

LE STATUT SALARIAL DU PIGISTE

M132

RENAUD RIALLAND,

Avocat au barreau de Paris.

La liberté d'opinion et de pensée a été consacrée dans son principe par la Déclaration des Droits de l'Homme de 1789, intégrée dans la Constitution de la V^e République.

Toutefois, la liberté de la presse a dû patienter près d'un siècle afin d'obtenir cette même « onction », non pas par la constitution, mais par la loi du 29 juillet 1881 dont l'article premier énonce « l'imprimerie et la librairie sont libres ». Les « sans-culottes » ont entendu faire de la liberté un principe de vie afin de garantir la mise en œuvre de la démocratie mais se sont réservés le privilège de contrôler la presse dont l'indépendance aurait pu compromettre leurs ambitions.

Depuis le vote de la loi de 1881, et de ses principes de liberté, la presse et ses artisans, les journalistes, en ont tiré profit afin de faire valoir avec jalousie leur indépendance, tant dans les domaines politiques que religieux, à tel point que la presse est souvent qualifiée de quatrième pouvoir.

Cette indépendance « intellectuelle » fascine et inquiète et reste difficile à cerner dans la mesure où elle demeure relative à bien des égards. Ainsi, en droit du travail, cette indépendance « intellectuelle » n'implique pas nécessairement une indépendance excluant un lien de subordination à l'égard d'un employeur.

En effet, il existe une catégorie de journalistes professionnels bénéficiant de cette indépendance intellectuelle mais soumise à un lien de subordination à l'égard de leur employeur.

Tel est le cas lorsque le journaliste est lié à une société de presse par un contrat de travail. Ce contrat peut être écrit mais il peut également n'être que tacite ou verbal. Or, en l'absence de convention écrite ou de contrat de travail écrit entre un journaliste professionnel et une société de presse, l'art. L. 761-2 du Code du travail édicte une présomption simple d'existence d'un contrat de travail liant les parties.

Cette présomption ne peut être combattue que par la démonstration que le journaliste jouit d'une indépendance excluant un lien de subordination. Si tel est le cas, la nature des relations entre un journaliste professionnel et une société de presse devra être qualifiée de contrat de travail et impliquera que ces relations soient soumises aux dispositions du Code du travail.

La preuve du lien de subordination est essentielle puisqu'elle entraîne une qualification de la collaboration en contrat de travail avec les conséquences sociales et pécuniaires afférentes. La difficulté reste de savoir quels sont les éléments qui permettent d'établir l'existence d'un lien de subordination.

Un arrêt de la Cour d'appel de Paris en date du 30 octobre 1996 (1) apporte des précisions utiles à cet effet (I) et tire les

conséquences en matière de procédure et d'indemnités à la suite de la rupture de la relation de travail (II).

I. - La présomption légale de l'existence d'un contrat de travail pour les pigistes.

1.1. L'art. L. 761 du Code du travail.

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.

La loi du 4 juillet 1974, a entendu consacrer le caractère salarial des rapports entre les « journalistes pigistes », qui font profession de journalisme, et leurs employeurs (2).

Ainsi le fait de travailler pour plusieurs publications n'exclut pas l'existence d'un contrat de travail.

A cet égard, l'arrêt de la Cour d'appel de Paris du 30 octobre 1996 a rappelé dans ses premiers attendus les dispositions de l'art. L. 761-2 du Code du travail au terme desquelles « 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 ».

La Cour a également rappelé que « cette présomption subsiste quels que soient le mode et le montant de la rémunération ainsi que la qualification donnée à la convention des parties ».

En effet, l'art. L. 761-2 du Code du travail édicte une présomption simple de l'existence d'un contrat de travail liant les parties.

Cette présomption ne peut être « détruite », selon le terme consacré par la jurisprudence, que par la démonstration que le journaliste jouit d'une indépendance excluant un lien de subordination.

1.2. Les limites : la preuve contraire de l'absence de lien de subordination.

La présomption simple résultant de l'art. L. 761-2 du Code du travail implique que le journaliste n'a pas à rapporter la preuve de l'existence d'un lien de subordination dans la mesure où il est bénéficiaire de la présomption légale (3).

En l'espèce la Cour d'appel a rappelé que « la charge de la preuve n'incombe pas au journaliste bénéficiaire de la présomption légale ».

En l'effet la charge de la preuve contraire à l'existence d'un contrat de travail incombe à l'employeur qui se prévaut de la non-application des dispositions du Code du travail.

La jurisprudence a déjà été amenée à préciser quelques éléments constitutifs d'un lien de subordination et l'arrêt de la Cour d'appel de Paris est intéressant dans la mesure où il apporte des éléments complémentaires permettant de caractériser la notion de lien de subordination.

