de pige pour parler de tout travail payé à l'unité. [...] Ce n'est pas le nombre d'heures passées⁶ qui fixe la rémunération, mais la quantité de travail commandée.* » Sur le site Internet Terminologie comptable⁷, on peut lire que « *le mot pige a connu un parcours sinueux. À l'origine, il a désigné une mesure, utilisée surtout en typographie, pour couvrir ensuite la quantité de travail qu'un typographe devait exécuter dans un temps donné et qui servait de base à sa paie. C'est sur ce dernier trait que le mot a poursuivi son évolution. La pige est devenue un mode de rémunération du journaliste, soit à la ligne, soit à l'article.* »

Bien que ces définitions soient explicites⁸, il n'en demeure pas moins que de nombreux auteurs et intervenants dans l'univers de la presse n'hésitent pas à parler d'un statut du pigiste. Ainsi, dans le Guide de la pige 2003, il est signalé que « *le statut du pigiste ne concerne légalement que les collaborations avec les entreprises de presse.* » Dans le même ouvrage, on peut lire : « *l'apparition de sociétés de portage salarial, spécialisées dans la presse, fait [...] craindre ce genre de dérives aux défenseurs du statut du pigiste.* » Sur son site Internet⁹, la Confédération Nationale du Travail précise que « *le statut de pigiste est l'une des manifestations du développement de la précarité dans le secteur de la presse et dans la société d'une manière plus générale.* » Dans un rapport¹⁰ intitulé « *Réflexions et propositions sur la déontologie de l'information* » et remis au Ministre de la Culture, Jean-Marie Charon écrit que « *le stage de deux ans par lequel s'ouvre la carrière de journaliste s'est aujourd'hui largement vidé de sa substance [en raison d'] une entrée dans la profession qui se fait de plus en plus souvent à travers le statut de pigiste ou la multiplication de "stages gratuits" et de CDD.* »

⁶ Dans le secteur de l'audiovisuel on parle de journalistes pigistes alors qu'en général ils sont payés à l'heure.

⁷ <http://www.oqaq.qc.ca/terminologie/>

⁸ La convention collective nationale de travail des journalistes ne propose pas de définition du mot « pige ».

⁹ http://www.cnt-f.org/comm.rp/2_presse2a.htm

¹⁰ <http://www.culture.fr/culture/actualites/rapports/charon/formation.htm>

En ce qui concerne le SNJ, sa position se révèle contradictoire. Ainsi, dans « Pigistes, mode d'emploi » (supplément au *Journaliste*¹¹ du 1^{er} trimestre 2001), on peut lire que la pige n'est qu'un mode de rémunération. Or, sur une page de son site Web consacrée à la presse sur Internet et aux droits d'auteur des journalistes, le syndicat précise que « *dans le système du droit d'auteur, la rémunération ne doit pas reposer sur des conditions relatives à l'ancienneté ou au statut de pigiste.* »

Enfin, il convient surtout de remarquer que l'article 45 de la convention collective nationale de travail des journalistes (CCNTJ) est consacré au changement de statut : « *la transformation du statut de salarié employé à titre permanent en celui de salarié employé à titre occasionnel constitue une rupture du contrat de travail.* » Sachant que pour les rédacteurs de la convention collective le « *journaliste professionnel employé à titre occasionnel désigne le journaliste salarié qui n'est pas tenu de consacrer une partie déterminée de son temps à l'entreprise de presse à laquelle il collabore, mais n'a pour obligation que de fournir une production convenue dans les formes et les délais prévus par l'employeur* », nous pouvons donc affirmer que l'expression « *salarié employé à titre occasionnel* »¹² de l'article 45 désigne les pigistes. Par conséquent, l'existence d'un statut du pigiste est bien reconnue par la CCNTJ. Cela est d'ailleurs implicitement confirmé par une pratique de la CCIJP, qui consiste à apposer le terme « pigiste » au dos des cartes de presse remises aux journalistes professionnels non permanents d'une rédaction (s'il n'existe aucune différence entre un permanent et un pigiste, pourquoi stigmatiser ce dernier ?).

Un statut à réformer

Nous avons écrit en début d'introduction que le mot « pigiste » désignera, dans ce mémoire, un journaliste collaborant avec de multiples employeurs. Étant donné les développements précédents, nous compléterons simplement cette définition en disant que la collaboration est normalement occasionnelle. Toutefois, au vu de la réalité – fort complexe – et notamment de l'existence d'une catégorie bien particulière de journalistes dits « pigistes réguliers », cette définition ne doit donc pas être considérée comme figée. Par ailleurs, nous ne tiendrons aucun compte de la définition stricte de la pige. Ainsi, peu importe que le journaliste

¹¹ Organe du Syndicat national des journalistes

¹² La circulaire n° 91-6 du 27 mars 1991 du ministère du Travail propose une définition similaire : « *les journalistes pigistes sont des travailleurs apportant une collaboration plus ou moins régulière à une ou plusieurs publications et recevant une rémunération variable en fonction de la nature et de l'importance des articles rédigés.* »

soit payé au nombre de signes, au nombre de pages ou à la surface (pour les photographes par exemple). Dès lors qu'il n'est pas permanent d'une rédaction, il est pigiste.

Comme nous l'avons déjà vu, la loi Cressard de 1974 a institué une présomption légale de salariat pour tous les journalistes professionnels. Or, de nombreux employeurs s'évertuent encore, en ce début de XXI^e siècle, à considérer les pigistes comme des travailleurs indépendants. Peut-être s'appuient-ils sur un arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation rendu le 11 décembre 1959¹³, dans lequel il est dit que « le journaliste venant très rarement au journal, entièrement libre de son temps, qui ne reçoit aucune directive, doit, ou devrait, être qualifié de pigiste »... Il est plus que temps de rappeler, en première partie de ce mémoire, que les pigistes sont des journalistes salariés. Surtout, nous montrerons que la présomption légale de salariat, instaurée par le dernier alinéa de l'article L. 761-2 du Code du travail, doit être désormais considérée comme irréfragable. Cette démonstration validée, nous nous intéresserons aux relations entre pigistes et employeurs, au travers notamment du pouvoir disciplinaire et de direction de ces derniers. Enfin, nous étudierons une nouvelle forme de salariat apparue récemment dans la presse, le portage.

La seconde partie sera consacrée à la mise en application, pour les pigistes, des droits découlant de la loi de 1935, du Code du travail et bien entendu de la convention collective (malheureusement beaucoup trop imprécise et imparfaite). Force sera alors de constater que le statut du pigiste a été façonné au coup par coup, et progressivement, par la jurisprudence en raison du refus des employeurs d'appliquer la loi pour les pigistes. Il conviendra également de signaler que le Code du travail ne peut pas toujours s'appliquer en l'état, et qu'il sera donc nécessaire de trouver des solutions novatrices, à valider ensuite au moyen d'accords d'entreprise par exemple.

¹³ Source : Derieux E., *Droit de la communication 3^e édition*, L.G.D.J. À noter que nous citerons nos sources à chaque fois que nous n'aurons pas lu le jugement ou l'arrêt mentionné. Cette précaution s'impose car, au fil des lectures, des jurisprudences intéressantes ont été découvertes. Or, à deux reprises, nous avons essayé d'obtenir des arrêts de la Cour d'appel de Paris et le greffe nous a répondu qu'il ne disposait d'aucune décision à la date indiquée.

Première partie
Quel contrat pour les pigistes ?

Contrairement aux journalistes permanents présents dans les rédactions, les pigistes doivent fréquemment apporter la preuve de leur qualité de salariés, que ce soit auprès des administrations (Assédic, Sécurité sociale, services fiscaux, etc.) ou – aussi étrange que cela puisse paraître – auprès des entreprises de presse qui font appel à leurs services. En effet, il n'est pas rare que ces dernières paient leurs pigistes non pas en salaires, mais en droits d'auteur (régime de l'Agessa). Il est d'ailleurs aisé de comprendre les raisons pour lesquelles les employeurs préfèrent verser des droits d'auteur :

- Les cotisations sociales obligatoires, à la charge des employeurs, sont beaucoup moins élevées ;
- Les dispositions du Code du travail ne s'appliquent pas aux non-salariés (sauf décisions jurisprudentielles ou légales).

Or, une lecture attentive du Code du travail et de la convention collective nationale de travail des journalistes montre clairement que le pigiste est un salarié à part entière.

Chapitre 1 **Présomption légale de salariat**

Il convient tout d'abord de remarquer que le terme « pigiste » n'est pas mentionné une seule fois dans le Code du travail (contrairement à la Convention collective nationale de travail des journalistes ou au Code de la sécurité sociale). Ce qui prouve bien que le législateur n'a pas souhaité opérer une distinction entre journaliste permanent et pigiste.

Section 1 **Définition du journaliste professionnel**

En fait, ces deux catégories de journalistes sont regroupées sous la définition – particulièrement imprécise – du journaliste professionnel. Celle-ci est proposée dans le 1^{er} alinéa de l'article L. 761-2 du Code du travail (modifié par la loi n° 74-630 du 4 juillet 1974, dite loi Cressard) :

« Le journaliste professionnel est celui qui a pour occupation principale, régulière et rétribuée l'exercice de sa profession dans une ou plusieurs publications quotidiennes ou périodiques ou dans une ou plusieurs agences de presse et qui en tire le principal de ses ressources. »

Cette tautologie (« *le journaliste professionnel est celui qui a pour occupation principale [...] l'exercice de sa profession* ») a bien évidemment été analysée et complétée par la jurisprudence. Ainsi le travail journalistique se caractérise essentiellement par sa nature intellectuelle¹⁴ et informative¹⁵. Par conséquent, tout pigiste qui entre dans le champ de cette définition jurisprudentielle (complétant le premier alinéa de l'article L. 761-2) bénéficie des dispositions du Code du travail applicables aux journalistes professionnels, et notamment du dernier alinéa de l'article précité :

*« Toute convention par laquelle une entreprise de presse s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un journaliste professionnel au sens du premier alinéa du présent article **est présumée être un contrat de travail**. Cette présomption subsiste quels que soient le mode et le montant de la rémunération ainsi que la qualification donnée à la convention par les parties. »*

En d'autres termes, la relation contractuelle qui lie un patron de presse à un pigiste répondant à la définition du 1^{er} alinéa de l'article L. 761-2, est un contrat de travail. Peu importe que les intéressés appellent cette relation « contrat de pige », « bon de commande », etc., le pigiste est un salarié. De plus, les journalistes pigistes n'ont pas besoin de démontrer l'existence d'un lien de subordination¹⁶ grâce à cette présomption légale de salariat.

Section 2 **Renversement de la présomption**

Toutefois, cette présomption n'est pas absolue (tout du moins de prime abord), ce qui signifie que l'employeur a la possibilité de la renverser, en apportant des éléments prouvant l'absence de

¹⁴ « *Le journaliste professionnel est celui qui a pour occupation principale, régulière et rétribuée d'apporter une collaboration intellectuelle et permanente à une publication périodique* » (Cass. soc., 5 mars 1987, Liliane Mermet contre Les Éditions Du Valois et autre).

« *Sont journalistes ceux qui apportent une collaboration intellectuelle et permanente à une publication périodique* » (Cass. soc., 28 mai 1986, Société Parisienne d'Édition contre Monsieur Chiavarino dit Maric).

¹⁵ Le collaborateur d'une revue, spécialisé dans la réalisation de jeux et de tests sans rapport avec l'information des lecteurs, ne peut avoir la qualité de journaliste (Cass. soc., 1^{er} avril 1992, Édimonde et autre contre d'Almeras). « *Les magazines Canal + et Canal satellite [...] n'ont pas pour objet de proposer [...] des articles d'information et d'opinion [...] ; l'activité du rédacteur en chef de ces publications ne présentait pas le caractère d'une activité de journaliste professionnel* » (CE, 24 octobre 2001, Mme Chenot-Jeandot, n° 208526).

¹⁶ Le lien de subordination est un critère essentiel permettant de qualifier le contrat de travail. En principe, s'il n'existe pas de subordination juridique, il n'y a pas de contrat de travail. Par subordination, on désigne l'exécution d'un travail par un salarié sous l'autorité d'un employeur, lequel a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné (Cass. soc., 13 novembre 1996, Société Générale contre URSSAF).

Le journaliste n'a pas à rapporter la preuve de l'existence d'un lien de subordination (Cass. soc., 5 novembre 1987, Edith Pénin-Grumberger contre Monsieur Guillemonat ; Cass. soc., 8 décembre 1999, Schiano de Colella contre de Bois et a.).

lien de subordination¹⁷. Ainsi, dans un arrêt du 9 février 1989¹⁸, la chambre sociale de la Cour de cassation a estimé qu'un employeur « *démontrant que le travail d'une personne ne portait que sur des sujets de son choix, qu'elle les traitait à son initiative, sans instruction, ni même orientation ou directive, avait renversé la présomption établie par l'article L. 761-2.* » Plus récemment, une entreprise de presse a détruit la présomption de salariat en démontrant qu'un professeur d'histoire et de géographie qui participait à la rédaction d'articles choisissait lui-même les sujets, les traitait à son initiative, sans instructions ni orientations ou directives de l'employeur¹⁹.

Cependant, comme le dit fort justement Antoine Jeammaud, professeur à l'Institut d'études du travail de Lyon (Université Lumière-Lyon 2), « *des dispositions du livre VII du code [...] présument qu'il s'agit d'un contrat de travail dans des circonstances qui rendent cette présomption particulièrement résistante (art. L. 761-2 pour les journalistes professionnels, [...]).* » Nous nous appuyerons sur trois éléments pour abonder dans son sens :

- Premièrement, une relation de subordination est caractérisée par le fait de recevoir des instructions et de devoir rendre compte de son activité. Or, les pigistes reçoivent la plupart du temps des instructions sur l'angle de l'article à rédiger et il n'est pas rare qu'un rédacteur en chef demande à un pigiste de retravailler son papier parce que celui-ci ne correspond pas à ce qui avait été convenu initialement. Par ailleurs, doit être irrémédiablement rejeté l'argument selon lequel un pigiste qui choisit ses sujets n'est pas lié à l'employeur par un lien de subordination. La quintessence même du journalisme consiste justement à proposer continuellement de nouveaux sujets liés à l'actualité. De fait, le journaliste – qu'il soit permanent ou pigiste – a pour tâche principale de faire preuve d'esprit de curiosité et d'investigation.
- Deuxièmement, la jurisprudence ayant trait au renversement de la présomption ne représente que 16 % des 164 jugements et arrêts qui ont été recensés dans le cadre de ce mémoire. Ce qui laisse à penser que les employeurs de presse aient renoncé, en partie, à batailler sur la présomption de salariat²⁰.

¹⁷ C'est à l'employeur qu'il appartient de renverser la présomption (Cass. soc., 16 mars 1983, Société anonyme A.I.G.L.E.S. contre Mademoiselle Françoise et autres ; Cass. soc., 1^{er} février 1995, Sté Ouest France contre Coudurier ; Cass. soc., 12 mai 1998, Sté Ouest France contre Jaffre).

¹⁸ Cass. soc., 9 février 1989, François Lacroix contre société AGEFI

¹⁹ Cass. soc., 11 juin 1998, Ytier contre Sté Nouvelles Publications (voir également Cass. soc., 8 avril 1992, Huas contre Sté Giovanni et Cie)

²⁰ Ce qui n'empêche nullement des patrons de presse de payer des pigistes débutants, peu au fait de la législation, en droits d'auteur.

- Enfin, dans un arrêt du 6 novembre 2001 (Bouvard et a. contre Zanaria et a.), la chambre sociale de la Cour de cassation a considéré que l'époux d'un chef d'entreprise bénéficiait d'une présomption irréfragable (c'est-à-dire absolue) de salariat en vertu de l'article L. 784-1 du Code du travail, dès lors qu'il réunissait les deux conditions énoncées dans ledit article. Or, l'existence d'un lien de subordination ne faisant pas partie des conditions à respecter, la partie adverse ne pouvait invoquer l'absence de subordination pour dénier à l'époux la qualité de salarié. Par conséquent, nous pensons qu'une jurisprudence similaire pourrait être appliquée au dernier alinéa de l'article L. 761-2 du Code du travail : tout pigiste répondant aux conditions énoncées dans la définition du journaliste professionnel est un salarié, et ce de manière **irréfragable**.

Section 3

Remise en cause du salariat par la Cour de cassation

Comme cela a été dit précédemment, la présomption légale de l'existence d'un contrat de travail entre un journaliste et un employeur a été introduite par la loi Cressard, afin que les pigistes n'aient plus à prouver leur qualité de salarié. Malheureusement, il convient de constater que cette présomption a été battue en brèche par la Cour de cassation. En effet, dans un arrêt en date du 8 mars 1995 (SARL Éditions du témoignage chrétien contre Syndicat national de l'écrit CFDT et autres), la Haute juridiction a estimé que « *seules peuvent être considérées comme des salariés de l'entreprise et prises en compte dans l'effectif, les personnes dont l'activité principale est celle de journaliste et qui collaborent au journal de façon régulière.* »

Si la première condition (le journalisme doit être l'activité principale) ne souffre aucune contestation, il n'en va pas de même pour la seconde. La Cour de cassation a malheureusement interprété d'une manière erronée le 1^{er} alinéa de l'article L. 761-2 du Code du travail. Dans celui-ci, il est bien spécifié que le journaliste professionnel a pour occupation **régulière** l'exercice de sa profession ; en revanche, il n'est nullement dit que la collaboration avec une ou plusieurs publications quotidiennes ou périodiques doit être régulière ! Cette nuance sémantique est extrêmement importante, car l'arrêt du 8 mars 1995 remet totalement en cause la loi Cressard. En effet, le pigiste qui collabore de manière occasionnelle à un journal ne bénéficie plus de la présomption légale instituée par l'article précité. Pire, si l'on suit le raisonnement de la Cour de cassation d'une manière stricte, il n'est même pas salarié...

Enfin, il convient de constater que la Haute juridiction ne définit nullement ce qu'est une collaboration régulière. Par conséquent, les patrons de presse et les tribunaux vont avoir entière

liberté pour apprécier souverainement la notion de régularité. Ce qui va poser de nombreux problèmes, comme nous le verrons par la suite.

Chapitre 2 **Pigiste et contrat de travail**

Comme nous venons de le démontrer, le pigiste est un salarié à part entière (oublions la portée de l'arrêt précédent). Par conséquent, il convient maintenant de se pencher sur les contrats de travail applicables. Le contrat de pige n'existant pas en droit (nous reviendrons sur ce point important dans la dernière section de ce chapitre), nous avons d'un côté le contrat à durée indéterminée, de l'autre des contrats spéciaux et précaires.

Section 1 **Contrat à durée indéterminée (CDI)**

Conformément à l'article L. 121-1 du Code du travail, il n'est pas nécessaire d'établir un contrat écrit pour un CDI à temps plein (à noter que cela va à l'encontre d'une directive communautaire du 14 octobre 1991 qui exige du formalisme dans les relations de travail). Toutefois, l'article 19 de la CCNTJ précise que tout engagement à l'essai doit être formalisé par un écrit. De fait, l'employeur décide généralement de rédiger un contrat lorsqu'il embauche un journaliste permanent en CDI, car rares sont les patrons qui renoncent à la période d'essai. A priori, ce type de contrat ne concerne pas initialement les pigistes, en raison de la nature même de leur activité (travail occasionnel et à la tâche). Cependant, nous reviendrons sur le CDI lorsque nous aborderons le problème de la requalification d'un CDD en CDI, notamment dans le cas des pigistes réguliers.

Section 2 **Contrat à durée déterminée (CDD)**

Rien ne s'oppose à la conclusion d'un CDD par un pigiste, à la condition que l'employeur respecte les dispositions de l'article L. 122-1-1 du Code du travail :

- 1) Le pigiste en CDD peut remplacer un salarié absent (congrés payés, formation, arrêt maladie, etc.) ;

- 2) Il peut également être engagé en CDD en cas d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise (lancement d'un numéro spécial par exemple) ;
- 3) Dernière possibilité, un employeur peut faire appel à un CDD dans le cas d'emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois. En ce qui concerne la pige, celle-ci ne rentre pas dans le caractère saisonnier. Reste donc l'usage.

À noter que l'article 17 de la CCNTJ spécifie qu'un « *journaliste professionnel ne peut être embauché avec un contrat à durée déterminée que pour une mission temporaire dont la nature et la durée doivent être définies lors de l'embauche.* »

Section 3 Contrat d'usage

Le contrat d'usage est un CDD particulier, à savoir qu'il concerne certaines activités (définies par décret ou par accords de branche étendus) et qu'il ne donne pas droit à l'indemnité de précarité de 10 % qui est versée en fin de CDD. Les professions concernées par l'usage sont répertoriées dans l'article D.121-2 du Code du travail, et il convient de constater que **l'audiovisuel et l'information** sont mentionnés.

Certains journalistes affirment que la presse n'est pas concernée par l'usage, car l'article susnommé ne cite que le secteur de l'information. Cet argument nous paraît totalement spécieux, car c'est joué sur les mots ou c'est méconnaître la quintessence même de notre profession (l'alinéa 3 du 1^{er} article de la CCNTJ précise que « *les parties reconnaissent l'importance d'une éthique professionnelle et l'intérêt que celle-ci représente pour une bonne **information** du public* »). Par ailleurs, dans un jugement en date du 9 janvier 2003²¹, le Conseil de prud'hommes de Paris abonde dans ce sens puisqu'il précise « *qu'il est [...] exact que le contrat à durée déterminée d'usage prévu par l'article L. 122-1-1 du code du Travail est autorisé en l'application de l'article D 121-2 du même Code qui vise expressément les emplois de l'information ; que dès lors, le journaliste pigiste peut parfaitement être employé en contrat à durée déterminée dit d'usage.* »

²¹ Cons. prud'h. Paris, 9 janvier 2003, P. R. contre SA Relaxnews

Sur le plan jurisprudentiel, notons qu'un arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation, en date du 26 juin 1991²², précise – sur l'usage – que dans les secteurs mentionnés à l'article L. 122-1-1, 3°, seuls les emplois par nature temporaires peuvent donner lieu à la conclusion d'un contrat à durée déterminée. Le contrat d'usage semble, par conséquent, bien représenter la réalité du travail du pigiste : celui-ci est rémunéré à la tâche (la pige) et le contrat prend fin avec la remise de la pige au donneur d'ordres.

Exemples :

- Lorsqu'un rédacteur en chef a besoin d'un pigiste sur un sujet spécialisé (c'est le cas par exemple pour les magazines informatiques), il ne contacte pas un journaliste généraliste, mais il fait – ponctuellement – appel à quelqu'un au profil bien spécifique.
- On peut très bien être journaliste permanent dans une rédaction et piger épisodiquement pour d'autres entreprises de presse, l'existence d'un CDI n'empêchant pas la conclusion simultanée de CDD. À noter que, dans ce cas de figure, le journaliste doit demander l'autorisation de piger à son employeur (article 7 de la CCNTJ).
- Dans le domaine de l'audiovisuel, un arrêt de la Cour d'appel de Paris en date du 1^{er} juillet 1988²³ indique que « *le journaliste, rémunéré à la pige, est engagé par contrat à durée déterminée, notamment lorsque les lettres d'engagement précisent la durée de celui-ci, ainsi que la date précise des missions.* »

Enfin, pour rappeler le caractère temporaire de la pige, il convient de citer un arrêt²⁴ de la chambre sociale de la Cour de cassation en date du 6 octobre 1998 : « *lorsque la collaboration d'un pigiste n'a pas de caractère permanent et que la société n'a pas l'obligation de lui assurer la parution et la rémunération d'un nombre d'articles déterminés dans un temps donné, la baisse du niveau des piges puis l'interruption du versement de celles-ci ne s'analyse pas en un licenciement.* »

²² Source : *Code du travail 2003*, Dalloz

²³ Source : *Juris-Classeur Travail Traité*, Fasc. 2-42

²⁴ Cass. soc., 6 octobre 1998, Joël Ducange contre Agence de presse et information (AGPI)

Section 4 Requalification d'un ou plusieurs CDD en CDI

Le principal problème inhérent au contrat d'usage, c'est qu'il n'y a pas matière à licencier, puisqu'il est justement « d'usage » de conclure des CDD successifs. En outre, contrairement à un CDD classique, il est renouvelable – quasiment – sans limites (C. trav., art. L. 122-3-10 al. 2). Par conséquent, il est évident que le pigiste doit être protégé contre les abus des contrats à répétition conclus avec un même employeur, qui le maintiennent dans la précarité.

§1. Protection du pigiste contre la succession illimitée de contrats

Les contrats répétitifs sur une longue durée devraient être requalifiés en CDI, dès lors que la collaboration s'avère régulière. Cela paraît d'autant plus pertinent que l'emploi pourvu par un contrat d'usage doit être par nature *temporaire*. En outre, il ne faut pas oublier l'interdiction générale énoncée par l'article L. 122-1 du Code du travail, selon laquelle « *le contrat de travail à durée déterminée [...] ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.* »

C'est d'ailleurs cette notion de répétition dans la durée qu'ont retenues les différentes juridictions pour protéger le « pigiste régulier ». Ainsi, constitue une relation à durée indéterminée la succession de « *contrats de travail d'un journaliste qui collabore à une émission programmée de manière durable, à laquelle il apporte son concours pendant quatre ans* » (Cour d'appel de Paris, 10 mai 1994²⁵). Plus récemment, selon un arrêt²⁶ de la chambre sociale de la Cour de cassation en date du 1^{er} février 2000, doit s'analyser en un licenciement l'interruption de la relation de travail, du fait de l'employeur, dès lors que ce dernier a fourni régulièrement du travail à un pigiste pendant une longue période. Dans un autre arrêt²⁷, la chambre criminelle a également sanctionné le recours abusif aux contrats d'usage, en rappelant que « *le contrat de travail à durée déterminée ne peut avoir d'autre objet que de pourvoir un emploi présentant par nature un caractère temporaire.* »

Toutefois, avant de clore le chapitre sur l'usage, il convient de noter un revirement récent de la jurisprudence. Dans un arrêt²⁸ du 15 octobre 2002, la chambre sociale de la Cour de cassation a estimé, qu'en vertu des dispositions des articles L. 122-1-1, 3^o et L. 122-3-10, alinéa

²⁵ Source : Juris-Classeur Travail Traité, Fasc. 2-42

²⁶ Cass. soc., 1^{er} février 2000, SA Éditions de Meylan contre Durand-Courbet

²⁷ Cass. Crim., 27 novembre 2001, Procureur général près la Cour d'appel de Paris contre Alain de Greef

²⁸ Cass. soc., 15 octobre 2002, Sté Talc de Luzenac contre Ourhedja

2 du Code du travail, la faculté pour un employeur de conclure des contrats à durée déterminée successifs avec le même salarié, afin de pourvoir un emploi saisonnier, n'est assortie d'aucune limite, au-delà de laquelle s'instaurerait entre les parties une relation de travail globale à durée indéterminée. Certes, il est question en l'espèce d'un emploi saisonnier et non d'un contrat d'usage, mais nous ne pouvons pas exclure une extension du champ de cet arrêt à l'usage.

