

Pigiste



UN JOURNALISTE À PART ENTIÈRE

Les cahiers de **Témoins**

Revue trimestrielle des journalistes CGT

N° 1 - Juin 2009

Pigiste, un journaliste à part entière	3
La pige, méthode de management	6
Pigiste et temps de travail: la liberté? Quelle liberté?	9
Extension du domaine de la précarité	12
L'accord qui fait des pigistes des sous-journalistes	19
Quelques liens	23

Responsable de la publication :
Dominique Candille

Ont collaboré à ce numéro :
Michel Diard, Ludovic Finez,
Thierry Ledoux.

Dessins :
Babouze.

Révision :
Francis Ambrois

Secrétaire de rédaction :
Jean-Gérard Cailleaux.

Rédaction graphique :
Bernard Rougeot.

Assistante :
France Bardou.

Impression :
Alliages : 01 41 98 37 97

Commission paritaire :
I 107 S 06290



Pigiste

UN JOURNALISTE À PART ENTIÈRE

E

n 2008, sur un total de 37 301 journalistes, 6 860 étaient des pigistes titulaires de la carte d'identité professionnelle, soit 18,40 %. Mais parmi les 2 109 journalistes qui ont fait une première demande de carte de presse au cours de cette même année, ils étaient 843 pigistes, soit près de 40 %. Près d'un journaliste français sur cinq est donc pigiste, par obligation souvent, et non par choix. Et encore, ces chiffres, par définition, ne prennent pas en compte les pigistes qui, pour une raison ou une autre, n'ont pas obtenu cette fameuse carte qui s'apparente de plus en plus à un sésame professionnel.

La course effrénée à la pige est aujourd'hui le passage obligé pour tout jeune, diplômé ou pas, désirant embrasser la profession. La situation doit cesser. La recherche et le traitement de l'information exigent du temps, souvent beaucoup, de la réflexion collective et, surtout, de la disponibilité d'esprit. L'inquiétude du lendemain est insupportable pour tout travailleur, et aussi pour le travailleur intellectuel qu'est le journaliste.

Le rêve de nombreux jeunes attirés par la profession est confronté à la réalité. Les futurs

professionnels des médias n'ignoraient pas que les emplois salariés étaient rares. Mais bien peu imaginaient que « la liberté de la presse, fleuron d'une société démocratique », dont se flattent volontiers les éditeurs, était aussi la liberté pour certains d'entre eux d'exploiter une main-d'œuvre abondante et fragilisée. Aujourd'hui, sur 6 860 pigistes, combien peuvent vivre dignement de leur activité de journaliste sans être confrontés à la peur du lendemain et avec un salaire décent ? ▷

Le quotidien des pigistes, c'est cela :

- Revenus inférieurs au SMIC (la Commission délivre la carte d'identité aux journalistes qui déclarent gagner la moitié du SMIC).
- Barèmes inexistantes ou fixés à la tête du client (et aujourd'hui revus à la baisse), concurrence effrénée, retards ou refus de paiement.
- Soumission absolue aux exigences de l'employeur, travail demandé sans bon de commande, parfois jamais publié, treizième mois et congés payés inclus dans le tarif de pige annoncé.

- Refus de maintenir le salaire pendant la maladie et absence de protection sociale digne de ce nom.
- Pas de tickets restaurant, refus d'accès aux œuvres sociales du comité d'entreprise.
- Refus de reconnaître l'ancienneté, de payer les droits d'auteur en cas de réutilisation sur Internet, d'accorder l'accès à la formation continue.
- Mépris de plus en plus affiché par certaines directions de rédaction, refus d'inscription comme électeur et éligible pour les élections aux institutions représentatives du personnel.



Voilà le sort que partagent de plus en plus de journalistes rémunérés à la pige, qu'ils soient rédacteurs dans la presse écrite, à la radio ou à la télévision, **reporters dessinateurs**, secrétaires de rédaction, **rédacteurs graphistes**, reporters-photographes ou journalistes reporters d'images.

Derrière la façade prestigieuse des grands médias se développe un « prolétariat intellectuel » dont le grand public ignore les incroyables conditions de travail et leurs conséquences sur la qualité de l'information.

Et pourtant...

Oui, pourtant, cas unique en Europe, le pigiste français s'est vu reconnaître les mêmes droits sociaux que les permanents depuis le vote de la loi du 4 juillet 1974, dite loi Cressard, insérée par la suite dans le code du travail.

Oui, mais...

Oui mais, depuis trente-quatre ans, les patrons des médias sont en contravention avec cette loi. Ils refusent de reconnaître la présomption de contrat de travail aux pigistes, argumentant qu'il s'agit d'une présomption simple et non irréfragable. Et ils viennent de franchir une nouvelle étape en obtenant la signature de trois syndicats (CFDT, CFTC et CGC, minoritaires dans la profession) au bas d'un prétendu

accord qui détruit les principaux acquis de la loi Cressard.

Le SNJ-CGT fait opposition à cet accord, avec le SNJ et FO. La mobilisation de toute la profession en solidarité avec les précaires est nécessaire pour faire échec à ce véritable recul social.

