

DIRECTION DES RELATIONS DE TRAVAIL

PARIS, le 27 Mars 1991

SOUS-DIRECTION
DES DROITS DES SALAIRES
BUREAU D S 1

1, place de Fontenoy, 75350 PARIS 07

Circulaire n° 9(6

Le Ministre du Travail, de
l'Emploi et de la Formation
Professionnelle

à

Madame et Messieurs les Directeurs
régionaux du travail et de
l'emploi

Madame et Messieurs les Directeurs
départementaux du travail et de
l'emploi

Madame et Messieurs les Inspecteurs
du Travail

Pour information

OBJET : Situation des journalistes pigistes au regard du droit du travail.

La présente note a pour objectif de donner des précisions sur les conditions de travail des journalistes pigistes compte tenu des problèmes posés par la situation particulière de cette profession au regard du droit du travail.

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.

Seront successivement examinés le statut juridique des journalistes pigistes, la cessation de leur activité professionnelle et leur situation à l'égard des institutions représentatives du personnel.

I - Statut juridique des journalistes pigistes

C e s t a t u t r é s u l t e d e d i s p o s i t i o n s l é g a l e s e t conventionnelles.

1 Au plan légal, les journalistes pigistes relèvent depuis la loi du 4 juillet 1974 des articles L 761-2 et suivants du Code du travail.

A ce titre, ils bénéficient d'une présomption de contrat de travail et sont salariés de l'entreprise qui les emploie.

Par ailleurs, ils relèvent du statut des journalistes professionnels dès lors qu'ils remplissent les conditions d'application de ce statut .

a) Présomption de contrat de travail et lien de subordination

1) **Principe**

L ' article L 761-2 du code du travail établit une présomption de contrat de travail pour toute convention par laquelle une entreprise de presse s ' assure , moyennant rémunération , le concours d ' un journaliste professionnel. Cette présomption subsiste quels que soient le mode et le montant de la rémunération ainsi que la qualification donnée au contrat par les parties.

Ainsi le mode de rémunération n'est pas une condition d 'application de cette présomption de contrat de travail et le cas échéant du statut légal de journaliste. Le seul critère imposé par l'article L 761.2 concerne une rétribution qui doit être versée au journaliste. Le fait que le pigiste soit rémunéré à la vacation , en honoraires ..• n 'a pas d 'incidence sur la présomption de contrat de travail dès lors que les autres conditions sont réunies (CPH PARIS 24 janvier 1986PECQUERIAUX C/SARL WIND MAGAZINE) .

La rémunération uniquement à la pigne ne préjuge pas de la nature juridique des relations existant entre un pigiste et une entreprise de presse.

2) **Conséquences de cette présomption**

En application de la présomption de contrat de travail, le journaliste pigiste est considéré comme salarié de l'entreprise qui l'emploie et relève par conséquent de toutes les dispositions des livres I à VI du code du travail ainsi que le prévoit expressément l'article L 761-1 de ce code.

Il bénéficie par conséquent des mêmes droits que tous les salariés relevant du Code du travail et doit, à ce titre, figurer *sur* le registre unique du personnel tenu dans tout établissement en application de l'article L 620.3 du Code du travail •

Ayant eu à se prononcer sur l'application de l'article L 761-2, les tribunaux ont été amenés à considérer que seule l'absence de lien de subordination peut permettre à l'employeur de combattre cette présomption de contrat de travail. A défaut le journaliste pigiste est salarié de l'entreprise.

Ainsi la Cour d'appel de Paris a décidé qu'un journaliste professionnel est fondé à invoquer le bénéfice de l'article L 761-2 du code du travail dès lors qu'il apporte à un périodique une collaboration partielle marquée, malgré son irrégularité, par une constance réelle (Paris 21 février 1983 Chiavarino c/SPE).

De même, la Cour de cassation a posé le principe que le statut légal de journaliste professionnel s'applique de plein droit aux pigistes qui sont de ce fait salariés de l'entreprise qui les emploie dès lors que l'employeur ne détruit pas cette présomption de contrat de travail (Cass.soc 16 mars 1983 S.A. A.I.G.L.E.S.c/Melle BONNE).

Par contre le journaliste pigiste ne bénéficie plus de cette présomption de contrat de travail et exerce son activité en qualité de travailleur indépendant si ce lien de subordination n'est pas établi.