§2. Formalisme et requalification

Selon l'article L. 122-3-1 alinéa 1^{er} du Code du travail, « *le contrat de travail à durée déterminée doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif ; à défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.* » De fait, il apparaît clairement que le formalisme est l'allié du pigiste, qu'il s'agisse d'un CDD classique ou d'un contrat d'usage : l'absence de CDD écrit entraîne ipso facto la requalification en CDI ! Sachant, qu'en règle générale, la plupart des donneurs d'ordres commandent les piges oralement (rares sont les journalistes à recevoir au minimum un bon de commande, au mieux un véritable contrat de travail), le pigiste qui souhaiterait intégrer une rédaction avec un CDI ne devrait a priori rencontrer aucune difficulté pour obtenir la requalification de son contrat de travail devant les Prud'hommes.

Toutefois, une telle requalification – si elle est acquise dans les textes – va poser au pigiste un certain nombre de problèmes pratiques. En premier lieu, le montant de sa rémunération va être calculé sur la moyenne des 12 ou 24 derniers mois. Par conséquent, la requalification en CDI ne semble intéressante que si le salaire mensuel est relativement élevé. En effet, quel serait par exemple l'intérêt de requalifier un CDD non écrit en CDI pour un chroniqueur qui perçoit moins de 200 € de salaire mensuel chez un même employeur ? La débauche d'énergie et surtout le stress engendré par un conflit avec un patron ne seraient pas du tout proportionnés à la rémunération...

En second lieu, le CDI ne met pas le pigiste à l'abri d'une absence de commandes. Ainsi avons-nous eu l'occasion de consulter le contrat de travail d'un photographe pigiste, dans lequel il n'était précisé aucun volume de commandes mensuel auquel l'employeur ne pouvait se soustraire. Par conséquent, ce dernier faisait appel au journaliste quand bon lui semblait. De fait, il pouvait très bien s'écouler plusieurs mois entre deux piges. Seule limitation du pouvoir de direction du patron, une clause intitulée « Rupture du contrat » permettait au pigiste de demander à bénéficier d'une mesure de licenciement lorsque la baisse de rémunération annuelle était au

moins égale à 30 % du salaire perçu l'année précédente. Clause qui n'aurait guère de sens en cas d'absence totale de commandes ou bien dans le cas d'une faible rémunération (personne n'ira demander à être licencié pour un enjeu de 200 ou 300 euros)...

Enfin, la requalification en CDI risque d'entraîner l'apparition de nouveaux devoirs pour le pigiste vis-à-vis de son employeur. Quel va être désormais le lieu de travail du salarié ? Comment sa charge de travail sera-t-elle calculée ? Pourra-t-il refuser une commande ? Nous essaierons de trouver des réponses à toutes ces questions dans le troisième chapitre.

§3. Avantages du CDI

La requalification d'un CDD en CDI présente toutefois un énorme avantage pour le pigiste. Celui-ci est désormais considéré comme un salarié à part entière, y compris par son employeur. En effet, ce qui peut sembler – à bon nombre d'entre nous – comme couler de source ne l'est pas forcément pour le journaliste pigiste. Prenons comme exemple le cas d'une filiale de Hachette éditant des magazines spécialisés dans les jeux vidéo. Cette entreprise, qui a été rachetée par un groupe de presse britannique début 2003, comptait environ 25 salariés permanents et une quarantaine de pigistes. L'emploi de ces derniers n'avait rien d'occasionnel puisque la plupart d'entre eux étaient contraints de venir travailler dans les locaux de la société, un certain nombre de jours par mois.

Cette relation contractuelle, qui n'était donc en rien épisodique, a duré plusieurs années et il semblait tout à fait logique qu'il faille un jour ou l'autre procéder à l'intégration définitive de ces pigistes dans les effectifs permanents. Or, non seulement la direction n'a pas souhaité procéder à cette intégration, mais les pigistes eux-mêmes ont, inconsciemment, entériné cet état de fait. Comment ? Tout simplement, ils employaient le terme de « salariés » pour désigner les journalistes permanents et très peu d'entre eux avaient en outre évoqué le souhait d'une telle intégration. La politique de désinformation de l'employeur a très bien fonctionné (nous avons eu l'occasion à plusieurs reprises d'entendre la Directrice des ressources humaines de cette entreprise opérer la même distinction sémantique).

Enfin, autre avantage de la requalification en CDI, et non des moindres, toutes les dispositions de la CCNTJ s'appliquent immédiatement, sans contestation possible, au pigiste devenu permanent. Ce qui a pour effet, par exemple, de mettre fin au parcours du combattant

pour faire respecter des droits élémentaires et essentiels comme le maintien du salaire en cas de maladie ou de maternité.

Section 5 **L'illusion du contrat de pige**

Le droit du travail applicable aux journalistes professionnels, dérogatoire au droit commun, est extrêmement favorable aux salariés. Il a donc bien fallu que les patrons de presse trouvent une parade pour rendre corvéable à merci une partie de la profession, afin de contrebalancer des dispositions contraignantes. Comme il n'était pas possible de rogner sur les droits des permanents en CDI ou CDD institués par la loi de 1935, les employeurs se sont, en toute logique, attaqués aux droits des pigistes en créant notamment un nouveau contrat de travail, dit « contrat de pige ».

§1. Ni CDI, ni CDD

La logique patronale a été extrêmement simple. Le pigiste étant un journaliste professionnel employé à titre occasionnel (dixit la CCNTJ), le contrat de travail qui le lie à un employeur doit être temporaire. En d'autres termes, le contrat commence à la réception de la commande par le pigiste et prend fin une fois le travail remis. Pas de formalisme excessif (un coup de téléphone suffisant à passer commande en règle générale), peu de revendications de la part du journaliste qui ne souhaite pas se fâcher avec un employeur, absence de prime de précarité, pas de licenciement à effectuer lorsque l'on souhaite se débarrasser d'un collaborateur, le contrat de pige est une véritable aubaine... totalement illicite. Comme un jugement récent²⁹ du Conseil de Prud'hommes de Paris l'a fort justement rappelé : « *la pige [est] un mode de rémunération et non un contrat particulier, dérogatoire au droit du travail.* » Par conséquent, hors CDI et CDD (classique ou d'usage), point de salut³⁰.

Malheureusement, il convient de constater que d'autres juridictions ne sont pas aussi catégoriques. Ainsi, il semble bien que la Cour de cassation elle-même ait entériné la notion de contrat de pige. Dans un arrêt du 9 juillet 1996³¹, la chambre sociale de la Haute cour a rejeté le pourvoi d'une journaliste au motif que « *la collaboration fournie en sa qualité de pigiste n'avait pas de caractère permanent et que la société employeur n'avait pas l'obligation d'assurer à sa*

²⁹ Cons. prud'h. Paris, 9 janvier 2003, P. R. contre SA Relaxnews

³⁰ Dans son *Guide pratique du journaliste pigiste*, le SNJ-CGT mentionne les différents types de contrats liant un pigiste à un employeur et considère, à tort, que le travail à la pigo est un contrat au même titre que le CDI et le CDD.

³¹ Cass. soc., 9 juillet 1996, Christiane Schapira contre Prisma presse

pigiste la parution et la rémunération d'un nombre d'articles déterminé dans un temps donné ; [...] que l'interruption des commandes ne s'analysait pas en un licenciement. » Il faut tout de même savoir que la journaliste avait collaboré pendant quatre années à un mensuel (48 numéros) et que l'interruption des commandes durait depuis quatre mois³² ! Quel journaliste permanent aurait accepté de ne percevoir aucun revenu pendant une telle durée ? Aucun... En outre, remarquons que la Cour de cassation ne s'est pas du tout intéressée au type de contrat liant les deux parties. Ni CDI, ni CDD, simplement pigiste.

§2. Pigiste régulier, vrai permanent

Comme l'exemple précédent le montre bien, il est extrêmement difficile pour un pigiste de faire reconnaître la durée de la relation contractuelle. Dans son principe même, la pige est temporaire (c'est sans aucun doute ce point essentiel que les tribunaux prennent en considération). Par conséquent, à moins de poursuivre systématiquement ses employeurs pour non-respect du formalisme inhérent au CDD, le journaliste est condamné à accepter une succession de commandes plus ou moins espacées dans le temps, qui le maintiennent dans la précarité. Lorsque les commandes proposées par une même entreprise de presse sont relativement fréquentes, le pigiste est dit « régulier ». Cela ne change strictement rien à sa qualité de « précaire », mais au moins a-t-il l'espoir de voir un jour ses droits de salarié enfin reconnus par son employeur ou, à défaut, par les tribunaux.

À ce propos, une idée reçue – fortement ancrée chez les journalistes – veut que la collaboration devienne régulière dès qu'il y a eu trois commandes à la suite. La CFDT rappelle donc que la « *régularité [de la collaboration], au fond très subjective, pose un problème de seuil qui n'a à ce jour pas été réglé, même s'il est parfois d'usage de considérer qu'il y a régularité dès lors qu'il y a eu trois collaborations d'affilée par assimilation avec la durée de la période d'essai, fixée à l'article 19 de la convention collective.* » Il suffit d'ailleurs d'examiner la jurisprudence pour se rendre compte que le pigiste se heurte à de nombreux obstacles pour faire reconnaître la régularité de sa collaboration. Ainsi, dans un jugement³³ en date du 6 janvier 2003, le Conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt précise que l'activité de pigiste, pour être qualifiée de régulière, doit être démontrée sur une longue période et non sur 9 mois. En l'espèce, le tribunal a

³² Dans son *Livre blanc du pigiste*, la CFDT dénonce la dérive actuelle de la jurisprudence et n'hésite pas à parler de « *licenciement à petit feu [qui] ne peut s'analyser que comme un éloignement de plus en plus prononcé du sens premier de la loi* ».

³³ Cons. prud'h. Boulogne-Billancourt, 6 janvier 2003, B. Carrière contre Snc l'Équipe (Legipresse n° 199 - mars 2003)

refusé le bénéfice de la présomption de salariat à un photographe qui avait réalisé 13 prestations sur 9 mois effectifs !

Ce qui est particulièrement frappant dans cette décision, qui s'aligne d'ailleurs sur l'arrêt du 8 mars 1995 de la chambre sociale de la Cour de cassation, c'est que non seulement le juge refuse au pigiste la reconnaissance de la régularité de la collaboration, mais surtout il nie sa qualité de salarié en rejetant la présomption instituée par la loi Cressard. Certes, le journaliste a toujours la possibilité de prouver l'existence d'un contrat de travail, mais cela va à l'encontre de l'esprit premier de la loi précitée. Par ailleurs, dans la plupart des arrêts de la Haute juridiction favorables aux pigistes réguliers, il est dit que des obligations s'imposent à l'employeur lorsque celui-ci fournit régulièrement du travail à un journaliste pendant une longue période. Mais la Cour de cassation omet, bien évidemment, de définir précisément ce qu'elle entend par « régularité » et « longue période ».

Par conséquent, s'il est un défi que les syndicats ou les pouvoirs publics devront relever rapidement, c'est bien celui de la détermination de la durée à partir de laquelle un pigiste devient « régulier ». Car, de la fixation de la régularité découle l'ouverture de nombreux droits pour le journaliste précaire. En guise d'exemple, nous citerons le cas de plusieurs pigistes qui avaient souhaité bénéficier de la clause de cession (C. trav., art. L. 761-7) suite au rachat de l'entreprise de presse qui les employait par un fond de pension anglo-saxon. La direction leur avait répondu au moyen d'un courrier type : « *votre dernière collaboration remontant à [telle date], il ne nous est pas possible de prendre en compte votre demande de démission pour clause de cession. En effet à la date de la cession du groupe X, vous n'étiez plus en collaboration.* » Si ces pigistes avaient été considérés comme « réguliers », une telle réponse aurait été impossible. En effet, sachant que l'arrêt progressif ou immédiat de la collaboration avec un pigiste régulier, du fait de l'employeur, s'analyse en un licenciement par la jurisprudence actuelle, la collaboration aurait été considérée comme étant à durée indéterminée. Par conséquent, les pigistes auraient pu bénéficier de la clause de cession sans saisine des tribunaux, le patron ne pouvant arguer d'aucune fin de contrat.

Chapitre 3 Pigistes et employeurs, obligations réciproques

Comme nous venons de le voir, les relations entre pigistes et employeurs sont loin d'être sereines, en raison du refus de ces derniers de considérer les journalistes précaires comme de véritables salariés. Malgré les violations flagrantes des dispositions du Code du travail et les pressions psychologiques quotidiennes (« *vous n'avez droit à rien* », « *vous êtes pigiste et non salarié* », etc.), les pigistes essaient constamment de faire valoir leurs droits, souvent avec l'aide des délégués syndicaux et des élus du personnel. À n'en pas douter, la requalification – par les conseils de prud'hommes – des « pseudo-contrats » souvent non écrits en véritables contrats de travail à durée indéterminée est assurément la voie à suivre pour obtenir une reconnaissance professionnelle et sociale des pigistes. Cependant, il ne faut pas oublier que le CDI est à la fois porteur de droits mais également d'obligations qui s'imposent aux deux parties contractantes. Or, étant donné la nature particulière du travail à la pige, il s'avère nécessaire d'approfondir le sujet.

Section 1 **Pigiste et pouvoir disciplinaire de l'employeur**

En droit social, le lien de subordination est un critère essentiel permettant de qualifier le contrat de travail. S'il n'existe pas de subordination juridique, il n'y a pas en théorie de contrat de travail. Or, qu'est-ce qui caractérise un tel lien ? Le fait qu'un salarié réalise un travail sous l'autorité d'un employeur, lequel a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné³⁴. Si donner des instructions à un pigiste et contrôler son travail font toujours partie des prérogatives des entreprises de presse, il se révèle en revanche particulièrement difficile pour ces dernières de sanctionner d'éventuelles fautes. En effet, il existe bien tout un arsenal de sanctions à la disposition des employeurs, toutefois celui-ci s'avère particulièrement inefficace dans le cas des pigistes.

Afin de bien cerner le problème qui se pose aux entreprises, prenons comme exemple un journaliste qui n'a pas rendu un article satisfaisant aux critères qualitatifs et/ou déontologiques édictés par la ligne éditoriale du titre sur lequel il travaille. Si ce journaliste est permanent, l'employeur aura la possibilité de lui demander de revoir sa copie puis, éventuellement, il pourra lui infliger une sanction – avertissement, mise à pied, mutation, licenciement – s'il ne se conforme pas à ses directives. En revanche, si le journaliste est pigiste, quels seront les moyens

³⁴ Cass. soc., 13 novembre 1996, Société Générale contre URSSAF

de recours de la direction ? À peu de choses près, ceux-ci seront quasi nuls. Bien entendu, l'employeur pourra également exiger un remaniement de l'article. Mais que se passera-t-il si le pigiste ne s'exécute pas ou si la nouvelle copie n'est guère plus satisfaisante ? Dans la pratique, pour des raisons de commodité, l'entreprise s'engagera à coup sûr sur le chemin de la sanction pécuniaire, à savoir le non-paiement de l'article. Et dans un tel cas, l'employeur se heurtera à une double interdiction : l'article L. 122-42 du Code du travail interdit les amendes et les sanctions pécuniaires ; quant à l'article L. 761-9, il précise que « *tout travail commandé ou accepté par une entreprise de journal ou périodique et non publié doit être payé.* »

Il serait bien évidemment plus simple – et surtout plus sécurisant juridiquement – pour l'employeur d'infliger, par exemple, un avertissement au pigiste. Mais quelle peut être la portée – symbolique et réelle – d'un tel acte sur un salarié physiquement absent de la société, qui rencontre à vrai dire peu de contraintes hiérarchiques dans son activité quotidienne (pas d'horaires à respecter, autonomie totale dans l'organisation de son travail, etc.) ? Sachant qu'il faut, raisonnablement, au moins trois avertissements avant de pouvoir entamer une procédure préalable de licenciement et qu'un pigiste, même régulier, n'a pas forcément du travail tous les mois, la cause et la portée de la faute s'atténueront rapidement avec le temps. Il est donc nécessaire de rappeler que le salarié doit exécuter le contrat de travail de bonne foi (C. trav., art. L. 120-4) et que cette obligation est le socle fondamental sur lequel repose la convention. Obligation qui s'impose par ailleurs à l'employeur en vertu de l'article 1134 du Code civil.

Section 2

Refus d'exécuter une prestation de travail

Dès lors qu'une entreprise ne fournit plus de travail à un pigiste régulier pendant un certain laps de temps, la jurisprudence considère que la rupture du contrat de travail est imputable à l'employeur et qu'elle doit s'analyser en un licenciement³⁵. Mais qu'en est-il lorsque le journaliste refuse un travail proposé par une société faisant appel à lui régulièrement ? Contrairement à ce que l'on pourrait penser, ce cas de figure se produit relativement fréquemment pour une raison fort simple : un pigiste, qui a souvent plusieurs employeurs, n'est pas toujours disponible lorsque l'un d'entre eux le contacte pour lui confier une pige. Il convient donc de s'interroger sur les obligations que le contrat de travail impose au salarié.

³⁵ Cass. soc., 1^{er} février 2000, SA Éditions de Meylan contre Durand-Courbet
CA Paris, 10 octobre 2000, Chapellier contre Sté Prisma Presse (source : RJS)

Juridiquement, un contrat de travail est une convention synallagmatique entre deux personnes, le salarié et l'employeur. La première propose sa force de travail (ou son activité) à la seconde qui lui verse une rémunération en contrepartie. Lorsque le salarié refuse d'exécuter sa prestation de travail conformément aux termes du contrat, la rupture de ce dernier lui est imputable³⁶ en principe. Concrètement, un pigiste embauché par une entreprise de presse sans aucun contrat écrit est réputé être en CDI. Par conséquent, il a normalement pour obligation de mettre son activité à la disposition de l'employeur pour une durée indéterminée. En cas de refus d'une pige proposée par ce dernier, le pigiste commet une faute qui peut entraîner la rupture du contrat et donc son licenciement.

Il convient toutefois de nuancer fortement ce principe en prenant en compte la spécificité du travail à la pige. Qu'est-ce qu'un pigiste ? Un salarié qui partage son temps d'activité entre plusieurs employeurs. Cependant, contrairement à un vrai CDI à temps partiel, il ne s'avère pas possible de comptabiliser le nombre d'heures qu'il effectue pour chaque entreprise. Aussi, plutôt que « temps partiel », il semblerait préférable d'utiliser l'expression « temps partagé » plus à même de refléter la réalité du travail. Par ailleurs, sachant que le pigiste ne connaît généralement pas à l'avance le planning des piges que ses employeurs souhaitent lui confier, ces derniers ne le mettent pas en mesure d'exécuter – de manière constante – son obligation de prestation de travail. De fait, il paraîtrait particulièrement inéquitable de faire peser totalement sur le pigiste la responsabilité d'une éventuelle rupture du contrat de travail. Par conséquent, il nous semble logique que le salarié puisse refuser une ou plusieurs piges émanant du même employeur, sans pour autant que cela remette immédiatement en cause l'existence du CDI. À noter que, dans un souci d'obligations réciproques, il faudrait également limiter les possibilités de refus offertes au salarié (que ce soit dans le temps et/ou dans le nombre), afin que les entreprises ne soient pas à un moment donné mises au pied du mur et n'aient d'autre alternative que le recours au licenciement pour éviter les abus.

Section 3 **Modification du contrat de travail**

S'il est un domaine fort sensible dans la relation entre un salarié et un employeur, c'est bien celui touchant à la modification du contrat. Depuis 1996, la Cour de cassation opère une distinction entre changement des conditions de travail et modification du contrat de travail. Dans le premier cas, le salarié ne peut s'opposer au pouvoir de direction de l'employeur et son refus de s'y conformer serait, en principe, considéré comme une faute grave. Dans le second cas,

³⁶ Cass. soc., 14 novembre 1990, Bull. V, n° 552 p. 335 ; Cass. soc., 23 octobre 1991, Bull. V, n° 426 p. 265

l'employeur ne peut modifier unilatéralement le contenu du contrat ; l'accord du salarié est indispensable. La problématique générale étant posée, nous devons maintenant nous intéresser à la modification du contrat de travail conclu entre un pigiste et une entreprise de presse.

Il existe deux domaines particulièrement sensibles dans le cadre d'une relation de travail. Le premier touche au lieu d'exercice de l'activité. En règle générale, les pigistes rédacteurs travaillent à domicile et se rendent parfois dans les rédactions pour participer à des réunions. Quant aux secrétaires de rédaction et aux rédacteurs graphistes, ceux-ci peuvent tout autant travailler chez eux que bénéficier des infrastructures de leurs entreprises (locaux et matériels informatiques). Mais, notons tout de même que les rédacteurs en chef préfèrent souvent les voir dans les rédactions, car la partie réalisation d'un magazine est un sujet sensible qui nécessite la présence des intéressés.

Lorsque la relation de travail se déroule sans heurts, la détermination du lieu d'exercice ne se pose quasiment pas. Le rédacteur envoie, à la date donnée, les textes commandés à son ou ses donneurs d'ordre puis il entame un nouveau cycle d'écriture. Peu importe où et quand il travaille, l'essentiel étant que le travail soit terminé à la date convenue. En revanche, lorsque les relations se dégradent entre pigiste et employeur (en raison par exemple d'une demande de requalification de son contrat en CDI par le salarié), le second aura peut-être tendance à abuser de son pouvoir de direction en contraignant le journaliste à venir travailler dans les locaux de l'entreprise. Va alors se poser le problème de savoir si le changement de lieu d'exercice de l'activité correspond à une modification des conditions de travail ou bien du contrat.

Sur un plan strictement juridique, si le domicile du pigiste et les locaux de l'entreprise sont dans le même secteur géographique (l'Ile-de-France par exemple), il y a modification des conditions de travail. De fait, le salarié ne peut pas, normalement, s'opposer à la volonté de l'employeur sans commettre une faute grave. Toutefois, étant donné la nature particulière de la pigne, il conviendra de vérifier les usages de la profession. En cas de conflit, ce sera donc au juge de déterminer si la décision de l'employeur relève d'une véritable volonté de réorganisation ou au contraire d'un abus manifeste de son pouvoir de direction. Si le domicile du salarié ne se trouve pas dans le même secteur géographique que les locaux de l'entreprise et en l'absence de clause de mobilité (ce qui est très fréquemment le cas puisque les pigistes n'ont généralement pas de contrat écrit), c'est le contrat de travail qui sera modifié et donc l'accord des deux parties sera indispensable. À noter que l'article 20 de la CCNTJ précise qu'un « *échange de lettres sera nécessaire chaque fois qu'interviendra une modification du contrat de travail.* »

Le second domaine particulièrement sensible concerne la rémunération. Contrairement à la majorité des salariés qui sont rémunérés mensuellement, le pigiste sera payé une fois sa tâche effectuée. Dans leur grande majorité, les entreprises de presse ne rémunèrent pas immédiatement le pigiste une fois le travail rendu. En règle générale, le paiement intervient un mois après la parution de l'article (pour les périodiques), or rien ne justifie un tel décalage parfaitement scandaleux. Autre particularité, la rémunération – variable – fluctue en fonction des commandes. De fait, le pigiste ne sait jamais ce qu'il gagnera un mois sur l'autre, ce qui va poser problème en cas de demande de requalification du contrat en CDI. Quel sera alors le mode de calcul retenu pour fixer la nouvelle rémunération ? En toute logique, il faudrait déterminer la moyenne des revenus perçus par le journaliste pendant les 12 ou 24 mois (en fonction du calcul qui lui est le plus favorable) précédant la requalification. Cette méthode correspond à celle qui est utilisée par les entreprises de presse pour déterminer la mensualité à prendre en compte dans le cas de la clause de conscience (C. trav., art. L. 761-7 et L. 761-5).