La Cour de cassation a déjà jugé que le lien de subordination est ainsi établi lorsque le journaliste ne jouit d'aucune indépendance dans le choix des sujets traités, dans la rédaction et la présentation des articles (4).

A l'inverse l'employeur détruit la présomption légale en apportant la preuve que « le travail du pigiste, forfaitairement rémunéré, portait sur des sujets de son choix qu'il traitait à son initiative et que la société de presse qui le rémunérait ne lui adressait pas d'instruction, ni même des orientations ou des directives » (5).

Tel est également le cas lorsque l'employeur apporte la preuve que le pigiste « libre de son temps, faisait parvenir à l'agence sans instruction de celle-ci des clichés sur les événements et les sujets qu'il choisissait de présenter » (6).

L'arrêt de la Cour d'appel de Paris a rappelé en l'espèce que le journaliste avait collaboré à compter du 1^{er} septembre 1991 à une revue « en qualité selon l'ours de la revue de secrétaire de rédaction et d'auteur de la maquette, et selon les bulletins de paie remis en septembre, novembre, décembre 1991, puis chaque mois de janvier à juin 1992, en septembre et novembre 1992 ensuite en qualité de pigiste... Que le 22 janvier 1993, la société Y remettait au journaliste une somme de 6 454,85 F qualifiée d'indemnité de licenciement. Que, notwithstanding ces circonstances, la société Y qui ne conteste pourtant pas la qualité de journaliste professionnel..., soutient devant la Cour d'une part que celle-ci non signataire d'un contrat écrit, aurait travaillé en toute indépendance, sans aucune régularité.

Que pour le démontrer, l'intimée fait valoir que le journaliste, ne cotisait à l'A.N.E.P. qu'à taux réduit, qu'en qualité de pigiste, travaillait à son domicile, sans être astreint à un horaire ou présence, ne disposait d'aucun bureau ou poste de travail, choisissait le sujet de ses articles ainsi que leur périodicité (8 piges en 17 mois) et d'autre part que l'appelante n'apporte aucun commencement de preuve de ce qu'elle recevait des directives.

Mais considérant que la charge de la preuve n'incombe pas au journaliste bénéficiaire de la présomption légale.

Que la société Y n'apporte par ses arguments, aucun élément de nature à combattre la présomption légale, alors qu'elle-même, en cours d'exécution du contrat d'une part a établi un planning de parution de la revue, a remis du matériel informatique à la disposition du journaliste, ne lui faisait signer aucun article, lui remettait régulièrement des bulletins de paie, même s'ils n'avaient pas un caractère mensuel à l'instar de la parution de la revue, et d'autre part à l'issue de la relation contractuelle, a qualifié la rupture de licenciement.

Que Mademoiselle P. était donc bien bénéficiaire d'un contrat de travail ».

Ainsi il résulte de cet arrêt que la preuve de l'absence de lien de subordination n'est pas établie dans la mesure où le jour-

naliste disposait de la carte de journaliste, ne signait aucun article, bénéficiait d'une mise à disposition d'un matériel informatique et avait reçu un planning de parution de la revue, des bulletins de paie et une somme à titre d'indemnité de licenciement.

Il s'agit de faisceaux d'indices qui, cumulés avec ceux dégagés de la jurisprudence antérieure, permettent d'apporter quelques critères de détermination de la notion de lien de subordination impliquant l'existence d'une relation salariale avec toutes les conséquences afférentes.

La Cour a ainsi également tiré les conclusions pécuniaires de cette qualification de la collaboration en contrat de travail.

II. - Les conséquences de la protection légale.

2.1. L'obligation de respecter les dispositions du Code du travail afférentes au licenciement.

Le lien de subordination établi, les relations entre l'employeur et le pigiste relèvent des dispositions du Code du travail qui impliquent, entre autres, le respect d'une procédure de licenciement mais également la motivation du licenciement.

Ainsi l'employeur doit en toute rigueur procéder à la convocation du pigiste à un entretien préalable par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en mains propres contre décharge en respectant certains délais.

Cette lettre doit comporter certaines mentions obligatoires, telles que la date et l'heure de la convocation, la possibilité pour le salarié de se faire assister d'une personne de son choix pour l'entretien préalable...

Par ailleurs, l'art. L. 122-14 du Code du travail énonce l'obligation pour l'employeur, en l'absence d'institutions représentatives du personnel, de respecter un délai de cinq jours ouvrables entre la présentation de la lettre recommandée de convocation ou sa remise en mains propres et la date de l'entretien préalable.

