

**CONTRAT DE TRAVAIL – Journaliste pigiste – Collaborateur régulier – Egalité de traitement –
Requalification en temps plein.**

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE BOULOGNE BILLAN COURT (sect. Encadr.) 8 octobre 2009

A. contre SNC L'Équipe

LES FAITS :

M. Pierre A. a été employé par la SNC L'Équipe de décembre 2000 à février 2008 en qualité de "pigiste journaliste" afin d'exercer la fonction de rédacteur graphiste.

Ayant été informé, le 15 février 2008, qu'on ne lui fournirait plus de travail désormais, M. A. a protesté sous la forme de deux courriers en date du 25 février 2008 et du 12 mars 2008 en se prévalant de sa qualité de salarié.

La SNC L'Équipe a convoqué M. A. le 10 mars 2008 à un entretien préalable au licenciement qui s'est tenu le 21 mars 2008.

M. A. a saisi, le 16 avril 2008, la formation de référé du Conseil de prud'hommes de céans afin de voir ordonner le règlement de ses salaires de février à mars 2008.

Sa demande a été satisfaite, par décision du 20 juin 2008, postérieurement frappée d'appel.

Après avoir exécuté cette ordonnance, la SNC L'Équipe a licencié M. A. pour insuffisance professionnelle par courrier du 4 juillet 2008.

Le 6 juin 2008, M. A. avait saisi au fond le Conseil de prud'hommes de céans afin de faire prononcer la résiliation judiciaire de son contrat de travail et de faire condamner la SNC L'Équipe à diverses sommes liées à cette résiliation.

Lors de l'audience de conciliation du 10 juillet 2008, M. A. a obtenu que soit ordonné le règlement de son salaire du mois de juin 2008. (...)

LES MOTIFS DE LA DECISION :

Attendu que le statut de pigiste est réservé à des journalistes professionnels jouissant d'une totale liberté de choix dans le sujet des articles, dans leur rédaction et dans les dates de remise, et dont cette activité est accessoire ;

Attendu que la SNC L'Équipe ne dément pas qu'après avoir été un collaborateur intermittent, M. A. a réalisé l'intégralité de la mise en page de tous les numéros du journal "Vélo Magazine" à compter du mois de janvier 2006 ;

Attendu qu'en fournissant régulièrement un travail à M. A. pendant plusieurs années, la SNC L'Équipe a fait de ce dernier un collaborateur régulier dont il convient de considérer qu'il bénéficiait d'un contrat de travail à durée indéterminée

Attendu que la SNC L'Équipe ne dément pas davantage que ce travail était exercé à temps plein jusqu'à ce que M. A. soit remplacé par Mme H. dans le cadre d'un reclassement professionnel de cette dernière ;

Attendu qu'en cessant de donner du travail à M. A. et en cessant de lui verser un salaire, la SNC L'Équipe a cessé unilatéralement d'exécuter ce contrat de travail ;

Attendu que M. A. est donc fondé à demander au Conseil des prud'hommes de céans de prononcer la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur ;

Attendu que si le contrat de travail est encore en vigueur à la date de la décision de résiliation judiciaire, c'est à la date de cette décision que la résiliation judiciaire prend effet ;

Attendu toutefois que si l'employeur a pris l'initiative de prononcer le licenciement entre la date de saisine du Conseil des prud'hommes et la date du jugement, c'est à la date de licenciement que la résiliation prend effet, soit, en l'espèce, le 4 juillet 2008 ;

Attendu que le salaire de M. A. lui est donc dû jusqu'au 4 septembre 2008, date de la fin de son préavis de deux mois ;

Attendu que les salaires des mois de juillet et août 2008 lui ont été versés au titre du préavis, bien que non exécuté ;

Attendu que les salaires de février à juin 2008 lui sont dus, mais que des sommes ont déjà été versées en application des ordonnances de référé du 20 juin 2008 et du bureau de conciliation du 10 juillet 2008 ; qu'il conviendra donc de déduire des sommes restant à payer celles déjà obtenues en application des ordonnances précitées, en tenant compte des décisions postérieures de la Cour d'appel ;