Chapitre 4 **Portage salarial**

Les syndicats de journalistes, et les intéressés eux-mêmes dans leur grande majorité, sont particulièrement attachés au statut de salarié pour les professionnels de la presse. Or, certains auteurs s'interrogent sur le bien-fondé du *tout-salariat* en ce qui concerne les pigistes. Ainsi Emmanuel Derieux, dans la 3^e édition de son ouvrage *Droit de la communication*, estime que « *le seul véritable pigiste est celui qui est maître de son travail ; qu'aucun lien de subordination ne rattache à l'entreprise pour laquelle il travaille ; qui détermine seul la nature de ses articles et les sujets de ses reportages ; qui organise son temps et son activité comme il l'entend [...]. Le pigiste est un travailleur indépendant qui n'a aucune obligation et n'est astreint à aucun service vis-à-vis d'un quelconque employeur.* » Il conclut sa théorie de la manière suivante : « *il y a sans doute, trop longtemps, à tort, été tenté de réserver la qualité de journalistes professionnels aux seuls journalistes salariés. Certains voudraient maintenant, semble-t-il, de façon tout aussi erronée, faire de tout journaliste un journaliste salarié et lui accorder – même s'il n'en supporte pas les contraintes et les obligations – les droits et avantages qui découlent de cette condition.* »

Section 1

Définition du portage

Cette dialectique rencontre de plus en plus d'échos dans les entreprises de presse, mais est-ce vraiment une surprise ? Jusqu'à présent, pour éviter de verser des salaires aux pigistes et déboursier les charges afférentes, les employeurs proposaient aux journalistes de les payer en Agessa (statut d'auteur). Toutefois, en raison des risques de redressement URSSAF que leur fait courir ce mode de rémunération et toujours dans un objectif de réduction des coûts, ils cherchent de plus en plus à travailler avec des journalistes qui ont choisi soit de devenir travailleurs indépendants, soit de créer une SARL (en vue d'obtenir l'agrément de la Commission paritaire des publications et agences de presse, qui transformera la SARL en agence de presse). Cette catégorie de journalistes – actuellement très largement minoritaire dans la profession – plaide pour la liberté d'entreprendre : que ceux qui souhaitent demeurer salariés le restent, mais que les autres puissent s'engager sur une nouvelle voie... qui peut se révéler semée d'embûches ! Par exemple, étant donné que les résultats comptables ne peuvent pas être déterminés au moment de la création de l'entreprise, les cotisations sociales sont calculées forfaitairement les premières années. Ce qui peut poser problème lorsque l'on démarre une activité non-salariée et que l'on ne s'est pas encore constitué une solide clientèle.

Pour résoudre cette quadrature du cercle (des entreprises qui veulent payer en honoraires, des salariés qui souhaitent demeurer salariés), une troisième solution est apparue à la fin du XX^e siècle : le portage salarial, également appelé « indépendant salarié ». Lorsqu'une personne qui n'est pas déclarée en tant que travailleur indépendant (le « porté ») souhaite effectuer, pour une entreprise, une mission rémunérée en honoraires, elle fait appel à un intermédiaire, la société de portage (le « porteur »). Le lien qui unit cette dernière au porté est un contrat de travail : CDD, CDI à temps partiel ou contrat intermittent (créé par la loi Aubry II du 19 janvier 2000). Le porté bénéficie d'une couverture sociale, d'une prévoyance, du droit à l'assurance-chômage et, dans de rares cas, d'autres avantages comme un comité d'entreprise par exemple. Sur le plan pratique, le porteur effectue pour le porté toutes les démarches administratives normalement à la charge du travailleur indépendant. En outre, il convertit les honoraires payés par l'entreprise cliente (qui est liée à lui par un contrat commercial) en salaires, lesquels sont ensuite reversés au porté. La société de portage se rémunère au passage en prélevant une commission sur les honoraires. Au final, le salarié peut espérer un gain net compris approximativement entre 45 et 55 % des sommes facturées hors taxe.

Section 2 Portage et journalistes

Ce qui différencie le portage de l'intérim, c'est le fait que le porté démarche directement les entreprises. Le porteur n'intervient en aucun cas dans la négociation de la mission ; le porté est entièrement autonome dans ses choix. Autre différence de taille, le portage n'est soumis à aucun cadre réglementaire spécifique (à ce propos, notons que ce fut également le cas de l'intérim à ses origines). C'est d'ailleurs ce qui pose problème à l'heure actuelle, plusieurs voix s'élevant pour dénoncer le portage salarial. Ainsi Daniel Ravez, avocat au barreau de Paris, n'hésite pas, en avril 2002, à le déclarer parfaitement illégal. Il affirme³⁷ que « *le portage salarial consiste en fait à commettre au moins trois ou quatre délits du même coup : travail dissimulé (pour le porté), prêt illicite de personnel (pour le porteur), emploi non déclaré de salariés (pour l'utilisateur), fraude aux Assédic, URSSAF, Fisc (pour le porté).* » Sur son site Internet³⁸, la CFDT Cadres a publié en novembre 2002 une analyse identique même si celle-ci se révèle plus nuancée : « *la validité juridique de cette relation de travail [le portage] n'est pas entièrement assurée au regard des règles du code du travail, de leur interprétation soit par l'inspection du travail soit par le juge. En effet, une société de portage salarial pourrait être poursuivie pour délit de marchandage, défini comme une opération de fourniture de main-d'œuvre à but lucratif, ou pour délit de prêt illégal de main-d'œuvre.* »

À cela, Jacques Vau – président du SEPS (Syndicat des Entreprises de Portage Salarial) – répond que « *le portage salarial est un dispositif qui en soi n'est ni légal ni illégal. Seule sa pratique est en cause. Si sa pratique est conforme à celle qu'ont adoptée les sociétés de portage professionnelles, la société de portage est un véritable employeur [...].* » Il ajoute qu'il « *doit s'agir nécessairement de prestations intellectuelles, de missions d'audit, d'étude, de conseil, mission où l'intervenant fixe les horaires et lieux d'intervention en commun avec le client en fonction des impératifs de la mission, et où il ne peut en aucun cas exercer de responsabilités hiérarchiques chez le client, ni entrer dans un quelconque lien de subordination chez lui. Le portage est une autre manière d'exercer une activité de conseil, pas une autre manière d'exercer une responsabilité de cadre. La société de portage refusera toute mission cherchant à déguiser un emploi salarié en mission de conseil [...].* »

En d'autres termes, le « véritable » portage salarial ne s'adresse en théorie qu'à des consultants, ce qui exclut normalement les journalistes. Or, dans la pratique, on se rend compte que des

³⁷ <http://bunkerhill.free.fr/portage.html>

³⁸ <http://www.professionnels-autonomes.net/actualites.php?op=edito&num=129>

adhérents du SEPS n'hésitent pas à proposer leurs services aux pigistes (ou inversement). Il suffit en effet de fréquenter, sur Internet, quelques listes de discussion dédiées à la presse pour découvrir que des journalistes ont déjà fait appel à des sociétés comme Links Presse (une filiale de Links Conseil) ou ITG. Par ailleurs, il convient de noter que le recours à une société de portage entraîne la disparition de la quasi-totalité des droits accordés aux journalistes : la clause de conscience (C. trav., art. L. 761-7) ne peut être invoquée, la CCNTJ ne s'applique plus (elle est remplacée par la convention collective Syntec) et les revenus perçus au titre du portage ne peuvent être pris en compte lors de la demande (ou du renouvellement) de la carte de presse ainsi que dans le calcul de l'allocation pour frais d'emploi. En clair, le porté perd le statut de journaliste ! Toutefois, malgré tous ces handicaps, le portage salarial nous apparaît comme étant une solution alternative pour les pigistes en grandes difficultés économiques et qui n'ont pas les moyens ou l'envie de devenir travailleurs indépendants. Il est sans doute préférable de renoncer – temporairement – aux avantages accordés par le statut de journaliste pour reprendre ou conserver une activité plutôt que de devoir quitter la profession. Reste maintenant à savoir si le portage salarial ne risque pas d'enfermer les pigistes dans une nouvelle forme de dépendance. Les entreprises de presse ne vont-elles pas user et abuser de cette nouvelle forme de salariat pour s'exonérer de leurs devoirs économiques et sociaux ?

Seconde partie
Quel statut social dans et hors
de l'entreprise ?

Comme nous venons de le démontrer, le journaliste professionnel rémunéré à la pige est un salarié au même titre que ses confrères permanents. Malheureusement, il convient immédiatement de préciser que cette constatation ne s'accompagne pas automatiquement du respect, par les employeurs, des droits afférents au salariat. Pire, de nombreux journalistes en poste dans les rédactions ne considèrent pas les pigistes comme des salariés faisant partie de la même entreprise. Ces derniers sont plutôt perçus comme des mercenaires qui se vendent au plus offrant...

Pour illustrer nos propos, nous prendrons le cas d'un plan de sauvegarde de l'emploi que nous avons été amené à gérer, en décembre 2001, en qualité de délégué syndical. Dans les réunions préparatoires à la consultation du Comité d'entreprise, il avait été rappelé aux délégués de Force Ouvrière, de la CGT et de la CFTC que les pigistes n'avaient pas été inclus dans le plan social. Il avait alors été répondu que leur intégration réduirait d'autant les indemnités transactionnelles attribuées aux journalistes permanents qui seraient amenés à quitter la société (nous étions en pleine négociation avec la direction sur ce point). Nous sommes finalement parvenus à un accord : nous renoncions à demander explicitement la prise en compte des pigistes ; en contre-partie nous avertissions – par écrit³⁹ – l'employeur sur les risques potentiels de procédures judiciaires en raison de la non-intégration des pigistes réguliers dans le plan social. Finalement, la direction a rejeté la proposition et nous avons donc été obligés de négocier, par la suite, des licenciements au cas par cas pour les pigistes.

Des exemples de ce type sont légion. Le pigiste appartient au prolétariat de la presse et rares sont les entreprises du secteur à avoir mis en place une véritable politique sociale prenant en compte les spécificités de cette catégorie de personnels. Dans le meilleur des cas, les patrons se font tirer l'oreille mais ils acceptent au final, dans des délais plus ou moins longs, de jouer le jeu. Au pire, les pigistes sont des intérimaires sans droits qui, s'ils ne sont pas satisfaits de leur sort, peuvent aller frapper à une autre porte !

Pour bien illustrer les difficultés de la vie quotidienne en entreprise pour le salarié précaire, nous commencerons par étudier un droit fondamental dans une démocratie : le droit de vote et de représentation.

³⁹ Voici la proposition soumise à la direction : « Suite à la baisse d'activité que connaît la société, les pigistes réguliers ont vu leur rémunération diminuer dans des proportions importantes. Sachant que les pigistes sont des salariés à part entière (article L. 761-2 du code du Travail reprenant la Loi n° 74-630 du 4 juillet 1974, dite Loi Cressard ; articles L. 311-2 et L. 311-3 du code de la Sécurité Sociale), il semble logique de les intégrer dans le projet de plan social et de les licencier économiquement pour baisse d'activité. Par ailleurs, leur intégration dans le plan social aura pour effet d'éviter à la société des procédures contentieuses prud'homales. »

Chapitre 1

Élection des institutions représentatives du personnel

Dans toute société ayant plus de 10 salariés, la présence de délégués du personnel est obligatoire. En outre, lorsqu'il y a au moins 50 salariés, un comité d'entreprise doit être constitué. Les membres de ces institutions représentatives du personnel sont élus tous les deux ans au suffrage universel direct par les salariés. De fait, les pigistes devraient, en toute logique, avoir le droit de voter et de se présenter aux élections des IRP dès lors qu'ils remplissent les critères fixés par la loi.

Section 1

Électorat et éligibilité : critères légaux

Ce sont les articles L. 423-7 (délégués du personnel) et L. 433-4 (CE) du Code du travail qui définissent les critères obligatoires pour être électeur : *« sont électeurs les salariés des deux sexes, âgés de seize ans accomplis, travaillant depuis « trois mois » au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues aux articles L. 5 et L. 6 du Code électoral. »*

Ce sont les articles L. 423-8 et L. 433-5 du Code du travail qui précisent les critères obligatoires pour être éligible comme délégué du personnel et membre du CE : *« sont éligibles, à l'exception des conjoint, ascendants, descendants, frères, soeurs ou alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs âgés de « dix-huit ans accomplis » et travaillant dans l'entreprise sans interruption depuis un an au moins. [...] Les salariés occupant un emploi à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises ; ils choisissent celle où ils font acte de candidature. »*

À la lecture de ces articles, on se rend compte immédiatement qu'il va être délicat de calculer le temps de présence effectif des pigistes dans une entreprise. Comme ces derniers ne sont pas astreints à des horaires de travail mais simplement à l'exécution d'une ou plusieurs tâches, il va s'avérer nécessaire soit de convertir ces dernières en heures, soit d'assouplir les critères légaux pour cette catégorie de salariés.

Section 2

Adaptation des critères légaux

Quelle que soit la solution envisagée (conversion de la charge de travail en heures et/ou assouplissement des critères édictés par la loi), les délégués syndicaux qui négocient le protocole

d'accord préélectoral avec la direction doivent impérativement garder à l'esprit qu'il ne faut léser ni les journalistes permanents, ni les pigistes lors de la détermination des conditions d'électorat et d'éligibilité. Entre égalité et équité, il ne sera pas aisé de trouver un juste milieu permettant à une majorité de pigistes de faire entendre leurs voix. Pour illustrer nos propos, nous étudierons deux exemples de protocoles d'accord préélectoraux, le premier ayant été signé dans une PME de 140 salariés (hors pigistes), le second dans une grande entreprise de presse employant environ un millier de personnes.

En ce qui concerne le premier protocole, nous sommes particulièrement bien placé pour en parler puisque nous l'avons signé avec deux autres délégués syndicaux (un quatrième s'étant abstenu). En dix années d'existence, l'entreprise qui nous emploie n'avait jamais accordé le droit de vote aux pigistes, et encore moins celui de se présenter aux élections. En septembre 2002, à la faveur d'un renouvellement des instances représentatives du personnel, les quatre délégués syndicaux présents dans la société ont négocié avec la direction les conditions d'électorat et d'éligibilité des pigistes. Nous avons tout d'abord songé à inclure un critère de revenus : par exemple, étaient exclus de l'électorat les pigistes dont le salaire mensuel était inférieur au Smic. Toutefois, comme le Code de travail ne prévoit aucune distinction par le salaire, nous y avons renoncé.

Pour déterminer ensuite l'ancienneté des pigistes dans l'entreprise, deux solutions s'offraient à nous : additionner les salaires perçus les douze derniers mois et diviser la somme obtenue par la rémunération minimale conventionnelle correspondant au poste occupé afin d'obtenir un équivalent temps plein ; ou bien ne tenir compte que du nombre de bulletins de salaire reçus sur une période donnée. Nous avons privilégié la seconde solution afin de coller au plus près avec les dispositions du Code du travail, et surtout de n'opérer aucune distinction entre pigistes et journalistes internes aux rédactions. Ainsi furent électeurs les pigistes ayant eu trois bulletins de paie au cours des quatre derniers mois précédant le 1^{er} tour de scrutin ; furent éligibles les pigistes ayant eu onze bulletins de paie au cours des douze derniers mois précédant le 1^{er} tour de scrutin. Au final, grâce à ce protocole d'accord préélectoral, 42 pigistes purent voter et 24 se présenter aux élections.

Le second protocole a été signé en février 2002 chez Bayard Presse, en vue du renouvellement des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Pour ce qui est du droit de vote, les pigistes justifiant d'au moins quatre bulletins de salaire au cours de l'année 2001 étaient électeurs. Ce critère, beaucoup moins restrictif que celui choisi dans le premier protocole, a le

mérite d'assouplir considérablement les conditions d'électorat pour les salariés précaires. En revanche, il a comme inconvénient d'accorder un pouvoir exorbitant à certains salariés qui n'auront quasiment pas participé à la création de richesses dans l'entreprise. Ainsi, comment justifier par exemple qu'un chroniqueur pigiste ayant rendu quatre pages en douze mois et obtenu un bulletin de paie pour chaque page rendue (le cas s'est déjà présenté) ait le même droit de vote qu'un rédacteur permanent qui est venu pendant plus de trois mois à la rédaction, cinq jours sur sept, et a produit des dizaines de pages ? Est-ce le prix à payer pour que les travailleurs précaires puissent se faire entendre ? Assurément...

En ce qui concerne les conditions d'éligibilité, furent déclarés éligibles les pigistes justifiant d'au moins 8 bulletins de paie et d'une rémunération globale au moins égale à 8 610 € au cours de l'année 2001. Contrairement aux conditions d'électorat précédentes, les parties négociant le protocole ont introduit un second critère, à savoir un salaire plancher que les pigistes devaient obligatoirement atteindre pour pouvoir se présenter aux élections. Ce critère nous paraît injustifié dans la mesure où le Code du travail ne le prévoit pas ; par ailleurs la loi n'impose aucun montant minimum de ressources pour exercer la profession de journaliste, ce qui a été confirmé à maintes reprises par la jurisprudence⁴⁰. Il faut certainement chercher une autre explication à l'existence d'une telle condition.

En fait, étant donné que les représentants du personnel ont un rôle très important à jouer dans l'entreprise, nous pouvons supposer que les syndicats et la direction n'aient pas voulu confier cette mission à des pigistes ayant peu participé – volontairement ou non – à la création de richesses dans la société. Par conséquent, la fixation d'un salaire annuel plancher a sans aucun doute été la solution retenue pour effectuer une présélection parmi les pigistes. Toutefois, à notre sens, il convient de noter que le problème principal n'est pas de savoir si tel pigiste a plus travaillé que tel autre au cours d'une année, mais bien de déterminer si les pigistes seront à même de remplir au mieux leur mission de représentants du personnel. Et là, force est de constater qu'un certain nombre d'éléments ne plaide pas en leur faveur.

Le Code du travail a imposé comme principale condition d'éligibilité une présence ininterrompue d'un an dans l'entreprise. Cette durée n'a pas été choisie au hasard, le législateur ayant en effet estimé que douze mois au minimum étaient nécessaires à un salarié pour appréhender le fonctionnement de l'entreprise dans laquelle il travaille. Or, de nombreux pigistes

⁴⁰ Cass. soc., 7 février 1990, Claude Peltier contre Société Éditions de la Colline ; Cass. soc., 13 juillet 1993, Villermet contre SA Nice Matin

n'étant pas physiquement présents dans les locaux (c'est par exemple le cas de la majorité des rédacteurs dans la presse écrite), comment seraient-ils en mesure de prendre des décisions – par exemple économiques dans le cadre du comité d'entreprise – appropriées pour une société dont ils ne connaissent pas les rouages ? Dans le même ordre d'idée, comment un pigiste pourrait-il défendre des salariés en difficulté, quand on connaît la disponibilité dont doit faire preuve un délégué du personnel ou un délégué syndical tout au long de la journée ?

Bien entendu, les remarques précédentes ne sont pas rédhibitoires, loin s'en faut. Un pigiste a ainsi été élu en novembre 2002 sur la liste des suppléants CFDT aux élections de la délégation unique du personnel dans l'entreprise pour laquelle nous travaillons, et il assume pleinement son rôle de représentant du personnel. Cependant, il est clair que son absence pose des problèmes d'organisation lorsque le CE veut se réunir (on n'est jamais assuré de sa présence). Enfin, à notre connaissance, il n'a jamais été sollicité par des salariés en conflit avec la direction... Or, la résolution de conflits est assurément une étape obligée dans la reconnaissance « sociale » du représentant du personnel.

Section 3 **Exclusion des pigistes de la démocratie d'entreprise**

Comme nous venons de le voir, le pigiste en tant que salarié doit participer activement aux élections des instances représentatives du personnel, et il est donc du devoir de l'employeur de faire respecter ce droit élémentaire⁴¹. Au pire, en cas de désaccord – lors de l'élaboration du protocole préélectoral – sur les conditions d'ancienneté pour l'électorat et l'éligibilité à appliquer aux pigistes, les partenaires sociaux devraient avoir la sagesse de s'en remettre à l'avis de l'inspecteur du travail, comme les articles L. 423-12 et L. 433-8 du Code du travail le permettent.

Malheureusement, on se rend compte que les pigistes sont souvent les dindons de la farce au moment des élections. Ainsi, avons-nous récemment découvert avec stupeur que les pigistes avaient, auprès de certains syndicalistes, l'image d'électeurs à l'état d'esprit peu civique et fréquentant guère les bureaux de vote ! Aussi, pour éviter que le quorum requis n'augmente de façon inconsidérée avec l'ajout des pigistes sur les listes électorales (ce qui ferait courir aux syndicats le risque d'un second tour au cas où le quorum ne serait pas atteint), des protocoles d'accord préélectorales prévoiraient volontairement un salaire plancher élevé qui permettrait

⁴¹ Dans un jugement du 16 mai 2001 (Prisma Presse contre Ministère du travail et SNJ), le tribunal administratif de Paris a rappelé que les pigistes sont électeurs et éligibles (source : SNJ).

d'exclure de fait de nombreux salariés précaires. Cette mésaventure est arrivée récemment à une pigiste régulière d'une filiale d'un grand groupe de presse hexagonal. Malgré plus de deux années de présence « physique » dans l'entreprise, elle n'a pas pu voter aux élections des délégués du personnel parce que ses ressources annuelles n'atteignaient pas le salaire plancher fixé dans le protocole d'accord préélectoral.

Plutôt que de priver les pigistes de leurs droits électoraux, certains délégués syndicaux feraient bien mieux de les inciter à se rendre aux urnes en proposant des programmes électoraux cohérents, excluant toute démagogie ! Sachant qu'il n'existe pas de barèmes minimaux pour les piges, les représentants du personnel pourraient par exemple négocier la mise en place de telles grilles salariales, entreprises par entreprises. Les élus pourraient aussi inciter les employeurs franciliens à rembourser la carte orange aux pigistes contraints de venir dans les locaux de l'entreprise pour exercer leur activité (nous pensons notamment aux secrétaires de rédaction et aux rédacteurs graphistes). Dans ce cas précis, un arrêt⁴² de la Cour d'appel de Paris indique que les pigistes permanents « *peuvent, en application de l'article 5 de la loi 82-684 du 04 août 1982, bénéficier de la prise en charge partielle de la carte orange* ».

Chapitre 2 **Activités sociales du CE**

Aussi symbolique que le droit de vote, l'accès aux activités sociales du comité d'entreprise (lorsqu'il existe) est souvent révélateur de la bonne – ou mauvaise – intégration des pigistes dans une entreprise. C'est d'autant plus vrai que, contrairement aux élections des instances représentatives du personnel, les membres du comité d'entreprise n'ont pas à demander l'accord de l'employeur. Nul besoin de protocole pour faire bénéficier les pigistes des activités sociales du CE ! Toutefois, une telle décision unilatérale pose un problème essentiel : le mode de financement de ces activités.

Section 1 **Décision unilatérale du CE**

Les activités sociales du CE sont subventionnées au moyen de la contribution (non obligatoire) versée chaque année par l'employeur. De fait, si ce dernier ne reconnaît pas les pigistes en tant que salariés, il n'augmentera pas le montant de la contribution, ce qui entraînera

⁴² CA Paris, 24 septembre 2002, Brinon et a. contre Associated Press Limited

automatiquement une diminution du budget social du CE par salarié. Mesure qui sera particulièrement impopulaire aux yeux des permanents... Autre conséquence, ce sera aux membres du comité d'entreprise de déterminer les critères auxquels les pigistes devront satisfaire pour prétendre aux activités du CE. En d'autres termes, le comité d'entreprise aura la lourde tâche de définir ce qu'est un pigiste « régulier ».

§1. Indices de la présence des pigistes dans l'entreprise

Avant l'établissement d'une telle définition, il faut tout d'abord s'efforcer de connaître le nombre exact de pigistes employés par la société depuis au moins douze mois. Plusieurs solutions peuvent être envisagées et combinées. En premier lieu, conformément à l'article L. 620-3 du Code du travail, l'employeur doit tenir « *un registre unique du personnel, sur lequel doivent figurer, dans l'ordre d'embauchage, les noms et prénoms de tous les salariés occupés par l'établissement à quelque titre que ce soit.* » Par conséquent, si les élus du CE veulent connaître le nombre de pigistes considérés comme salariés par la direction, ils devront demander aux délégués du personnel de consulter ledit registre comme la loi les y autorise. Le résultat obtenu ne sera peut-être pas révélateur de la présence réelle des pigistes dans l'entreprise, mais au moins il aura le mérite de vous faire connaître l'*état d'esprit* de l'employeur. En effet, un registre unique du personnel dans lequel n'apparaîtrait aucun nom de pigiste montrerait que la direction exclut volontairement une catégorie de personnels de ses effectifs salariés. Ce qui n'augurera rien de bon quant à d'éventuelles négociations.

Autre source de renseignement, la négociation annuelle obligatoire. L'article L. 132-27 du Code du travail impose aux entreprises, où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales, d'engager chaque année une négociation entre autres sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail. Afin de préparer au mieux cette négociation, l'employeur remet aux délégués syndicaux des documents d'information, dans lesquels doit normalement apparaître l'effectif de la société. Il convient donc de vérifier si les pigistes sont bien pris en compte. Par ailleurs, si un accord sur les 35 heures est en vigueur dans l'entreprise, le nombre de pigistes et leur équivalent temps plein doivent normalement être mentionnés dans l'accord.

Enfin, demandez aux délégués syndicaux de vous communiquer la liste des pigistes qui ont pu voter lors des dernières élections des institutions représentatives du personnel. C'est assurément la source d'information la plus précise à votre disposition, à condition que l'employeur ait joué le jeu lors de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral. Il suffira ensuite de recouper

toutes ces sources d'information pour obtenir un panorama relativement fiable de la présence des pigistes dans l'entreprise.

§2. Détermination des critères pour bénéficier des activités du CE

À n'en pas douter, la fixation des critères – auxquels les pigistes doivent satisfaire pour prétendre aux activités du comité d'entreprise – est l'étape la plus délicate car elle nécessite d'obtenir un véritable consensus parmi tous les membres du CE. Si les pigistes doivent être considérés comme des salariés en raison de la présomption de salariat instituée par l'article L. 761-2 du Code du travail, il est illusoire de penser qu'ils peuvent tous bénéficier des activités du CE, sans aucun discernement. En règle générale, deux critères sont retenus par les comités d'entreprise.