Le SNJ-CGT veut faire changer les choses. Le seuil de l'intolérable a été franchi, et il faut imposer le respect de la loi à un patronat qui se complaît dans l'illégalité et se refuse à négocier vraiment. Le SNJ-CGT veut réunir le maximum de témoignages et de données chiffrées pour les publier sous forme de « Livre noir de la pige ». Il veut mobiliser toutes les rédactions et tous les permanents pour mettre un terme à cette nouvelle forme d'esclavagisme moderne. Il en va de l'intérêt des pigistes en difficulté et fragilisés par leur état d'assujettissement, bien entendu, mais aussi de celui de tous les journalistes, car la liberté de la presse n'existe pas sans des conditions décentes pour l'exercer. Aussi, le SNJ-CGT se déclare prêt à épauler ceux qui veulent éradiquer la précarité des rédactions et à faire appliquer les règles légales et conventionnelles, mais aussi à entreprendre toutes les actions juridiques nécessaires, avec ceux qui sont d'accord avec la démarche, pour faire cesser cette véritable ségrégation sociale dont souffrent les pigistes.

La pige, méthode de MANAGEMENT

U

n organisme spécialisé, OASYS, a mené une étude pour Médiafor entre janvier et septembre 2007 sur le recrutement des journalistes. Les recruteurs ont été interrogés particulièrement sur l'emploi des pigistes.

15 % des entreprises qui ont répondu au questionnaire ont déclaré ne pas utiliser de pigistes réguliers et 29 % ont avoué, elles, avoir plus de 30 % de pigistes réguliers dans leur effectif. Mais 73 % des entreprises interrogées ont déclaré avoir besoin de pigistes.

Lorsqu'un poste est vacant, 70 % des entreprises interrogées ne le proposent pas à leurs pigistes. Il est proposé en interne dans 67 % des cas.

À la question « Pensez-vous que la pratique de titularisation des pigistes est une bonne chose ? », elles sont 42 % à avoir répondu affirmativement et 33 % à y être opposées.

Celles qui disent embaucher les pigistes sont 37 % à estimer que l'intégration est facile et le recrutement efficace ; 26 % déclarent vouloir « fidéliser les meilleurs » et seulement 21 % avancent des « raisons légales ».

Les motivations des entreprises non favorables à la titularisation des pigistes sont au moins aussi intéressantes : 47 % veulent « garder de la flexibilité » et 27 % « disposer d'un vivier de

compétences » ; 20 % estiment que le pigiste « devient moins performant » lorsqu'il est intégré à la rédaction.

Ces résultats viennent confirmer que la précarité est une méthode de management des rédactions et qu'une tendance forte et permanente est de ne pas titulariser les pigistes.

CE QUE DIT LE CODE DU TRAVAIL

> **Article L 7111-3.** - 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.

> **Article L 7112-1.** - 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. 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.

CE QUE DIT LA CONVENTION COLLECTIVE

> **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 L 761-2 du code du travail [L 7111 du nouveau 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.

[Commentaire. - Combien d'employeurs respectent l'obligation de signaler les postes vacants à l'ANPE et au CNRF ? Pratiquement aucun. Combien d'employeurs respectent les critères de priorité lors des embauches ? Pratiquement aucun.]

> **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 rapa-

trierement 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.

[Commentaire. - Combien d'employeurs délivrent une lettre d'embauche aux pigistes ? Aucun. Combien d'employeurs notifient-ils les conditions d'envoi à l'étranger au moment de l'embauche d'un pigiste ? Aucun.]

> **Article 22.** - Les barèmes de salaire 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.

[Commentaire. - Combien d'employeurs ont véritablement négocié un vrai barème de piges, en dehors du SPQN, du SPPMO (avec des barèmes incomplets et sous-évalués) et des radios locales privées ? Aucun. SPQR, SPQD, SPMI, Agences, FNPS n'ont toujours pas de barèmes de piges.]

Pigiste et temps de travail: **la liberté?**

QUELLE LIBERTÉ ?

L

es employeurs prétendent que le pigiste ne peut pas tout avoir, la liberté d'accepter ou de refuser une collaboration, et se voir reconnaître les mêmes droits que le permanent. Le pigiste aurait ainsi à payer le prix d'une prétendue liberté. Certains journalistes sont sensibles à cet argument, et prétendent que le pigiste étant libre de son temps, il ne peut être aligné sur son propre statut. L'argument est fallacieux.

Au cours d'un colloque organisé par le SNJ-CGT à l'Assemblée nationale le 30 avril 2004 pour commémorer le 30^e anniversaire de la loi Cressard, Gérard Filoche, inspecteur du travail, avait milité pour le calcul du temps de travail du pigiste. Voici le texte de son intervention, toujours d'actualité.

Nul dans ce pays ne doit être payé à la tâche. Même les ouvriers à domicile de la confection, qui font des cravates, des blousons, des jupes, doivent théoriquement recevoir des bulletins de commande de travaux faits par l'employeur et qui codifient l'équivalent horaire du travail à effectuer. Le bulletin de travaux doit comporter le nombre de pièces, le temps nécessaire à chaque pièce, le temps global, puis le taux horaire, et, finalement, c'est d'après cette feuille que doit être effectuée la feuille de paie. Tel est l'esprit et la lettre du code du travail.

Ce principe, les pigistes de presse ont intérêt à le faire respecter. Car s'ils sont payés au feuillet, n'apparaissent pas le temps de recherche, d'enquête, de préparation, et c'est une façon de nier un temps de travail important du travail commandé, de nier le contrat de travail, d'embrouiller sur le partage du temps avec d'autres employeurs.