L'employeur qui dénie la qualité de salarié au journaliste pigiste peut en effet combattre cette présomption en apportant la preuve de l'inexistence du lien de subordination, caractéristique essentielle du contrat de travail.

L'employeur doit prouver que le journaliste pigiste exerce une activité en toute liberté, sans aucun lien de dépendance.

Ainsi, la Cour d'appel de Paris a rejeté une demande d'un journaliste pigiste d'être considéré comme salarié en constatant, que l'intéressé n'était pas dans un état de subordination à l'égard de l'employeur en l'absence d'horaires précis ou de travail permanent ou régulier dans un bureau mis à sa disposition (Paris 16 mars 1984 Le Monde c/LAVALLARD) ou en constatant que l'intéressé disposait d'une liberté totale aussi bien pour accroître que pour restreindre sa collaboration en fonction d'impératifs dont il était seul juge (Paris 21 novembre 1986 J.Lè c/SPE).

b) Conditions d'application du statut de journalistes professionnels

1) Principe

Pour pouvoir bénéficier du statut professionnel des journalistes, résultant des articles L 761-1 et suivants du code du travail, le journaliste pigiste doit satisfaire à une double condition::

- avoir 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,
- tirer de son activité le principal de ses ressources.

2) Conséquences pour le pigiste de l'application du statut

Dès lors que ces conditions sont réunies, le journaliste pigiste bénéficie des dispositions du statut légal de, - journalistes professionnels.

Ainsi, à ce titre, le journaliste pigiste peut prétendre à la délivrance de la carte d'identité professionnelle des journalistes visée à l'article L 761.15 du Code du travail.

La détention de cette carte influence les tribunaux qui confirment généralement la qualité de journalistes professionnels au pigiste en cas de litige portant sur cette qualification (CPH de PARIS 26 mars 1986 et 9 juillet 1986).

De même, le journaliste pigiste doit bénéficier des dispositions de l'article L 761.9 prévoyant que tout travail commandé ou accepté par une entreprise de journal ou périodique et non publié doit être payé.

Si ces conditions ne sont pas réunies, le journaliste pigiste ne peut bénéficier du statut légal des journalistes professionnels.

Ainsi, la Cour d'appel de Paris a décidé qu'un maître assistant d'université qui a apporté régulièrement une collaboration à un journal, ne saurait prétendre au statut de journaliste professionnel dès lors qu'il n'a pas consacré principalement son temps à l'activité de journaliste et qu'il n'en a pas tiré le principal de ses ressources qui était fourni par les fonctions de professeur (Paris 16 mars 1984 Le Monde c/LAVALLARD).

Toutefois à défaut de pouvoir bénéficier de ce statut, l'intéressé peut néanmoins revendiquer l'application des dispositions de droit commun du code du travail dès lors qu'il justifie de l'existence d'un lien de subordination effectif à l'égard de son employeur. Le différend qui peut l'opposer à celui-ci relèvera dans ces conditions de la compétence du conseil de prud'hommes (Cass. soc. 6 novembre 1953).

2 Au plan conventionnel, les dispositions susvisées ont été reprises et confirmées dans une note sur le régime spécial des collaborateurs de la rédaction rémunérés à la pige établie par la Fédération Nationale de la Presse Française en janvier 1986 et insérée dans la convention collective nationale des journalistes.

Ce texte précise que les journalistes professionnels rémunérés à la pige sont présumés être liés par un contrat de travail à l'entreprise de presse pour laquelle ils collaborent sauf preuve contraire de l'employeur et bénéficient de toutes les conséquences juridiques attachées au statut de journaliste et, en particulier de la convention collective nationale du 1er novembre 1976 étendue par arrêté du 2 février 1988.

Cette convention contient des dispositions spécifiques applicables aux journalistes employés à titre occasionnel

l'article 25 prévoit que le montant de la prime du treizième mois correspond pour les collaborateurs employés à titre occasionnel au douzième des salaires perçus au cours de l'année civile. En cas de licenciement ou de démission en cours d'année, le nombre de douzièmes mois versé au prorata du temps de présence ne sera dû qu'à ceux qui auront collaboré à trois reprises différentes sur une année civile ou auront perçu un salaire, sur cette même période, au moins égal à trois fois le montant minimum fixé par les barèmes de la forme de presse considérée.