En premier lieu, il convient de déterminer la régularité de la relation pigiste – employeur. Un pigiste ayant collaboré à la rédaction d'un mensuel à trois reprises dans une année civile aura ainsi très peu de chances d'être reconnu comme régulier, que ce soit par la jurisprudence ou par le CE. À titre d'exemple, le comité d'entreprise de la société qui nous emploie a fixé les critères de régularité suivants : seront considérés comme « réguliers », et donc bénéficieront des activités du CE, les pigistes qui disposeront de huit bulletins de salaire sur les douze derniers mois ou de quatorze bulletins sur les vingt-quatre derniers mois. Il est évident que la détermination d'un tel critère peut sembler subjective. Mais il s'avère nécessaire, à un moment donné, de fixer des règles strictes mais néanmoins équitables.

Le second critère retenu en général par les CE est le niveau de rémunération annuelle. Ce critère peut éventuellement se combiner avec le premier : il faut x bulletins de paie sur douze mois et disposer d'un niveau de ressources suffisant (le Smic par exemple) pour prétendre aux activités sociales du comité d'entreprise. Cependant, un tel critère financier nous paraît totalement injustifié pour deux raisons : la loi n'impose aucun montant minimum de ressources pour exercer la profession de journaliste⁴³ ; il en va de même pour les salariés à temps partiel (or ces derniers bénéficient bien des activités des CE). Par conséquent, à notre avis, seul le critère de régularité de la relation contractuelle devrait être pris en considération.

⁴³ Cass. soc., 12 février 1992, Sté FR3 contre Duval ; Cass. soc., 13 juillet 1993, Villermet contre SA Nice Matin

Section 2

Accord d'entreprise

Lorsque l'employeur accepte d'entamer des négociations sur la reconnaissance des pigistes réguliers, il est souhaitable que ces négociations débouchent sur la signature d'un accord d'entreprise lorsqu'un ou plusieurs délégués syndicaux sont présents, ou sur un engagement unilatéral de l'employeur dans le cas contraire. Plusieurs accords de ce type ont ainsi été signés ces dernières années dans certains groupes de presse hexagonaux. Ce fut par exemple le cas chez Bayard Presse SA en mars 2001.

Dans cet accord d'entreprise signé par la CFDT, il est stipulé que *« ne peut prétendre à la qualité de « Journaliste-pigiste-régulier » que le Journaliste-pigiste qui pourra justifier d'une collaboration avec Bayard Presse d'une durée minimale de 18 mois et ayant donné lieu à l'émission sur les 12 derniers mois de 6 bulletins de paie. Il devra en outre avoir perçu une rémunération moyenne, sur les 12 derniers mois, au moins égale à 50 % du barème conventionnel minimal du Rédacteur indice 100 (soit 55 284 F ou 8 427,99 € à la date de signature de l'accord). »* Au vu de ces dispositions, nous sommes bien loin de la croyance selon laquelle trois bulletins de salaire successifs suffisent à prouver l'existence d'une relation contractuelle à durée indéterminée. Toutefois, la mise en place d'un tel accord, même restrictif, a le mérite de clarifier la situation de nombreux pigistes au sein de l'entreprise, notamment en ce qui concerne la protection sociale. Ainsi, en cas de maladie, la société complètera *« l'indemnité versée par la sécurité sociale sur la base du salaire moyen perçu à Bayard Presse pendant les 12 derniers mois. »*

Il serait bien évidemment souhaitable qu'un tel accord puisse être négocié dans chaque entreprise de presse, petite ou grande. Malheureusement, le rapport de force entre directions et syndicats se révèle souvent en défaveur de ces derniers, notamment dans les PME où l'employeur est souvent prompt à invoquer des contraintes économiques (avérées ou supposées) pour refuser aux pigistes des droits accordés par le Code du travail ou la CCNTJ.

Chapitre 3

Protection sociale

C'est notamment dans le domaine de la protection sociale que le pigiste rencontre le plus de difficultés pour faire valoir ses droits, que ce soit auprès de ses employeurs ou de l'administration.

Section 1

Couverture maladie

Qu'il bénéficie ou non de la présomption de salariat instaurée par l'article L. 761-2 du Code du travail, le journaliste pigiste doit être obligatoirement affilié aux assurances sociales du régime général, conformément aux articles L. 311-2⁴⁴ et L. 311-3⁴⁵ du Code de la Sécurité sociale. Mais attention, le fait de cotiser au régime général de la Sécurité sociale ne signifie pas pour autant que l'on bénéficie des prestations afférentes ! En effet, pour que les consultations et les médicaments soient remboursés, il faut que le pigiste ait cotisé sur un mois l'équivalent de 60 fois le Smic horaire (ou 120 fois sur trois mois). Pour prétendre aux indemnités journalières (maladie ou maternité), le pigiste doit avoir cotisé au moins 1 015 fois le Smic horaire au cours des six derniers mois, ou bien travaillé 800 heures et cotisé sur un salaire au moins égal à 2 030 fois le Smic horaire.

§1. Maladie et complément de salaire

Les indemnités journalières, qui sont versées à compter du quatrième jour, sont plafonnées (40,53 € par jour au maximum). Par conséquent, le cas échéant, le journaliste pigiste doit demander à son ou ses employeurs de compléter son salaire, conformément aux dispositions de l'article 36 de la CCNTJ. Ce article stipule entre autres que *« les absences pour cause de maladie [...] dûment constatés par certificat médical, donnent lieu au paiement des salaires :*

⁴⁴ « Sont affiliées obligatoirement aux assurances sociales du régime général, quel que soit leur âge et même si elles sont titulaires d'une pension, toutes les personnes quelle que soit leur nationalité, de l'un ou de l'autre sexe, salariées ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs et quels que soient le montant et la nature de leur rémunération, la forme, la nature ou la validité de leur contrat. »

⁴⁵ « Sont notamment compris parmi les personnes auxquelles s'impose l'obligation prévue à l'article L. 311-2, même s'ils ne sont pas occupés dans l'établissement de l'employeur ou du chef d'entreprise, même s'ils possèdent tout ou partie de l'outillage nécessaire à leur travail et même s'ils sont rétribués en totalité ou en partie à l'aide de pourboires :

16°) les journalistes professionnels et assimilés, au sens des articles L. 761-1 et L. 761-2 du Code du travail, dont les fournitures d'articles, d'informations, de reportages, de dessins ou de photographies à une agence de presse ou à une entreprise de presse quotidienne ou périodique, sont réglées à la pige, quelle que soit la nature du lien juridique qui les unit à cette agence ou entreprise. »

a) pendant deux mois à plein tarif et deux mois à demi-tarif, si le journaliste compte 6 mois à un an de présence dans l'entreprise ;

b) pendant trois mois à plein tarif et trois mois à demi- tarif après un an de présence ;

c) pendant quatre mois à plein tarif et quatre mois à demi-tarif après cinq ans de présence ;

d) pendant cinq mois à plein tarif et cinq mois à demi- tarif, après dix ans de présence ;

e) pendant six mois à plein tarif et six mois à demi- tarif au-delà de quinze ans. »

En règle générale, le pigiste s'engage dans un véritable parcours du combattant lorsqu'il souhaite bénéficier de cet article. S'il n'est pas considéré comme « régulier », il a peu de chance d'obtenir gain de cause à l'amiable, les employeurs répondant invariablement qu'ils n'indemnisent pas les pigistes en arrêt maladie. Fin de non-recevoir ! Et même quand un pigiste est régulier, on assiste à des situations kafkaïennes : une pigiste enceinte, employée depuis des années dans une même entreprise de presse, était tombée malade bien avant la date prévue de son congé maternité. Elle s'était donc adressée à la Directrice des ressources humaines afin de lui demander – en vertu de l'article 36 de la CCNTJ – le maintien de son salaire (calculé sur la moyenne des revenus perçus les douze derniers mois), déduction faite des indemnités journalières de la Sécurité sociale. La DRH avait refusé, mais en revanche celle-ci était tout à fait disposée à lui verser l'intégralité de son salaire pendant toute la durée de son congé maternité (article 42 de la CCNTJ). Une position bien incompréhensible...

Au final, la salariée a obtenu gain de cause grâce à l'intervention du délégué syndical CFDT. Seule la subrogation a été refusée pour des raisons pratiques. Pour percevoir son complément de salaire, la pigiste a dû présenter à son employeur les décomptes de versement des indemnités journalières. Ce qui a entraîné des retards inévitables dans le paiement des salaires par l'employeur, mais au moins la journaliste n'a pas eu à subir une baisse de revenus. Malheureusement, de nombreux pigistes n'ont pas cette chance et ils doivent endurer non seulement les désagréments physiques et psychologiques de l'affection, mais également les affres d'une perte sensible de revenus. Par ailleurs, lorsqu'un pigiste a plusieurs employeurs, se pose le problème de la détermination des revenus globaux du journaliste. Dans un monde utopique (ou tout simplement respectueux du droit social), il suffirait de contacter chaque entreprise afin d'obtenir une attestation de salaire pour les douze derniers mois, charge ensuite à

la Caisse primaire d'assurance maladie de calculer les indemnités journalières à partir de ces documents. Mais les pigistes se heurtent fréquemment au refus des employeurs de leur délivrer de telles attestations, tout simplement parce que celles-ci ne feraient qu'avaliser l'existence d'un lien de subordination entre journalistes précaires et entreprises de presse. La solution consiste donc à transmettre à la CPAM les bulletins de paie des douze derniers mois, émis par les sociétés ayant refusé de fournir l'attestation de salaire⁴⁶.

§2. Mutuelle d'entreprise

Outre le versement d'un complément de salaire en cas d'arrêt maladie, certains groupes de presse assurent à leurs employés une couverture sociale supplémentaire, par le biais d'une mutuelle destinée à couvrir les dépenses non prises en charge ou indemnisées partiellement par la Sécurité sociale. La mise en place d'une mutuelle d'entreprise (qui n'est pas rendue obligatoire par le Code du travail) peut être le fait d'un engagement unilatéral de l'employeur, mais le plus souvent elle résulte d'un accord collectif signé avec un ou plusieurs syndicats. Quelques entreprises ont décidé de faire bénéficier les pigistes réguliers de la mutuelle existant pour les permanents, c'est par exemple le cas chez Bayard Presse⁴⁷. Toutefois, de tels accords se révèlent plutôt rares et la réalité s'avère beaucoup moins idyllique : la plupart des pigistes, réguliers ou non, ne peuvent pas adhérer à la mutuelle d'entreprise lorsqu'elle existe.

De nombreux acteurs (employeurs, auteurs, etc.) affirment que les entreprises n'ont pas l'obligation d'affilier les pigistes à la mutuelle. Certes, il n'existe aucun texte imposant une telle contrainte. Toutefois, la mise en place d'une mutuelle est une activité sociale, c'est-à-dire qui relève de la compétence du comité d'entreprise. Par conséquent, en vertu de l'article L. 431-4 alinéa 2 du Code du travail, ce dernier « *formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions [...] de vie [des salariés] dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-2 du Code de la sécurité sociale*⁴⁸. » De plus, selon l'article

⁴⁶ Une employée d'une caisse primaire d'assurance-maladie de province nous a signalé, courant octobre 2003, que les employeurs ne seraient plus tenus désormais de fournir l'attestation de salaire (par le passé, le refus de délivrer une telle attestation pouvait entraîner des poursuites judiciaires). Une simple déclaration sur l'honneur, dans laquelle l'assuré indiquerait les salaires perçus, suffirait dorénavant aux CPAM pour calculer les indemnités journalières. Ce qui simplifierait à n'en pas douter la vie quotidienne des pigistes...

⁴⁷ Dans l'article 12 du protocole d'accord relatif aux conditions des journalistes rémunérés à la pige, il est stipulé que « *l'adhésion à la mutuelle complémentaire des journalistes permanents sera proposée aux journalistes pigistes réguliers* ».

⁴⁸ Article L. 911-2 (C. séc. soc.) : « *les garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-1 ont notamment pour objet de prévoir, au profit des salariés, des anciens salariés et de leurs ayants droit, la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, des risques d'incapacité de*

L. 432-3 du Code du travail, « *le comité d'entreprise est obligatoirement informé et consulté préalablement à la mise en place d'une garantie collective [...] ou à la modification de celle-ci.* » Nous voyons donc que le CE – lorsqu'il existe – a son mot à dire et qu'il peut demander à ce que les pigistes fassent partie des bénéficiaires de la mutuelle d'entreprise, que celle-ci soit instaurée par un engagement unilatéral de l'employeur ou par un accord collectif. Mieux, un décret du 2 novembre 1945, qui complète l'ordonnance du 22 février 1945 instituant les CE, précise que les activités sociales doivent s'exercer principalement au bénéfice du personnel de l'entreprise et surtout sans discrimination... Enfin, rappelons que le comité d'entreprise a la personnalité morale et qu'il peut de fait contracter avec un assureur. Ce qui lui permettrait par exemple de mettre en place une mutuelle – facultative – destinée aux pigistes.

Section 2 Assurance-chômage

En ces temps d'incertitude économique, de crise mondiale due à la menace terroriste, l'Europe occidentale hésite toujours entre reprise et récession. En tout cas, s'il y a bien un secteur économique pour lequel le doute n'est pas permis, c'est bien celui de la presse. Nous assistons depuis quelques années à la réduction progressive des effectifs permanents dans les rédactions, tous types de presse confondus. Entre licenciements économiques et non remplacement des départs volontaires, les entreprises *dégraissent*. Les journalistes permanents qui se retrouvent privés d'emploi se tournent donc tout naturellement vers la pige, ce qui accroît la concurrence entre précaires. Ajoutons à cela une diminution de plus en plus drastique du volume de piges au sein des groupes de presse, et l'on aura une idée des difficultés quotidiennes auxquelles se heurtent les pigistes.

§1. Rupture du contrat de travail

Contrairement à un permanent, le pigiste auquel un employeur ne propose plus de travail fait rarement l'objet d'un licenciement dans les règles. Comme nous l'avons déjà dit, il sera victime d'un licenciement à « petit feu » : la rupture du contrat de travail ne sera pas entérinée par la remise au salarié de l'attestation Assédic (la célèbre « feuille jaune »), ce qui privera celui-ci de ses droits à une prise en charge au titre de l'assurance-chômage. Cette situation est due au fait que les patrons de presse refusent, dans leur grande majorité, à verser des indemnités de licenciement aux pigistes, y compris aux réguliers. Par conséquent, les pigistes victimes de telles

travail ou d'invalidité, des risques d'inaptitude et du risque chômage, ainsi que la constitution d'avantages sous forme de pensions de retraite, d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière. »

pratiques doivent absolument s'adresser à leurs délégués du personnel ou délégués syndicaux afin d'obtenir gain de cause. L'expérience montre que l'intervention des salariés protégés est souvent couronnée de succès, même si cela oblige les élus à négocier avec la direction au cas par cas. Entre autres arguments, rappelons que la jurisprudence⁴⁹ considère que le salarié empêché de s'inscrire au chômage en raison de la remise tardive – ou de la non-remise – du certificat de travail peut obtenir réparation de son préjudice par l'obtention de dommages-intérêts.

Plus sornois sont les employeurs qui remettent au pigiste une attestation Assédic... incomplète ou truffée d'erreurs. Et malheureusement de telles pratiques sont monnaie courante, y compris dans de grands groupes de presse dotés d'un véritable service RH. À qui fera-t-on croire que de telles erreurs sont involontaires ? Avoir les pigistes à l'usure est, à n'en pas douter, le leitmotiv de certaines directions de ressources humaines. Nous avons ainsi l'exemple de cinq pigistes réguliers appartenant au même service, qui ont connu une baisse d'activité et qui ont demandé à être licenciés. L'employeur a accepté ; toutefois avant de pouvoir s'inscrire à l'Assédic, ces journalistes ont été obligés de revenir à trois reprises dans leur ancienne entreprise pour faire rectifier les erreurs qui s'étaient – malencontreusement – glissées dans leur feuille jaune.

En règle générale, la majorité des conflits entre pigistes et employeurs sont dus au motif invoqué pour justifier la rupture du contrat de travail. Pour éviter d'écrire le mot « licenciement » sur l'attestation Assédic (et ainsi échapper – du moins provisoirement – au versement d'indemnités de congédiement), les responsables du personnel font preuve d'imagination : la mention « fin de pige », « fin de mission », « fin de collaboration », « autre motif », etc. apparaît fréquemment, ce qui contraint les pigistes à faire le siège du bureau du DRH pour demander qu'une correction soit effectuée. Car, pour l'Assédic⁵⁰, de telles mentions ne permettent pas de considérer que le salarié est privé d'emploi. En fait, selon la directive n° 23-99 du 31 mai 1999 intitulée « Situation des journalistes pigistes au regard du régime d'assurance chômage » et émanant de la Direction des Affaires Juridiques (DAJ) de l'Unédic, « *seule l'une des fins de contrats de travail visées par le code du travail (licenciement, fin de contrat à durée déterminée, démission) permet de considérer que la relation de travail entre le journaliste pigiste et son employeur a cessé.* » On ne peut être plus clair et il convient au surplus de constater que la mention « licenciement » fait implicitement référence à un CDI. Par conséquent, l'Unédic ne fait que rappeler une évidence qui a manifestement échappé à la Cour de cassation, à savoir que les pigistes ne peuvent être embauchés qu'en CDI ou CDD !

⁴⁹ Cass. soc., 18 décembre 1978 ; Cass. soc., 3 mai 1979 ; Cass. soc., 12 juin 1981 (source : *Code du travail 2003*, Dalloz)

⁵⁰ L'Unédic et l'Assédic ont le même site Web (<http://www.assedic.fr>).

En ce qui concerne la démission, les clauses de cessation de publication, de cession et de conscience – prévues par l'article L. 761-7 du Code du travail – sont considérées comme des ruptures du contrat de travail à l'initiative du salarié. Toutefois, le journaliste ayant invoqué l'une de ces clauses bénéficie néanmoins d'une prise en charge au titre de l'assurance-chômage. À noter que, dans la circulaire n° 03-08 du 27 juin 2003 (ayant pour objet la refonte de la fiche technique concernant l'annexe I au règlement annexé à la Convention du 1^{er} janvier 2001 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage), l'Unédic précise que « *pour se prévaloir de la qualité de journaliste auprès du régime d'assurance chômage et, par conséquent, bénéficier des dispositions prévues par l'annexe I [traitant de la clause de conscience], les salariés [...] doivent être titulaires de la carte d'identité professionnelle visée à l'article L. 761-15 du code du travail.* » Or, cette disposition s'avère non seulement défavorable pour les pigistes qui rencontrent souvent des difficultés lors de l'obtention ou du renouvellement de la carte de presse, mais en outre elle va à l'encontre d'une jurisprudence⁵¹ de la Cour de cassation selon laquelle la détention de la carte de presse est insuffisante à établir que son titulaire possède la qualité de journaliste au sens de l'article L. 761-2 du Code du travail.

§2. Faire valoir ses droits auprès de l'Assédic

Une fois en possession de la feuille jaune dûment remplie suite à la rupture du contrat de travail, le pigiste doit se rendre dans une antenne Assédic proche de son domicile, afin de faire valoir ses droits à l'assurance-chômage. Pour pouvoir prétendre à cette dernière, le journaliste doit tout d'abord justifier d'un nombre minimal de jours d'affiliation. En d'autres termes, il doit avoir travaillé un certain nombre de jours sur une période donnée. À l'heure actuelle, celle-ci est fixée⁵² à 182 jours au cours des 22 mois qui précèdent la fin du contrat de travail (terme du préavis). La directive n° 23-99 du 31 mai 1999 précitée indique que « *toutes les périodes durant lesquelles les intéressés ont été liés par un contrat de travail à un employeur de presse doivent être prises en compte. Sont donc éventuellement retenues les périodes durant lesquelles le journaliste pigiste appartient à l'entreprise, même s'il n'a exercé aucune activité du fait de l'absence de travail confié par son employeur.* » Cette précision est particulièrement intéressante, car elle prend en compte l'une des spécificités majeures de la pige. Sachant qu'en règle générale les entreprises de presse ne concluent pas de contrat écrit avec les pigistes, la relation contractuelle est de fait un CDI et la période d'affiliation court jusqu'à la rupture du

⁵¹ Cass. soc., 30 juin 1993, Lucas contre Sté Nationale de Programme FR3

⁵² Annexe I au règlement annexé à la Convention du 1^{er} janvier 2004 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage

contrat de travail. Avec une telle méthode de calcul, les pigistes réguliers ne devraient pas rencontrer beaucoup de difficultés pour atteindre le seuil minimal de 182 jours.

Autre condition à respecter selon la notice DAJ 169 de l'Unédic intitulée « Vous avez plusieurs emplois, vous en perdez un », « *la ou les rémunération(s) brute(s) conservée(s) ne doit(vent) pas excéder 70 % de la totalité des salaires bruts perçus au titre des emplois [occupés] avant [la perte d'] un ou plusieurs.* » Par conséquent, si la réduction des salaires versés à un pigiste est inférieure à 30 %, le salarié ne peut prétendre à l'indemnisation, ce qui nous paraît particulièrement inique (quel journaliste permanent accepterait une telle baisse de salaire sans réagir ?). Troisième critère mentionné dans la notice précitée, « *la ou les activité(s) conservée(s) ne [doi(ven)t pas représenter] plus de 136 heures de travail par mois.* » A priori, ce critère n'est pas applicable dans le cas présent car, dans la directive n° 23-99 du 31 mai 1999, il est reconnu que « *les journalistes pigistes ne sont pas rémunérés sur la base de leur temps de travail. Le seuil de 136 heures par mois prévu par la délibération n° 28 n'est pas opérationnel et ne peut donc leur être opposé*⁵³. » Par conséquent, dès lors que le pigiste remplit les deux premières conditions, il perçoit une allocation chômage qui se cumule avec les salaires conservés pendant la durée des droits (avec un plafond maximal de 18 mois). Au-delà, l'indemnisation prend fin si le journaliste conserve ses autres emplois.

Au vu des règles précédentes, la prise en charge des pigistes par le régime d'assurance-chômage ne devrait pas poser de problèmes. Malheureusement, l'expérience montre que s'inscrire à l'Assédic mais surtout percevoir l'allocation chômage ne sont pas des démarches de tout repos pour les journalistes précaires. Pour en comprendre les raisons, il est nécessaire d'appréhender le fonctionnement de l'assurance-chômage. L'Unédic, les Assédic et le Garp (pour la région parisienne) sont des associations – régies par la loi du 1^{er} juillet 1901 – qui gèrent l'assurance-chômage et qui remplissent donc une mission d'intérêt général tout en ayant un statut d'organismes privés. Entre autres missions, les Assédic sont chargées d'inscrire les demandeurs d'emploi et d'assurer le paiement des allocations. L'ensemble des agences Assédic est géré au niveau national par l'Unédic, laquelle a pour tâche d'une part de décrire les conditions de mise en œuvre de la réglementation établie par les partenaires sociaux, d'autre part de veiller à son application pour garantir une égalité de traitement entre chômeurs. Or, c'est bien cette dernière mission qui pose problème, les agences appliquant souvent leurs propres critères aux pigistes alors qu'il existe des circulaires, notices et directives de l'Unédic – relatives à cette catégorie de salariés – parfaitement claires. Il suffit de fréquenter, sur Internet, les forums de discussion et

⁵³ La délibération n° 28 du 4 février 1997 traite de l'activité réduite.

listes de diffusion consacrés aux pigistes pour se rendre compte que l'arbitraire règne en maître dans les Assédic. Entre les feuilles de paie égarées par les agents et la suppression pure et simple des droits en toute illégalité, le pigiste privé d'emploi tente de survivre dans le labyrinthe truffé de chausse-trapes de l'assurance-chômage. En exagérant à peine, le montant de l'allocation versée au pigiste est souvent proportionnel au facteur « chance » dont la nature l'a généreusement doté à la naissance...

Bien entendu, les journalistes les moins découragés peuvent toujours essayer d'intenter un recours. Seul problème mais de taille, les solutions de recours internes aux Assédic sont soumises à l'arbitraire. Il en existe deux : la première consiste à contester une décision auprès de la direction de l'Assédic concernée, laquelle doit se manifester dans les 30 jours. Toutefois, il semblerait qu'il n'y ait pas d'obligation pour l'Assédic de répondre de manière argumentée. En guise de second recours, le pigiste peut saisir la Commission paritaire de l'Assédic. Il faut cependant noter que les attributions de cette dernière ne sont pas définies par des textes législatifs, mais par des accords internes à l'Unédic. Ce qui laisse augurer de l'objectivité de la procédure ! En ce qui concerne les recours externes, une seule possibilité est mentionnée sur le site Internet de l'Assédic : le Médiateur de la République⁵⁴. Pour le saisir, le journaliste (comme tout citoyen d'ailleurs) doit absolument s'adresser à un député ou un sénateur. Mais une seconde procédure est également envisageable : le salarié privé d'emploi peut saisir les tribunaux civils en cas de conflit avec les Assédic. Autant le dire tout de suite, les organisations gérant l'assurance-chômage dénie aux chômeurs une telle option en arguant que les règles de l'Unédic relèvent uniquement des instances de recours internes (ce qui ne tient pas juridiquement).

En guise d'exemple de traitement de l'indemnisation des pigistes chômeurs par les Assédic, nous avons fait appel – il y a quelques mois – à une secrétaire de rédaction pigiste pendant 9 jours. À l'issue de sa prestation, cette personne nous a demandé de remplir un carnet d'intermittent du spectacle afin qu'y soit inscrit le nombre d'heures pendant lesquelles elle avait été présente à la rédaction. Comme nous étions étonné d'une telle demande, la salariée a alors répondu que c'était la seule solution que son antenne Assédic avait trouvé pour pouvoir comptabiliser ses heures de travail et l'indemniser par la suite. Cela nous amène donc à nous poser la question suivante : comment aurait procédé cette agence Assédic si la pigiste avait été rédactrice sans horaires de travail définis ? Elle n'aurait eu droit à aucune indemnisation ?