Enfin le licenciement doit résulter soit d'un motif personnel soit d'un motif économique mais en tout état de cause doit être motivé sur des faits réels vérifiables.

En l'espèce, en l'absence de motifs précis de la rupture et en l'absence de respect de la procédure de licenciement, les juges du fond ont sanctionné l'employeur en dédommageant le salarié.

2.2. Les incidents pécuniaires.

Le pigiste reconnu salarié a été admis à solliciter des rappels de salaire mais également des dommages et intérêts du fait du caractère abusif de la rupture.

En l'espèce, le journaliste a été jugé recevable et bien fondé à obtenir le paiement des salaires et accessoires de salaires suivants :

2.2.1. Les indemnités de nature salariale :

* *L'indemnité de congés payés dus au titre d'un travail à domicile*

Le travail effectué par le journaliste l'était à domicile. En application de l'arrêté du 4 avril 1956, la Cour a octroyé au journaliste une indemnité de congés payés représentant 10 % de la totalité de la rémunération brute qu'il avait perçue depuis moins de cinq années.

* *La réévaluation de salaires*

L'art. 26 de la Convention nationale de travail des journalistes énonce que « les salaires varieront en fonction de l'évolution économique générale ».

L'employeur n'avait pas respecté ces énonciations alors que les augmentations conformes à la convention collective précitée ont été les suivantes : 0,8 % au 1^{er} novembre 1991, 1 % au 1^{er} février 1992, 1 % au 1^{er} juillet 1992 et 1 % au 1^{er} novembre 1992.

Le journaliste a ainsi obtenu un rappel de salaire au titre de la réévaluation de salaire.

* *L'indemnité compensatrice de treizième mois*

L'art. 25 de la Convention nationale de travail des journalistes prévoit le droit à un treizième mois de rémunération pour les journalistes dont l'ancienneté est supérieure à une année et la Cour le lui a accordé.

* *L'indemnité de licenciement*

La détermination de cette indemnité relève des dispositions de l'art. L. 761-5 du Code du travail qui fixe le montant de l'indemnité de licenciement à un mois de salaire par année d'ancienneté.

* *L'indemnité de préavis*

Le préavis est dû quel que soit l'auteur de la rupture et les parties ne peuvent y renoncer par avance. Il doit être observé pour toute rupture d'un contrat à durée indéterminée et en l'absence de faute grave, le journaliste a droit à un préavis d'un mois en application de l'art. 46 de la Convention natio-

nale de travail des journalistes. Le journaliste a également été admis à obtenir les congés payés afférents.

2.2.2. Les dommages et intérêts.

De même, la Cour d'appel a jugé que le journaliste était bien fondé à solliciter la condamnation de son employeur à lui verser des dommages et intérêts du fait de la rupture abusive.

En effet, le journaliste justifiait d'une ancienneté supérieure à deux années mais travaillait pour un employeur dont la société employait moins de 11 salariés.

Dès lors le journaliste ne pouvait invoquer que les dispositions de l'art. L. 122-4-5 du Code du travail.

La Cour a fait droit à ses demandes en lui accordant un mois de salaire à titre de dommages et intérêts pour non-respect de la procédure de licenciement mais également 4 mois de dommages et intérêts en raison du licenciement abusif dont il avait été victime, le cumul des deux demandes étant possible dans le cadre de demandes relevant de l'art. L. 122-4-5 du Code du travail (7).

En effet, le préjudice doit être apprécié au jour du licenciement, ce qui autorise le juge à tenir compte des difficultés rencontrées par le salarié pour retrouver un nouvel emploi.

Il s'agit d'un nouvel arrêt qui a permis à un journaliste professionnel pigiste de faire reconnaître ses droits et qui permettra de façon plus générale à la profession de disposer d'éléments complémentaires de référence pour la détermination du lien de subordination du pigiste à l'égard de son employeur.

(1) C. Paris (21^e Ch. soc. A) 30 octobre 1996, RG 95/35673 - NP.

(2) Cass. soc. 16 mars 1983, n° 80, 41631 (Bull. cass. V., p. 115).

(3) Cass. soc. 5 novembre 1987, n° 85, 40-273.

(4) Cass. soc. 25 avril 1990, n° 86-42-285, RJS 6/90, p. 366.

(5) Cass. soc. 9 février 1989, Lacroix c. Agéfi, n° 648 P, Cahiers sociaux du barreau de Paris n° 7, p. 77.

(6) Cass. soc. 30 juin 1988, Ciot c. Parimage (Gaz. Pal. 1988, 2, panor. p. 222).

(7) Cass. 30 mai 1990, J.C.P. 6^e E. 1990.1.20224.