La loi Cressard (loi 74-630 du 4 juillet 1974, insérée à l'article L 7111-2 du code du travail) précise que « toute convention par laquelle une entreprise de presse s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un journaliste professionnel 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. »

La loi Cressard présume que le contrat de travail existe. Tout contrat de travail correspond à une durée précise, à un temps partiel, à temps plein, à une durée ▷

déterminée, de caractère saisonnier, etc. Seule cette durée est un élément fiable, qui peut être contrôlé, qui peut faire l'objet de vérification, de réclamation, de recours. Le temps, c'est de l'argent, disent les employeurs et les actionnaires, c'est ce temps-là qui doit être défini et rémunéré comme tel dans tout contrat – évidemment en tenant compte de la convention applicable, de la qualification, du niveau, du coefficient, de l'ancienneté, etc.

Ce temps de travail est celui où le salarié est subordonné, où il est sous les directives de l'employeur. Le contrat de travail se caractérise en effet par un lien de subordination, et l'avantage de la loi Cressard, du point de vue des salariés, c'est qu'elle établit cette subordination, donc elle induit que toutes les autres contreparties à cette subordination sont incluses juridiquement dans le contrat et s'appliquent à chaque pige.



Selon la loi Cressard, c'est à l'employeur qui voudrait le contester de démontrer éventuellement qu'il n'y avait aucun lien de subordination. Jusqu'à présent, les entreprises tiraient argument du fait que le journaliste rémunéré à la pige « n'appartenait pas au service organisé » qu'était la rédaction : pas de bureau, de téléphone, d'horaire de travail, ni de temps de présence à respecter. Elles expliquaient qu'il y avait multi-employeur, qu'on ne pouvait mesurer le temps d'un article, créant des situations incontrôlables qui se retournent toujours au détriment du salarié.

La Cour de cassation a porté un coup d'arrêt à l'interprétation négative de ce critère classique de la subordination, indiquant par exemple que l'appartenance à un service organisé n'était qu'un indice de subordination parmi d'autres (1997, arrêt de la chambre sociale).

L'article L 7111-2 du code du travail et la loi Cressard sont essentiels pour le respect des droits des journalistes pigistes. Le premier définit en effet qui est journaliste professionnel, incluant clairement le journaliste rémunéré à la pige dans cette définition.

La loi Cressard, elle, établit que le journaliste ainsi défini est présumé lié par un contrat de travail à son employeur, même en l'absence de contrat écrit, « quels que soient le mode et le montant de la rémunération ». Tout cela milite pour aligner la pige sur tous les autres contrats salariés, en commençant par la définir selon la durée du travail commandé et effectué. Ensuite, grâce à cela, chaque pigiste pourra mieux faire valoir ses droits, faire reconnaître son activité.

D'ailleurs, la circulaire de 1991, qui définit les pigistes par rapport à l'effectif du journal, part du temps de travail : un pigiste compte dans l'effectif du journal et peut voter dans les élections professionnelles. Comment compte-t-il ? On prend son salaire, on le compare au salaire moyen d'un journaliste de l'entreprise de presse et, par une simple règle de trois, on déduit son temps de travail. Il compte dès lors au prorata de ce temps de travail dans la définition de l'effectif comme un CDD. C'est évidemment important car, dans un journal où il y a trois cents journalistes et trois cents pigistes, l'effectif peut être de quatre cents équivalents plein temps.

Cette méthode de la circulaire de 1991 renforce la définition du contrat selon le temps : il reste à le faire reconnaître dans les faits, partout et en toutes circonstances.

Le SNJ-CGT relève le défi, avec tous les pigistes,

- pour en finir avec toutes les arguties des patrons,
- pour que les pigistes soient enfin reconnus comme des journalistes avec tous les droits afférents au statut,
- pour en finir avec la fragilité des pigistes, maintenus dans un état complexe mêlant prétendue indépendance et salariat partiel,
- pour mettre un terme à ce prolétariat des rédactions.

Extension du domaine de la PRÉCARITÉ

Les patrons de presse ont recours à tout l'éventail des contrats précaires pour alimenter leurs publications. Les gouvernements successifs ont répondu à leurs attentes et imaginé tout un dispositif, qui ne cesse de s'enrichir. Aujourd'hui, on ne compte pas moins de sept sortes de contrats précaires (à l'exclusion des contrats spécifiques aux jeunes) qui ont l'«avantage» de leur fournir une main-d'œuvre flexible et peu chère. Ces contrats peuvent, dans certains cas, interdire aux salariés d'avoir accès à la carte d'identité des journalistes professionnels.

1 - LE CDD

C'est le contrat le plus protecteur pour le salarié. Il est écrit et limité dans le temps. On ne peut avoir recours au CDD que pour le remplacement d'un salarié absent (maladie, formation, etc.) ou pour un surcroît de travail (encore faut-il que ce surcroît soit avéré). Le CDD doit mentionner le nom du salarié absent et son salaire ; en effet, le salarié en CDD doit recevoir le même salaire (de base) que celui (ou celle) qu'il (ou elle) remplace. En outre, durant la durée du contrat, le salarié se voit appliquer toutes les dispositions de la convention collective et des accords d'entreprise. Il ne peut être renouvelé qu'une fois. À

la fin du contrat, le salarié en CDD reçoit une prime dite de précarité. Celle-ci doit être versée à la fin du contrat s'il n'est pas renouvelé (à l'initiative de l'employeur ou du salarié). La prime de précarité est égale à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié pendant la durée de son contrat. Cette prime comprend donc les majorations, les indemnités, les primes de toutes sortes, à l'exception de celles ne faisant pas partie du salaire, comme les indemnités de déplacement. Dans le cadre d'une rupture anticipée du CDD par l'employeur, ou d'un accident du travail, l'indemnité sera calculée sur la base de la rémunération brute que le salarié aurait dû toucher s'il

IL SERAIT PEUT-ÊTRE
BON D'AUGMENTER
SENSIBLEMENT NOS
PIGISTES
...