⁵⁴ <http://www.mediateur-de-la-republique.fr>

Autre exemple, une journaliste pigiste travaillant dans une entreprise audiovisuelle a enchaîné contrats sur contrats (sans doute des CDD d'usage, au vu de l'activité de la société) pendant plusieurs années. Chaque été, la collaboration était interrompue pendant deux mois, en raison de l'arrêt des tournages des émissions. À l'issue de trois années à alterner contrats à durée déterminée et indemnisation chômage, son antenne Assédic lui a signalé que, compte tenu de périodes d'inactivité de plus de 30 jours consécutifs sur trois années d'affilée, elle serait désormais indemnisée sur la base du chômage saisonnier. De prime abord, cela paraît totalement saugrenu puisque l'audiovisuel ne fait pas partie des activités reconnues saisonnières par la législation. Mais en fait, les Assédic n'ont fait qu'appliquer la notice DAJ 228, selon laquelle le chômage devient saisonnier lorsque l'absence de travail se produit trois années de suite aux mêmes périodes, peu important le secteur d'activité concerné. Par conséquent, comme la pigiste se retrouvait privée d'emploi tous les étés, elle est tombée dans le « piège » du chômage saisonnier. Et le mot « piège » n'est pas trop fort car les allocations versées au chômeur dans un tel cas sont fortement minorées par un coefficient réducteur appliqué sur les salaires. Non seulement le journaliste pigiste est un précaire, mais en outre il est sanctionné pécuniairement par des règles injustes. Bien entendu comme pour tout règlement, il existe des exceptions : ainsi, le chômage saisonnier ne s'applique pas lorsque les périodes d'inactivité sont inférieures à 16 jours ou lorsqu'elles sont liées à des circonstances fortuites. Toutefois, sachant que l'Unédic et l'Assédic sont à la fois juges et parties, elles seules décideront ce qui relève du hasard et de la saisonnalité...

§3. Reprise partielle d'une activité

Le chômage n'étant pas l'apanage des pigistes, tout journaliste permanent peut se retrouver privé d'emploi du jour au lendemain. Cependant, le chômage n'étant pas non plus une fatalité, il serait souhaitable de pouvoir reprendre une activité – même partielle – dès que possible. Or, la pige se prête parfaitement à une telle situation. Remettre un pied dans le monde du travail *via* une pige est assurément le meilleur moyen pour remonter la pente. D'ailleurs, l'Unédic a prévu un tel dispositif appelé « activité réduite », lequel est présenté en détail dans la délibération n° 28 du 4 février 1997 et la notice DAJ 143 (mise à jour en juillet 2003). L'activité réduite est applicable à tout salarié, toutefois la pige a fait l'objet d'adaptations particulières. Ainsi, comme le rappelait déjà la directive n° 23-99 du 31 mai 1999, « *les journalistes pigistes sont généralement rémunérés à l'issue de la tâche qui leur a été confiée. De ce fait, l'appréciation des gains de cette activité selon une période mensuelle est impossible et le seuil en rémunération ne peut leur être appliqué.* » Par conséquent, la notice DAJ 143 précise que,

§1. Ancienneté dans la profession

Lorsqu'un journaliste professionnel est en activité depuis au moins cinq ans, une prime représentant 3 % du barème minimal conventionnel lui est versée par son employeur (une revalorisation a lieu ensuite tous les cinq ans avec une limite maximale fixée à 20 ans d'exercice de la profession). Pour justifier de toutes ces années passées à effectuer son métier, le journaliste peut s'appuyer sur un certain nombre de preuves (détenition de cartes de presse des années antérieures, présentation de bulletins de salaires, etc.). Malheureusement, en règle générale, les employeurs ne reconnaissent que la carte de presse comme seule et unique preuve de l'exercice de la profession de journaliste. Ce qui nous paraît totalement abusif pour trois raisons.

En premier lieu, l'article 24 de la CCNTJ précise que « *on entend par présence pour le calcul de l'ancienneté [...] dans la profession, le temps pendant lequel [le journaliste] a exercé effectivement son métier.* » Il n'est absolument pas spécifié que le journaliste doit être encarté. Deuxièmement, la Cour de cassation a estimé, dans un arrêt du 18 juillet 2001 (Éditions Charles Massin contre Jean-François Baron), que la détention de la carte de presse est insuffisante à établir que son titulaire possède la qualité de journaliste au sens de l'article L. 761-2 du Code du travail. Enfin, les pigistes rencontrent souvent des difficultés pour obtenir soit leur première carte de presse, soit son renouvellement. Ces difficultés sont dues aux employeurs qui ne renvoient pas en temps et en heure les documents administratifs réclamés par la CCIJP, ou bien qui refusent tout simplement de les remplir. Au final, les pigistes sont une fois de plus les laissés-pour-compte de l'entreprise. Il revient donc aux délégués du personnel de s'assurer que les journalistes précaires perçoivent bien la prime d'ancienneté dans la profession, dès qu'ils remplissent les conditions exigées (la jurisprudence⁵⁵ étant actuellement favorable aux pigistes).

§2. Ancienneté dans l'entreprise

Si le calcul de la prime d'ancienneté dans la profession se révèle particulièrement simple, il en va tout autrement pour l'ancienneté dans l'entreprise. Autant le dire tout de suite, nous ne connaissons pas d'entreprise qui accorde cette prime aux pigistes. Même dans le protocole d'accord – relatif aux conditions des journalistes rémunérés à la pige – signé en mars 2001 par la CFDT et la direction de Bayard Presse SA et qui fait autorité sur le plan social, seule la prime d'ancienneté dans la profession est mentionnée. C'est dire si l'ancienneté des pigistes dans l'entreprise est un sujet tabou ! Et il ne faut pas chercher bien loin les raisons à cela. Les

⁵⁵ CA Paris, 24 septembre 2002, Brinon et a. contre Associated Press Limited
Cass. soc., 30 avril 2003, Poirot et autres (source : Légipresse n° 202, juin 2003)

employeurs refusent depuis toujours la présomption de salariat instituée par la loi Cressard. Par conséquent, tout ce qui ressemble à un lien de subordination est nié, d'autant plus facilement que le pigiste est, en règle générale, absent *physiquement* de la société...

Pourtant, nous ne pouvons que constater la corrélation entre deux phénomènes antagonistes : plus le pigiste est absent de l'entreprise, plus il y est présent contractuellement. En effet, la plupart des journalistes précaires ne reçoivent aucun contrat de travail écrit. De fait, ils sont juridiquement embauchés à durée indéterminée et leur ancienneté dans l'entreprise court à compter de l'exécution du contrat. Or, seule la rupture légale de ce dernier (licenciement ou démission) arrêtera le compteur. Sachant qu'un pigiste peut être sollicité, plus ou moins régulièrement, par un même employeur pendant plusieurs années, nous ne voyons aucun obstacle juridique empêchant le versement, à un pigiste, de la prime d'ancienneté dans l'entreprise. En revanche, d'un point de vue psychologique, les journalistes permanents – présents au moins cinq jours sur sept dans les locaux de l'employeur – verraient certainement d'un mauvais œil une telle attribution de prime, alors que le pigiste n'est soumis quasiment à aucune contrainte d'horaire, de présence, etc., pendant son activité salariée.

Section 2

Accès à la formation professionnelle

Les pigistes étant des salariés comme les autres (tout au moins d'un point de vue juridique), il paraît tout à fait logique qu'ils puissent bénéficier des plans de formation mis en place par les entreprises. Mais, comme à l'accoutumée, ces journalistes rencontrent les pires difficultés pour faire valoir leurs droits à un accès égalitaire à la formation professionnelle continue, que celle-ci soit à l'initiative de l'employeur ou bien du salarié.

§1. Formation professionnelle interne à l'entreprise

La formation professionnelle est assurément une grande cause nationale, puisqu'un livre du Code du travail (le neuvième) lui est intégralement consacré. D'ailleurs, l'article L. 900-1 indique d'emblée que la « *formation professionnelle permanente constitue une obligation nationale. [...] L'État, les collectivités locales, les établissements publics [...] ainsi que les entreprises, concourent à l'assurer.* » En ce qui concerne ces dernières, l'article L. 950-1 précise que « *tout employeur [...] doit concourir au développement de la formation professionnelle continue en participant, chaque année, au financement des actions mentionnées à l'article*

n° L. 900-2. » Cette participation financière varie en fonction de la taille de la société, mais aucun employeur privé ne peut y échapper.

Dans le cas des entreprises d'au moins dix salariés, l'article L. 951-1 stipule que « *les employeurs s'acquittent de l'obligation prévue à l'article n° L. 950-1 :*

1° En finançant des actions de formation ou des actions permettant de réaliser un bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience au bénéfice de leurs personnels dans le cadre d'un plan de formation dans les conditions définies aux articles n° L. 933-3 et n° L. 933-1. » Par conséquent, lorsqu'un plan de formation a été mis en place par l'employeur, les pigistes réguliers devraient automatiquement en bénéficier. Malheureusement, dans la pratique, on se rend compte que les pigistes n'ont jamais accès à la formation professionnelle interne, hors accord d'entreprise⁵⁶. Cette discrimination ne devrait pourtant pas perdurer dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, dans lesquelles sont normalement présents des délégués syndicaux et/ou un comité d'entreprise. En effet, selon l'article L. 933-1, « *le comité d'entreprise est obligatoirement consulté tous les ans sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise. »* En outre, « *le comité d'entreprise donne son avis tous les ans sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir* » (C. trav., art. L. 933-3). Enfin, lors de la négociation annuelle obligatoire (C. trav., art. L. 132-27), « *l'employeur est tenu d'engager une négociation sur les salaires effectifs [...]. Cette négociation peut porter également sur la formation. »*

Au vu des éléments précédents, nous constatons donc que les élus du personnel et les délégués syndicaux disposent de nombreux moyens juridiques pour rappeler aux employeurs que les pigistes réguliers sont des salariés à part entière et qu'ils doivent donc être pris en compte dans les plans de formation internes aux entreprises. Éventuellement, nous pourrions envisager le recours à l'article L. 122-45 du Code du travail pour dénoncer la discrimination patronale vis-à-vis des pigistes. Certes, cet article fait essentiellement référence à des discriminations liées à des caractéristiques personnelles du salarié (sexe, mœurs, âge, opinions politiques ou religieuses, etc.), mais nous pouvons – fort légitimement – considérer que cette liste établie par le législateur n'est pas exhaustive et qu'une discrimination liée à la relation contractuelle pourrait être invoquée.

⁵⁶ Chez Bayard Presse, « *les journalistes pigistes réguliers [ont] accès aux actions de formation dans les mêmes conditions que les autres salariés de l'entreprise* ».

§2. Formation professionnelle à l'initiative du salarié

Si les pigistes sont constamment et systématiquement exclus des plans de formation des entreprises, ils peuvent tout de même recourir au congé individuel de formation (CIF) pour accéder à la formation professionnelle. Toutefois, rien n'est jamais simple pour ces salariés précaires... Il existe en effet deux types de congé individuel de formation : le CIF CDI et le CIF CDD. Étant donné les pratiques ayant généralement cours dans la presse (absence de contrat de travail écrit), le pigiste – qu'il soit régulier ou non – devrait *ipso facto* relever du CIF CDI.

Dans le cadre de ce dispositif, le contrat de travail du salarié est suspendu pendant toute la durée de la formation, mais son salaire est toujours versé par son employeur qui se fait ensuite rembourser par le Fonds de Gestion des Congés Individuels de Formation (Fongécif). Cette procédure qui paraît particulièrement simple pour un salarié lambda l'est beaucoup moins pour un pigiste. En effet, comme nous l'avons déjà écrit à plusieurs reprises, les employeurs ont beaucoup de mal à accepter la présomption de salariat instituée par l'article L. 761-2 du Code du travail. Or, lorsque l'on constitue un dossier pour un CIF CDI, il est nécessaire de demander à son employeur une autorisation d'absence. Autorisation qui est constamment refusée aux pigistes, au motif que ceux-ci n'ont pas à être présents physiquement dans l'entreprise (ce qui permet de nier l'existence du lien contractuel). Pour résoudre ce problème, Médiafor – l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) gérant les fonds du CIF pour la presse spécialisée⁵⁷ – aurait pu envisager de verser directement le salaire au pigiste en formation, ce qui aurait permis à ce dernier de se passer de l'autorisation de son ou ses employeurs. Malheureusement, une telle mesure est interdite par la réglementation actuellement en vigueur. En revanche, la prise en charge des frais pédagogiques par Médiafor s'avère tout à fait possible.

Dans le cas d'un CIF CDD, le problème du salaire ne se pose plus, car le journaliste n'a plus d'employeur pendant la durée de la formation. Par conséquent, l'OPCA peut directement verser les salaires (calculés sur la moyenne des 12 derniers mois, en cas de rémunération variable) au pigiste. Second avantage, en règle générale, il est plus facile d'obtenir un CIF CDD qu'un CIF CDI.

⁵⁷ Le Fongécif gère normalement les CIF. Toutefois la presse spécialisée fait partie des branches professionnelles dérogatoires et c'est pour cette raison que Médiafor prend le relais du Fongécif dans la gestion des CIF.

Conclusion

Le Code du travail ne sait pas ce qu'est un pigiste ; tout au plus connaît-il le journaliste professionnel à travers une définition fort imprécise et ambiguë, que la jurisprudence a essayé d'explicitier. Au cours de ces vingt-cinq dernières années, les conseils de prud'hommes, les cours d'appel, le Conseil d'État et la Cour de cassation ont ainsi rendu une quantité innombrable de décisions ayant trait au seul statut des journalistes. Pour cette étude, nous avons recensé pas moins de 165 jugements et arrêts, ce qui prouve que les dispositions du livre septième du code précité sont loin d'avoir posé des bases réglementaires inébranlables...

Par ailleurs, à la lecture d'un jugement du Conseil des prud'hommes de Pau en date du 19 novembre 2001 (Forsans contre Éditions en direct), on se rend compte que la Convention collective nationale de travail des journalistes ne brille pas par la limpidité du style. Ainsi, en s'appuyant sur l'article 22 de la CCNTJ, les conseillers prud'hommes en sont arrivés à la conclusion qu'un journaliste salarié et un pigiste, ce n'était pas la même chose⁵⁸ ! Certes, il existe de fortes probabilités pour que ces conseillers ne soient pas familiers des subtilités de notre statut professionnel. Toutefois, force est de constater que les exemples d'imprécisions, d'incohérences et de mauvaises tournures de phrase ne manquent pas dans la convention collective.

Enfin, le travail sur le terrain effectué quotidiennement par nombre de délégués syndicaux et représentants élus du personnel montre que si les droits des pigistes sont souvent virtuels, la précarité quant à elle est bien réelle et solidement ancrée dans le « paysage journalistique » hexagonal. CDD non écrits, contrats d'usage à répétition dans l'audiovisuel, convention collective bafouée, licenciements à « petit feu », tout est fait pour enfermer les pigistes dans la spirale de l'incertitude et de la négation. Les groupes de presse, petits et grands, n'hésitent plus à maintenir un pigiste sur un même poste pendant des mois voire des années, sans que celui-ci puisse bénéficier des avantages accordés aux journalistes permanents (couverture maladie de base, comité d'entreprise, mutuelle d'entreprise, tickets restaurant, carte orange, formation, prime d'ancienneté, etc.). Il faut dire que ces entreprises sont encouragées par certaines décisions jurisprudentielles surprenantes (dont quelques unes ont été rendues par la chambre sociale de la Cour de cassation...), qui ignorent avec superbe et dédain les bases mêmes du droit social. La

⁵⁸ Source : Légipresse n° 188 - janvier/février 2002 - Actualité p. 11

Haute juridiction a ainsi avalisé la notion de « contrat de pige », alors que ce type de contrat ne s'appuie sur aucun fondement juridique.

Au vu de ces éléments, il nous paraît indispensable et surtout urgent de bâtir un véritable statut du pigiste qui prenne en compte les avancées de la jurisprudence (fort heureusement, celle-ci n'a pas été constamment défavorable aux pigistes, loin s'en faut). Cette reconnaissance professionnelle pourrait être obtenue par voie législative ou conventionnelle. Toutefois, nous penchons de préférence pour la seconde solution pour les raisons suivantes. Le texte de base ayant servi à la rédaction de la Convention collective nationale de travail des journalistes, qui date de 1976, a été refondu en 1987, c'est-à-dire il y a plus de quinze ans. Or, notre métier a considérablement évolué, notamment avec la démocratisation des réseaux d'information comme Internet. L'idéal serait de réécrire la convention collective (trop connotée « presse écrite ») en y intégrant, d'une manière claire et compréhensible, les spécificités du statut du pigiste.

Pour conclure, nous citerons l'écrivain irlandais Bernard Shaw qui disait que « *l'indépendance vaut bien que l'on supporte la solitude.* » Cette dernière est assurément une bien mauvaise compagne pour le pigiste, qui se trouve souvent maintenu à l'écart de la vie des entreprises. Or, pour que ce journaliste précaire puisse faire valoir tous ses droits, il est indispensable que les représentants du personnel soient prévenus dès que des dérapages sont constatés. Sans cette remontée essentielle d'informations de la part des premiers intéressés, la lutte contre la précarité et l'arbitraire au sein des entreprises demeurera vouée à l'échec.

Bibliographie

Ouvrages

Derieux (E.), *Droit de la communication 3^e édition*, L.G.D.J.

Cazard (X.) et Nobécourt (P.), *Guide de la pige 2003*, Entrecom

Marchetti (D.) et Ruellan (D.), *Devenir journalistes. Sociologie de l'entrée sur le marché du travail*, La Documentation française-DDM-CRAP

Ray (J.-E.), *Droit du travail : Droit vivant (2001/2002)*, Éditions Liaisons

Mazeaud (A.), *Droit du travail*, Montchrestien

Morin (M.-L.), Dupuy (Y.) et Larré (F.), *Prestation de travail et activité de service*, La Documentation française

Guides

CFDT, *Le livre blanc du pigiste*

SNJ-CGT, *Guide pratique du journaliste pigiste*

WebRédacteurs Publications, *Le Guide du Portage 2003*

Articles

Bousez (F.), « Le contrat à durée déterminée », *Juris-Classeur Travail Traité*, Fasc. 2-40

Bousez (F.), « Le contrat à durée déterminée », *Juris-Classeur Travail Traité*, Fasc. 2-42

Bousez (F.), « Le contrat à durée déterminée », *Juris-Classeur Travail Traité*, Fasc. 2-46

Travaux universitaires

Khalid (A.), *La rémunération des journalistes*, 2000, Lille 2, sous la direction de Monsieur Verkindt

Documentations électroniques

CD-Rom *Revue de Jurisprudence Sociale*, juillet 2003, Éditions Francis Lefebvre

CD-Rom de Jurisprudence Sociale, janvier 2003, Groupe Revue Fiduciaire

CD-Rom *Jurisprudence sociale et Code du travail*, Édition 2003, Liaisons Sociales

Jurisprudences

Cass. soc., 16 mars 1983, Société anonyme A.I.G.L.E.S. c/ Mademoiselle Françoise et autres

Cass. soc., 28 mai 1986, Société Parisienne D'Édition c/ Monsieur Chiavarino dit Maric

Cass. soc., 5 mars 1987, Liliane Mermet c/ Les Éditions Du Valois et autre

Cass. soc., 5 novembre 1987, Edith Pénin-Grumberger c/ Monsieur Guillemonat

Cass. soc., 9 février 1989, François Lacroix c/ société AGEFI

Cass. soc., 7 février 1990, Claude Peltier c/ Société Éditions de la Colline

Cass. soc., 14 novembre 1990, Bull. V, n° 552 p. 335

Cass. soc., 23 octobre 1991, Bull. V, n° 426 p. 265

Cass. soc., 12 février 1992, Sté FR3 c/ Duval

Cass. soc., 1^{er} avril 1992, SA SNEF Édimonde et autre c/ d'Almeras

Cass. soc., 8 avril 1992, Huas c/ Sté Giovanni et Cie

Cass. soc., 30 juin 1993, Lucas c/ Sté Nationale de Programme FR3

Cass. soc., 13 juillet 1993, Villermet c/ SA Nice Matin

Cass. soc., 1^{er} février 1995, Sté Ouest France c/ Coudurier

Cass. soc., 8 mars 1995, SARL Éditions du témoignage chrétien c/ Syndicat national de l'écrit
CFDT et autres

Cass. soc., 9 juillet 1996, Christiane Schapira c/ Prisma presse

Cass. soc., 13 novembre 1996, Société Générale c/ URSSAF

Cass. soc., 12 mai 1998, Sté Ouest France c/ Jaffre

Cass. soc., 11 juin 1998, Ytier c/ Sté Nouvelles Publications

Cass. soc., 6 octobre 1998, Joël Ducange c/ Agence de presse et information (AGPI)

Cass. soc., 8 décembre 1999, Schiano de Colella c/ de Bois et a.

Cass. soc., 1^{er} février 2000, SA Éditions de Meylan c/ Durand-Courbet

CA Paris, 10 octobre 2000, Chapellier c/ Sté Prisma Presse

CE, 24 octobre 2001, Mme Chenot-Jeandot, n° 208526

TA Paris, 16 mai 2001, Prisma Presse c/ Ministère du travail et SNJ

Cass. soc., 18 juillet 2001, Éditions Charles Massin c/ Jean-François Baron

Cass. soc., 6 novembre 2001, Bouvard et a. c/ Zanaria et a.

Cons. prud'h. Pau, 19 novembre 2001, Forsans c/ Éditions en direct

Cass. Crim., 27 novembre 2001, Procureur général près la Cour d'appel de Paris c/ Alain de Greef

CA Paris, 24 septembre 2002, Brinon et a. c/ Associated Press Limited

Cass. soc., 15 octobre 2002, Sté Talc de Luzenac c/ Ourhedja

Cons. prud'h. Boulogne-Billancourt , 6 janvier 2003, B. Carrière contre Snc l'Équipe

Cons. prud'h. Paris, 9 janvier 2003, P. R. c/ SA Relaxnews

Cass. soc., 30 avril 2003, Poirot et autres

Divers

Convention collective nationale de travail des journalistes du 1^{er} novembre 1976, refondue le 27 octobre 1987, étendue par arrêté le 2 février 1988

Brachard (E.), *Rapport au nom de la Commission du Travail n° 4516*, Chambre des députés

Loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse

Loi relative au statut professionnel des journalistes du 29 mars 1935

Loi n° 74-630 du 4 juillet 1974 (dite loi Cressard)

Loi n° 86-897 du 1^{er} août 1986 portant réforme du régime juridique de la presse

Loi n° 86-1067 du 30 septembre 1986 relative à la liberté de communication

Loi n° 86-1210 du 27 novembre 1986 complétant les lois n° 86-897 et 86-1067

Circulaire n° 91-6 du 27 mars 1991 du ministère du Travail

Directive n° 23-99 du 31 mai 1999 intitulée « Situation des journalistes pigistes au regard du régime d'assurance chômage » et émanant de la Direction des Affaires Juridiques (DAJ) de l'Unédic

Circulaire n° 03-08 du 27 juin 2003 de l'Unédic

Annexe I au règlement annexé à la Convention du 1^{er} janvier 2004 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage

Notice DAJ 169 de l'Unédic

Notice DAJ 143 de l'Unédic

Notice DAJ 228 de l'Unédic

Délibération n° 28 du 4 février 1997 de la Commission Paritaire Nationale de l'Unédic

Annexes

Annexe A

Convention collective nationale de travail des journalistes du 1^{er} novembre 1976 (refondue le 27 octobre 1987)

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Objet et domaine de la convention

Article 1^{er}

La présente convention collective nationale règle les rapports entre les employeurs et les journalistes professionnels, salariés des entreprises tels qu'ils sont définis à l'article L761-2 du Code du travail et à l'article 93 de la loi du 29 juillet 1982.

Alinéa 1

Le journaliste professionnel est celui qui a pour occupation principale, régulière et rétribuée, l'exercice de sa profession dans une ou plusieurs publications quotidiennes ou périodiques, ou dans une ou plusieurs agences de presse ou dans une ou plusieurs entreprises de communication audiovisuelle et qui en tire le principal de ses ressources.

Alinéa 2

Le correspondant, qu'il travaille sur le territoire français ou à l'étranger, est un journaliste professionnel s'il reçoit des appointements fixes et remplit les conditions prévues au paragraphe précédent.

Alinéa 3

Sont assimilés aux journalistes professionnels les collaborateurs directs de la rédaction : rédacteurs-traducteurs, sténographes-rédacteurs, rédacteurs réviseurs, reporters-dessinateurs, reporters-photographes, à l'exclusion des agents de publicité et de tous ceux qui n'apportent, à un titre quelconque, qu'une collaboration occasionnelle.

La présente convention s'applique à l'ensemble du territoire national et ce, dès le premier jour de la collaboration. Les dispositions de la présente convention remplaceront les clauses des contrats ou accords existants, dès lors que ceux-ci seraient moins avantageux pour les journalistes professionnels.

Les parties reconnaissent l'importance d'une éthique professionnelle et l'intérêt que celle-ci représente pour une bonne information du public.

Durée - Dénonciation - Révision

Article 2

La présente convention est conclue pour une durée de deux ans à compter du jour où elle est applicable. À défaut de la notification par l'une des parties, six mois avant l'expiration de ces deux années, de sa volonté de ne plus être liée par tout ou partie de la convention collective, cette dernière continuera à produire ses effets par périodes successives d'un an par tacite reconduction.

Chaque partie signataire pourra toujours se dégager chaque année reconduite, par une notification faite six mois avant l'expiration de la période en cours.

La partie qui dénonce tout ou partie de la convention ou demande la révision d'un ou de plusieurs articles doit accompagner la lettre de dénonciation ou de révision d'un nouveau projet d'accord sur les points dénoncés ou sujets à révision, afin que les pourparlers puissent commencer au plus tard trente jours après la date de réception de la lettre de dénonciation ou de révision.