- l'article 31 relatif aux congés payés prévoit que les journalistes salariés employés à titre occasionnel bénéficient d'une indemnité de congés payés calculée sur la base du dixième de la rémunération perçue au cours de la période de référence légale.

- l'article 44 indique que l'indemnité de licenciement est calculée pour les journalistes salariés ne percevant pas un salaire mensuel régulier sur la base d'un douzième des salaires perçus au cours des douze mois précédant le licenciement ou de un vingt-quatrième des salaires perçus au cours des vingt quatre derniers mois précédant le licenciement, au choix du salarié.

II - Rupture du contrat de travail des journalistes pigistes

La jurisprudence a été amenée à préciser les conditions de rupture du contrat de travail des journalistes pigistes eu égard aux dispositions de droit commun applicables à la rupture du contrat de travail des journalistes professionnels occupés à plein temps.

Ainsi une entreprise de publication n'est pas tenue de maintenir de façon constante la quantité de travail qu'elle demande à ses journalistes - L'interruption momentanée de commandes d'articles à un journaliste pigiste ne caractérise pas la volonté de l'employeur de rompre le contrat de travail. Le journaliste pigiste qui invoque la réduction du nombre de piges ou l'absence de commande pour prendre acte de la cessation des relations contractuelles du fait de l'employeur assume l'initiative et la responsabilité de la rupture de son contrat de travail (Paris 14 février 1983 U.O.C.F.c/Mme SOUCHON et 11 avril 1988).

Toutefois, dès lors que l'employeur assure une certaine stabilité d'emploi au pigiste en lui garantissant une rémunération mensuelle fixe ou en recourant à ses services pendant plusieurs années. la modification de ses conditions d'emploi doit s'analyser en un licenciement entraînant pour l'employeur l'obligation de verser les indemnités afférentes {en ce sens PARIS 1er février 1985 S.A.VAILLANT C/KAARALI et 10 avril 1987 ST ROCHE C/INFO PRODUCTION}.

S'agissant du licenciement d'un journaliste pigiste, même si sa collaboration est restée très partielle, les années au cours desquelles elle a été apportée doivent être prises en compte pour justifier de la saisine de la commission arbitrale instituée pour déterminer l'indemnité de congédiement des journalistes professionnels (Paris 21 février 1983 Chiavarino c/SPE).

III - La situation des journalistes pigistes à l'égard des institutions représentatives du personnel

Pour la prise en compte des journalistes pigistes dans l'effectif, il convient de se reporter aux dispositions des articles L 421-2 alinéa 4, et L 431-2 alinéa 4 aux termes desquels les salariés à temps partiel doivent tous être décomptés au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise au cours des douze derniers mois.

Dans la mesure où les journalistes pigistes ont des périodes de travail irrégulières, il convient de les prendre en compte dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de présence de celle-ci au cours des douze mois précédents comme pour les salariés sous contrat à durée déterminée.

Pour déterminer ce temps de présence, il peut être fait référence à la somme de l'ensemble des piges versées par l'entreprise durant les trois derniers mois et de la diviser par un salaire de référence afin d'obtenir un nombre "d'équivalents salariés". Ce salaire de référence pourrait être le salaire minimal d'un journaliste à temps plein de l'entreprise concernée.

S'agissant de la rémunération des heures de délégation le code du travail prévoit que ces heures et le temps passé aux réunions par les représentants du personnel sont payés comme temps de travail (articles L 424-1, L 424-4, L 434-1 et L 434-4 du code du travail). Il convient donc d'assurer aux représentants du personnel le maintien de leur rémunération pendant l'exercice de leur mandat.

Il convient d'harmoniser les références adoptées tant en ce qui concerne le calcul des effectifs que la rémunération des heures de délégation. Le paiement des heures de délégation pourrait donc être calculé à partir du salaire minimum perçu par un journaliste en application de la convention collective. Certes, il peut exister une différence importante entre le salaire minimum et le montant des piges effectivement perçues mais il n'apparaît pas possible d'établir une référence à partir de ce dernier type de rémunération en raison de son caractère aléatoire. Les modalités de calcul de la rémunération des heures de délégation des journalistes pigistes en fonction de la référence ci-dessus indiquée pourraient être négociées par voie d'accord entre les parties concernées.

Le Maître des Requêtes au Conseil d'Etat
Directeur des Relations du Travail


O. DUTHEILLET DE LAMOTHE