LEURS
GARGOUILLIS DE
VENTRE BOUSILIENT
TOUS LEURS
REPORTAGES!



avait exécuté son contrat jusqu'à son terme initialement prévu. Les cotisations sociales sont les mêmes que pour les permanents.

2 - LE CDD D'USAGE

Il peut être reconduit sans limitation, contrairement au CDD. Il est conclu pour des emplois par nature temporaires. Il peut être utilisé par les entreprises qui relèvent d'un des vingt secteurs d'activité listés dans le code du travail. Les patrons de l'audiovisuel en usent et en abusent, ceux de la presse écrite commencent à les multiplier illégalement. Les avantages sont très nombreux pour les patrons :

l'indemnité de précarité n'est pas due et il n'y a pas de délai de carence entre deux CDD d'usage. Enfin, il ne comporte pas nécessairement de terme précis. L'employeur doit s'assurer que l'emploi en question est un emploi pour lequel il est « d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée (CDI) » (Cour de cassation, Chambre soc. 26 nov. 2003). Tout contrat de travail à durée déterminée (CDD, dont le CDD d'usage) doit être établi par écrit et donner la définition précise de son motif (articles L 1242-2-3° et L 1242-12 du code du travail). À défaut d'écrit, le contrat est présumé être un contrat à durée indéterminée. ▷

3 - LE TRAVAIL SAISONNIER

Il se caractérise par l'exécution de tâches normalement appelées à se répéter chaque année, à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons (récolte, cueillette) ou des modes de vie collectifs (tourisme). Cette variation d'activité doit être indépendante de la volonté de l'employeur. Les salariés directement occupés à des tâches saisonnières peuvent être recrutés en contrats à durée déterminée (CDD) prévoyant ou non un terme précis. Sous certaines conditions, des contrats saisonniers

successifs peuvent être conclus avec le même salarié. De même, ils peuvent comporter une clause de reconduction. Le travail saisonnier commence à apparaître dans la presse, notamment dans les rédactions réalisant des numéros spéciaux. Bien entendu, le recours à ce type de contrat est utilisé en dehors de toute légalité dans notre profession. Sauf convention ou accord collectif contraire, l'indemnité de fin de contrat (ou « indemnité de précarité ») versée en principe à la fin du CDD n'est pas due dans le cadre de ces contrats-là. Le contrat saisonnier doit préciser qu'il est conclu pour la durée de la



saison et mentionner une durée minimale d'emploi (librement fixée entre l'employeur et le salarié). Renouveler un contrat saisonnier avec le même salarié est possible s'il est conclu afin de pourvoir un emploi effectivement saisonnier (non permanent) et dans le respect des règles relatives aux CDD. Pour le calcul de l'ancienneté du salarié, il est fait cumul des durées des contrats de travail à caractère saisonnier successifs qu'il a effectués dans une même entreprise. L'indemnisation du chômage des saisonniers est très restrictive. Les nouvelles mesures s'appliquent aux salariés saisonniers : elles limitent à deux le nombre de périodes successives de versement des allocations au titre du chômage saisonnier (en clair, à partir de la troisième demande d'indemnisation, ils perdront leur droit à l'allocation).

4 - LE PORTAGE SALARIAL

Les entreprises de presse font de plus en plus souvent pression sur les pigistes pour qu'ils adoptent la solution du portage salarial. L'article L 1251-64 du code du travail définit le portage salarial comme étant « un ensemble de relations contractuelles organisées entre une entreprise de portage, une personne portée et des entreprises clientes comportant pour la personne portée le régime du salariat et la rémunération de sa prestation chez le client par l'entreprise de portage ». À l'origine, ce type de contrat ne devait pas s'appliquer aux journalistes. Proche du travail temporaire, le portage salarial se démarque très nettement de l'intérim sur deux critères : la recherche de l'entreprise est faite par l'intervenant et pas par la société de portage, et le pigiste n'a aucun lien de subordination avec l'entreprise cliente. Se crée ainsi un « écran » complètement artificiel entre l'entre-

prise de presse et son journaliste. On voit tout de suite l'intérêt pour l'entreprise de presse : ne pas assumer ses responsabilités d'employeur et notamment s'exonérer du licenciement lorsqu'elle décide de faire cesser une collaboration. Le pigiste signe avec la société de portage salarial une convention dite convention de portage. Il prospecte ses collaborations et en négocie les conditions (contenu, planning, conditions financières). Une fois l'intervention entièrement définie, deux contrats distincts sont signés. La société de portage signe avec le client du pigiste le contrat de prestation et le pigiste signe un contrat de travail avec la société de portage qui devient son employeur. La société de portage salarial facture le client de l'intervenant, gère les recouvrements et lui verse chaque mois son salaire après déduction de frais de gestion pouvant varier de 3 % à 15 % (généralement 10 %).

5 - LE TRAVAIL TEMPORAIRE

Depuis quelques mois, on voit apparaître dans la presse des sociétés de travail temporaire. Elles sont spécialisées dans le « dépannage » des rédactions de presse écrite pour les bouclages. Elles utilisent des graphistes ou des secrétaires de rédaction. Pour être reconnu comme travailleur temporaire, le journaliste doit être recruté par une agence spécialisée dans l'intérim et envoyé par cette agence dans une entreprise pour un travail précis dont la durée peut être déterminée ou indéterminée (cette période de travail s'appelle « mission »). Les règles sont à peu de chose près identiques à celles des CDD. Le salarié dépend de l'entreprise de travail temporaire pour l'envoi dans une entreprise, pour toutes les formalités administratives et pour le salaire (montant et paiement). Mais il dépend de l'entreprise où il travaille pour les

conditions de travail (horaires, jours fériés). Un contrat de travail temporaire écrit est obligatoire au début de chaque mission. Il doit être adressé au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant le début de la mission. L'agence d'intérim doit y faire figurer les dates de début et de fin de mission, la qualification du salarié, les modalités de la rémunération, la période d'essai éventuelle et, dans certains cas, le motif du contrat (remplacement d'un salarié absent, travaux saisonniers). Le salaire du travailleur temporaire se compose d'une rémunération qui ne peut pas être inférieure au SMIC et qui doit être égale à celle perçue pour le même poste par un salarié permanent, et d'une indemnité de fin de mission (lorsque le contrat ne se transforme pas en contrat à durée indéterminée) égale à 10 % de la rémunération brute totale (si la convention collective n'est pas plus favorable). Elle n'est pas due en cas de rupture anticipée du contrat à l'initiative du salarié, pour une faute grave de celui-ci ou en cas de force majeure, ou lors de la transformation du contrat en CDI. Le salarié en mission temporaire a droit à la rémunération des congés payés, quelle que soit la durée de la mission, pour une somme égale à un dixième au minimum de la rémunération totale (salaire + prime de précarité d'emploi). Les travailleurs intérimaires sont obligatoirement affiliés au régime général de la Sécurité sociale. Pour toucher les prestations, ils doivent remplir les mêmes conditions que les autres travailleurs (en particulier pour le nombre d'heures de travail). Les intérimaires sans travail ont droit à l'allocation unique dégressive dans les mêmes conditions que les autres chômeurs. Les intérimaires ont droit au congé individuel de formation s'ils ont travaillé soit 560 heures dans la profession dont 360 heures dans l'entreprise de travail tempo-

raire dans les douze mois précédant la date de leur demande, soit 1 600 heures dans la profession au cours des vingt-quatre mois précédents.

6- LE CONTRAT DE CHANTIER

En principe, le contrat dit de chantier n'est utilisable que par un employeur qui exerce dans une branche d'activité où cet usage est constant. Il engage alors un salarié en indiquant dès l'embauche que le louage de service est lié à la réalisation d'un ouvrage ou de travaux précis dont la durée ne peut être définie avec certitude. Avant l'intervention de la loi 86-1320 du 30 décembre 1986, seul était concerné par les licenciements pour fin de chantier le secteur du bâtiment et des travaux publics (qui reste, cela étant, l'un des secteurs les plus touchés par ce mode de rupture). Néanmoins, on a vu de tels contrats à Euronews. Le secteur de l'informatique est un adepte du contrat de chantier, plus encore que le bâtiment ou les travaux publics. Le terme du chantier donne lieu à un licenciement. Pour se prévaloir d'un tel contrat, l'employeur doit établir d'une part que le salarié avait connaissance de cette situation temporaire et précise, d'autre part que c'est l'usage constant de la branche d'activité, et enfin que le salarié n'est affecté que sur le seul chantier invoqué. Les tâches pour lesquelles le salarié a été engagé doivent être terminées au moment du congédiement. Ces licenciements sont soumis aux dispositions relatives à la résiliation du contrat à durée indéterminée. Ainsi, à l'issue d'un chantier, l'employeur doit réaffecter ses salariés sur un autre chantier et ne pas les licencier. S'il ne peut le faire pour un motif sérieux, il est autorisé à licencier le salarié. Ce contrat de chantier a largement influencé le nouveau CDD à objet défini. La loi du 25 juin 2008 portant sur la

LE PIGISTE, UN JOURNALISTE ALTERNATIF...



« modernisation du marché du travail » rend en effet possible la conclusion d'un contrat à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation d'un objet défini (mission). Le recours à un tel contrat est subordonné à la conclusion d'un accord de branche étendu ou, à défaut, d'un accord d'entreprise l'instituant. Il est réservé au recrutement d'ingénieurs et de cadres. D'une durée comprise entre dix-huit et trente-six mois, le contrat prend normalement fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu après un délai de prévenance au moins égal à deux mois. Il peut toutefois être rompu par anticipation sous certaines conditions. Si, à l'issue du

contrat, les relations de travail ne se poursuivent pas par un contrat de travail à durée indéterminée, le salarié a droit à une indemnité d'un montant égal à 10 % de sa rémunération totale brute.

7 - L'AUTO-ENTREPRENEUR

La loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008 a mis en place un nouveau régime de micro-entreprise baptisé auto-entrepreneur. Il prévoit un dispositif allégé de création d'entreprise et un régime simplifié au niveau fiscal. Depuis le 1^{er} janvier 2009, ce nouveau statut permet aux salariés, chômeurs, retraités, étudiants ou autres ►

(ce « autres » est important) de développer une activité complémentaire pour augmenter leurs revenus. Le statut d'auto-entrepreneur est le stade ultime de la précarisation. Il permet à une entreprise de demander à un salarié de renoncer à son contrat de travail et de devenir son propre patron. Comme, par ailleurs, le gouvernement a fait sauter la possibilité de pouvoir faire requalifier en salariat le lien de subordination entre un client et son unique fournisseur, on est devant une logique d'externalisation du salariat, au prétexte que les gens ont le droit d'organiser leur travail. Tout cela obéit à une logique parfaitement organisée, traitée dans différents textes du gouvernement, qui consiste à vider le statut du salarié de sa substance. Une notice éditée par le secrétariat d'État chargé du Commerce, de l'Artisanat, des PME et du Tourisme (Hervé Novelli) doit nous inquiéter au plus haut point. L'annexe 2 d'une notice du ministère dresse la liste des activités libérales relevant de la caisse interprofessionnelle de prévoyance et d'assurance (CIPAV), donc pouvant adopter le statut d'auto-entrepreneur. À la lettre J, on pouvait lire : journaliste d'entreprise, journaliste indépendant ; à la lettre P, pigiste ; et, enfin, à la lettre R, rédacteur. Après une intervention du SNJ-CGT, ces références aux journalistes ont disparu. Les modalités d'une telle disposition peuvent néanmoins séduire de nombreux patrons, et aussi des pigistes. L'auto-entrepreneur bénéficie en effet d'un régime dit « micro-social ». Si son chiffre d'affaires est au maximum égal à 32 000 par an, après une déclaration très simplifiée, il est soumis à un prélèvement libératoire trimestriel (ou mensuel, au choix) calculé sur son chiffre d'affaires de 21,3 % au titre des cotisations sociales

et de 1,7 % au titre de l'impôt sur le revenu. Ce type de statut est dangereux. Le pigiste pourra être séduit par des cotisations sociales et un prélèvement au titre de l'impôt sur le revenu particulièrement intéressants, mais il n'aura droit à aucune des dispositions de la convention collective (treizième mois, congés payés, maladie, intéressement, participation, récupérations, etc.). En outre, il ne bénéficiera d'aucun accord d'entreprise (mutuelle, œuvres sociales du comité d'entreprise, restaurant d'entreprise, prime de transport, etc.). Enfin, il aura peu de chances de voir un jour son statut se transformer en CDI. C'est bien le stade ultime de la précarisation.

8 - LE CORRESPONDANT LOCAL DE PRESSE (CLP)

Le statut de CLP a été créé sur mesure, par une loi de 1987, pour les patrons de la presse régionale ou départementale. Il ne devrait normalement s'appliquer qu'à des collaborateurs occasionnels, dont ce n'est pas là l'activité principale. Le CLP, qui a un statut de travailleur indépendant, est censé participer à « la collecte de toute information de proximité relative à une zone géographique déterminée ou à une activité sociale particulière ». Ces informations seront ensuite « soumises avant une éventuelle publication à la vérification ou à la mise en forme préalable par un journaliste professionnel ». Pourtant, ce statut est massivement utilisé pour contourner celui de la pige ou du CDD, qui plus est à des tarifs défiant toute concurrence (quelques dizaines d'euros pour une page, par exemple), sous forme d'honoraires.

L'accord qui fait des **pigistes** des SOUS-JOURNALISTES



L'issue d'une négociation qui a duré plus de deux ans, les organisations patronales de la presse écrite ont réussi à arracher les signatures de la CFDT, de la CFTC et de la CGC au bas d'un « protocole d'étape concernant les journalistes professionnels rémunérés à la pige » (sic).

Les patrons faisaient de l'acceptation de cet accord un préalable à la signature d'un autre accord, relatif à la formation des pigistes, signé, lui, par tous les syndicats de journalistes. Pourquoi avoir déployé autant d'énergie pour arracher leur signature à trois syndicats aussi minoritaires dans la profession ? Et quelle a été la contrepartie ? La délégation patronale a avoué que la multiplication des procédures engagées par les pigistes lui était devenue insupportable et qu'elle souhaitait échapper aux condamnations qui la frappaient en donnant aux juges une « boîte à outils ». En l'occurrence, des outils patronaux.

Après avoir osé affirmer que les condamnations qui les frappent de plus en plus souvent sont dues à la méconnaissance des règles de la profession par les juges et les conseillers prud'homaux, ils ont eu le cynisme de reconnaître qu'ils n'appliquaient pas ces règles depuis 1974. Le texte de l'accord précise en effet que « les organisations professionnelles de presse écrite et d'agences et les syndicats de journalistes

expriment leur volonté de clarifier pour l'avenir les implications de la loi du 4 juillet 1974, dite "loi Cressard", sur les conditions de collaboration à l'entreprise de presse des journalistes professionnels rémunérés à la pige, et sur les modalités d'application à cette catégorie de personnel des avantages collectifs issus de la convention collective et du code du travail. »

Un tel aveu n'est pas glorieux. Les patrons ne seraient pas totalement fautifs, ce sont les textes qui ne seraient pas applicables : « Compte tenu des difficultés constatées pour résoudre les questions soulevées par une référence simple aux textes normatifs et à la jurisprudence, et de la nécessité d'unifier au niveau de la branche les pratiques des entreprises, les parties à la négociation sont convenues de mettre en place des règles d'application des droits pour les pigistes dans certains domaines. »

Il fallait donc unifier les pratiques des entreprises, dont on sait qu'elles sont en infraction avec le code du travail et la convention collective, et leur donner un vernis légal. ▷

LES PRINCIPALES DISPOSITIONS DE L'ACCORD

> Coefficient de référence

Au prétexte que le temps de travail des pigistes n'est pas mesurable (voir par ailleurs), la partie patronale a réussi à faire accepter aux signataires ce qu'elle appelle un coefficient de référence. Le fameux coefficient «y» est calculé de la façon suivante :

montant total des piges perçues sur la dernière année civile (y compris treizième mois et congés payés) / minimum mensuel du rédacteur du barème de l'entreprise, ou, à défaut, dans la forme de presse considérée de la même période de référence x 13.

Si on obtient un coefficient de 1, cela signifie que la rémunération du pigiste correspond à un temps complet. Si on obtient un coefficient de 0,5, le pigiste sera considéré comme étant à mi-temps. Plus le coefficient est proche de 1, plus il ouvre de droits au pigiste. Le coefficient est plafonné à 1.

> Registre unique du personnel

L'accord précise que «les entreprises éditent, dans le respect de la circulaire Carignon de février 1994 (intitulée «Déclaration préalable à l'embauche pour les journalistes rémunérés à la pige») et à la demande des élus du personnel ou des syndicats de journalistes qui y sont représentés, après l'édition du règlement mensuel de piges, à partir du système d'information ressources humaines, la liste des journalistes pigistes. Les journalistes rémunérés à la pige y seront mentionnés à chaque collaboration.»

Les patrons prétendent que le registre est dématérialisé sous forme d'un fichier informatique. Le pigiste n'y figurerait que s'il a obtenu une fiche de paie. Le mois où il ne pige pas, il dis-

paraît. Il y aurait ainsi deux fichiers, l'un pour les permanents, l'autre pour les pigistes.

On mesure immédiatement les dangers de cette innovation puisque le pigiste est considéré avoir un contrat de travail à compter de la première collaboration. Certains pigistes ont produit le registre du personnel pour justifier de leur ancienneté devant les tribunaux. Désormais, ce sera impossible. Il suffisait d'y penser.

> Électorat et éligibilité

Pour être électeur, le pigiste devra remplir deux conditions cumulatives. Premièrement, avoir eu trois bulletins mensuels de piges sur les douze derniers mois qui précèdent le mois de l'établissement des listes électorales, dont deux dans les quatre mois précédant la signature du protocole préélectoral. Deuxièmement, l'ensemble des bulletins de pige devra être au moins équivalent à trois fois le barème du rédacteur en vigueur dans l'entreprise ou, à défaut, dans la forme de presse. Pour être éligible, ce ne sont plus deux mais trois conditions que le pigiste devra remplir. Un : avoir eu au minimum neuf bulletins mensuels de pige au cours des douze derniers mois. Deux : le montant de ces bulletins de pige devra être au moins équivalent à six fois le barème du rédacteur. Trois : avoir déclaré sur l'honneur ne pas avoir de mandat de même nature dans une autre entreprise.

On remarquera que l'accord ne parle pas de bulletin de paie (ou de salaire) mais de bulletin de pige. Il ne s'agit pas d'une erreur, mais d'une volonté délibérée des patrons de nier (une fois encore) le lien de subordination. On remarquera aussi que les conditions cumulatives vont écarter de nombreux pigistes de l'électorat et de l'éligibilité. La troisième condition pour être éligible est parfaitement inutile car, compte tenu de la situation de la grande masse des pigistes



qui ont du mal à trouver des collaborations, il serait étonnant que l'un d'entre eux cherche à se faire élire dans toutes les entreprises auxquelles il collabore.

> Prévoyance

En cas de maladie, la convention collective prévoit le maintien du salaire pour tous les journalistes (la durée du maintien est fonction de l'ancienneté dans l'entreprise). De même, la convention prévoit le maintien du salaire pour les journalistes femmes en congé de maternité. Le pigiste ayant une présomption de contrat de travail, le SNJ-CGT (comme d'autres syndicats)

soutient que ces maintiens de salaire doivent s'appliquer aux pigistes selon les mêmes critères. Les patrons s'y refusent et, pour tenter de désamorcer la contestation, ont proposé d'« améliorer » le régime de prévoyance des pigistes. L'accord prévoit la « mise en place d'une allocation pour les pigistes en congé de maternité et la diminution de la période de carence pour prise en charge de l'arrêt maladie à partir du 46^e jour d'arrêt continu. Ces dispositions seront prises à titre expérimental. » Sans plus de précision. On est loin du maintien du salaire. Le souci des patrons est constant : il ne faut surtout pas reconnaître le lien de subordination. ▷

> Prime d'ancienneté

Les patrons ne veulent pas entendre parler de l'ancienneté du pigiste dans l'entreprise, alors que la jurisprudence considère que cette ancienneté se calcule dès la date de la première collaboration. Les patrons prétendent que le pigiste peut ne pas avoir une collaboration régulière et que l'ancienneté ne peut pas prendre en compte les périodes où le pigiste n'a pas fourni de prestation. Ils ont avancé la solution d'une prime calculée sur la seule ancienneté dans la carte professionnelle, aux taux suivants : 5 % pour cinq années, 10 % pour dix ans, 15 % pour quinze ans et 20 % pour vingt ans.

Les patrons ont dû reconnaître que la prime d'ancienneté conventionnelle s'appliquait bien aux pigistes. Ces derniers peuvent être sensibles à cette « avancée », mais la prime est en fait minorée, et elle confirme que l'ancienneté dans l'entreprise ne peut être reconnue.



La plupart des formes de presse n'ayant pas de barème de piges, il est proposé d'appliquer un coefficient calculé par référence au barème du rédacteur. Si, par exemple, un pigiste a un montant mensuel de piges de 920 € et si le barème du rédacteur dans la forme de presse est de 1 300 €, le coefficient est de $920/1\,300 = 0,71$. Si le journaliste a sa carte professionnelle depuis dix ans, il aura une prime d'ancienneté de 65 € (10 % de 920 € = 92 € x 0,71 = 65).

Au cours de la dernière séance de négociation, la délégation patronale a avancé un nouveau mode de calcul pour les formes de presse ayant un barème de piges. Si le barème est de 50 € le feuillet et si le journaliste a négocié un prix du feuillet à 80 €, sa feuille de paie mentionnera : salaire 50 €, prime d'ancienneté 5 €, complètement personnel 30 €. Il aura donc une pige de 85 €, alors que la cour de cassation reconnaît qu'il doit lui être appliqué une prime d'ancienneté sur le salaire réel, soit 8 € et une pige totale de 88 € le feuillet.

La prétendue générosité patronale a des limites. Échapper aux tribunaux a certes un prix, mais le moins élevé possible. Et, une fois de plus, les patrons se refusent à reconnaître le lien de subordination avec l'entreprise.

> Accès à la formation

La proposition initiale des patrons a disparu de l'accord signé. Selon eux, la totalité de la taxe sur la formation (1,6 % de la masse salariale des pigistes) est mutualisée par Médiafor.

Le pigiste se verrait reconnaître le droit à vingt heures au titre du DIF s'il cumule douze bulletins de salaire et s'il gagne au moins le SMIC annuel. S'il ne cumule que huit bulletins et s'il atteint 80 % du SMIC, il n'aura droit qu'à seize heures, etc.

Son salaire sera maintenu par Médiafor. Une éventualité qui se heurte à un gros obstacle, car un organisme collecteur ne peut pas établir de bulletin de salaire pour des pigistes qu'il n'emploie pas.

> Allocations chômage

La question a été reportée à une négociation ultérieure. Mais les patrons ont eu des contacts avec l'UNEDIC afin de faire reconnaître les mentions « fin de pige » pour permettre au pigiste entrant dans les critères fixés par l'UNEDIC de se voir ouvrir le droit aux allocations de chômage entre deux piges chez le même employeur. Les patrons ont même réussi à négocier qu'un bulletin de pige au barème rédacteur de la forme de presse considérée équivalait à trente jours d'affiliation.

Ces exemples permettent de comprendre où veulent en venir les patrons. Il s'agit d'externaliser la gestion des pigistes en matière de formation, de prévoyance, et de ne pas prendre en compte l'ancienneté dans l'entreprise ; et, enfin, de refuser le temps de travail pour un seul but : nier le lien de subordination, donc salarial, du pigiste avec l'entreprise.

La présomption de contrat de travail prévue par le code du travail est en effet considérablement affaiblie par les diverses mesures adoptées. L'accord va fragiliser le recours aux prud'hommes pour faire appliquer le code du travail et la convention collective.

La délégation patronale a mis au point une stratégie fine, qui consiste à faire croire que l'entreprise de presse remplit ses obligations vis-à-vis du droit du travail et du statut du journaliste, alors qu'en réalité, elle n'applique le code du travail et la convention collective qu'à une minorité, soit moins de 10 % des pigistes.

Le protocole d'étape instaure un double statut pour les journalistes, l'un pour les permanents et l'autre pour les pigistes, alors que la loi Cressard avait pour but de faire reconnaître un seul statut à tous les journalistes professionnels. Le vieux rêve du SPMI, l'organisation patronale des « grands » titres de presse magazine (Hachette-Lagardère, Prisma, Marie Claire, Mondadori, Larivière, etc.) est en passe de se réaliser grâce à trois syndicats minoritaires qui n'ont pas hésité à signer un accord de régression sociale.

L'accord signé par la CFDT, la CFTC et la CGC est applicable à compter du 1^{er} février 2009. L'opposition des syndicats non signataires (SNJ-CGT, SNJ, FO) a été rejetée par le ministère du Travail. Les trois syndicats non signataires vont devoir désormais en contester la validité devant les tribunaux. Tout n'est pas joué, mais la situation des pigistes s'est subitement encore aggravée.

Quelques liens :

SNJ-CGT : www.snj.cgt.fr

Commission de la carte d'identité des journalistes :
www.ccjip.net

Legifrance : www.legifrance.gouv.fr

Médiafor : www.mediafor.org

Formation professionnelle de l'audiovisuel :
www.afdas.com

Audiens : www.audiens.org



n 2008, sur un total de 37 301 journalistes, 6 860 étaient des pigistes titulaires de la carte d'identité professionnelle, soit 18,40 %. Mais parmi les 2 109 journalistes

qui ont fait une première demande de carte de presse au cours de cette même année, ils étaient 843 pigistes, soit près de 40 %. Près d'un journaliste français sur cinq est donc pigiste, par obligation souvent, et non par choix. Et encore, ces chiffres, par définition, ne prennent pas en compte les pigistes qui, pour une raison ou une autre, n'ont pas obtenu cette fameuse carte qui s'apparente de plus en plus à un sésame professionnel.



Syndicat national des journalistes CGT

263, rue de Paris – Case 570 – 93514 Montreuil Cedex

Téléphone 01 48 18 81 78. Télécopie 01 48 51 58 08.

E-mail : snj@cgt.fr – Site Internet : www.snj.cgt.fr