Toute notification de ce genre devra être faite par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à chacune des organisations signataires.

Les dispositions du présent article ne peuvent faire obstacle à l'ouverture de discussions pour la mise en harmonie de la convention avec toute nouvelle prescription légale.

Droit syndical et liberté d'opinion

Article 3

3 A. - Droit syndical

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les organisations contractantes rappellent le droit pour les journalistes d'adhérer librement et d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat professionnel constitué en application du livre IV du Code du travail.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait pour les journalistes d'appartenir ou non à un syndicat, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'engagement, la conduite et la répartition du travail, l'avancement, les mutations, les mesures de discipline ou de licenciement, la rémunération, la formation professionnelle, l'octroi des avantages sociaux.

La constitution de la section syndicale d'entreprise est régie par les articles L412-6 et L412-11 du Code du travail.

3 B. - Liberté d'opinion

Les organisations contractantes rappellent le droit pour les journalistes d'avoir leur liberté d'opinion, l'expression publique de cette opinion ne devant en aucun cas porter atteinte aux intérêts de l'entreprise de presse dans laquelle ils travaillent. Les litiges provoqués par l'application de ce paragraphe seront soumis à la commission paritaire amiable prévue à l'article 47.

3 C. - Droit d'expression des salariés

Les salariés de l'entreprise bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu et l'organisation de leur travail, ainsi que sur la définition de la mise en oeuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail dans l'entreprise.

Les opinions émises dans le cadre du droit défini à l'article L461-1 et suivant du Code du travail, par les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement.

3 D. - Commissions et délégations syndicales

La participation des journalistes professionnels et assimilés aux séances des organisations et commissions à caractère officiel est régie par les lois en vigueur.

En cas de commission de conciliation ou d'arbitrage, les frais de déplacement des représentants de la délégation journaliste de l'entreprise seront pris en charge par employeur lorsque la commission se réunira en dehors du lieu du siège de l'entreprise. À concurrence de deux jours

d'absence, il ne sera fait aucune retenue sur les alaires des délégués. Il en est de même dans le cas de la révision de la convention collective.

En vue de leur participation aux travaux paritaires et syndicaux de la profession à échelon national, les journalistes professionnels ou assimilés astreints à un horaire obtiendront de leur entreprise les autorisations et le temps nécessaire. Les entreprises peuvent exiger communication du mandat confié au journaliste professionnel ou assimilé par son organisation syndicale.

Les élus aux commissions de la carte d'identité des journalistes et les délégués aux conseils d'administration des organismes paritaires et écoles de journalisme reconnues par la convention collective, bénéficieront du temps nécessaire à l'exercice de leur mandat, dans une limite de quinze heures par mois.

Les demandes d'absences seront déposées dans les délais compatibles avec le fonctionnement normal de l'entreprise.

3 E. - Contestations

Si un membre du personnel conteste le motif d'une mesure dont il vient d'être l'objet, comme ayant été prise en violation du droit syndical, les parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable en recourant, le cas échéant, à la commission paritaire prévue à l'article 47.

3 F. - Panneaux d'affichage

L'installation et l'utilisation des panneaux d'affichage se feront conformément aux dispositions de l'article L412-8 du Code de travail.

Comité d'entreprise, délégués du personnel et collèges électoraux

Article 4

Les dispositions relatives aux comités d'entreprise, aux délégués du personnel et aux représentants syndicaux feront l'objet d'accords particuliers qui tiendront compte de la spécificité du journaliste dans l'entreprise de presse.

Tant pour les délégués du personnel que pour les membres du comité d'entreprise, la répartition des sièges fait l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées.

Principes professionnels

Article 5

a) Un journaliste professionnel ne peut accepter pour la rédaction de ses articles d'autres salaires ou avantages que ceux que lui assure l'entreprise de presse à laquelle il collabore.

En aucun cas, un journaliste professionnel ne doit présenter sous la forme rédactionnelle l'éloge d'un produit, d'une entreprise, à la vente ou à la réussite desquels il est matériellement intéressé.

b) Un employeur ne peut exiger d'un journaliste professionnel un travail de publicité rédactionnelle telle qu'elle résulte de l'article 10 de la loi du 1er août 1986.

c) Le refus par un journaliste d'exécuter un travail de publicité ne peut être en aucun cas retenu comme faute professionnelle, un tel travail doit faire l'objet d'un accord particulier.

Les litiges provoqués par l'application de ce paragraphe seront soumis à la commission paritaire amiable prévue à l'article 47.

Article 6

Aucune entreprise visée par la présente convention ne pourra employer pendant plus de trois mois des journalistes professionnels et assimilés qui ne seraient pas titulaires de la carte professionnelle de l'année en cours ou pour lesquels cette carte n'aurait pas été demandée. Cette mesure ne s'applique pas aux correspondants locaux dont la collaboration ne constitue qu'une occupation accessoire.

Toutefois, ces dispositions n'interdisent pas la collaboration de personnalités du monde politique, littéraire, scientifique, technique, etc., sous la signature ou le pseudonyme de l'auteur ou la responsabilité de la direction du journal.

En aucun cas, ces personnalités ne devront tenir un emploi salarié qui pourrait être assuré par un journaliste professionnel.

Collaborations multiples

Article 7

Les collaborations extérieures des journalistes professionnels employés régulièrement à temps plein ou à temps partiel doivent au préalable être déclarées par écrit à chaque employeur. L'employeur qui les autorisera, le fera par écrit en précisant, s'il y a lieu, les conditions notamment celles d'être informé de leur cessation. Faute de réponse dans un délai de dix jours pour les quotidiens, les hebdomadaires et les agences de presse et d'un mois pour les périodiques, cet accord sera considéré comme acquis. Si l'employeur estime qu'une ou plusieurs collaborations extérieures est ou sont de nature à lui porter un préjudice professionnel ou moral, il peut refuser de donner son accord en motivant sa décision.

L'accord ou le refus peuvent être remis en question si les conditions qui les ont déterminées viennent à être modifiées.

En cas de collaboration à caractère fortuit, le journaliste professionnel peut exceptionnellement être dispensé de l'autorisation dès lors que cette collaboration ne porte aucun préjudice à l'entreprise à laquelle il appartient.

En cas de différend, l'une ou l'autre partie pourra demander l'avis de la commission de conciliation prévue à l'article 47 de la présente convention.

La non-déclaration ou toute fausse déclaration de la part du journaliste professionnel, de même que l'inobservation des dispositions prévues au paragraphe 3 ci-dessus, constituent une faute ayant un caractère de gravité pouvant justifier une demande de réunion de la commission arbitrale, conformément à l'article L761-5, avant-dernier alinéa du Code du travail.

Les dispositions ci-dessus ne s'opposent pas à la conclusion d'accords écrits particuliers.

L'employeur peut demander à titre d'information aux journalistes professionnels employés à titre occasionnel de déclarer leurs autres collaborations habituelles.

Il est rappelé que, conformément à l'article L761-9 du Code du travail, « le droit de faire paraître dans plus d'un journal ou périodique, des articles ou autres oeuvres littéraires ou artistiques dont les personnes mentionnées à l'article L761-2 sont les auteurs, sera obligatoirement subordonné à une convention expresse qui devra indiquer les conditions dans lesquelles sera autorisée la reproduction. »

Article 8

Si un journaliste est appelé par son employeur à collaborer à un autre titre que celui ou ceux auxquels il est attaché, ou à exécuter son contrat de travail selon un mode d'expression différent cette modification doit faire l'objet d'un accord dans les conditions prévues à l'article 20.

Article 9

Les droits de propriété littéraire et artistique du journaliste sur son oeuvre, et notamment ceux de reproduction et de représentation, sont définis par les dispositions de la loi du 11 mars 1957, modifiées par la loi du 3 juillet 1985.

Formation professionnelle

Article 10

Les parties contractantes affirment tout l'intérêt qu'elles portent à la formation professionnelle des journalistes. Elles souhaitent que les débutants aient reçu un enseignement général et technique aussi complet que possible. À cet effet, elles s'engagent à apporter leur concours au Centre de formation des journalistes, 33, rue du Louvre, à Paris, à l'École supérieure de journalisme de Lille, ainsi qu'à tous les organismes ayant le même but.

Elles sont d'accord pour réduire à une année la durée effective du stage de ceux qui auraient passé deux ans au moins dans un des centres énumérés ci-dessus, ou dans ceux agréés par la profession et qui feront l'objet d'une annexe à la présente convention.

Cette formation professionnelle doit être confirmée par le diplôme de fin d'études.

Pour être agréés par les parties à Paris et en province, ces organismes devront être paritairement contrôlés, apporter les garanties nécessaires en ce qui concerne les méthodes pédagogiques et associer la profession (employeurs et journalistes professionnels) au corps enseignant. Les statuts de ces centres professionnels devront être déposés et agréés par le ministre de l'Éducation nationale.

Une annexe à la convention déterminera les conditions de formation professionnelle et qualification des assimilés.

Congé enseignement du journalisme

Article 11

Les journalistes professionnels titulaires, au sens de l'article 13 de la convention collective, appelés à enseigner le journalisme dans un des organismes de formation agréés par la convention collective, verront leur droit à l'ancienneté dans la profession se poursuivre pour la durée de cet enseignement.

Formation professionnelle continue

Article 12

Les parties contractantes reconnaissent l'importance particulière de la formation professionnelle continue qui répond aux besoins personnels et professionnels des journalistes tout au long de leur carrière, comme aux besoins des entreprises de presse.

La formation professionnelle continue est ouverte aux journalistes professionnels dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La politique de formation continue vise, dans un esprit de promotion sociale, à permettre aux journalistes :

- de mettre à jour ou d'étendre leurs connaissances générales, afin d'élever leur niveau culturel et professionnel ;
- d'acquérir des connaissances plus approfondies dans un domaine spécifique lié à leurs activités ;
- de recevoir une nouvelle formation pouvant, éventuellement, leur permettre de changer d'affectation dans l'entreprise, de s'adapter à des techniques nouvelles, de se préparer à un changement de profession.

Cette formation est dispensée sous forme de stages à temps complet ou à temps partiel, par le Centre de perfectionnement des journalistes, 33, rue du Louvre, à Paris, ou toute autre organisation susceptible de concourir à la formation des journalistes.

Les entreprises de presse favoriseront la conclusion d'accords en vue de la création et du développement de fonds d'assurance-formation, établis et gérés paritairement, au niveau de chaque forme de presse.

Stagiaires

Article 13

Sauf cas prévu à l'article 10, la titularisation comme journaliste professionnel est acquise à l'expiration d'un stage effectif de deux ans.

Deux mois avant l'échéance de cette période, si le journaliste est resté dans la même entreprise, il pourra effectuer un stage d'un mois maximum dans les différents services rédactionnels.

Les stagiaires qui ne sont pas diplômés des écoles professionnelles prévues à l'article 10 pourront bénéficier du droit à la formation permanente, dans le cadre de la loi, au terme de la première année de présence dans l'entreprise et notamment avoir la possibilité d'une formation dispensée par des organismes agréés qui signeront avec l'entreprise des contrats en fonction de la formation initiale du journaliste et de l'emploi proposé par l'employeur ; cette période éventuelle de formation est incluse dans la durée du stage de journaliste.

Le nombre de stagiaires ne peut dépasser 15 % de l'effectif total de la rédaction.

Article 14

Le stagiaire licencié après avoir effectué la période d'essai de trois mois, sans avoir accompli un an de travail effectif dans une même entreprise, bénéficie des dispositions des articles L761-4, L761-5 et R761-1 du Code du travail et de la présente convention collective.

Dans la limite d'une durée totale de six mois, les absences dues à la maladie ne prolongeront pas le stage. Le service national accompli par un stagiaire est soumis aux dispositions de l'article 43. Cependant il interrompt le stage dont la durée effective doit être celle qui est prévue à l'article 10 ou à l'article 13.

Recrutement

Article 15

Pour tout poste à pourvoir, les employeurs respecteront les dispositions légales et réglementaires.

À cet effet, tout poste disponible sera signalé à l'Agence nationale pour l'emploi, par l'intermédiaire du Centre national de reclassement des journalistes professionnels.

Pour l'engagement de journalistes professionnels ou assimilés au sens de l'article L761-2 du Code du travail, les employeurs s'efforceront d'abord de trouver parmi les journalistes professionnels momentanément privés d'emploi ou travaillant de manière occasionnelle, ou parmi ceux qui ont reçu une formation dans les établissements reconnus par la profession, le collaborateur apte à occuper le poste disponible.

Prêt et location de main-d'œuvre

Article 16

L'emploi du personnel intérimaire se fera selon les conditions prévues par la loi et notamment dans le respect de l'article L761-7 du Code du travail.

Contrat à durée déterminée

Article 17

Un journaliste professionnel ne peut être embauché avec un contrat à durée déterminée que pour une mission temporaire dont la nature et la durée doivent être définies lors de l'embauche. Si le contrat à durée déterminée est transformé en contrat à durée indéterminée, l'ancienneté prend effet à dater du premier jour du contrat de travail.

Article 18

Une commission paritaire de l'emploi sera constituée à l'échelon national. Elle comprendra un représentant de chacun des syndicats représentatifs de journalistes un nombre égal de représentants patronaux.

Elle aura pour mission :

- a) d'étudier la situation de l'emploi et son évolution probable ;
- b) de procéder ou de faire procéder à toutes études lui permettant d'appréhender au mieux la situation des journalistes ;
- c) de participer à l'étude des moyens de formation et de perfectionnement, en liaison avec les organismes prévus aux articles 10 et 12 ;
- d) d'examiner les conditions de mise en oeuvre des moyens de reclassement et de réadaptation, et participer si nécessaire à cette mise en oeuvre ;
- e) d'établir un rapport annuel sur la situation de l'emploi et son évolution.

Dès sa constitution, la commission paritaire de l'emploi établira un règlement intérieur fixant les modalités de son travail et le rythme de ses réunions.

ENGAGEMENT

Période d'essai

Article 19

Tout engagement à l'essai doit être précisé par écrit. La durée de la période d'essai ne peut excéder un mois de travail effectif pour les journalistes et trois mois de travail effectif pour les journalistes stagiaires engagés par une publication à parution quotidienne ou hebdomadaire, par une agence de presse ou une station de radio ou de télévision.

Cette durée est portée au temps nécessaire à la sortie de trois numéros pour les journalistes professionnels et stagiaires engagés par les autres publications périodiques sans pouvoir toutefois dépasser trois mois de travail effectif.

Durant la période d'essai, chacune des parties peut y mettre fin sans préavis ni indemnité de licenciement.

Toutefois, lorsque cette période d'essai est supérieure à un mois, l'intéressé devra être prévenu de la décision le concernant au moins deux jours ouvrables à l'avance. S'il n'a pas été avisé dans le délai prévu de cette décision, il percevra un complément égal à deux jours de salaire.

L'attestation de l'employeur prévue pour l'obtention de la carte de journaliste devra être délivrée une semaine avant l'expiration de la période d'essai et sur simple demande de l'intéressé.

Lettre d'engagement

Article 20

a) Chaque collaborateur devra recevoir, au moment de son engagement, une lettre stipulant en particulier son emploi, sa qualification professionnelle, la convention collective applicable, le barème de référence, la date de sa prise de fonction, le montant de son salaire et le lieu d'exécution du contrat de travail.

Les conditions de mutation dans le territoire national feront l'objet d'un accord précis dans la lettre d'engagement.

b) Les conditions d'envoi et de séjour à l'étranger, de déplacement et de rapatriement d'un journaliste devront faire l'objet d'un accord précis au moment de l'engagement ou de la mutation.

c) Un échange de lettres sera nécessaire chaque fois qu'interviendra une modification du contrat de travail.

VISITES MÉDICALES

Article 21

Les visites médicales d'embauche, périodiques et de reprise, sont obligatoires conformément à la loi.

SALAIRES

Minima garantis

Article 22

Les barèmes de salaires expriment des minima sans discrimination d'âge, de sexe ou de nationalité.

En raison de la disparité des catégories d'entreprises de presse, il est convenu que le salaire minimum national et le tarif minimum de la pige sont fixés pour chaque forme de presse. Les grilles hiérarchiques correspondant aux qualifications professionnelles, par forme de presse, sont annexées à la présente convention.

Les salaires correspondant à ces qualifications doivent être majorés, s'il y a lieu, de la prime d'ancienneté. Ces appointements représentent la somme minimum que chacun doit percevoir pour la durée d'un mois de travail normal, tel qu'il est défini à l'article 29 de la présente convention.

Les majorations qui peuvent être apportées aux barèmes minima tiennent compte tant de la valeur individuelle que de la place qu'il est souhaitable de voir occuper dans la hiérarchie sociale par le journaliste dont l'activité professionnelle à caractère intellectuel est la seule, parmi les travailleurs de la presse, à faire l'objet d'une loi dérogatoire au droit commun.

Toute stipulation de traitement inférieure aux dispositions que prévoit la présente convention et ses annexes sera considérée comme nulle de plein droit.

Les accords régissant chaque forme de presse ainsi que les barèmes de salaires correspondants sont annexés à la présente convention.

Prime d'ancienneté

Article 23

Les barèmes minima des traitements se trouvent majorés d'une prime d'ancienneté calculée de la façon suivante :

Ancienneté dans la profession en qualité de journaliste professionnel :

- 3 % pour 5 années d'exercice
- 6 % pour 10 années d'exercice
- 9 % pour 15 années d'exercice
- 11 % pour 20 années d'exercice

Ancienneté dans l'entreprise en qualité de journaliste professionnel :

- 2 % pour 5 années de présence
- 4 % pour 10 années de présence

- 6 % pour 15 années de présence

- 9 % pour 20 années de présence

Sera considéré comme temps de présence dans l'entreprise, pour le calcul de l'ancienneté, le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise.

Définition de l'ancienneté

Article 24

Pour l'application des dispositions de l'article ci-dessus, on entend par présence pour le calcul de l'ancienneté du journaliste professionnel :

a) Dans la profession : le temps pendant lequel il a exercé effectivement son métier.

b) Dans l'entreprise : le temps pendant lequel il est employé comme tel dans l'entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci. Lorsqu'un journaliste remplaçant est titularisé sans qu'il y ait eu interruption de service, son ancienneté dans l'entreprise prend effet à la date de son remplacement.

Sont considérés comme temps de présence (profession et entreprise) :

- le service national obligatoire, sous réserve que le journaliste professionnel ait été réintégré dans l'entreprise sur sa demande dès la fin de son service ;

- le temps de mobilisation et, plus généralement, les interruptions pour faits de guerre telles qu'elles sont définies au titre I de l'ordonnance du 1^{er} mai 1945 ;

- les périodes militaires obligatoires ;

- les interruptions pour congés annuels et congés exceptionnels résultant d'un accord entre les parties ;

- les interruptions pour maladie, accidents et maternités, dans les conditions prévues aux articles 36 et 42 de la présente convention.

Treizième mois

Article 25

À la fin du mois de décembre, tout journaliste professionnel percevra à titre de salaire, en une seule fois, sauf accord particulier, une somme égale au salaire du mois de décembre.

Pour les collaborateurs employés à titre occasionnel ou ayant un salaire mensuel variable, le montant de ce treizième mois correspondra au douzième des salaires perçus au cours de l'année civile ; il sera versé dans le courant du mois de janvier de l'année suivante.

En cas de licenciement ou de démission en cours d'année il sera versé au titre de ce salaire, dit « mois double » ou « treizième mois » un nombre de douzièmes égal au nombre de mois passés dans l'entreprise depuis le 1^{er} janvier et basé sur le dernier salaire reçu. Les journalistes professionnels engagés en cours d'année recevront fin décembre un nombre de douzièmes égal au nombre de mois passés dans l'entreprise. Dans tous les cas ces douzièmes ne seront dus qu'après trois mois de présence.

Pour les collaborateurs salariés employés à titre occasionnel les douzièmes ne seront dus qu'à ceux qui auront collaboré à trois reprises différentes ou dont le salaire aura atteint au cours de l'année civile au moins trois fois le montant minimum fixé par les barèmes de la forme de presse considérée. Toute fraction de mois égale ou supérieure à quinze jours est comptée pour un mois.

Si le journaliste professionnel entre dans une entreprise le 1^{er} novembre d'une année civile, il recevra deux douzièmes le 1^{er} février suivant. S'il entre le 1^{er} décembre, un douzième le 1^{er} mars suivant.

Variation des salaires

Article 26

Les salaires varieront en fonction de l'évolution économique générale. Les annexes concernant les barèmes de salaires préciseront dans chaque forme de presse les conditions et les modalités de cette variation.

Bulletin de paie

Article 27

Le bulletin de paie devra comporter les mentions conformes aux dispositions de l'article R143-2 du Code du travail, notamment la ventilation du salaire (traitement de base correspondant à sa qualification, primes d'ancienneté, de langue, de nuit, et compléments personnels de salaire) ainsi que la dénomination exacte de l'emploi conforme au barème en vigueur dans la catégorie à laquelle se rattache le titre de la publication, ou dans l'entreprise lorsque celui-ci est plus favorable.

REMPLACEMENT PROVISOIRE

Article 28

Tout journaliste titularisé, salarié de l'entreprise, appelé pour une période supérieure à un mois à tenir un emploi dont le salaire de base est plus élevé que celui de son propre emploi, perçoit une indemnité provisoire égale à la différence entre le salaire de base de ce poste et le salaire de base de la nouvelle fonction exercée, à la condition que le salaire ainsi obtenu ne soit pas supérieur au salaire réel du journaliste remplacé.

Cette indemnité provisoire est calculée à partir du premier jour du remplacement dès lors que celui-ci est supérieur à un mois. Cet intérim ne pourra dépasser six mois. Ce délai écoulé, un titulaire sera désigné.

Toutefois, dans le cas où l'intérim aura été constitué par le remplacement d'un salarié en congé de maladie, la titularisation ne pourra intervenir qu'à l'expiration d'un délai d'un an.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux remplacements de vacances, dans la limite toutefois où le remplacement ne dépasse pas le temps de congé annuel d'une seule personne.

DURÉE DU TRAVAIL

Article 29

Les journalistes bénéficient des dispositions législatives et réglementaires en vigueur sur la durée du travail.

À compter du 1^{er} février 1982, la durée légale du travail effectif est fixée à 39 heures par semaine, soit 169 heures par mois.

Les parties reconnaissent que les nécessités inhérentes à la profession ne permettent pas de déterminer la répartition des heures de travail ; le nombre de ces heures ne pourra excéder celui que fixent les lois en vigueur sur la durée du travail.

Les dérogations exceptionnelles rendues nécessaires par l'exercice de la profession et les exigences de l'actualité donneront droit à récupération.

Les modalités d'application de l'ordonnance 82-41 du 16 janvier 1982 relatives à la durée du travail peuvent prendre différentes formes et sont définies par les accords au niveau de l'entreprise.

Elles peuvent se traduire par des réductions de travail quotidiennes, hebdomadaires ou mensuelles.

Le repos hebdomadaire de deux jours en principe consécutifs doit être assuré.

Dans le cas particulier où le journaliste ne pourrait bénéficier du deuxième jour hebdomadaire, un repos compensateur lui sera assuré dans un délai ne pouvant excéder soixante jours, délai porté à quatre-vingt-dix jours pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Si, par exception, ce repos compensateur demandé par l'intéressé ne pouvait être satisfait dans ce délai, il ferait l'objet d'une rémunération compensatrice.

Dans les limites compatibles avec le fonctionnement normal de l'entreprise, le repos compensateur pourra être pris en une seule fois, de préférence entre le 1^{er} octobre et le 31 mai, sans préjudice des périodes de repos hebdomadaire normalement dues pendant cette période.

Ces dispositions ne sauraient en aucun cas se substituer aux accords actuellement en vigueur.

TRAVAIL DE NUIT

Article 30

Le travail de nuit donnera lieu à une rémunération supplémentaire de 15 % du salaire du barème calculée au prorata du temps passé entre 21 heures et 6 heures du matin pour les journalistes professionnels finissant leur travail après 23 heures.

La prime est attachée à la fonction et fera l'objet d'une mention spéciale sur le bulletin de paie.

Pour la presse hebdomadaire et périodique et pour les stations de radio, le travail de nuit sera compensé, soit en temps, soit en salaire.

Ne bénéficient pas de cette prime de nuit :

- les reporters qui ne répondent pas au caractère de régularité dans le travail de nuit ;
- les sténographes-rédacteurs lorsqu'ils possèdent un statut particulier ;
- les courriéristes, critiques, reporters théâtraux, dont la fonction est, par essence, du soir ;
- la rubrique des tribunaux (chroniqueurs, rédacteurs, informateurs) ;
- les préfectoriers, séanciers, rédacteurs municipaux ;
- les rédacteurs détachés seuls en poste.

CONGÉS PAYÉS

Article 31

Les congés payés des journalistes sont calculés sur la base de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif tels que définis par l'article L223-4 du Code du travail et l'article 33 de la présente convention.

Les congés payés annuels des journalistes ayant effectivement travaillé durant toute la période légale de référence sont fixés à un mois de date à date auquel s'ajoute une semaine supplémentaire.

La période légale de référence pour le calcul du droit aux congés est fixée du 1^{er} juin au 31 mai.

Pour les journalistes bénéficiant au moins des congés prévus à l'alinéa 2 du présent article, l'ordonnance du 16 janvier 1982 est sans incidence sur la durée des congés dont ils bénéficient à quelque titre que ce soit.

Pour les journalistes salariés employés à titre occasionnel, le montant de l'indemnité de congés est calculé sur la base du 1/10 de la rémunération perçue au cours de la période de référence légale. Cette indemnité est versée dans le courant du mois de juin.

Ces dispositions s'entendent sauf dispositions plus favorables en vigueur dans l'entreprise.