Attendu que ce rappel de salaires sera assorti de congés payés afférents ;

Attendu que M. A. ne réclame aucun complément d'indemnité de licenciement ;

Attendu que la résiliation judiciaire du contrat de travail produit les effets d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et que la SNC L'Équipe sera condamnée à réparer le préjudice ainsi subi par M. A. en lui versant une indemnité de 23 391 euros ;

Attendu qu'il apparaît, à l'examen des pièces produites au débat, que M. A. a perçu un salaire notablement inférieur à ceux perçus par ses collègues effectuant la même tâche ;

Attendu que la SNC L'Équipe justifie de l'écart de salaire constaté entre M. A. et Mme H., qui lui a succédé, par l'origine professionnelle de cette dernière, en ouvrière de livre intégrée au statut de journaliste à la suite de négociations avec les partenaires sociaux ;

Attendu néanmoins qu'à l'examen des bulletins de salaire de Mme T. (transmis par la SNC L'Équipe) et

de M. K. (transmis par M. A.), le Conseil estime équitable de fixer à 3 500 euros par mois le salaire qu'aurait dû percevoir M. A. ;

Attendu que l'écart mensuel entre les 3 500 euros qui lui étaient dus et les 1 949 euros qu'il a perçus s'établit à 1 551 euros ;

Attendu que, compte tenu de la prescription quinquennale s'imposant en matière salariale, le versement de ce complément mensuel sera ordonné depuis les cinq années ayant précédé la saisine au fond du Conseil de céans, soit 60 mois, auxquels s'ajouteront les mois de juin à août 2008 (fin de préavis) ;

Le rappel de salaire s'établit ainsi sur 63 mois auxquels il convient d'affecter le coefficient de 13/12 pour tenir compte du treizième mois prévu par la convention collective ; le rappel de salaire s'établit donc à 1 551 euros X 63 X 13/12 = 105 856 euros ;

Attendu que ce rappel de salaires sera assorti de l'indemnité de congés payés afférente ;

Attendu qu'il sera ordonné à la SNC L'Équipe d'établir les bulletins de salaire rectifiés correspondant à ces rappels et au statut de journaliste et à procéder au versement des cotisations sociales (mutuelle, retraite, etc.) correspondantes ;

Attendu que la demande de M. A. tendant à voir indemniser la privation des avantages sociaux du statut de journaliste n'est accompagnée d'aucun justificatif ni d'aucun calcul ; qu'il en sera donc débouté ;

Attendu que la demande de voir prononcer l'exécution provisoire du présent jugement n'est étayée par aucune justification et que M. A. en sera donc débouté ;

Attendu que le bureau de jugement estime équitable de ne pas laisser M. A. supporter l'intégralité des frais qu'il a dû engager pour faire valoir ses droits et de faire application de l'article 700 du Code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS :

Prend acte de l'abandon de l'intervention du syndicat national des journalistes CGT,

Prononce la résiliation judiciaire du contrat de travail de M. A. aux torts de la SNC L'Équipe à la date du 4 juillet 2008,

Condamne la SNC L'Équipe à verser à M. A. les sommes de :

- 23 391 euros, à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi du fait de la résiliation judiciaire du contrat de travail,

Dit que cette somme portera intérêt légal à compter de la date de prononcé du présent jugement,

- 9 746,55 euros soit cinq fois 1 949,31 euros à titre de règlement de salaires des mois de février à juin 2008,

- 974,66 euros au titre des congés payés afférents à ce rappel de salaires,

Dit que de ces deux dernières sommes seront déduites les sommes déjà versées en exécution des ordonnances des 20 juin 2008 et 10 juillet 2008, compte tenu de la décision de la Cour d'appel à la suite des recours formés contre ces décisions,

- 105 856 euros à titre de rappel de salaires pour la période s'étendant du mois de juin 2003 au moins d'août 2008,

- 10 585,60 euros au titre de congés payés afférents à ce rappel de salaires,

Dit que ces sommes porteront intérêt au taux légal à compter de la date de la saisine du Conseil soit le 6 juin 2008 ;

- 950 euros en application de l'article 700 du Code de procédure civile,

Dit que cette somme portera intérêt au taux légal à compter de la date de prononcé du présent jugement ;

Dit que, compte tenu de la présente décision, le salaire moyen de M. A. au cours de ses six derniers mois d'activité était de 3 500 euros ;

Ordonne à la SNC L'Équipe de remettre à M. A. une attestation Assedic, un certificat de travail et des bulletins de salaire conformes au présent jugement ;

Ordonne à la SNC L'Équipe de verser les diverses cotisations sociales afférentes au statut de journaliste et au salaire fixé par le Conseil pour la période s'étendant de juin 2003 à août 2008 ;

Ordonne, en application de l'article L. 1235-4 du Code du travail, à la SNC L'Équipe de rembourser aux organismes intéressés les indemnités de chômage versées à M. A. dans la limite de six mois.

(M. Sigety, prés. - Mes Tiar, Gris, av.)

Note.

1. Le bénéfice d'un CDI pour le journaliste collaborateur régulier

Un journaliste rémunéré à la pige par un journal appartenant à L'Équipe sollicite du Conseil de prud'hommes la résiliation judiciaire de son contrat de travail à la date du 15 février 2008, date à laquelle, après huit ans de collaboration, on lui a indiqué qu'on cesserait de lui fournir du travail. Pour toute réponse à ses lettres de réclamation du statut salarié à durée indéterminée, l'employeur a convoqué le journaliste qui n'avait plus ni travail, ni rémunération depuis le 15 février 2008, à un entretien préalable au licenciement qui s'est tenu le 21 mars 2008.

Alors que le journaliste venait d'obtenir en référé, puis par le bureau de conciliation, le règlement de ses salaires depuis février, l'employeur lui notifiait son licenciement pour insuffisance professionnelle avant l'audience de jugement, soit le... 4 juillet 2008 !

Dans son jugement du 8 octobre 2009, le Conseil de prud'hommes relève qu'après avoir été « *un collaborateur intermittent* », le salarié a réalisé la mise en page de tous les numéros du journal "Vélo Magazine" à compter du mois de janvier 2006 jusqu'au 15 février 2008, soit pendant plus de deux ans. De cette circonstance de fait, le Conseil de prud'hommes en a logiquement déduit que le journaliste était ainsi un « *collaborateur régulier* » et qu'il bénéficiait en conséquence d'un contrat de travail à durée indéterminée compte tenu de la présomption posée par l'article L 7112-3 du Code du travail. L'employeur avait donc « *l'obligation de fournir du travail au salarié* » (1). Il a également constaté que le contrat de travail était exercé à temps plein et que le salarié, après l'arrêt de la fourniture de travail, a été remplacé par une salariée reclassée en interne.

2. La fixation de la rupture du contrat à la date de la première manifestation « active » de l'employeur

Dès lors que la saisine initiale en résiliation judiciaire par le salarié pigiste, en date du 6 juin 2008, est antérieure au licenciement, le Conseil a examiné en premier lieu la demande de résiliation du salarié, conformément à la jurisprudence désormais constante de la Cour de cassation (2).

Le Conseil de prud'hommes opère une distinction entre la cessation unilatérale d'exécution du contrat de travail par l'employeur, matérialisée par l'arrêt de la fourniture du travail et de versement du salaire, d'une part, et la rupture du contrat de travail proprement dite, d'autre part. Ainsi, il fixe la date effective de rupture à la date de la notification du licenciement par l'entreprise, postérieure de 6 mois à la date de cessation contrainte d'activité.

Les juges de première instance semblent donc estimer qu'entre les trois dates possibles pour la fixation de la rupture du contrat (arrêt de la fourniture du travail – notification du licenciement – date de l'audience de jugement), celle qui doit être retenue est celle de la notification du licenciement. Le Conseil de prud'hommes considère en effet que c'est à cette date que l'employeur a manifesté « activement » sa volonté de rompre le contrat de travail en adressant au salarié la lettre de licenciement, et non au 15 février 2008, date à laquelle il s'est contenté d'informer le salarié qu'il ne lui fournirait plus de travail.

Dans l'hypothèse où l'employeur n'aurait pas notifié le licenciement, les juges du fond auraient pu prononcer la rupture du contrat de travail et fixer la date du licenciement au jour de l'audience de jugement (3).

(1) Soc. 17 février 2010, Bull. civ. n° 41.

(2) J. Pélissier et a., *Droit du travail*, Précis Dalloz, 25^e éd., § 461.

(3) Soc. 11 janvier 2007, Dr. Ouv. 2007 p. 422.

En conséquence de la requalification de la rupture unilatérale en licenciement sans cause réelle et sérieuse, il est octroyé au pigiste le rappel de salaires jusqu'au 4 juillet 2008, date du licenciement, ainsi que le préavis à hauteur de deux mois jusqu'au 4 septembre 2008, et ce bien entendu augmenté des congés payés afférents.

3. Egalité de traitement pigistes/salariés mensualisés

Sur l'application du principe « *A travail égal, salaire égal* », le Conseil de prud'hommes a opéré une comparaison avec les salariés effectuant le même travail, y compris avec la salariée qui a succédé au salarié pigiste. Il a pu ainsi constater qu'il existait une différence de traitement d'environ 1 500 € avec ses collègues. Il rappelle que le salarié pigiste doit bénéficier d'une égalité de traitement stricte vis-à-vis de ses collègues journalistes.

C'est ainsi que lorsque le pigiste est un collaborateur régulier, il doit pouvoir bénéficier :

- d'une rémunération au moins équivalente à celle de ses collègues bénéficiant d'un contrat de travail en CDI et mensualisés,
- des règles protectrices du licenciement lorsque l'employeur entend se passer de ses services.

Il s'agit là de l'application normale de la présomption de contrat de travail qui aboutit à considérer que le journaliste est titulaire d'un CDI, et ce bien sûr en l'absence de tout CDD écrit.

4. L'éventuel débat relatif à l'existence d'un temps plein

En cas de requalification d'une série de prestations de travail en un seul CDI, il revient au juge de statuer sur les éléments essentiels du contrat requalifié : quel salaire, pour quel travail et, en tout état de cause, selon quelle durée ?

On peut distinguer trois cas de figure dans lesquels la requalification s'effectue à temps plein pour un salarié pigiste :

- le premier cas est celui de cette espèce : le salarié travaille effectivement à temps plein (ce n'était pas contesté) et sa situation est parfaitement comparable à celle de ses collègues permanents à temps plein, tant en terme de tâches qu'en terme de durée du travail ;
- le deuxième cas est celui d'un salarié dont l'employeur abuse du système de la rémunération à la pige en rémunérant à la tâche une prestation de travail parfaitement prévisible et régulière en temps de travail ; il devrait alors pouvoir être fait utilisation des arrêts de la Cour de cassation du 1^{er} décembre 2009 qui indiquent qu'à défaut de preuve contractuelle et écrite de la répartition du temps de travail hebdomadaire ou mensuel, le contrat doit être requalifié à temps plein (4) ;
- le troisième cas est celui d'un salarié qui travaille de manière irrégulière et imprévisible, dont les tâches ne sont pas objectivables en terme de durée, mais pour qui l'irrégularité de la prestation aboutit à "miter" le temps de travail, maintenant le salarié à la disposition effective d'un seul employeur.

En dehors de ces trois cas subsiste l'espace réduit restant à une "pige loyale" : celui des collaborations occasionnelles et non prévisibles qui laissent au salarié la possibilité de travailler ailleurs.

Sylvain Roumier et Rachel Spire, Avocats au Barreau du Val d'Oise

(4) Soc. 15 septembre 2010, *supra* p. 132 n. R. Marié ; Cass. Soc. 1^{er} décembre 2009, n^{os} 08-44287, 08-43980, 08-44286, 08-44285, 08-44284.