Article 32

Les journalistes professionnels quittant leur emploi avant la date prévue pour leur congé annuel, quel que soit le motif de leur départ, ont droit au paiement d'un nombre de dixièmes égal au nombre de mois entiers écoulés depuis le 1^{er} juin précédent jusqu'à la fin de leur préavis, que celui-ci soit effectué ou non.

Article 33

Les absences pour maladie et accident, en une ou plusieurs fois pendant la période de référence, sont considérées comme temps de travail effectif pour le calcul de la durée du congé dans la limite de la durée d'indemnisation à plein tarif prévue à l'article 36.

Récupération des jours fériés

Article 34

Le travail effectué les jours fériés (1^{er} janvier, lundi de Pâques, 1^{er} mai, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1^{er} novembre, 11 novembre, 25 décembre) donnera lieu à récupération.

Dans les limites compatibles avec le fonctionnement normal de l'entreprise, le repos compensateur pourra être pris en une seule fois, de préférence entre le 1^{er} octobre et le 31 mai, sans préjudice des périodes de repos hebdomadaire normalement dues pendant cette période.

Ces dispositions ne sauraient en aucun cas se substituer aux accords actuellement en vigueur.

Congés exceptionnels

Article 35

En dehors des congés annuels normaux, des congés exceptionnels seront accordés, sur justification, dans les cas suivants :

- mariage de l'intéressé : une semaine (6 jours ouvrables) ;
- mariage d'un enfant ou d'un ascendant : 2 jours ;
- naissance d'un enfant : 3 jours (loi du 18 mai 1946) ;
- maladie d'un enfant de 12 ans ou moins : 1 ou 2 jours ouvrables, dans la limite de 6 jours par année civile (du 1^{er} janvier au 31 décembre) ;
- décès du conjoint, d'un enfant, du père, de la mère, d'un des grands-parents et beaux-parents : 4 jours ;
- décès d'un frère, d'une soeur, d'un petit-enfant : 2 jours ;
- décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur : 1 jour
- déménagement : 2 jours.

Ces congés sont pris dans les jours mêmes où ils sont justifiés.

La durée globale du congé pour maladie d'un enfant de douze ans ou moins est portée à huit jours, à partir de deux enfants âgés de 12 ans ou moins. Ce congé est accordé à la mère ou au père ayant les enfants à charge. Le congé ne sera accordé que si le certificat médical est suffisamment explicite, faisant ressortir que l'état de santé de l'enfant nécessite la présence de la mère ou du père, dans les conditions indiquées ci-dessus.

MALADIE, ACCIDENT DU TRAVAIL, ABSENCES

Paiement des appointements

Article 36

En application des articles 22 et 29, les absences pour cause de maladie ou d'accident du travail, couverts par la Sécurité sociale, dûment constatés par certificat médical, donnent lieu au paiement des salaires :

- a) pendant deux mois à plein tarif et deux mois à demi-tarif, si le journaliste compte 6 mois à un an de présence dans l'entreprise ;
- b) pendant trois mois à plein tarif et trois mois à demi- tarif après un an de présence ;

c) pendant quatre mois à plein tarif et quatre mois à demi-tarif après cinq ans de présence ;

d) pendant cinq mois à plein tarif et cinq mois à demi- tarif, après dix ans de présence ;

e) pendant six mois à plein tarif et six mois à demi- tarif au-delà de quinze ans.

Si plusieurs congés de maladie et de maternité sont accordés au cours d'une période de douze mois consécutifs pour les journalistes professionnels comptant moins de cinq ans de présence, la durée totale d'indemnisation ne peut dépasser celle qui est prévue aux paragraphes a) et b) ci-dessus.

Pour les journalistes professionnels comptant plus de cinq ans de présence, dans le cas d'interruption du travail ayant donné lieu à une indemnisation, il n'est ouvert un nouveau droit à celle-ci, s'il a épuisé la totalité de la période de couverture, que lorsque la durée de la reprise du travail aura été au moins égale à la durée de la période d'absence précédemment indemnisée, sauf le cas d'accident du travail.

Les versements tiendront compte de tous les avantages liés au salaire.

Les salaires versés directement ou indirectement pendant la période d'absence seront réduits, chaque mois, de la valeur des prestations dites « en espèces » auxquelles l'intéressé a droit du fait de la Sécurité sociale et de tous les autres régimes de prévoyance pour lesquelles les entreprises cotisent.

En cas d'arrêt ininterrompu, pendant la période de rémunération à demi-tarif, les réductions ne pourront être opérées que dans la limite où le demi-salaire et les prestations dépasseront le salaire de l'intéressé. En cas d'accident du travail dûment constaté, les absences donnent au journaliste, à condition qu'il perçoive les prestations accidents du travail de la Sécurité sociale, le droit à un complément de prestations à la charge de l'employeur calculé de telle sorte que l'ensemble atteigne un total égal à 100 % du salaire réel. Ce complément sera dû pendant une durée maximale d'un an.

Incapacité permanente et décès

Article 37

Si l'entreprise n'a pas adhéré au régime facultatif de la Caisse des cadres, en cas de décès ou d'incapacité permanente totale résultant d'un accident du travail ou d'une maladie consécutive à

un accident du travail, l'employeur complétera, au bénéfice du journaliste professionnel ou de ses ayants droit, la garantie donnée par le régime des retraites des cadres en vertu des dispositions obligatoires ou tout autre régime de prévoyance, jusqu'à concurrence des sommes qui auraient été versées si l'entreprise avait adhéré au régime facultatif de la Caisse des cadres pour l'option décès la plus avantageuse.

Les dispositions ci-dessus ne s'appliqueront pas lorsque le refus d'adhérer au régime facultatif aura été le fait du personnel. Elles ne s'appliqueront pas non plus aux entreprises qui adhèrent au régime facultatif de la Caisse des cadres quelle que soit l'option choisie.

Journalistes rémunérés à la pige

Article 38

Les journalistes professionnels rémunérés à la pige bénéficient d'un régime de prévoyance (décès, invalidité, incapacité de travail) défini par l'annexe III à l'accord national du 9 décembre 1975.

Assurances pour risques exceptionnels

Article 39

Pour les missions comportant a priori de réels dangers : zones d'émeutes, de guerres civiles, de guerres ou d'opérations militaires, régions où sévissent des épidémies ou éprouvées par des cataclysmes naturels, reportages sous-marins, spéléologiques ou haute montagne, voyages vers des contrées peu explorées, essais d'engins ou de prototypes à l'exclusion de tous autres risques (les parties se réservant de modifier éventuellement cette liste par avenant à la présente convention), des assurances complémentaires couvrant ces risques exceptionnels seront conclues suivant accord préalable entre la direction de l'entreprise et le journaliste intéressé.

Ces assurances devront prévoir, en cas de décès du journaliste professionnel en mission, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituel ou ceux du transport à une distance équivalente. Ces assurances ne peuvent être inférieures, pour le décès ou l'invalidité permanente à 100 %, à une garantie de dix fois le salaire annuel de l'intéressé sans pouvoir dépasser, sauf accord particulier, une somme égale à dix fois le salaire minimum annuel du rédacteur en chef, fixé par le barème de la forme de presse à laquelle il appartient. Viendront en déduction des capitaux assurés la garantie décès fixée par la Caisse de retraite des cadres de la presse ou stipulés à l'article 34 ainsi que les garanties fixées éventuellement par les compagnies de transport. Les

assurances souscrites doivent couvrir non seulement le décès ou l'invalidité permanente à 100 % mais également l'invalidité permanente partielle.

Remplacement en cas de maladie ou d'accident

Article 40

Les absences résultant de maladie ou d'accident du travail dûment constaté ne constituent pas, de plein droit, une rupture de contrat de travail. Toutefois, dans le cas où les absences entraîneraient la nécessité de remplacer l'intéressé, celui-ci pourrait être congédié en respectant la procédure prévue par les articles L122-14 et suivants du Code du travail, l'intéressé percevant alors le préavis normal et l'indemnité légale de licenciement calculée sur l'ancienneté acquise, dans ce cas, le licenciement ne pourrait intervenir qu'à l'issue de la période d'indemnisation prévue à l'article 33, prolongée d'une durée égale.

Le journaliste professionnel remplacé bénéficiera d'une priorité d'engagement.

Réintégration

Article 41

Au retour des absences justifiées par la maladie ou l'accident du travail, le journaliste professionnel dont le contrat n'a pas été rompu dans les conditions prévues à l'article 40 et reconnu apte à reprendre le travail par le médecin de l'entreprise ou un spécialiste agréé par les parties, sera réintégré de plein droit dans ses anciennes fonctions ou dans un poste équivalent. Tous ses droits antérieurement acquis lui seront maintenus.

Le journaliste professionnel employé comme permanent par un syndicat bénéficiera pendant un an d'une priorité de réembauchage, dans ses anciennes fonctions ou dans un poste équivalent, dès qu'auront cessé ses fonctions syndicales.

Maternité

Article 42

Un congé sera accordé aux journalistes professionnelles en état de grossesse, conformément à la législation en vigueur.

Pendant son congé de maternité, la femme salariée recevra le paiement intégral de son salaire, sous déduction des prestations en espèces de la Sécurité sociale et, le cas échéant, de tous autres régimes collectifs pour lesquels l'entreprise cotise.

Pour la journaliste professionnelle qui a moins d'un an d'ancienneté à l'issue de son congé de maternité et qui à la fin de ce congé est mise en arrêt pour maladie, le temps d'absence déjà payé au titre du paragraphe précédent sera considéré comme temps de maladie pour le calcul de l'indemnisation prévue à l'article 36.

Obligations militaires

Article 43

Le temps du service national, les périodes d'exercice, l'appel ou le rappel sous les drapeaux, sont régis par les dispositions légales.

Le départ au service national d'un journaliste professionnel employé régulièrement à plein temps, ou à temps partiel, constitue une rupture du contrat de travail, conformément à la loi. Si le journaliste professionnel demande sa réintégration dans les conditions fixées par la loi et qu'elle ne soit pas possible, il percevra une indemnité forfaitaire d'une valeur égale au dernier salaire mensuel reçu augmenté d'un douzième.

Les périodes militaires non volontaires de courte durée seront payées intégralement sous déduction de la solde mensuelle des officiers et sous-officiers.

Ces dernières périodes ne pourront être imputées sur le congé annuel.

Le temps passé sous les drapeaux par un journaliste professionnel ou assimilé entrera en ligne de compte dans le calcul de l'ancienneté dans l'entreprise.

LICENCIEMENT

Règles à observer

Article 44

Les employeurs s'engagent, dans le cadre de la législation en vigueur, à respecter les règles suivantes de licenciement dans les cas particuliers ci-après :

a) Suppression d'emploi. Dans ce cas le journaliste professionnel congédié et sans emploi sera réengagé en priorité dans le premier poste vacant de sa compétence.

b) Faute grave ou fautes répétées dans le service et notamment : voies de fait, indécatesse, violation des règles d'honneur professionnel. Dans ce cas, si l'intéressé a été congédié sans préavis ni indemnités, après que les règles prévues par la loi ont été respectées, il pourra se pourvoir devant la commission arbitrale prévue par l'article L761-5 du Code du travail ou toute autre juridiction compétente.

L'indemnité de licenciement sera calculée pour les journalistes professionnels employés à plein temps ou à temps partiel sur le dernier salaire perçu ou, pour les journalistes salariés ne percevant pas un salaire mensuel régulier, sur la base du 1/12 des salaires perçus au cours des douze mois précédant le licenciement ou de 1/24 des salaires perçus au cours des vingt-quatre derniers mois précédant le licenciement, au choix du salarié. Cette somme sera augmentée de 1/12 pour tenir compte du treizième mois conventionnel défini à l'article 25. Lorsque l'ancienneté du journaliste professionnel dans l'entreprise sera inférieure à un an, l'indemnité de licenciement sera calculée sur la moyenne des salaires perçus pendant cette période.

Changement de statut

Article 45

La transformation du statut de salarié employé à titre permanent en celui de salarié employé à titre occasionnel constitue une rupture du contrat de travail.

Préavis

Article 46

La durée du préavis, conformément aux articles L761-4 et L122-6 du Code travail est :

si la résiliation du contrat de travail est le fait du journaliste, d'un mois quelle que soit son ancienneté ;

si la résiliation est le fait de l'employeur, de :

a) un mois, si le contrat a reçu exécution pendant moins de deux ans ;

b) deux mois, si le contrat a reçu exécution pendant au moins deux ans.

Pendant la période de préavis, les journalistes professionnels sont autorisés à s'absenter pour recherche d'emploi pendant cinquante heures par mois, à raison deux heures par jour ouvrable, alternativement au choix de l'employeur et du journaliste. L'intéressé pourra, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de prévenance. Le journaliste professionnel ne peut plus se prévaloir des présentes dispositions dès qu'il a trouvé un autre emploi.

Ces absences ne donnent pas lieu à réduction de salaire.

En cas de licenciement, compte tenu des conditions particulières de travail de la profession, l'employeur pourra dispenser le journaliste de travailler pendant cette période, le contrat de travail ne prenant fin qu'à l'expiration de ladite période, conformément aux dispositions de l'article L122-8 du Code du travail.

CONFLITS, CONCILIATION, ARBITRAGE

Conflits individuels

Article 47

Les parties sont d'accord pour recommander, avant le recours à la procédure prévue par les articles L761-4 et L761-5 du Code du travail, de soumettre les conflits individuels à une commission paritaire amiable, ayant uniquement mission conciliatrice, composée de deux représentants des employeurs et de deux représentants des journalistes désignés par les organisations patronales et de salariés en cause.

Une commission paritaire amiable pourra toujours être constituée en cas de besoin, dans chaque région, pour connaître les différends individuels.

Si l'une des parties récusé cette commission ou si la tentative de conciliation échoue, les intéressés auront toujours, suivant le cas, la faculté de porter le litige soit devant la commission arbitrale prévue par l'article L761-5 du Code du travail, soit devant toute autre juridiction compétente en la matière.

Conflits collectifs

Article 48

Pour souligner l'importance que les signataires attachent à cette convention, ceux-ci s'engagent à soumettre les conflits collectifs qui pourraient survenir, soit à l'occasion de son application, soit pour toute autre raison, à une commission de conciliation.

Les parties s'engagent à faire appel à la commission de conciliation avant tout arrêt de travail ou fermeture d'entreprise.

Il est entendu qu'en cas d'échec de la conciliation, les parties reprennent l'exercice de leurs droits légaux.

Article 49

Les parties peuvent porter les conflits professionnels collectifs, soit devant les commissions paritaires régionales et, en cas d'échec, devant la commission paritaire nationale de conciliation, soit directement devant cette dernière.

Composition

Chaque commission régionale de conciliation ainsi que la commission nationale est composée de :

- quatre représentants des organisations intéressées d'employeurs ;
- quatre représentants des organisations de journalistes signataires de la présente convention.

Ceux-ci sont désignés autant que de besoin par les parties signataires intéressées.

Fonctionnement

a) *Commission régionale* :

La commission régionale se réunira à la demande de l'une des organisations professionnelles intéressées ou d'un commun accord. Elle devra être saisie d'une note explicative succincte exposant l'objet du conflit. Elle devra se réunir dans les délais les plus brefs et au plus tard sous huitaine, à dater du jour de la demande.

La commission devra entendre contradictoirement les représentants des parties en cause. Toutefois, les délégations éventuelles seront limitées à six personnes de part et d'autre.

Le résultat des travaux de ladite commission sera consigné dans un procès-verbal établi aussi rapidement que possible et, s'il se peut, sur le champ, et signé par les deux parties conciliatrices au plus tard dans les quarante-huit heures.

En cas d'accord, ce procès-verbal et ses conclusions seront aussitôt portés à la connaissance des organisations d'employeurs et de journalistes intéressées.

En cas de désaccord, le conflit sera immédiatement soumis, avec toutes pièces utiles, à la commission nationale paritaire de conciliation.

b) *La Commission nationale :*

Constituée comme il est dit ci-dessus, cette commission fera tous ses efforts pour parvenir au règlement amiable du conflit. Elle dressera un procès-verbal de ses travaux et précisera sa décision qui sera aussitôt notifiée aux parties en cause.

En cas de désaccord persistant, elle dressera un procès-verbal de non-conciliation précisant notamment les points litigieux pouvant être soumis à l'arbitrage de l'article 50.

Arbitrage

Article 50

Le recours à la procédure d'arbitrage ne pourra intervenir qu'avec l'accord formel de chacune des parties en cause.

La procédure d'arbitrage pouvant faire suite à l'échec de la conciliation donnera lieu à un protocole mentionnant : les points en litige, la personne choisie comme arbitre ainsi que les pouvoirs de cet arbitre.

DISPOSITIONS DIVERSES

Retraite

Article 51

Les parties rappellent qu'il existe différents régimes de retraite dont les conventions sont annexées aux présentes.

Le journaliste, quittant volontairement l'entreprise à partir d'au moins 60 ans, pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse, percevra lors de la cessation de son activité, en sus de sa dernière mensualité, une indemnité de départ en retraite fixée, en fonction de son ancienneté comme journaliste dans l'entreprise, à :

- 1 mois de salaire après deux ans de présence ;
- 2 mois de salaire après cinq ans de présence ;
- 3 mois de salaire après dix ans de présence ;
- 4 mois de salaire après vingt ans de présence ;
- 5 mois de salaire après trente ans (et plus) de présence.

Le salaire à prendre en considération est celui défini à l'article 44 de la présente convention.

Lorsque le journaliste aura atteint l'âge de 65 ans (ou de 60 ans en cas d'inaptitude au travail reconnue par la Sécurité sociale), l'employeur pourra le mettre à la retraite en application de l'article L122-14-13 du Code du travail, sans que cette décision puisse être considérée comme un licenciement. Le journaliste percevra lors de la cessation de son activité, en sus de sa dernière mensualité, l'indemnité de départ à la retraite fixée au paragraphe précédent.

Cette indemnité de départ à la retraite ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature, et notamment avec l'indemnité compensatrice fixée par les conventions collectives de retraite, applicable à toute la profession, seule l'indemnité la plus favorable au journaliste devant être versée.

En cas de départ volontaire du journaliste à partir de 60 ans, l'indemnité n'est due que si l'intéressé a obtenu la liquidation de sa retraite.

En tout état de cause, dans une même entreprise, l'indemnité de départ à la retraite ne peut être versée qu'une seule fois à un même journaliste.

L'employeur ou le journaliste, selon que l'initiative du départ à la retraite émane de l'un ou l'autre, devra respecter un délai de prévenance de trois mois.

Changement de résidence

Article 52

Lors d'un changement de résidence effectué pour les besoins du service, dans le cadre des modalités prévues à l'article 20, l'employeur remboursera au journaliste professionnel les frais assumés par celui-ci pour s'installer à son nouveau lieu de travail. Le remboursement portera sur les frais de déménagement, ainsi que sur les frais de déplacement de l'intéressé, de son conjoint et de ses enfants à charge vivant avec lui.

Ces frais seront, sauf accord préalable, calculés sur la base du tarif le moins onéreux.

Indemnité de résidence

Article 53

Lorsqu'un journaliste professionnel met un local lui appartenant ou dont il est locataire à la disposition de l'entreprise (en France ou à l'étranger), il doit recevoir un dédommagement.

Avenants

Article 54

Outre ceux prévus par la présente convention, des avenants pourront être conclus à tout moment pour régler des questions particulières aux diverses formes de presse et aux branches connexes de la profession, étant entendu que ces avenants ne pourront être moins favorables que la convention.

INTERPRÉTATION

Aux termes de la présente convention, l'expression « journaliste professionnel employé à titre occasionnel » désigne le journaliste salarié qui n'est pas tenu de consacrer une partie déterminée de son temps à l'entreprise de presse à laquelle il collabore, mais n'a pour obligation que de fournir une production convenue dans les formes et les délais prévus par l'employeur.

Annexe B

Protocole d'accord relatif aux conditions des journalistes rémunérés à la pige (« journalistes pigistes ») de Bayard Presse SA

Entre les soussignés

Bayard-Presse, d'une part,

Et la CFDT d'autre part

il est conclu le présent Protocole d'Accord Syndical régissant les conditions d'emploi et de travail des Journalistes rémunérés à la « pige ».

Préambule

L'objet du présent accord est de clarifier les règles de collaboration des Journalistes rémunérés à la pige - ci-après dénommés « Journalistes pigistes » - de Bayard-Presse SA.

La rémunération à la pige qui caractérise l'un des modes de collaboration des journalistes ne permet pas à elle seule de qualifier avec certitude la nature du contrat de travail.

Les parties signataires du présent protocole rappellent que les collaborations des journalistes à temps plein ou à temps partiel à un titre différent de celui qui fait l'objet de leur contrat ne doivent pas être qualifiées de « piges », mais doivent être traitées comme des vacations complémentaires ou supplémentaires assurées dans le cadre de leur contrat de travail. La Direction de Bayard-Presse ne juge pas souhaitable que se développent des collaborations internes par des journalistes déjà rémunérés à temps plein. Pour leur part, les organisations syndicales jugent ce cumul de travail inacceptable.

TITRE I - RAPPEL DES PRINCIPALES DISPOSITIONS RELATIVES AU JOURNALISTE-PIGISTE

Article 1 - Rappel des dispositions Conventionnelles

A) LE JOURNALISTE-PIGISTE EST UN JOURNALISTE PROFESSIONNEL

La Convention Collective nationale de travail des journalistes de la presse française du 1er novembre 1976 définit les Pigistes comme des « journalistes professionnels employés à titre occasionnel » qui, à ce titre « ne sont pas tenus de consacrer une partie déterminée de leur temps à l'entreprise à laquelle ils collaborent, mais n'ont pour obligation que de fournir une production convenue dans les formes et les délais prévus par l'employeur ».

La Collective nationale des journalistes rappelle que le Pigiste est un journaliste professionnel, c'est-à-dire qu'il a (article L. 761-2 du Code du travail) « pour occupation principale, régulière et rétribuée, l'exercice de sa profession dans une ou plusieurs publications quotidiennes ou périodiques ou dans une ou plusieurs agences de presse et qui en tire le principal de ses ressources ».

B) LE JOURNALISTE-PIGISTE ET LA PRESOMPTION DE CONTRAT DE TRAVAIL

L'article L. 761-2 du Code du travail précise que « toute convention par laquelle une entreprise de presse s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un journaliste professionnel au sens du premier alinéa du présent article est présumée être un contrat de travail. Cette présomption subsiste quels que soient le mode et le montant de la rémunération ainsi que la qualification donnée à la convention par les parties ».

En application des dispositions qui précèdent, toute personne :

- employée à des tâches de journaliste,
- tirant le principal de sa rémunération de cette activité,
- et rémunérée sans prise en compte du temps passé, est considérée comme pigiste et payée en salaire.

Article 2 - Pigistes débutant dans l'activité de journaliste

Les collaborateurs débutants dans la profession et rémunérés à la pige bénéficient du statut de journaliste à condition d'attester, par écrit, avoir l'activité journalistique comme activité principale. En vertu de quoi Bayard Presse leur établira un bulletin de paie faisant apparaître leur statut ainsi que leur fonction, et pratiquera l'abattement « journalistes » sur leurs cotisations sociales, sauf contestation de l'URSSAF.

À l'issue de l'année fiscale en cours, les intéressés devront impérativement transmettre à Bayard Presse soit leur carte de journaliste professionnel, soit à défaut une attestation du centre d'es impôts. La transmission de l'un de ces documents confirmera leur statut de journaliste.

Bayard Presse s'engage à leur fournir sur leur demande tous documents officiels, attestant du montant des sommes perçues au cours de l'année considérée afin que leur soit reconnue, le cas échéant, la qualité de journaliste professionnel.

À défaut de fournir leur carte de journaliste professionnel, ou l'attestation du centre des impôts, ils seront rémunérés en qualité d'intervenants extérieurs non journalistes, c'est à dire en salaire mais sans pouvoir bénéficier des abattements spécifiques à la profession de journaliste.

Article 3 - Les caractéristiques de la collaboration

Le Journaliste pigiste :

- dispose de la liberté d'organiser son activité professionnelle, notamment quant aux horaires et lieu de travail
- est rémunéré à la tâche.

Ne peut donc être rémunéré à la pige un travail journalistique exécuté pour l'essentiel sur le site de l'entreprise.

Les relations entre une société de presse et le Journaliste pigiste se caractérisent par la souplesse des obligations réciproques. À titre d'exemple, le Journaliste pigiste :

- n'est pas tenu de participer de manière régulière aux conférences de rédaction, sauf invitation expresse du rédacteur en chef tenant à la nature particulière du sujet qui lui a été confié,
- n'exerce pas de responsabilité hiérarchique ou organisationnelle impliquant sa présence au sein de la rédaction,
- ne dispose pas d'un poste de travail personnel dans l'entreprise.

Un bon de commande de pige type est mis en place afin de formaliser la relation entre Bayard Presse et les pigistes que l'entreprise emploie. Il est annexé au présent accord.

TITRE II - DISPOSITIONS CONTRACTUELLES PROPRES A BAYARD PRESSE

Article 4 - Liberté de collaborations multiples

Le Journaliste-pigiste est libre de collaborer auprès d'autres entreprises de presse sans en référer à Bayard Presse, sauf si les titres concernés entrent directement en concurrence avec le ou les titres de Bayard Presse auxquels il collabore (cf art 7 de la CCNTJ).

Article 5 - Régularité de la collaboration

Une collaboration régulière et représentant un certain volume d'activité, en fonction des règles définies ci après, entraîne une « contractualisation » de la collaboration. Cette décision donne lieu à formalisation d'un contrat de travail en continuité avec la collaboration existante, et qui précisera les droits et obligations de chacun.

Ne peut prétendre à la qualité de « Journaliste-pigiste-régulier » que le Journaliste-pigiste qui pourra justifier d'une collaboration avec Bayard Presse d'une durée minimale de 18 mois et ayant donné lieu à l'émission sur les 12 derniers mois de 6 bulletins de paie. Il devra en outre avoir perçu une rémunération moyenne, sur les 12 derniers mois, au moins égale à 50% du barème conventionnel minimal du Rédacteur indice 100 (soit 55 284 F ou 8.427,99 € à la date de signature de l'accord).

Une vérification sera faite à la fin de chaque semestre civil. Elle sera établie en tenant compte des collaborations en tant que journaliste rémunéré à la pige et des éventuelles périodes ayant donné lieu à un CDD.

À la date de signature de l'accord, 86 journalistes rémunérés à la pige répondent à ces trois critères.

La qualité de « Journaliste pigiste régulier » peut entraîner deux types de conséquences

5.1 Pigistes dont la collaboration peut faire l'objet d'une définition d'un temps de travail

Pour les pigistes dont la collaboration peut faire l'objet d'une définition d'un temps de travail, et qui occupent un emploi permanent, il sera proposé un contrat à durée indéterminée à temps partiel. Lors de l'élaboration de ce contrat, il sera tenu compte de l'ancienneté.

5.2 Pigistes répondant aux critères de régularité de collaboration et dont le temps de travail ne peut être mesuré

Il sera établi un lien formalisé générant l'ouverture de droits sociaux de même nature que ceux accordés aux salariés journalistes employés et travaillant à Bayard Presse et tels que définis ci-après dans le présent protocole aux articles 11 et suivants ci-dessous.

Leur rémunération mensuelle garantie sera calculée en fonction de la rémunération mensuelle moyenne versée au cours de l'année civile de référence, voire au cours des 13 derniers mois si le

calcul est plus favorable. Cette rémunération garantie est fixée à 80 % des valeurs indiquées ci-dessus.

Cette rémunération sera par ailleurs fixée en tenant compte de l'expérience des journalistes, tant dans la profession qu'au sein de Bayard Presse SA.

5.3 Pigistes ne répondant pas aux critères de régularité de collaboration

La rémunération à la pige continuera à être appliquée en fonction du travail fourni. Il sera tenu compte des années d'expérience du pigiste au sein de Bayard Presse S.A. pour déterminer le montant de la rémunération.

Article 6 - Baisse substantielle de l'activité du Journaliste pigiste

Est considérée comme baisse substantielle d'activité, le constat, sur une période de 6 mois, de la baisse du volume des piges, et donc de la rémunération moyenne versée au Journaliste pigiste par un titre de Bayard Presse, égale ou supérieure à 35 % de la rémunération moyenne versée par ce même titre au cours des 12 mois précédents la période considérée.

Dans un tel cas, si Bayard Presse n'offre pas au Journaliste pigiste une activité de substitution sur un autre titre, dans le même domaine de compétence éditoriale, Bayard Presse négociera avec le Journaliste pigiste un dédommagement mettant fin à sa collaboration avec le titre en cause, même si la collaboration se poursuit avec d'autres titres de Bayard Presse.

Article 7 - Rupture de la collaboration entre la Société et le Journaliste pigiste

Est considérée comme une fin de collaboration entre un Journaliste pigiste et Bayard Presse, la décision par une Direction éditoriale de ne plus confier de piges à l'un de ses collaborateurs, cette décision mettant fin de fait et de droit à tout lien existant entre les parties. Compte tenu des dispositions rappelées à l'article 1B ci-dessus, la rupture du contrat de travail engagée par la Direction est considérée comme un licenciement et est réglée comme tel.

TITRE III LA REMUNERATION DU JOURNALISTE-PIGISTE

Article 8 - Rappel des principes

La rémunération versée par Bayard Presse à un Journaliste pigiste est librement convenue et fixée entre les parties.

À cette rémunération est ajoutée un prorata du 13^e mois et de l'indemnité de congés payés, ces deux éléments de rémunération étant réglés à chaque « événement de paie ». Le calcul du 13^e mois sera effectué en tenant compte de l'incidence congés payés.

Il est rappelé que, conformément à la législation en vigueur, toute commande exécutée en conformité avec la demande rédactionnelle, et dans les formes et les délais prévus par le bon de pigne, est intégralement rémunérée, même en l'absence de publication. Le paiement interviendra au plus tard à parution et en tout état de cause, sauf exception, 45 jours après la date de remise du travail commandé. Le bon de pigne mis en place prévoit la date de paiement.

Article 9 - Garantie de rémunération minimale

La diversité des publications de Bayard Presse empêche la fixation d'un barème de pignes uniforme, applicable à l'ensemble de l'entreprise. De ce fait, les parties signataires conviennent, qu'à la signature du présent accord, le montant minimal de rémunération des pignes est constitué par un barème spécifique, initialement basé sur une partie du barème du SPPMO majoré de 6 %. En ce qui concerne le feuillet, un barème spécifique est établi : (cf Annexe 2). Ce barème est majoré de 3 % par tranche de 5 ans, dans la limite de 15 ans, pour tenir compte de l'expérience du Journaliste - pigiste au sein de Bayard Presse.

Les rédactions appliquant un barème spécifique supérieur (ex. : La Croix), continueront à l'appliquer.

En ce qui concerne les photographes rémunérés à la pigne, les parties signataires n'ont pas réussi à fixer un barème minimal en raison de la diversité des profils au sein de Bayard Presse SA. Elles ont néanmoins convenu que ce point serait réexaminé lors du renouvellement de l'accord.

Article 10 - Evolution de la rémunération minimale

Le barème minimal propre à Bayard Presse, tel qu'il est défini à l'article 9 ci-dessus, est réévalué chaque année sur la base des décisions prises dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

TITRE IV - LE STATUT COLLECTIF DES JOURNALISTES PIGISTES

Article 11 - Principes

Le Journaliste pigiste bénéficie des droits que lui attribue le Code du Travail, dans toutes les règles de droit qui lui sont applicables, avec les spécificités et les exclusions dues au caractère particulier de son mode de collaboration avec l'entreprise. Le caractère régulier de la collaboration d'un Journaliste pigiste justifie la reconnaissance de son statut individuel et collectif. Ce caractère de régularité est celui qui est défini à l'article 5 ci-dessus. Les droits de ces Journalistes pigistes sont prévus à l'article 12 ci-dessous.

Pour les Journalistes pigistes ne répondant pas aux critères de régularité de la collaboration, il convient de se reporter à l'article 13 ci-dessous.

Article 12 - Droits des « journalistes - pigistes - réguliers »

Les Journalistes pigistes réguliers bénéficient des mêmes droits que les journalistes permanents sous contrat à durée indéterminée à Bayard Presse SA. Ces droits sont ci-après définis :

- **En cas de maladie ou maternité** : Bayard Presse complète l'indemnité versée par la sécurité sociale sur la base du salaire moyen perçu à Bayard Presse pendant les 12 derniers mois.
- **Droit à congé** : il continuera à leur être versé une indemnité compensatrice de congés payés au mois le mois, celle-ci étant calculée sur la base des congés payés accordés aux salariés permanents Bayard Presse.
- **Retraite - Prévoyance** : Les régimes de retraite complémentaire et de prévoyance des journalistes permanents sont appliqués aux journalistes pigistes réguliers.
- **Mutuelle complémentaire** : L'adhésion à la mutuelle complémentaire des journalistes permanents sera proposée aux journalistes pigistes réguliers.
- **Formation** : Les journalistes pigistes réguliers auront accès aux actions de formation dans les mêmes conditions que les autres salariés de l'entreprise, Bayard Presse prenant en charge l'ensemble des frais pédagogiques des actions concernées. De même, Bayard Presse s'engage à remplir les documents nécessaires à la présentation des dossiers de congé individuel de formation (CIF) demandés par les journalistes pigistes réguliers.

- **1 % Logement** : Les journalistes pigistes réguliers pourront bénéficier du 1 % logement dans les mêmes conditions que les autres salariés de l'entreprise.

Article 13 - Droits des journalistes pigistes ne répondant pas aux critères de régularité de collaboration

- Mutuelle

Bayard Presse SA propose un contrat de type Bellini au bénéfice des journalistes pigistes et le montant des droits d'entrée est pris en charge par Bayard Presse S.A. pour les journalistes pigistes adhérant à cette mutuelle.

- Prévoyance

Un complément au régime de prévoyance est proposé aux journalistes pigistes sous forme d'adhésion individuelle. Les éléments d'information nécessaires leur sont fournis.

Il est par ailleurs envisagé une amélioration du régime de prévoyance.

Le caractère non régulier de la collaboration ne fait pas obstacle à l'accès au **1% logement** et à la **formation**.

TITRE V - LA REPRESENTATION'DU PERSONNEL

Article 14 - Principes

Bénéficiant d'une présomption de contrat de travail, la représentation des Journalistes pigistes est assurée par les institutions représentatives du personnel de Bayard Presse.

Article 15 - Instances représentatives

Les conditions d'électorat et d'éligibilité des Journalistes pigistes sont déterminées par les protocoles d'accord pré-électoraux, conclu tous les deux ans, relatifs au renouvellement des mandats de délégué du personnel et de membre du comité d'entreprise.

Les journalistes pigistes titulaires d'un mandat de représentation du personnel établissent un relevé des heures liées à leur mandat (délégation et réunions à l'initiative de l'entreprise) qui donnent lieu à rémunération.

Article 16 - Activités sociales et culturelles du comité d'entreprise

Le bénéfice pour les Journalistes pigistes des oeuvres sociales et des activités culturelles du comité d'entreprise est déterminé par décision dudit comité selon les règles fixées par lui.

En outre les conditions d'accès au restaurant d'entreprise seront examinées par le comité d'entreprise et la Direction de Bayard Presse pour permettre aux journalistes pigistes réguliers d'y avoir accès occasionnellement.

TITRE V - DISPOSITIONS FINALES

Article 17 - Durée - Validité

Le présent protocole est valide et prend effet dès sa signature. Il est conclu pour une première période s'achevant le 31 décembre 2002. Il est ensuite renouvelé, par tacite reconduction, pour une nouvelle période d'un an correspondant à une année civile. Un premier bilan sera réalisé entre les parties signataires au 1er trimestre 2002 et sera présenté au comité d'entreprise pour information.

Article 18 - Modification par avenant

Des avenants peuvent être conclus à tout moment si les circonstances l'exigent ou s'il convient d'en aménager les dispositions. Ces avenants sont négociés, conclus et signés dans les mêmes formes que le présent protocole. La validité de ces avenants est solidaire de la validité du protocole lui même.

Article 19 - Dénonciation

Chaque organisation syndicale signataire peut à tout moment exercer son droit de retrait en adressant une lettre à la Direction. Chaque partie signataire, Direction ou organisation syndicale, peut dénoncer le présent protocole, ou l'un de ses avenants, par lettre recommandée AR, adressée à l'autre partie six mois avant le terme d'une échéance, telle que mentionnée à l'article 17 ci-dessus.

Article 20 - Formalités de dépôt

Le présent accord sera déposé à la Direction départementale du travail et de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, ainsi qu'au Greffe des Prud'hommes de Paris.

Annexe C
Jurisprudence

Cour de cassation - Chambre sociale

8 mars 1995

SARL Éditions du témoignage chrétien contre Syndicat national de l'écrit CFDT et autres

Sur les deux moyens réunis :

Vu l'article L. 431-2 du Code du travail ;

Attendu que le jugement attaqué a pris en compte pour le calcul de l'effectif de la société des Éditions du témoignage chrétien, le nombre réel de journalistes pigistes ayant collaboré au cours de la période de référence retenue pour l'organisation des élections du comité d'entreprise, au motif que les journalistes pigistes ne sont pas tenus d'assurer des horaires fixes ou variables, ne sont pas astreints à une présence dans l'entreprise et ne peuvent être considérés comme des salariés à « temps » qu'il soit complet, partiel ou variable ; qu'ils assurent un service et une prestation rémunérés sur un résultat, mais non calculé sur le temps passé à son accomplissement ; que si les fonctions de pigistes présentent des aspects étrangers au contrat de travail les plus courants, l'appartenance de ces collaborateurs de l'entreprise, pour hétérodoxe et multiforme qu'elle apparaisse, reste certaine et indispensable ;

Qu'en statuant ainsi, alors que seules peuvent être considérées comme des salariés de l'entreprise et prises en compte dans l'effectif, les personnes dont l'activité principale est celle de journaliste et qui collaborent au journal de façon régulière, le tribunal d'instance, qui n'a pas précisé si tel était le cas des intéressés, n'a pas mis la Cour de cassation en mesure d'exercer son contrôle ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, le jugement rendu le 23 février 1994, entre les parties, par le tribunal d'instance du 9^{ème} arrondissement de Paris ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit jugement et, pour être fait droit, les renvoie devant le tribunal d'instance du 10^{ème} arrondissement de Paris.

Annexe D
Jurisprudence

Cour de cassation - Chambre sociale

5 novembre 1987

Edith Penin-Grumberger contre Monsieur Guillemonat, syndic de la liquidation des biens de la société à responsabilité limitée Presse Loisirs

Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 761-2 du Code du travail ;

Attendu que, selon l'arrêt attaqué (Paris, 16 novembre 1984), Mme Penin-Grumberger a conclu le 22 février 1978 avec la société d'édition Aube loisirs une convention intitulée « contrat de travail » ; qu'il était énoncé à l'article 1, qu'elle avait exercé depuis 1971 les fonctions de rédacteur en chef de la revue « un plus un », publiée successivement par différents éditeurs avec un contrat écrit dont ladite convention constituait « un avenant » ; que l'article 2 stipulait qu'elle continuerait à exercer ces fonctions à partir du 1^{er} février 1978 ; que le 2 octobre la société Presse Loisirs, aux droits de la société Aube loisirs, lui a fait connaître que son contrat de travail prendrait fin dès la parution du numéro de novembre ;

Attendu que pour débouter Mme Penin-Grumberger de ses demandes en paiement d'indemnités de rupture en lui déniaient la qualité de salarié, la cour d'appel a énoncé qu'elle n'avait pas été en mesure de préciser les éléments qui, selon elle, avaient constitué un lien de subordination, que toutes ses demandes sont liées à l'existence de la qualité de salarié dont elle ne rapporte pas la preuve ;

Attendu cependant que selon l'article L. 761-2 alinéa 4 du Code du travail, toute convention par laquelle une entreprise de presse s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un journaliste professionnel est présumée être un contrat de travail ; que la cour d'appel qui avait constaté que Mme Penin-Grumberger était journaliste professionnel et que des bulletins de paye avaient été délivrés, n'a pas tiré les conséquences légales de ces constatations.

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE l'arrêt rendu le 16 novembre 1984, entre les parties, par la cour d'appel de Paris; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Versailles, à ce désignée par délibération spéciale prise en la Chambre du conseil.

Annexe E
Jurisprudence

Cour de cassation - Chambre sociale

28 mai 1986

Société Parisienne d'Édition contre Monsieur Chiavarino dit Maric

Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 761-2 du Code du travail;

Attendu que M. Chiavarino a collaboré de 1955 au 1er septembre 1972 à une publication éditée par la Société Parisienne d'Édition ;

Attendu que l'arrêt attaqué a dit que le conseil de prud'hommes était compétent pour connaître de la demande formée contre la société par M. Chiavarino, qui se prévalait du statut des journalistes professionnels, et a renvoyé les parties devant la commission arbitrale prévue par l'article L. 761-5 du Code du travail au seul motif qu'il était salarié de cette société;

Attendu qu'en statuant ainsi, alors que sont journalistes ceux qui apportent une collaboration intellectuelle et permanente à une publication périodique en vue de l'information des lecteurs, et que la Cour d'appel, qui a relevé qu'en l'espèce la collaboration de M. Chiavarino n'avait consisté qu'en la fourniture de jeux et d'histoires sans rapport avec cette information, a violé le texte susvisé.

PAR CES MOTIFS, sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres branches du moyen,

CASSE et ANNULE l'arrêt rendu le 21 février 1983 entre les parties, par la Cour d'appel de Paris; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la Cour d'appel de Versailles, à ce désignée par délibération spéciale prise en la Chambre du conseil.

Annexe F
Jurisprudence

Cour de cassation - Chambre sociale
1^{er} février 1995
Société Ouest France contre Jacques Coudurier

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 28 mars 1991), que M. Coudurier, journaliste titulaire d'une carte professionnelle, a apporté sa collaboration au journal Ouest France en qualité de correspondant sportif de la région parisienne de septembre 1978 à septembre 1989 ;

Attendu que la société Ouest France fait grief à l'arrêt d'avoir décidé que M. Coudurier était lié à cette société par un contrat de travail, d'avoir retenu la compétence du juge prud'homal et d'avoir accueilli les demandes découlant de l'existence d'un contrat de travail alors, selon le moyen, d'une part, qu'en l'état des écritures de la société Ouest France, qui faisait valoir, sans être contredite, que M. Coudurier ne recevait aucune instruction concernant le choix des événements sportifs dont il entendait assurer la couverture, ni sur le contenu des articles, que, par ailleurs, il n'était astreint à aucune présence au journal, ni à des horaires, enfin, qu'il calculait lui-même sa rémunération, variable, en établissant des fiches d'honoraires ne contenant aucune référence au temps passé, sur lesquelles il se qualifiait lui-même de « journaliste indépendant », la cour d'appel ne pouvait affirmer que la société Ouest France ne détruisait pas la présomption de l'article L. 761-2 du Code du travail, sans s'expliquer sur ces éléments montrant l'absence de lien de subordination ; qu'elle a ainsi violé l'article 455 du nouveau Code de procédure civile ; alors, d'autre part, qu'en l'état des écritures de la société Ouest France, la cour d'appel ne pouvait s'abstenir de préciser les éléments de fait de nature à démontrer l'existence d'un lien de subordination entre M. Coudurier et la société Ouest France ; qu'elle a ainsi privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 761-2 du Code du travail ; et alors, enfin, qu'en estimant que la réponse donnée par la société Ouest France à la réclamation de M. Coudurier concernant le volume de ses pages, confortait la présomption de l'article L. 761-2, dès lors qu'il lui suffisait de se référer au statut des travailleurs indépendants, la cour d'appel a statué par un motif inopérant, insusceptible de justifier que cette société ne détruisait pas la présomption de contrat de travail et ainsi entaché son arrêt d'un manque de base légale au regard du texte susvisé ;

Mais attendu que, selon l'article L. 761-2 du Code du travail, toute convention par laquelle une entreprise de presse s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un journaliste professionnel est présumée être un contrat de travail, quels que soient le mode et le montant de la rémunération ; que la cour d'appel a estimé que la société ne rapportait pas la preuve que, comme elle le soutenait, l'activité du journaliste s'exerçait en toute indépendance et en toute liberté ; qu'elle a ainsi, abstraction faite de toute autre motif, justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi.

Annexe G
Jurisprudence

Cour de cassation - Chambre sociale

6 octobre 1998

Joël Ducange contre Agence de presse et information (AGPI)

Sur le moyen unique :

Attendu que M. Ducange a, depuis le mois de mars 1981, collaboré, en qualité de journaliste photographe, avec la société Agence de presse et d'information ; qu'estimant que le niveau des piges versées avait baissé en 1993 par rapport à 1992, il a, par lettre du 2 février 1994, demandé à son employeur de modifier cette situation ; que, n'ayant pas reçu de réponse, il a saisi la juridiction prud'homale en considérant que le contrat était rompu aux torts de l'employeur ;

Attendu que M. Ducange fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué (Paris, 24 octobre 1996) de l'avoir débouté de ses demandes de rappel de salaires, indemnités de rupture et pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen, d'une part, que l'employeur est tenu d'assurer au salarié pigiste régulier un volume d'activité permanent dont la diminution peut caractériser une modification du contrat de travail et constituer un licenciement ; que le caractère régulier de l'activité de journaliste pigiste se déduit d'un faisceau d'indices, parmi lesquels : l'intégration dans une équipe rédactionnelle, le degré de liberté de choix des sujets traités, le volume et la fréquence du travail confié, la stabilité relative de la rémunération appréciée, non pas mensuellement, mais annuellement, l'ancienneté dans l'emploi et donc le caractère temporaire ou prolongé de la collaboration ; qu'en retenant uniquement, pour affirmer que M. Ducange ne pouvait pas prétendre à la qualité de salarié pigiste régulier, le non-paiement, certains mois, de la rémunération, ce qui distingue le journaliste payé au fixe du journaliste payé à la pige, et en s'abstenant de rechercher, comme pourtant l'y invitaient ses conclusions, si le salarié était intégré dans l'équipe rédactionnelle du Figaro magazine et si sa rémunération annuelle était stable, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des articles L. 761-1 et suivants du Code du travail ; alors que, de surcroît, en s'abstenant de répondre à ce chef des conclusions, elle a violé l'article 455 et suivants ; et alors, d'autre part, que s'analyse en un licenciement le fait, pour l'employeur d'un salarié pigiste régulier, de modifier son contrat en diminuant substantiellement son volume d'activité, modifiant ainsi l'économie du contrat ; qu'après avoir constaté que le niveau des piges avait chuté en 1993 par rapport à 1992 et qu'en 1994, le salarié

n'avait eu aucune pige à effectuer, que l'employeur n'avait pas répondu à son courrier du 2 février 1994, ce qui laissait croire qu'il n'avait plus de travail à lui confier, la cour d'appel, en s'abstenant de rechercher si une telle situation s'analysait en une modification du contrat de travail ou en un changement dans les conditions d'exécution du travail, n'a pas donné de base légale à sa décision au regard de l'article L. 122-14-3 du Code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel, répondant aux conclusions invoquées, a relevé que la collaboration fournie par M. Ducange, en sa qualité de pigiste, n'avait pas de caractère permanent et que la société n'avait pas l'obligation de lui assurer la parution et la rémunération d'un nombre d'articles déterminé dans un temps donné ; qu'elle a pu, dès lors, décider que la baisse du niveau des piges en 1993 et l'interruption du versement de piges, pour le seul mois de janvier 1994, ne s'analysaient pas en un licenciement ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi.

Annexe H
Jurisprudence

Cour de cassation - Chambre sociale

1^{er} février 2000

SA Éditions de Meylan contre Marion Durand-Courbet

Sur le moyen unique :

Attendu que Mme Durand-Courbet a été engagée le 1^{er} février 1991 en qualité de pigiste par la société Éditions de Meyland laquelle publie diverses revues auxquelles l'intéressée a collaboré jusqu'au printemps 1994, l'employeur ayant alors cessé de lui commander des articles ; que l'intéressée a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que la société fait grief à l'arrêt attaqué (Grenoble, 10 novembre 1997) d'avoir décidé que le licenciement était intervenu à l'initiative de la société et de l'avoir condamnée à payer à la salariée diverses sommes à titre d'indemnité de rupture et pour licenciement sans cause réelle et sérieuse alors, selon le moyen, que faute de caractériser l'engagement qui aurait été pris par l'employeur d'assurer à la journaliste pigiste un minimum de commandes, selon une fréquence déterminée, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision de considérer que l'absence de commandes passées depuis le début de l'année 1994 s'analysait en un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse au regard de l'article 1134 du Code civil et L. 121-1 du Code du travail ;

Mais attendu que si en principe une entreprise de presse n'a pas l'obligation de procurer du travail au journaliste pigiste occasionnel, il n'en est pas de même si, en fournissant régulièrement du travail à ce journaliste pendant une longue période, elle a fait de ce dernier, même rémunéré à la pige, un collaborateur régulier auquel l'entreprise est tenue de fournir du travail ;

Et attendu que la cour d'appel a retenu que la société avait régulièrement versé, pendant trois années, des piges à l'intéressée et que la régularité de ces paiements sur une longue période attestait le caractère constant du concours qu'elle apportait à l'entreprise de presse ; qu'elle a pu décider que la société avait l'obligation de demander à Mme Durand-Courbet de manière constante et régulière une prestation de travail et que l'interruption de cette relation de travail s'analysait en un licenciement ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi.

Annexe I
Jurisprudence

Cour de cassation - Chambre sociale
9 juillet 1996
Christiane Schapira contre Prisma Presse

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt confirmatif attaqué (Paris, 12 janvier 1993), que Mme Schapira a, depuis 1986, collaboré comme pigiste au périodique « Femme actuelle » édité par la société Prisma Presse ; que n'ayant pas eu de commande d'article pendant quatre mois, elle a, le 11 janvier 1991, notifié à son employeur qu'elle considérait que le contrat qui les liait était rompu aux torts de celui-ci ; qu'elle a saisi le conseil de prud'hommes afin d'obtenir le paiement des indemnités et dommages-intérêts dus en raison de la rupture de son contrat de travail ;

Attendu qu'elle fait grief à l'arrêt de l'avoir déboutée de ses demandes, alors, d'une part, que la cour d'appel, qui relève que Mme Schapira, qui, après avoir collaboré depuis 1986 jusqu'à 1990 à 48 numéros du mensuel « Femme actuelle » sur 245, n'a plus reçu de commandes depuis septembre 1990 et jusqu'au 11 janvier 1991, date à laquelle elle a écrit pour constater la rupture de son contrat de travail du fait de l'employeur, n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations en estimant que la rupture du contrat de travail était imputable à la salariée ; qu'en statuant de la sorte, la cour d'appel a violé les articles L. 122-4 et L. 761-2 du Code du travail ; et alors, d'autre part, qu'en s'abstenant de rechercher si la cessation de toute commande entre le mois de septembre 1990 et le 11 janvier 1991, au regard de la durée et de la continuité des relations antérieures des parties, n'autorisait pas Mme Schapira à tenir son contrat pour rompu du fait de l'employeur, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des articles L. 122-4 et L. 761-2 du Code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel a relevé que la collaboration fournie par Mme Schapira en sa qualité de pigiste n'avait pas de caractère permanent et que la société employeur n'avait pas l'obligation d'assurer à sa pigiste la parution et la rémunération d'un nombre d'articles déterminé dans un temps donné ; qu'elle a pu décider que l'interruption des commandes ne s'analysait pas en un licenciement ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi.