



INFORMATION relative au rapport du conseiller rapporteur

Le présent rapport a été établi par un magistrat de la Cour de cassation, désigné conseiller rapporteur, en vue d'instruire une affaire (le « pourvoi en cassation ») soumise à la Cour de cassation. Au vu de ce rapport et des autres documents de la procédure, et après en avoir délibéré dans une formation de jugement comportant plusieurs juges, la Cour de cassation a tranché l'affaire par un arrêt, également diffusé sur Judilibre. Ce rapport est un document de travail préparatoire établi, d'abord, à l'intention des magistrats du siège de la Cour appelés à trancher l'affaire. Ces magistrats sont des spécialistes de la question de droit examinée dans le rapport, qui n'a dès lors pas vocation à faire une présentation doctrinale de l'état du droit, mais à procéder à l'analyse de la procédure, des éléments de droit pertinents et des éventuels enjeux juridiques de l'affaire. Conformément au principe du contradictoire, ce document est également communiqué aux parties ou à leurs avocats, ainsi qu'à l'avocat général. Enfin, ce rapport fournit une analyse à l'issue de laquelle le conseiller rapporteur ne donne pas son avis, lequel est soumis au secret du délibéré. Le rapport est donc toujours complété par deux autres documents établis par le rapporteur à l'intention des autres magistrats de la formation de jugement : une note d'avis et le ou les projets d'arrêts qu'il a préparés. Ces documents ne sont pas accessibles sur Judilibre.

N° K2411375	19 septembre 2025	SO	
Décision attaquée : 7 novembre 2023 de la cour d'appel d'Amiens			

Mme [K] [L] C/ la société AIMV	
rapporteur : Laurence Le Quellec	RAPPORT

TABLEAU SYNOPTIQUE DU RAPPORTEUR	
Identification du ou des points de droit à juger	Application ou non des dispositions relatives à la durée du travail au journaliste rémunéré à la pige
Appréciation de la question posée	☐ question complexe ☒ question nouvelle

	☐ question transversale à plusieurs chambres ☐ question sériele
Proposition de rejet non spécialement motivé (art. 1014 CPC)	<i>Premier moyen, deuxième moyen pris en sa première branche et troisième moyen</i>
Formation proposée (lorsque l'affaire n'est pas déjà audencée)	☐ formation restreinte ☒ formation de section Section 4 ☐ option possible : formation restreinte ou de section
En cas de publication de l'arrêt à rendre, intérêt de la diffusion du rapport sur Judilibre	☒ Oui ☐ Non
Nombre de projets d'arrêt préparés	☒ plusieurs projets d'arrêt : 2 projets

1 - Rappel des faits et de la procédure

Mme [L] a été engagée en qualité de journaliste reporter d'images par la société AIMV, à compter du 21 septembre 2012, par contrats à durée déterminée d'usage.

Elle intervenait dans le cadre d'un contrat de prestation de services conclu entre les sociétés AIMV et BFM TV.

Le 30 mai 2016, la salariée a saisi la juridiction prud'homale de demandes formée tant à l'encontre de la société AIMV que de la société BFM TV. Le syndicat national des journalistes est intervenu volontairement à l'instance.

Le 3 février 2017, la salariée a pris acte de la rupture de son contrat de travail.

Par jugement du 12 octobre 2018, rendu sous la présidence d'un juge départiteur, le conseil de prud'hommes de Lille a notamment débouté la salariée de ses demandes.

Par arrêt du 24 septembre 2021, la cour d'appel de Douai a, notamment :

- confirmé le jugement en ce qu'il a déclaré Mme [L] recevable en ses demandes et en ce qu'il l'a déboutée de ses demandes de différentiel de salaire brut, de congés payés afférents, d'indemnité pour travail dissimulé et de dommages et intérêts pour absence de cofinancement de la mutuelle santé ;
- infirmé le jugement pour le surplus et statuant à nouveau sur les points infirmés :
- condamné in solidum a société AIMV et la société BFM TV à payer à Mme [L] 10 000 euros de dommages et intérêts pour délit de marchandage ;
- dit que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts exclusifs de la société AIMV produit les effets d'un licenciement dénué de cause réelle et sérieuse ;
- condamné la société AIMV à payer à Mme [L] les sommes suivantes :
- indemnité de requalification : 3 297,75 euros,

- indemnité pour astreintes non rémunérées : 46 837,08 euros outre congés payés afférents,
- rappel de salaire pour heures supplémentaires : 24 684,84 euros outre congés payés afférents,
- dommages et intérêts pour non-respect des temps maximaux de travail : 3000 euros,
- indemnité de licenciement : 14 944 euros,
- indemnité compensatrice de préavis : 6 595,50 euros,
- indemnité de congés payés afférente: 659,55 euros,
- dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : 20 000 euros,
- indemnité pour frais de procédure : 2 500 euros
- Déclaré le syndicat recevable en son action et condamné in solidum la société AIMV et la société BFM TV à lui payer 1 000 euros de dommages et intérêts et une indemnité pour frais de procédure de 1 500 euros,
- débouté Mme [L] et le syndicat du surplus de leurs demandes.

L'employeur a formé un pourvoi à l'encontre de cet arrêt.

Par arrêt Soc., 12 avril 2023, pourvoi n° 21-24.550, la Cour de cassation a :

- cassé et annulé, mais seulement en ce qu'il condamne la société AIMV à verser à Mme [L] les sommes de 3 297,75 euros au titre de l'indemnité de requalification, 24 684,84 euros au titre du rappel de salaire pour heures supplémentaires, outre congés payés afférents, 3 000 euros de dommages-intérêts pour non-respect des temps maximaux de travail, 14 944 euros au titre de l'indemnité de licenciement, 6 595,50 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis outre congés payés afférents, 20 000 euros de dommages-intérêts au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt rendu le 24 septembre 2021, entre les parties, par la cour d'appel de Douai ;
- remis, sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les a renvoyées devant la cour d'appel d'Amiens.

Les motifs de l'arrêt sont les suivants :

« Vu l'article L. 1221-1 du code du travail, l'article 1134 alinéa 1 du code civil dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 :

5. Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites.

6. Pour déterminer le montant du salaire de base et calculer le montant des sommes allouées à la salariée, l'arrêt retient que la demande de requalification en temps plein étant rejetée, le salaire de base doit être calculé proportionnellement au temps de travail habituel, sur la base du salaire correspondant au poste de reporter cameraman, tel qu'il apparaît dans la grille NAO de la société BFM TV.

7. En se déterminant ainsi, sans préciser le fondement de sa décision et les raisons pour lesquelles elle a retenu la grille de salaire de la société BFM TV alors que l'intéressée était salariée de la société AIMV, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision. »

Par arrêt du 7 novembre 2023, la cour d'appel d'Amiens a :

- confirmé le jugement du conseil de prud'hommes de Lille sauf en ce qu'il a rejeté les demandes de Mme [L] aux titres des heures supplémentaires pour la période antérieure au 30 mai 2013, de l'indemnité compensatrice de préavis et des congés payés afférents, de l'indemnité de licenciement et des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

statuant à nouveau des chefs infirmés et y ajoutant,

- déclaré irrecevables les demandes au titre des heures supplémentaires et des dommages-intérêts pour non-respect des temps maximaux de travail pour la période antérieure au 30 mai 2013 ;

- fixé le salaire brut mensuel de Mme [L] à la somme de 1 393 euros brut ;

- condamné la société AIMV à payer à Mme [L] les sommes de :

- * 6 965 euros au titre de l'indemnité de licenciement,

- * 2 786 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis outre 278,60 euros au titre des congés payés afférents,

- * 20 000 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- rejeté toute autre demande ;

- rejeté les demandes présentées sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

- dit que chacune des parties conservera ses dépens engagés devant le conseil de prud'hommes, la cour d'appel de Douai et la cour d'appel.

C'est la décision attaquée par un **pourvoi de la salariée formé le 6 février 2024.**

Procédure devant la Cour de cassation

Pourvoi	N° K2411375 Du 6 février 2024
Mémoire ampliatif	Déposé le 6 juin 2024 (article 700 CPC : 3 500 euros).
Mémoires en défense et pourvois incidents	- Mémoire en défense de l'employeur : déposé le 24 janvier 2025 (article 700 CPC : 3 500 euros). (une ordonnance constatant que l'employeur s'est désisté de sa requête en radiation du pourvoi avait été rendue le 28 novembre 2024) - un mémoire complémentaire en défense a été déposé le 17 mars 2025

Le syndicat national des journalistes intervient volontairement . Il a déposé un mémoire en intervention le 6 juin 2024.

La procédure semble régulière et l'affaire en état d'être jugée.

2 - Exposé des moyens

2.1 - PREMIER MOYEN

La salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande en paiement d'une somme au titre de l'indemnité de requalification, alors *que* la portée de la cassation est déterminée par le dispositif de l'arrêt qui la prononce ; qu'à la suite d'une cassation partielle, méconnaît les limites de sa saisine une cour d'appel de renvoi qui examine le bien-fondé de chefs de dispositifs atteints par la cassation partielle prononcée quand celle-ci ne concernait que les modalités de calcul des sommes allouées au salarié et non pas le bien-fondé des demandes ; qu'en l'espèce, dans son arrêt du 12 avril 2023 (Soc., n° 21-24.550), la Cour de cassation, après avoir jugé que la cour d'appel de Douai qui, pour déterminer le montant du salaire de base et calculer le montant des sommes allouées à la salariée, s'était référée à la grille NAO de la société BFM TV sans préciser le fondement de sa décision et les raisons pour lesquelles elle avait retenu la grille de salaire de cette société alors que l'intéressée était salariée de la société AIMV, a cassé et annulé partiellement l'arrêt de la cour d'appel de Douai seulement en ce qu'elle avait condamné la société AIMV à verser à la salariée notamment la somme de 3 297,75 euros au titre de l'indemnité de requalification, cette somme ayant été calculée par la cour d'appel de Douai sur le fondement du salaire de base litigieux ; qu'en retenant que la cassation de l'arrêt de la cour d'appel de Douai devait saisir la cour d'appel de renvoi des demandes de la salariée en ce qui concernait non seulement leur mode de calcul mais également leur bien-fondé et qu'en l'espèce, la salariée ne présentant aucun moyen au soutien de l'infirmité du jugement du conseil de prud'hommes en ce qu'il avait rejeté sa demande de requalification de la relation contractuelle et par conséquent sa demande d'indemnité de requalification, sa demande ne pouvait qu'être rejetée, quand il ressortait de l'arrêt de cassation du 12 avril 2023 que la Cour de cassation avait limité sa censure au seul montant alloué à ce titre par la cour d'appel de Douai et conféré ainsi un caractère définitif à cette condamnation prise dans son principe, la cour d'appel a violé l'article 624 du code de procédure civile .

2.2 - DEUXIÈME MOYEN

La salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes en paiement de diverses sommes au titre de rappel de salaire pour heures supplémentaires non payées, non majorées, des congés payés afférents et à titre de dommages-intérêts pour non-respect des durées maximales de travail, de fixer le salaire brut mensuel à hauteur d'une certaine somme et de limiter à certaines sommes les condamnations prononcées au titre de l'indemnité de licenciement, de l'indemnité compensatrice de préavis, des congés payés afférents et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors :

1 °/ *que* la portée de la cassation est déterminée par le dispositif de l'arrêt qui

la prononce ; qu'à la suite d'une cassation partielle, méconnaît les limites de sa saisine une cour d'appel de renvoi qui examine le bien fondé de chefs de dispositifs atteints par la cassation partielle prononcée quand celle-ci ne concernait que les modalités de calcul des sommes allouées au salarié et non pas le bien-fondé des demandes ; qu'en l'espèce, dans son arrêt du 12 avril 2023 (Soc., n° 21-24.550), la Cour de cassation, après avoir jugé que la cour d'appel de Douai qui, pour déterminer le montant du salaire de base et calculer le montant des sommes allouées à la salariée, s'était référée à la grille NAO de la société BFM TV sans préciser le fondement de sa décision et les raisons pour lesquelles elle avait retenu la grille de salaire de cette société alors que l'intéressée était salariée de la société AIMV, a cassé et annulé partiellement l'arrêt de la cour d'appel de Douai seulement en ce

qu'elle avait condamné la société AIMV à verser à la salariée les sommes de 24 684,84 euros au titre du rappel de salaire pour heures supplémentaires, outre congés payés afférents, 3 000 euros de dommages-intérêts pour non-respect des temps maximaux de travail, 14 944 euros au titre de l'indemnité de licenciement, 6 595,50 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis outre congés payés afférents, 20 000 euros de dommages-intérêts au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, ces sommes ayant été calculées par la cour d'appel de Douai sur le fondement du salaire de base litigieux ; qu'en retenant que la cassation de l'arrêt de la cour d'appel de Douai devait saisir la cour d'appel de renvoi des demandes relatives aux rappels de salaire pour heures supplémentaires outre les congés payés afférents, aux dommages-intérêts pour non respect des temps maximaux de travail, en ce qui concernait non seulement leur mode de calcul mais également leur bien-fondé, quand il ressortait de l'arrêt de cassation du 12 avril 2023 que la Cour de cassation avait limité sa censure aux seuls montants alloués à ces titres par la cour d'appel de Douai et conféré ainsi un caractère définitif à ces condamnations prises dans leur principe, la cour d'appel a violé l'article 624 du code de procédure civile ;

2°/ que les dispositions relatives à la durée du travail, et en particulier, celles

relatives à la durée légale du travail et aux heures supplémentaires, à la détermination des heures de travail réellement effectuées et au respect des durées maximales de travail, s'appliquent quel que soit le mode de rémunération du salarié ; qu'elles s'appliquent donc aux salariés journalistes professionnels rémunérés à la pige en l'absence de disposition légale les en excluant ; qu'en l'espèce, pour débouter la salariée de ses demandes au titre des heures supplémentaires et du non-respect des durées maximales de travail, la cour d'appel a jugé qu'il était définitivement acquis que Mme [L] avait le statut de pigiste, qu'il en résultait qu'elle était rémunérée de manière forfaitaire à la pige et en conséquence qu'elle n'était pas soumise aux règles sur la durée du travail de sorte qu'elle n'était pas fondée à réclamer le paiement des heures supplémentaires, ni des dépassements du temps maximal de travail et du non-respect des temps de repos ; qu'en se déterminant ainsi, quand les dispositions relatives à la durée du travail s'appliquent quel que soit le mode de rémunération du salarié, la cour d'appel a violé les articles L. 3111-1, L. 3121-34 devenu L. 3121-18, L. 3121-35 devenu L. 3121-20, L. 3121-22 devenu L. 3121-28 et L. 3171-1 et s., dans leur version applicable au litige, du code du travail ;

3°/ que les dispositions de l'article L. 3171-4 du code du travail relatives à la preuve de l'existence ou du nombre des heures effectuées sont applicables aux salariés qui ne relèvent pas, par application de la loi, du champ d'application des dispositions relatives à la durée du travail ; qu'en retenant en l'espèce, pour débouter la salariée de ses demandes au titre des heures supplémentaires, qu'il était définitivement acquis que Mme [L] avait le statut de pigiste, qu'il en résultait qu'elle était rémunérée de manière forfaitaire à la pige et en conséquence qu'elle n'était pas soumise aux règles sur la durée du travail de sorte qu'elle n'était pas fondée à réclamer le paiement des heures supplémentaires, ni des dépassements du temps maximal de travail et du non-respect des temps de repos, quand les dispositions de l'article L. 3171-4 du code du travail relatives à la preuve de l'existence ou du nombre des heures effectuées s'appliquent même aux salariés expressément exclus du champ d'application des dispositions du code du travail relatives à la durée du travail, la cour d'appel a violé l'article L. 3171-4 du code du travail.

2.3 - TROISIÈME MOYEN

La salariée fait grief à l'arrêt de limiter à certaines sommes les montants alloués au titre de l'indemnité de licenciement, de l'indemnité compensatrice de préavis et des congés payés afférents, alors :

1 °/ *qu'*est journaliste professionnel toute personne qui a pour activité principale régulière et rétribuée l'exercice de sa profession dans une ou plusieurs entreprises de presse, publications quotidiennes et périodiques ou agences de presse et qui en tire le principal de ses ressources ; 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 subsistant quels que soient le mode et le montant de la rémunération ainsi que la qualification donnée à la convention par les parties ; que la rémunération à la pige n'exclut pas la qualité de journaliste professionnel ni l'application des dispositions spécifiques en matière de rupture du contrat de travail du journaliste professionnel ; qu'en retenant en l'espèce, pour limiter à la somme de 6 965 euros le montant de l'indemnité de licenciement, que les dispositions de l'article L. 7112-3 du code du travail ne sont applicables qu'à la rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée des journalistes professionnels et qu'en l'espèce la salariée avait conservé son statut de pigiste et ne justifiait pas qu'elle remplissait les conditions pour se voir reconnaître la qualité de journaliste professionnel tel que défini par l'article L. 7111-3, quand la circonstance que Madame [L] ait été rémunérée à la pige n'excluait pas sa qualité de journaliste professionnelle, laquelle n'était pas contestée par la société AIMV ni l'application des dispositions spécifiques en matière de rupture du contrat de travail du journaliste professionnel, la cour d'appel a violé les articles L. 7111-3, L. 7112 1 et L. 7112-3 du code du travail, ensemble l'article 44 de la convention collective nationale des journalistes du 1er novembre 1976 ;

2 °/ *qu'*aux termes de l'article 44 de la convention collective nationale des journalistes du 1er novembre 1976, l'indemnité de licenciement doit être calculée pour les journalistes professionnels employés à plein temps ou temps partiel sur le dernier salaire perçu ou, pour les journalistes salariés ne percevant pas un salaire mensuel régulier, sur la base de 1/12 des salaires perçus au cours des 12 mois précédant le licenciement ou de 1/24 des salaires perçus au cours des 24 derniers mois précédant le licenciement au choix du salarié ; qu'en l'espèce, il ressortait des propres constatations de l'arrêt que la société AIMV avait fixé le montant du salaire de référence à hauteur de 1 393 euros au vu de la moyenne des salaires entre 2012 et octobre 2016 ; qu'en retenant comme salaire de référence, pour limiter le montant de l'indemnité de licenciement à hauteur de 6 965 euros , la somme de 1 393 euros, soit la moyenne des salaires entre 2012 et 2016, la cour d'appel a violé l'article 44 de la convention collective nationale des journalistes du 1er novembre 1976 ;

3 ° / *que* le montant des indemnités de préavis et de congés payés doit être fixée par application de l'article 44 de la convention collective nationale des journalistes du 1er novembre 1976 ; qu'en l'espèce, il ressortait des propres constatations de l'arrêt que la société AIMV avait fixé le montant du salaire de référence à hauteur de 1393 euros au vu de la moyenne des salaires entre 2012 et octobre 2016 ; qu'en retenant comme salaire de référence, pour limiter le montant de l'indemnité de préavis et des congés payés afférents, respectivement à hauteur de 2 786 euros et 278,60 euros, la somme de 1 393 euros, soit la moyenne des salaires entre 2012 et 2016, la cour d'appel a derechef violé l'article 44 de la convention collective nationale des journalistes du 1er novembre 1976 ;

4° / *que les indemnités versées en contrepartie des astreintes constituent des éléments de salaire qui doivent être pris en considération dans le calcul de l'indemnité de licenciement ; qu'en retenant comme salaire de référence, pour limiter le montant de l'indemnité de licenciement à hauteur de 6 965 euros, la somme de 1 393 euros, soit la moyenne des salaires entre 2012 et 2016, sans intégrer le montant des sommes définitivement allouées à la salariée au titre des indemnités pour astreintes non rémunérées et des congés payés afférents, la cour d'appel a derechef violé l'article 44 de la convention collective nationale des journalistes du 1er novembre 1976.*

3 - Propositions de rejet non spécialement motivé

En application de l'article 1014 du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur certains griefs, qui sont irrecevables ou qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation, pour les raisons suivantes :

3.1 PREMIER MOYEN :

Le moyen n'est pas fondé.

Il résulte des articles 623 , 624 , 625 et 638 du code de procédure civile que la cassation qui atteint un chef de dispositif n'en laisse rien subsister, quel que soit le moyen qui a déterminé la cassation. Par l'effet de la cassation partielle intervenue, aucun des motifs de fait ou de droit ayant justifié la disposition annulée ne subsiste, de sorte que la cause et les parties sont remises de ce chef dans le même état où elles se trouvaient avant l'arrêt précédemment déféré et qu'elles peuvent devant la cour de renvoi invoquer de nouveaux moyens ou former des prétentions nouvelles qui sont soumises aux règles qui s'appliquent devant la juridiction dont la décision a été annulée.

L'arrêt de la cour d'appel de Douai du 24 septembre 2021 ne comportait pas, dans son dispositif, un chef spécifique au principe du droit à l'indemnité de requalification et la cassation de cet arrêt dans sa disposition condamnant l'employeur à verser à la salariée la somme de 3 297,75 euros au titre de l'indemnité de requalification a investi la juridiction de renvoi de la connaissance du chef du litige tranché par cette disposition, dans tous ses éléments de fait et de droit, y compris le principe de la requalification et de l'indemnité de requalification.

En effet, L'article 624 du code de procédure civile dispose :

« La portée de la cassation est déterminée par le dispositif de l'arrêt qui la prononce. Elle s'étend également à l'ensemble des dispositions du jugement cassé ayant un lien d'indivisibilité ou de dépendance nécessaire. »

L'article 625 du même code dispose :

« Sur les points qu'elle atteint, la cassation replace les parties dans l'état où elles se trouvaient avant le jugement cassé.

Elle entraîne, sans qu'il y ait lieu à une nouvelle décision, l'annulation par voie de conséquence de toute décision qui est la suite, l'application ou l'exécution du jugement cassé ou qui s'y rattache par un lien de dépendance nécessaire.

Si elle en est requise, la Cour peut dans le dispositif de l'arrêt de cassation prononcer la mise hors de cause des parties dont la présence devant la cour de renvoi n'est plus nécessaire à la solution du litige.»

Enfin, l'article 638 du même code dispose :

« L'affaire est à nouveau jugée en fait et en droit par la juridiction de renvoi à l'exclusion des chefs non atteints par la cassation. »

La cassation d'une décision dans toutes ses dispositions investit la juridiction de renvoi de la connaissance de l'entier litige dans tous ses éléments de fait et de droit

(2e Civ., 25 novembre 1987, pourvoi n° 86-15.902, Bulletin 1987 II N° 244 ; 1re Civ., 7 décembre 1999, pourvoi n° 97-15.613, Bull. 1999, I, n° 334 ; Com., 15 octobre 2002, pourvoi n° 01-11.518, Bulletin civil 2002, IV, n° 142 ; Ass. plén., 27 octobre 2006, pourvoi n° 05-18.977, Bull. 2006, Ass. plén, n° 13 ; Soc., 5 décembre 2006, pourvoi n° 05-45.697, Bull. 2006, V, n° 367 ; Soc., 28 octobre 2008, pourvoi n° 07-43.971 ; Soc., 15 avril 2015, pourvoi n° 13-26.123).

Dans cette hypothèse, elle ne laisse subsister aucun chef de dispositif et le rejet de certains des moyens proposés n'a pas d'incidence sur l'étendue de la saisine de la

juridiction de renvoi *(Com., 4 mars 2008, pourvoi n° 07-13.007, Bull. 2008, IV, n° 52 ; 3e Civ., 16 mars 2011, pourvoi n° 10-30.189 ; Soc., 15 janvier 2013, pourvoi n° 11-26.039, Bull. 2013, V, n° 6 ; 2e Civ., 28 février 2013, pourvoi n° 12-17.561 ; Soc., 24 avril 2013, pourvoi n° 11-27.495 ; 1re Civ., 6 septembre 2017, pourvoi n° 16-17.916 ; Soc., 16 octobre 2019, pourvoi n° 18-17.635) .*

Dans cette logique, la juridiction de renvoi ne peut trancher le litige par voie de référence à la décision cassée dont toutes les dispositions se trouvent annulées *(Soc.,*

10 décembre 1997, pourvoi n° 95-40.168).

En cas de censure partielle, la cassation qui atteint un chef de dispositif n'en laisse

rien subsister, quel que soit le moyen qui a déterminé la cassation *(Soc., 12 juillet 2006, pourvoi n° 05-40.810 ; 2e Civ., 21 décembre 2006, pourvoi n° 06-12.293, Bull. 2006, II, n° 362 ; Com., 13 février 2007, pourvoi n° 06-11.761 ; 2e Civ., 10 juin 2021, pourvoi n° 20-14.854 ; Com., 19 janvier 2022, pourvoi n° 20-15.186).*

Il en résulte que, sur le chef atteint par la cassation, l'affaire doit être à nouveau jugée

par elle en fait et en droit *(Com., 16 février 1988, pourvoi n° 86-15.431, Bulletin 1988 IV N° 70 ; 1 ère Civ., 10 septembre 2014, pourvoi n° 13-19.094, Bull. 2014, I, n° 140 ; Com., 8 juin 2017, pourvoi n° 15-26.755 ; 3e Civ., 21 novembre 2019, pourvoi n° 18-24.190 ; 2e Civ., 17 juin 2021, pourvoi n°*

19-24.536 ; 2e Civ., 9 décembre 2021, pourvoi n° 19-18.937).

En effet, par l'effet de la cassation partielle intervenue, aucun des motifs de fait ou de droit ayant justifié la disposition annulée ne subsiste, de sorte que la cause et les

parties sont remises de ce chef dans le même état où elles se trouvaient avant l'arrêt

précédemment déféré et qu'elles peuvent devant la cour de renvoi invoquer de nouveaux moyens ou former des prétentions nouvelles qui sont soumises aux règles

qui s'appliquent devant la juridiction dont la décision a été annulée *(Soc., 4 novembre 2020, pourvoi n° 18-24.547 ; 3e Civ., 3 décembre 2020, pourvoi n° 19-13.796 ; Soc., 12 mai 2021, pourvoi n° 19-22.291 ; Soc., 6 avril 2022, pourvoi n° 19-25.244).*

Notre chambre a récemment jugé :

- Soc., 21 juin 2023, pourvoi n° 21-21.778 :

« Vu les articles 624, 625 et 638 du code de procédure civile :

12. Il résulte de ces textes que la cassation qui atteint un chef de dispositif n'en laisse rien subsister, quel que soit le moyen qui a déterminé la cassation. Par l'effet de la cassation partielle intervenue, aucun des motifs de fait ou de droit ayant justifié la disposition annulée ne subsiste, de sorte que la cause et les parties sont remises de ce chef dans le même état où elles se trouvaient avant l'arrêt précédemment déféré et qu'elles peuvent devant la cour de renvoi invoquer de nouveaux moyens ou former des prétentions nouvelles qui sont soumises aux règles qui s'appliquent devant la juridiction dont la décision a été annulée.

13. Pour condamner l'employeur au paiement d'une certaine somme au titre des heures supplémentaires, l'arrêt retient que, conformément à l'arrêt de la cour du 30 juin 2017, le nombre d'heures supplémentaires dues au salarié s'élève à 1005,76 heures. Il ajoute que ce point n'a pas été cassé par la Cour de cassation, laquelle a seulement remis en cause les bases du calcul des sommes dues au titre des heures supplémentaires.

14. En statuant ainsi, alors que l'arrêt du 30 juin 2017 ne comportait pas, dans son dispositif, un chef spécifique à l'existence et au nombre d'heures supplémentaires, et que la cassation de cet arrêt dans sa disposition condamnant l'employeur à payer une certaine somme au titre des heures supplémentaires avait investi la juridiction de renvoi de la connaissance du chef du litige tranché par cette disposition, dans tous ses éléments de fait et de droit, la cour d'appel a violé les textes susvisés. »

Soc., 25 juin 2025, pourvoi n° 23-18.287

5. Il résulte des articles 623, 624, 625 et 638 du code de procédure civile que la cassation qui atteint un chef de dispositif n'en laisse rien subsister, quel que soit le moyen qui a déterminé la cassation. Par l'effet de la cassation partielle intervenue, aucun des motifs de fait ou de droit ayant justifié la disposition annulée ne subsiste, de sorte que la cause et les parties sont remises de ce chef dans le même état où elles se trouvaient avant l'arrêt précédemment déféré et qu'elles peuvent devant la cour de renvoi invoquer de nouveaux moyens ou former des prétentions nouvelles qui sont soumises aux règles qui s'appliquent devant la juridiction dont la décision a été annulée.

6. L'arrêt de la cour d'appel de Besançon du 11 mai 2021 ne comportait pas, dans son dispositif, un chef spécifique à l'existence d'un harcèlement moral et la cassation de cet arrêt dans sa disposition déboutant la salariée de sa demande de résiliation judiciaire du contrat de travail a investi la juridiction de renvoi de la connaissance du chef du litige tranché par cette disposition, dans tous ses éléments de fait et de droit .

7. Le moyen n'est, dès lors, pas fondé. »

Voir également : Soc., 19 janvier 2012, pourvoi n° 10-23.133

« Vu les articles 623, 624, 625 et 638 du code de procédure civile, ensemble l'article 1351 du code civil;

Attendu que la cassation qui atteint un chef de dispositif n'en laisse rien subsister, quel que soit le moyen qui a déterminé la cassation ;

Attendu que, pour dire la cour d'appel en tant que juridiction de renvoi non saisie de la demande de rappel de salaire outre congés payés formée par le salarié au titre du contrat de travail du 14 novembre 2001 et calculée sur la période décembre 2001/ mars 2002, l'arrêt énonce que la Cour de cassation n'a censuré la décision de la cour d'appel de Paris qu'en ce qu'elle a omis de répondre aux conclusions du salarié relevant que l'employeur n'avait pas fait application du taux horaire contractuel mais n'a pas entendu censurer le rejet de la demande de requalification de ce contrat en contrat à temps complet ;

Qu'en statuant ainsi, alors que, par l'effet de l'annulation intervenue du chef du dispositif concernant cette demande de M. [M], la cause et les parties avaient été remises, du dit chef tout entier, dans le même état où elles se trouvaient avant l'arrêt précédemment déféré et que le débat incluait en particulier la demande de requalification du contrat du 14 novembre 2001 en contrat de travail à temps complet, la cour d'appel a violé les textes susvisés ; »

Au cas d'espèce , après avoir relevé que :

« En l'espèce, c'est à juste titre, au vu des textes précités, que la société fait valoir que la cassation de l'arrêt de la cour d'appel de Douai saisit la cour de renvoi des demandes relatives à l'indemnité de requalification, au rappel de salaire pour heures supplémentaires outre les congés payés afférents, aux dommages-intérêts pour non-respect des temps maximaux de travail, à l'indemnité de licenciement, à l'indemnité compensatrice de préavis outre les congés payés afférents et aux dommages-intérêts au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, en ce qui concerne non seulement leur mode de calcul mais également leur bien fondé. »
;

la cour d'appel a statué ainsi qu'il suit sur la demande d'indemnité de requalification des contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée :

« Aux termes de l'article 562 du code de procédure civile, l'appel défère à la cour la connaissance des chefs du jugement qu'il critique expressément et de ceux qui en dépendent .

En application de l'article 954 alinéa 5 du code de procédure civile, la partie qui conclut à l'infirmer du jugement doit expressément énoncer les moyens qu'elle invoque sans pouvoir procéder par voie de référence à ses conclusions de première instance.

En l'espèce, Mme [L] ne présente aucun moyen au soutien de l'infirmer du jugement du conseil de prud'hommes qui a rejeté sa demande de requalification de la relation contractuelle et, en conséquence, sa demande d'indemnité de requalification.

Il en résulte que la cour ne peut que confirmer le jugement de ce chef et donc rejeter la demande. »

3.2 DEUXIÈME MOYEN, PRIS EN SA PREMIÈRE BRANCHE :

Le grief n'est pas fondé.

Il résulte des articles 623 , 624 , 625 et 638 du code de procédure civile que la cassation qui atteint un chef de dispositif n'en laisse rien subsister, quel que soit le moyen qui a déterminé la cassation. Par l'effet de la cassation partielle intervenue, aucun des motifs de fait ou de droit ayant justifié la disposition annulée ne subsiste, de sorte que la cause et les parties sont remises de ce chef dans le même état où elles se trouvaient avant l'arrêt précédemment déféré et qu'elles peuvent devant la cour de renvoi invoquer de nouveaux moyens ou former des prétentions nouvelles qui sont soumises aux règles qui s'appliquent devant la juridiction dont la décision a été annulée.

L'arrêt de la cour d'appel de Douai du 24 septembre 2021 ne comportait pas, dans son dispositif, de chefs spécifiques à l'existence et au nombre d'heures supplémentaires, à l'existence d'un non-respect des durées maximales de travail, et la cassation de cet arrêt dans ses dispositions condamnant l'employeur à verser à la salariée certaines sommes au titre du rappel de salaire pour heures supplémentaires, outre congés payés afférents, pour non-respect des temps maximaux de travail a investi la juridiction de renvoi de la connaissance des chefs de dispositif tranchés par ces dispositions, dans tous leurs éléments de fait et de droit.

Au cas d'espèce , la cour d'appel a statué comme suit :

« En application des articles 624, 625 et 638 du code de procédure civile, la cassation qui atteint un chef de dispositif n'en laisse rien subsister, quel que soit le moyen qui a déterminé la cassation. Par l'effet de la cassation partielle intervenue, aucun des motifs de fait ou de droit ayant justifié la disposition annulée ne subsiste, de sorte que la cause et les parties sont remises de ce chef dans le même état où elles se trouvaient avant l'arrêt précédemment déféré et qu'elles peuvent devant la cour de renvoi invoquer de

nouveaux moyens ou former des prétentions nouvelles qui sont soumises aux règles qui s'appliquent devant la juridiction dont la décision a été annulée.

En l'espèce, c'est à juste titre, au vu des textes précités, que la société fait valoir que la cassation de l'arrêt de la cour d'appel de Douai saisi la cour de renvoi des demandes relatives à l'indemnité de requalification, au rappel de salaire pour heures supplémentaires outre les congés payés afférents, aux dommages-intérêts pour non-respect des temps maximaux de travail, à l'indemnité de licenciement, à l'indemnité compensatrice de préavis outre les congés payés afférents et aux dommages-intérêts au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, en ce qui concerne non seulement leur mode de calcul mais également leur bien fondé. »

3.3. TROISIÈME MOYEN

L'article L. 7111-3 du code du travail dispose

« Est journaliste professionnel toute personne qui a pour activité principale, régulière et rétribuée, l'exercice de sa profession dans une ou plusieurs entreprises de presse, publications quotidiennes et périodiques ou agences de presse et qui en tire le principal de ses ressources.

Le correspondant, qu'il travaille sur le territoire français ou à l'étranger, est un journaliste professionnel s'il perçoit des rémunérations fixes et remplit les conditions prévues au premier alinéa. »

L'article L.7112-1 du même code dispose :

« 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. »

L'article L.7112-3 du même code dispose :

« Si l'employeur est à l'initiative de la rupture, le salarié a droit à une indemnité qui ne peut être inférieure à la somme représentant un mois, par année ou fraction d'année de collaboration, des derniers appointements. Le maximum des mensualités est fixé à quinze. »

L'article 44 de la Convention collective nationale des journalistes du 1^{er} novembre 1976, refondue le 27 octobre 1987, étendue par arrêté du 2 février 1988 dispose :

« (...) L'indemnité de licenciement sera calculée pour les journalistes professionnels employés à plein temps ou temps partiel sur le dernier salaire perçu ou, pour les journalistes salariés ne percevant pas un salaire mensuel régulier, sur la base de 1/12 des salaires perçus au cours des 12 mois précédant le licenciement ou de 1/24 des salaires perçus au cours des 24 derniers mois précédant le licenciement au choix du salarié. Cette somme sera augmentée de 1/12 pour tenir compte du 13^e mois conventionnel défini à l'article 25. Lorsque l'ancienneté du journaliste professionnel dans l'entreprise sera inférieure à 1 an, l'indemnité de licenciement sera calculée sur la moyenne des salaires perçus pendant cette période. »

Notre cour a jugé, Soc., 21 septembre 2017, pourvoi n° 16-16.531, Bull. 2017, V, n° 155, que : *« Une cour d'appel, ayant exactement retenu que l'employeur n'était pas tenu de fournir au salarié, journaliste pigiste, un volume de travail constant, lui a, à bon droit, alloué une indemnité de licenciement calculée sur le salaire moyen des 24 mois précédant l'arrêt de toute fourniture de piges, conformément aux dispositions de l'article 44 de la convention collective nationale des journalistes du 1^{er} novembre 1976, et a décidé à juste titre de retenir le même salaire de référence pour déterminer le montant des indemnités de préavis et de congés payés ainsi que la somme due conformément aux dispositions de l'article L. 1235-3 du code du travail. »*

3.3.1 Proposition de réponse au troisième moyen, pris en sa première branche

Le grief n'est pas fondé.

En effet, ayant constaté que le salaire de référence à retenir était celui figurant sur les bulletins de paie délivrés et que les sommes avancées par l'employeur n'étaient pas spécifiquement contestées par la salariée, la question du salaire de référence une fois tranchée, la cour d'appel, peu important le motif surabondant excluant la qualité de journaliste professionnel, en a déduit qu'il convenait d'allouer la somme de 6 965 euros au titre de l'indemnité de licenciement, laquelle correspondait à celle due en application de l'article L.7112-3 du code du travail.

Par ses conclusions d'appel, la salariée, qui se prévalait d'une base de calcul du salaire mensuel de 4 397 euros selon le salaire brut moyen pour les femmes occupant le poste de reporter cameraman au sein de BFM TV, sollicitait une indemnité de licenciement calculée selon les dispositions des articles L.7112-3 et D.7112-1 du code du travail, au regard d'une ancienneté de 4 ans et 8 mois, s'élevant à 21 985 euros.

Pour sa part, l'employeur soutenait que la base de calcul du salaire telle qu'invoquée par la salariée n'était pas applicable, notamment au regard de l'arrêt de la Cour du 7 juin 2023 et invoquait que le salaire mensuel de la salariée s'élevait à 1 393 euros bruts incluant 13^{ème} mois, prime de nuit et astreintes permanences inclus, que sur cette base l'indemnité de licenciement s'élevait à 6 965 euros.

En prenant en considération le salaire de référence tel que figurant sur les bulletins de paie, cette somme est supérieure à celle résultant du calcul revendiqué par la salariée

$(1\,393 \times 4) + (1\,393 \times 8/12) = 6\,500,70$ euros.

Ainsi la somme allouée correspond à l'application des dispositions de l'article L.7112-3 du code du travail sur la base du salaire de référence tel que retenu par la cour d'appel.

3.3.2 Proposition de réponse au troisième moyen, pris en sa deuxième branche

Le grief, inopérant, n'est pas fondé.

En effet, la salariée, qui n'avait pas invoqué dans ses écritures d'appel que le salaire de référence proposé par l'employeur, au vu des bulletins de paie de 2012 à octobre 2016, pour la détermination de l'indemnité de licenciement, n'était pas calculé selon les dispositions de l'article 44 de la convention collective des journalistes du 1^{er} novembre 1976, n'a nullement soutenu ni établi que l'indemnité de licenciement fixée à la somme de 6 965 euros, non spécifiquement contestée, sur la base d'un salaire de référence de 1 393 euros par mois, lui était défavorable.

3.3.3 Proposition de réponse au troisième moyen, pris en sa troisième branche

Le grief, inopérant, n'est pas fondé.

En effet, la salariée, qui n'avait pas invoqué dans ses écritures d'appel que le salaire de référence proposé par l'employeur, au vu des bulletins de paie de 2012 à octobre 2016, pour la détermination de l'indemnité de préavis et des congés payés afférents, n'était pas calculé selon les dispositions de l'article 44 de la convention collective des journalistes du 1^{er} novembre 1976, n'a pas soutenu ni établi que les sommes avancées par l'employeur au titre de l'indemnité compensatrice de préavis et des congés payés afférents, non spécifiquement contestées, lui étaient défavorables.

3.3.4 Proposition de réponse au troisième moyen, pris en sa quatrième branche

Le grief n'est pas fondé.

En effet, alors que la salariée proposait un calcul de l'indemnité de licenciement sur la base d'un salaire de référence qui n'intégrait pas le montant des sommes allouées définitivement au titre des astreintes et ne contestait pas spécifiquement la somme avancée par l'employeur au titre de ladite indemnité, la cour d'appel, qui n'avait pas à procéder à une recherche qui ne lui était pas demandée s'agissant de l'intégration des sommes définitivement allouées au titre des indemnités pour astreintes, a fixé l'indemnité de licenciement à la somme proposée par l'employeur.

Le troisième moyen, pris en ses quatre branches, pourrait ainsi faire l'objet d'un rejet non spécialement motivé.

4 - Identification du ou des points de droit faisant difficulté à juger

Les dispositions relatives à la durée du travail s'appliquent-elles aux journalistes professionnels rémunérés à la pige ?

5 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

5.1 - Sur l'application des dispositions relatives à la durée du travail aux salariés journalistes professionnels rémunérés à la pige (deuxième moyen, pris en sa deuxième branche).

L'article L.3111-1 du code du travail dispose :

« Les dispositions du présent livre sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés.

Elles sont également applicables aux établissements publics à caractère industriel et commercial. »

L'article L.3121-34 du même code, dans sa rédaction antérieure à la loi n°2016-1088 du 8 août 2016, dispose :

« La durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures, sauf dérogations accordées dans des conditions déterminées par décret. »

L'article L.3121-35 du même code, dans sa rédaction antérieure à la loi n°2016-1088 du 8 août 2016, dispose « *Au cours d'une même semaine, la durée du travail ne peut dépasser quarante-huit heures.*

En cas de circonstances exceptionnelles, certaines entreprises peuvent être autorisées à dépasser pendant une période limitée le plafond de quarante-huit heures, sans toutefois que ce dépassement puisse avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de soixante heures par semaine. »

L'article L.3121-28 dispose : « *Toute heure accomplie au delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée considérée comme équivalente est une heure supplémentaire qui ouvre droit à une majoration salariale ou, le cas échéant, à un repos compensateur équivalent. »*

L'article L.3171-1, dans sa rédaction antérieure à la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 dispose : « *L'employeur affiche les heures auxquelles commence et finit le travail ainsi que les heures et la durée des repos.*

Lorsque la durée du travail est organisée dans les conditions fixées par l'article L. 3122-2, l'affichage comprend la répartition de la durée du travail dans le cadre de cette organisation.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à la connaissance de chaque salarié dans des conditions déterminées par voie réglementaire. »

Selon les termes de l'alinéa 1er de l'article L. 7111-3 du code du travail, « *est journaliste professionnel toute personne qui a pour activité principale, régulière et rétribuée, l'exercice de sa profession dans une ou plusieurs entreprises de presse, publications quotidiennes et périodiques ou agences de presse et qui en tire le principal de ses ressources* ».

L'article L. 7111-5 du code du travail énonce que « *les journalistes exerçant leur profession dans une ou plusieurs entreprises de communication au public par voie électronique* » (ce qui englobe la radio, la télévision et les services de communication au public en ligne)

« ont la qualité de journaliste professionnel ».

Il n'existe pas de définition légale ou conventionnelle des journalistes pigistes.

Il s'agit d'un journaliste payé à la tâche, à l'article- lié à plusieurs entreprises de presse pour réaliser des tâches ponctuelles et précises. Le journaliste étant libre d'accepter ou de refuser les tâches qui lui sont proposées.

Toutefois, la pratique a permis de constater que par rapport aux journalistes engagés à titre permanent, le journaliste pigiste se trouvait dans une situation plus fragile alors que parfois il travaillait dans des conditions voisines au moyen de collaborations très régulières.

Afin de rétablir un certain équilibre, la loi n° 74-630 du 4 juillet 1974 dite " loi Cressard " a étendu la présomption de salariat aux journalistes pigistes.

L'actuel article L. 7112-1 du code du travail, issu de cette loi, dispose 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 par les parties*".

La qualité de pigiste n'est pas de nature à priver l'intéressé du bénéfice du statut de journaliste professionnel : Soc., 17 octobre 2012, pourvoi n° 11-14.302, Bull. 2012, V, n° 263 :

Selon l'article L. 7111-3, alinéa 1er, du code du travail, est journaliste professionnel toute personne qui a pour activité principale régulière et rétribuée l'exercice de sa profession dans une ou plusieurs entreprises de presse, publications quotidiennes et périodiques ou agences de presse et qui en tire le principal de ses ressources. Selon l'article L. 7112-1 du même code, "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".

Doit être cassé l'arrêt qui déboute un journaliste pigiste de demandes fondées sur l'existence d'un contrat de travail en retenant que l'intéressé ne peut revendiquer le statut de journaliste professionnel bénéficiant comme tel de la présomption légale de salariat. (sommaire).

Toutefois, cette forme particulière de collaboration entraîne l'application d'un régime spécifique sur certains points. Ainsi, les partenaires sociaux ont, le 7 novembre 2008, conclu un accord relatif aux journalistes rémunérés à la pige annexé à la convention collective des journalistes afin d'adapter certaines dispositions à leur situation particulière (cf préambule de l'accord).

L'accord du 7 novembre 2008 relatif aux journalistes rémunérés à la pigne, Etendu par arrêté du 11 octobre 2010, dispose :

« Préambule

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, relative aux conditions de collaboration à l'entreprise de presse des journalistes professionnels rémunérés à la pigne et aux modalités d'application à cette catégorie de personnel des avantages collectifs issus de la convention collective nationale de travail des journalistes professionnels et du code du travail.

L'article L. 7111-3 du code du travail établit une présomption simple de contrat de travail pour toute convention par laquelle une entreprise de presse s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un journaliste professionnel.

Le journaliste professionnel rémunéré à la pigne relève par conséquent des dispositions du code du travail, ainsi que le prévoit expressément l'article L. 7111-1 de ce code, et des dispositions de la convention collective nationale de travail des journalistes.

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.

Les présentes dispositions concernent les seuls journalistes professionnels au sens des articles L. 7111-3 et L. 7111-4 du code du travail et titulaires de la carte d'identité des journalistes professionnels, rémunérés à la pigne, ci-après désignés les « pigistes ».

Après la signature de l'accord, et dans un délai de 6 mois, la commission de suivi, prévue à l'article 12 du présent accord, examinera le cas des journalistes professionnels rémunérés à la pigne et non détenteurs de la carte de presse.

Sont exclus du bénéfice du présent accord les journalistes pour lesquels la pigne est le complément d'un contrat à durée indéterminée à temps complet.

Le présent accord précise les règles d'application à ces pigistes des dispositions de cette convention collective et du code du travail pour les domaines suivants :

- coefficient de référence ;
- prime d'ancienneté ;
- registre unique du personnel ;
- indemnités ASSEDIC ;
- prévoyance ;
- médecine du travail ;
- élections professionnelles ;
- prise en compte des pigistes dans le calcul des seuils d'effectifs ;
- rappel des règles de paiement du treizième mois et des congés payés.

La convention collective nationale de travail des journalistes sous l'intitulé « Interprétation » précise :

« 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 dans les délais prévus par l'employeur.
»

« I.- Coefficient de référence

Les collaborations qui font référence à un temps de travail (à la journée, à la semaine...) sont hors champ d'application de cette disposition, puisque, pour elles, un calcul au prorata du temps de travail est possible.

Compte tenu de cette absence de référence au temps de travail, les parties sont expressément convenues, pour la détermination de certains droits effectifs du pigiste, de mettre en place un système d'équivalence fondé sur un « coefficient de référence » et sur la fréquence des piges.

Coefficient de référence = « y » = montant total des piges perçues sur la dernière année civile, y compris le 13e mois et congés payés/minimum mensuel rédacteur du barème dans l'entreprise ou, à défaut, dans la forme de presse considérée de la même période de référence $\times 13$.

Les entreprises doivent veiller à la cohérence entre le numérateur et le dénominateur de la précédente formule (barème d'entreprise lorsqu'il existe ou, à défaut, barème conventionnel de branche).

Ce coefficient de référence est plafonné à 1.

Selon les sujets traités dans le présent accord, le coefficient de référence s'apprécie au mois ou à l'année. »

et « VIII.- Prise en compte des pigistes dans le calcul des seuils d'effectifs (2)

Pour la détermination des seuils d'effectifs, les pigistes seront pris en compte d'après la formule suivante:

Masse salariale pigistes (journalistes titulaires de la carte)/ salaire moyen du personnel journaliste en CDI équivalent temps complet. »

L'article D.5122-15 du code du travail, invoqué par l'employeur, relatif à l'aide aux salariés placés en activité partielle, dans sa version en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2022, dispose :

« (...)3° Pour les journalistes pigistes en collaboration régulière entrant dans le champ d'application de l'article L. 7112-1, qui ne sont pas soumis aux dispositions légales ou conventionnelles relatives à la durée du travail et qui ont bénéficié au minimum de trois bulletins mensuels de pige sur les douze mois civils précédant la date du placement en activité partielle, dont deux dans les quatre mois précédant cette même date, ou qui ont collaboré à la dernière parution dans le cas d'une publication trimestrielle, les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle sont les suivantes:

-la rémunération mensuelle de référence servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle correspond à la moyenne des rémunérations brutes perçues au titre des piges réalisées au cours des douze mois civils, ou le cas échéant de la totalité des mois civils travaillés si le salarié a travaillé moins de douze mois, précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise ou de l'établissement, à l'exclusion des frais professionnels et des éléments de rémunération mentionnés au IV.

-un coefficient de référence est déterminé en rapportant le montant de la rémunération mensuelle de référence prévue à l'alinéa précédent au salaire minimum mensuel de rédacteur du barème applicable dans l'entreprise concernée ou, à défaut, dans la forme de presse considérée au titre de la même période de référence ou, à défaut, par le salaire minimum interprofessionnel de croissance fixé en application des articles L. 3231-2 à L. 3231-12. Ce coefficient de référence ne peut être supérieur à 1;

-le montant horaire servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation prévues aux articles R. 5122-18 et D. 5122-13, est déterminé en rapportant le montant de la rémunération mensuelle de référence prévue au deuxième alinéa du présent 3° à la durée légale du temps de travail à laquelle est appliquée, s'il y a lieu, le coefficient de référence ;

-la perte de rémunération mentionnée à l'article L. 5122-1 correspond à la différence entre la rémunération mensuelle de référence prévue au deuxième alinéa du présent 3° et la rémunération mensuelle effectivement perçue au cours de la même période ;

-le nombre d'heures non travaillées indemnisables correspond, dans la limite de la durée légale du travail après application, s'il y a lieu, du coefficient de référence, à la différence de rémunération obtenue en application de l'alinéa précédent rapportée au montant horaire prévu au quatrième alinéa du présent 3° ; »

Ainsi, sauf disposition particulière, il semble que la question de la durée du travail soit étrangère au contrat de journaliste pigiste. Ce qui caractérise le journaliste payé à la pige c'est précisément son mode de rémunération qui n'est pas fonction du temps passé mais fixé à la tâche.

Notre chambre a jugé, par un arrêt ancien, que s'agissant de la rémunération des heures supplémentaires, aucune distinction entre l'ouvrier payé à l'heure et celui payé à la tâche ne devait être appliquée :

Soc., 2 décembre 1960, Bull.IV, n° 1124

« MAIS SUR LE SECOND MOYEN : VU LA LOI DU 25 FEVRIER 1946 SUR LA REMUNERATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES ;

ATTENDU QUE CETTE LOI, QUI NE FAIT AUCUNE DISTINCTION ENTRE L'OUVRIER PAYE A L'HEURE ET CELUI PAYE A LA TACHE, EST DE PORTEE GENERALE, QU'ELLE BENEFICIE A TOUS LES TRAVAILLEURS DES INDUSTRIES ET PROFESSIONS ASSUJETTES A LA REGLEMENTATION DE LA DUREE DU TRAVAIL, ET EN PARTICULIER AUX OUVRIERS OCCUPES A L'EXPLOITATION DES CARRIERES, QUI SE TROUVENT SOUMIS PAR LE DECRET DU 27 AVRIL 1937 A L'APPLICATION DE LA LOI DU 21 JUIN 1936 QUI A INSTITUTE LA SEMAINE DE 40 HEURES ;

OR, ATTENDU QUE POUR DEBOUTER X... DE SA DEMANDE EN PAYEMENT DE MAJORATIONS POUR HEURES SUPPLEMENTAIRES, LES JUGES D'APPEL ONT ENONCE QUE LA LOI DU 25 FEVRIER 1946 N'A ETE ELABOREE QUE COMPTE TENU DU TRAVAIL A L'HEURE ET QU'ON NE PEUT, SANS EN DENATURER LA PORTEE, L'ETENDRE PAR ANALOGIE AU TRAVAIL AUX PIECES;

QU'EN STATUANT AINSI ILS ONT FAUSSEMENT APPLIQUE, DONC VIOLE, LE TEXTE VISE AU MOYEN ; »

Lorsque la relation de collaboration s'inscrit dans une certaine fréquence, la chambre sociale juge qu'un journaliste employé à titre occasionnel peut devenir un collaborateur régulier, de sorte que l'entreprise de presse se trouve alors dans l'obligation de lui fournir du travail (Cass. soc. 1-2-2000 n° 98-40.195, Bull V n° 49), sans toutefois être tenue de lui fournir un volume constant de travail (Cass. soc. 29-9-2009 n° 08-43.487, Bull V n° 207, Soc 21-09-2017 n° 16-16.531, Bull V n° 155, n° 16-10.346, Bull V n° 154, Soc., 3 juillet 2019, pourvoi n° 17-28.889).

Dans un arrêt rendu par la chambre sociale le 18 janvier 2018 (n° 16-21.220 et suivants, en cours de publication), concernant la société l'Equipe, la chambre a notamment précisé que sauf la faculté pour l'intéressé de solliciter la requalification de la relation de travail en collaboration permanente dès lors qu'il est tenu de consacrer une partie déterminée de son temps à l'entreprise de presse à laquelle il collabore, les dispositions de l'article L. 3123-14 du code du travail, dans leur rédaction applicable au litige, ne trouvent pas à s'appliquer au contrat de travail du journaliste rémunéré à la pige :

« Mais attendu, d'une part, qu'en l'absence de contrat écrit conclu dans l'un des cas énumérés par l'article L. 1242-2 du code du travail où il peut être recouru à un contrat à durée déterminée, le contrat conclu avec un pigiste est, en principe, un contrat à durée indéterminée, forme normale du contrat de travail ; que la cour d'appel, qui n'était pas tenue de s'expliquer sur les éléments qu'elle écartait, a relevé qu'il ressortait des

autres pièces produites que les salariés étaient titulaires dès l'origine d'un contrat de travail à durée indéterminée ;

Attendu, d'autre part que, sauf la faculté pour l'intéressé de solliciter la requalification de la relation de travail en collaboration permanente dès lors qu'il est tenu de consacrer une partie déterminée de son temps à l'entreprise de presse à laquelle il collabore, les dispositions de l'article L. 3123-14 du code du travail, dans leur rédaction applicable au litige, ne trouvent pas à s'appliquer au contrat de travail du journaliste rémunéré à la pige ;

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

Le commentaire de cette décision paru à la revue de jurisprudence sociale (3/2018 n° 224) précise : “ A ce mode de rémunération [la rémunération à la pige] ne semble en outre correspondre aucun type particulier de contrat de travail (contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, contrat à temps plein ou à temps partiel). Le présent arrêt apporte des précisions sur ces deux points.

1° La chambre sociale de la Cour de cassation précise d'abord que, en l'absence de contrat écrit conclu dans l'un des cas énumérés par l'article L 1242-2 du Code du travail où il peut être recouru à un contrat à durée déterminée, le contrat conclu avec un pigiste est, en principe, un contrat à durée indéterminée, forme normale du contrat de travail. Ce sont les salariés qui, au cas particulier, revendiquaient, malgré l'absence de contrats écrits, l'existence de contrats de travail à durée déterminée dès l'origine. L'entreprise de presse soutenait, quant à elle, que les journalistes avaient été engagés dans le cadre de contrats à durée indéterminée. Il appartenait par conséquent aux premiers juges de déterminer la qualification exacte des contrats en cause, dont la nature juridique était indécise (Cass. soc. 19-5-1998 n° 95-45.575 P : RJS 7/98 n° 829 ; Cass. soc. 20-10-2010 n° 08-42.527 FS-D : RJS 1/11 n° 18), sans toutefois pouvoir se fonder sur la présomption légale instituée par l'article L 1242-12 du Code du travail dans le seul intérêt des salariés (Cass. soc. 10-7-2002 n° 00-44.534 FS-PBRI : RJS 11/02 n° 1208). C'est pourtant ce qu'avait fait la cour d'appel en l'espèce, mais ce point n'était pas critiqué par le pourvoi, lequel soutenait que le contrat liant une entreprise de presse à un journaliste rémunéré à la pige était nécessairement un contrat à durée déterminée. Aucune disposition légale ou conventionnelle ne commandait une telle solution. C'est pourquoi, faisant application des dispositions de l'article L 1221-2 du Code du travail la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé, qu'à moins d'être conclu conformément aux dispositions de l'article L 1242-2 du Code du travail, le contrat conclu avec un pigiste est, sauf preuve contraire non rapportée en l'espèce, un contrat à durée indéterminée, forme normale et générale du contrat de travail.

2° Selon les dispositions conventionnelles rappelées ci-dessus, le journaliste rémunéré à la pige n'est en principe pas tenu de consacrer une partie déterminée de son temps à l'entreprise de presse à laquelle il collabore. **Les règles légales relatives au travail à temps partiel (en particulier l'article L 3123-14 du Code du travail dans sa version alors applicable dont il résulte que le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit qui doit notamment mentionner la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue) semblaient par conséquent difficilement applicables aux journalistes rémunérés à la pige**, quoique la chambre sociale de la Cour de cassation se soit déjà prononcée en sens inverse à deux reprises par deux arrêts simplement diffusés (Cass. soc. 23-5-2013 n° 12-16.867 F-D et Cass. soc. 9-7-2014 n° 13-13.426 FS-D).

L'accord du 7 novembre 2008 relatif aux journalistes rémunérés à la pige mentionne pourtant, dans son **article I - Coefficient de référence, que les collaborations qui font référence à un temps de travail (à la journée, à la semaine...) sont hors champ d'application de cette disposition, puisque, pour elles, un calcul au prorata du temps de travail est possible et que compte tenu de cette absence de référence au temps de travail, les parties sont expressément convenues, pour la détermination de certains droits effectifs du pigiste, de mettre en place un système d'équivalence fondé sur un « coefficient de référence » et sur la fréquence des piges. Il en résulte que, dans l'esprit des partenaires sociaux, la rémunération à la pige n'est pas exclusive, en pratique, d'une durée de travail convenue (et notamment d'un travail à temps partiel)**, ces formes de collaboration étant néanmoins hors champ d'application des dispositions de l'accord relatives au coefficient de référence. **Les collaborations qui font référence à un temps de travail engagent nécessairement l'entreprise de presse sur un certain volume de travail et de rémunération et deviennent, par hypothèse, si elles ne sont assorties d'aucun terme, des collaborations permanentes (à temps partiel ou à temps plein), sans aucun aléa sur le temps de travail consacré par le pigiste à l'entreprise de presse qui**

l'emploie . Elles cessent dès lors d'être des collaborations occasionnelles ou régulières, typiques de la rémunération à la pigue. Les règles légales relatives au travail à temps partiel peuvent s'appliquer à ces collaborations . En revanche, l'application de ces règles, et en particulier l'obligation pour l'employeur de rapporter la preuve de la durée hebdomadaire ou mensuelle exacte convenue, aux collaborations occasionnelles ou régulières, typiques de la rémunération à la pigue, porte en elle-même le risque d'une condamnation de cette forme courante de collaboration dans le domaine de la presse et à laquelle le salarié peut avoir intérêt dans la mesure où elle lui permet de collaborer à plusieurs organes de presse en même temps. Au cas particulier, les intéressés exerçaient tous en qualité de « correcteurs - réviseurs », pour le compte du service correction d'un quotidien national, la cour d'appel ayant constaté qu'il leur était demandé de se présenter aux jours et heures convenus dans le service afin de prendre en charge différents articles en vue de leur correction.

A cette fin, leurs disponibilités leur étaient demandées un mois avant et leur planning fixé pour le mois à venir, en fonction de leurs disponibilités, quinze jours avant, les pigistes étant libres d'accepter ou de refuser ces piges. En raison de la nature même de la collaboration, l'entreprise de presse se trouvait dans l'impossibilité de rapporter la preuve d'une durée hebdomadaire ou mensuelle exacte convenue, ce qui aurait dû entraîner du même coup la requalification de la collaboration en relation à temps plein. C'est pourquoi la chambre sociale de la Cour de cassation a décidé que **sauf la faculté pour l'intéressé de solliciter la requalification de la relation de travail en collaboration permanente dès lors qu'il est tenu de consacrer une partie déterminée de son temps à l'entreprise de presse à laquelle il collabore, les dispositions de l'article L 3123-14 du Code du travail, dans leur rédaction applicable au litige, ne trouvent pas à s'appliquer au contrat de travail du journaliste rémunéré à la pigue .**

Postérieurement à cette décision, la chambre sociale a eu à statuer sur le cas d'un journaliste payé à la pigue - dont le montant était déterminé de manière forfaitaire- qui réclamait la requalification de son contrat en contrat de travail à temps complet. La chambre sociale, poursuivant la lignée de l'arrêt rendu le 18 janvier 2018, a considéré que peu importait le montant forfaitaire de la pigue, dès lors que la cour d'appel avait, au vu de ses constatations, retenu que le journaliste n'était pas tenu de consacrer une partie déterminée de son temps de travail à la société de presse, le journaliste ne pouvait se prévaloir des dispositions de l'article L. 3123-14 du code du travail pour réclamer la requalification du contrat de travail en contrat de travail à temps complet. Elle a aussi précisé à cette occasion que la rémunération forfaitaire d'un journaliste, quelque soit le nombre de reportages réalisés, n'était pas exclusive d'une rémunération à la pigue.

o Soc 31 mai 2018 n° 16-27.279

Mais attendu que, répondant aux moyens dont elle était saisie, la cour d'appel a constaté qu'au cours des cinq années précédant sa demande, le salarié n'avait été sollicité que pour la réalisation de moins de deux reportages par mois, tout en percevant la rémunération forfaitaire convenue pour quatorze ; qu'elle a pu en déduire que, nonobstant la référence à cinquante-sept heures mensuelles de travail comme base de fixation de la pigue, l'intéressé n'était pas tenu de consacrer une partie déterminée de son temps de travail à la société Editialis, de sorte que les dispositions de l'article L. 3123-14 du code du travail, dans leur rédaction alors en vigueur, ne trouvaient pas à s'appliquer ; que le moyen est dès lors inopérant

Le JurisClasseur Travail Traité - Encyclopédies - Fasc. 5-30 : Journalistes, nous enseigne que :

"6° Temps de travail

a) Durée du travail

§ 113 Application du droit commun

Le statut des journalistes n'offre guère de spécificités relativement à la question de la durée de travail des journalistes. Ces derniers sont soumis à la

réglementation de droit commun de la durée du travail , l' article L. 7111-1 du Code du travail rappelant expressément que les dispositions des livres I à VI du Code du travail sont applicables aux journalistes.

§ 114 Spécificités du métier

L'article 29 de la convention qui rappelle le caractère obligatoire des dispositions légales relatives à cette question, admet que les impératifs professionnels ne permettent pas de déterminer la répartition des heures de travail et invite à la négociation d'entreprise.

En effet, les journalistes disposent d'une grande liberté dans l'organisation de leur activité et plus particulièrement dans les conditions temporelles de réalisation de leurs travaux. Leur activité les amène le plus souvent en dehors de l'entreprise et leur laisse l'initiative de répartir leurs temps consacrés au travail et aux loisirs. Ils sont tenus par les contraintes en outre inhérentes aux conditions de parution des journaux et des magazines, des émissions en direct, contraignant les journalistes à travailler le week-end, la nuit.

Les journalistes sont en quelque sorte placés dans une situation analogue à celle des cadres dans laquelle leur rémunération est fonction de la réalisation de la mission confiée, peu important les moyens pour y parvenir et où l'employeur ne dispose d'aucun moyen pour contrôler les conditions de réalisation de la mission lui rendant impossible la surveillance du respect des dispositions légales applicables. »

"§ 115 Limite

Une limite existe toutefois à cette liberté : le nombre des heures effectuées par le journaliste dans le cadre de sa collaboration ne pourra excéder celui fixé par les lois et accords. Néanmoins, des dérogations exceptionnelles rendues nécessaires par l'exercice de la profession et liées aux exigences de l'actualité ouvrent droit aux journalistes à récupération (CCN, art. 29). Cette majoration a naturellement vocation à s'imposer pour les heures effectuées au-delà de la durée maximale de travail prévue aux articles L. 3121-19 et suivants du Code du travail , dans la mesure où le droit à récupération est lié aux heures supplémentaires accomplies exceptionnellement au-delà de la limite maximale de la durée du travail , heures supplémentaires comprises et non de toute heure de travail effectuée au-delà de la durée légale hebdomadaire (Cass. soc., 20 sept. 2006, n° 04-47.689 : JurisData n° 2006-035021 . - V. JCl. Travail Traité, fasc. 21-12)."

"§ 116 Exigences légales

Néanmoins, le contrat doit préciser le nombre d'heures de travail hebdomadaire ou mensuel et la répartition des horaires entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

Attention

L'obligation d'une telle précision dans le contrat fait fi des spécificités du travail à la pige qui par principe, écarte toute référence à la durée du travail ."

"Le défaut de respect des dispositions légales est de nature à engager la responsabilité pénale de l'employeur. Outre l'absence d'écrit, la réalisation d'heures complémentaires au-delà du quota légal (1/10e des heures prévues au contrat) ou conventionnelle (dans la limite d'un tiers des heures prévues au contrat) caractérise une violation de la loi. De telles

dispositions sont, à l'évidence, difficiles à transposer aux journalistes qui n'ont pas d'horaires spécifiques."

"§ 117 Gestion par forfait jours

Compte tenu de la difficulté de contrôler les heures effectuées par le journaliste, ni les dispositions relatives à la durée quotidienne ou hebdomadaire du travail ni celles relatives au repos hebdomadaire ne peuvent servir de référence . Dès lors, une assimilation à la situation des cadres pourrait être faite, conduisant à s'interroger sur l'application de forfaits jours aux journalistes, en dehors de toute consécration légale ou conventionnelle des journalistes à des cadres. L'adoption de forfaits jours réservés au titre de la loi par principe aux cadres trouverait sa justification dans le fait que les journalistes relèvent de la section encadrement en cas de contentieux prud'homaux et participent aux élections professionnelles dans le collège de l'encadrement."

"§ 118 Travail de nuit

L'article 30 de la convention prévoit que " 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 ". Cette rémunération supplémentaire attachée à la fonction devra donner lieu à une mention spécifique sur le bulletin de paie. Ne bénéficient toutefois pas de cette prime de nuit :

les reporters ne satisfaisant pas au critère de régularité dans le travail de nuit ;

les sténographes rédacteurs bénéficiant d'un statut particulier ;

les courriéristes, critiques, reporters théâtraux, dont la fonction est par essence du soir;

la rubrique des tribunaux (chroniqueurs, rédacteurs, informateurs) ;

les préfectoraux, séanciers, rédacteurs municipaux ;

les rédacteurs détachés seuls en poste.

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

§ 119 Repos hebdomadaire

L'article 29 de la convention collective précise que le journaliste a droit à un repos de 2 jours consécutifs comprenant le dimanche.

Il peut toutefois être dérogé à cette règle : d'une part, une dérogation au repos dominical peut être demandée ; d'autre part, la convention précise que si le journaliste ne peut pas bénéficier du 2e jour de repos, il peut bénéficier d'un repos compensateur à prendre dans les 60 jours, voire 90, pendant la période du 1er mai/31 octobre de chaque année. Sur ce dernier point, un assouplissement tenant compte de la spécificité de l'activité est prévu : la convention autorise à payer les repos compensateurs, en cas d'impossibilité absolue, sous forme d'une indemnité compensatrice : " 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".

"§ 124Pigiste

À l'instar des journalistes professionnels, les pigistes peuvent revendiquer une indemnité compensatrice pour les jours fériés non récupérés dès lors que la preuve est faite que l'intéressé a effectué un travail les jours fériés et qu'il a été privé par l'employeur du droit au repos compensateur, conformément à l'article 34 de la convention collective (Cass. soc., 22 mars 2006, n° 04-45.402 : JurisData n° 2006-032832 ; RJS 2006, n° 778 ; JCP S 2006, 1380 , note T. Lahalle).

Le mode d'activité du pigiste rend impossible la prise effective de congés annuels. La convention collective des journalistes a ainsi institué un régime propre aux journalistes salariés employés à titre occasionnel : une indemnité de congés est versée au mois de juin calculée sur la base du dixième de la rémunération perçue au cours de la période légale (art. 35, al. 1 et 2), les entreprises pouvant déroger dans un sens plus favorable. Lorsque le contrat à durée déterminée du pigiste prend fin avant le 30 juin, l'indemnité devrait être versée au terme du contrat."

"8° Électorat et éligibilité

§ 128Conditions

Les journalistes à l'instar de tous salariés sont appelés à participer à la détermination de leur condition de travail au sein des entreprises qui les emploient par le biais des élections aux institutions représentatives du personnel.

Sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de 16 ans révolus, ayant travaillé 3 mois dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques (C. trav., art. L. 2314-18).

Sont éligibles les électeurs âgés de 18 ans révolus, et ayant travaillé dans l'entreprise depuis un an au moins à l'exception des conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, soeurs et alliés au même degré à l'employeur. Les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. Ils choisissent celle dans laquelle ils font acte de candidature (C. trav., art. L. 2314-19)."

"§ 129Journalistes pigistes

Les organisations syndicales professionnelles ont par protocole d'étape du 7 novembre 2008 tenté de poser des conditions d'électorat et d'éligibilité concernant spécifiquement les journalistes pigistes. Aux termes de l'article VII dudit accord, les pigistes :

peuvent être électeurs après avoir bénéficié d'un minimum de trois bulletins mensuels de piges consécutifs ou non sur les 12 derniers mois qui précèdent le mois de l'établissement des listes électorales, dont 2 dans les 4 mois précédant la signature du protocole d'accord préélectoral ;

peuvent être éligibles après avoir bénéficié d'un minimum de neuf bulletins mensuels de piges consécutifs ou non sur les 12 derniers mois qui précèdent le mois de l'établissement des listes électorales, dont 2 dans les 4 mois précédant la signature du protocole d'accord préélectoral ;

que dans les deux cas l'ensemble des bulletins pris en compte devra être au moins équivalent à 6 fois le barème rédacteur mensuel en vigueur dans l'entreprise ou, à défaut dans la forme de presse considérée ;

doivent avoir déclaré sur l'honneur à l'entreprise où le pigiste se présente pour être éligible de ne pas avoir de mandat de même nature dans une autre entreprise, et s'être engagé à ne pas en briguer pendant toute la période.

Saisi par plusieurs organisations non-signataires de l'accord, le tribunal de grande instance a invalidé certaines dispositions jugées trop restrictives, considérant que " la condition relative au montant des piges effectuées dans le délai requis n'existe dans aucun texte précité, ni dans aucun des autres articles du code du travail relatifs à l'électorat et à l'éligibilité, et apparaît plus restrictive [...] ; attendu en conséquence qu'il convient de la déclarer illicite de ce chef, la convention collective ne pouvant pas déroger aux conditions plus favorables de la loi, au demeurant d'ordre public en l'espèce " (TGI Paris, 1re ch. soc., 3 nov. 2009, n° 09/9506 : RJS 2010, n° 224)."

" Concernant l'intégration des journalistes pigistes dans les effectifs, les partenaires sociaux ne pouvaient davantage prévoir d'exclure de l'effectif les pigistes non-détenteurs d'une carte professionnelle en retenant une formule : masse salariale pigistes (journalistes titulaires de la carte)/salaire moyen du personnel journaliste en CDI équivalent temps complet. En effet la seule prise en compte des journalistes pigistes détenteurs de la carte de presse a pour effet de minorer l'effectif des journalistes pigistes. Pareille disposition a été jugée par le TGI de Paris comme contraire à l'ordre public de l'article L. 1111-2 du Code du travail ."

"§ 137Licenciement sans cause réelle et sérieuse

Sera qualifié de licenciement sans cause réelle et sérieuse :

le fait pour une société de presse d'interrompre la prestation de travail d'un journaliste pigiste occasionnel devenu journaliste permanent et régulier. Ainsi, 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 pigo, **un collaborateur régulier auquel l'entreprise est tenue de fournir du travail. Il en est ainsi lorsque l'entreprise a régulièrement versé, pendant 3 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.** La société avait par conséquent l'obligation de demander à la journaliste de manière constante et régulière une prestation de travail , l'interruption de celle-ci s'analysait en un licenciement (Cass. soc., 24 mars 2004, n° 02-40.181 . - Cass. soc., 1er févr. 2000, n° 98-40.195 : JurisData n° 2000-000377) ; la cessation de commandes à un dessinateur pigiste fournissant chaque jour un dessin sur commande de la rédaction. Au cas d'espèce, le dessinateur pigiste , qui fournissait chaque jour sur commande de la rédaction, un dessin avec l'actualité ou avec un thème d'un dossier de fond, avait collaboré 18 années à la rédaction du quotidien de manière constante et régulière (Cass. soc., 17 nov. 2004, n° 02-45.892 : JurisData n° 2004-025751 ; Légitimes 2005, n° 218, p. 13) ;"

Le répertoire de droit du travail -Journaliste-Emmanuel Dérieux-Janvier 2024 mentionne sous le titre temps de travail que :

« 1 - Durée du travail

291. *Durée du travail du journaliste professionnel.* - Pas plus que les dispositions légales ne précisent le minimum de temps qu'une personne doit consacrer à cette « activité » pour pouvoir être considérée comme « journaliste professionnel(le) » (il faut que ce soit cependant son « occupation principale, régulière »), il n'y est indiqué la durée du travail du journaliste pour l'entreprise à laquelle il apporte sa contribution.

292. *Répartition des heures de travail.* - Aux termes de l'article 29 la Convention collective nationale de travail des journalistes, « les parties reconnaissent que les nécessités inhérentes à la profession ne permettent pas de déterminer la répartition des heures de travail ». Toutefois, alors que le texte précédent prévoyait que, « pour les journalistes sédentaires, le nombre de ces heures ne pourra excéder celui que fixent les lois en vigueur sur la durée du travail », cette limite a été étendue à tous les journalistes, dans la Convention collective actuelle, par suppression de la mention de « sédentaires », même s'il peut être bien difficile, pour un journaliste en reportage, en France ou à l'étranger, de fixer la durée hebdomadaire de travail.

293. *Récupération des heures supplémentaires.* - Tenant compte des « dérogations exceptionnelles rendues nécessaires par l'exercice de la profession et les exigences de l'actualité », le même article prévoit que les heures supplémentaires « donneront droit à récupération ».

294. *Rémunération supplémentaire du travail de nuit.* - Il est également tenu compte, dans la Convention collective, du moment auquel le travail est effectué par le journaliste. Le « travail de nuit » donne lieu à une « rémunération supplémentaire » (Conv. coll., art. 30). »

Le répertoire de droit du travail , durée du travail : réglementation du temps de travail

H.Rose mentionne que :

« § 1er - Salariés bénéficiaires

32. *Professions diverses.* - **Entrent dans le champ d'application de la durée du travail notamment: les journalistes professionnels (C. trav., art. L. 7111-1)**, les artistes du spectacle (C. trav., art. L. 7121-1), les mannequins (C. trav., art. L. 7123-1) et, avec des adaptations, pour les salariés des mines et carrières (C. minier, art. L. 191-1 et art. L. 191-2) et les travailleurs à domicile (C. trav., art. L. 7422-1 s.). S'agissant des gérants non-salariés de succursales de commerces de détail alimentaire, l'entreprise propriétaire de la succursale est responsable de l'application à leur profit des dispositions relatives à la durée du travail, aux repos et aux congés lorsque les conditions de travail dans l'établissement ont été fixées par elle ou soumises à son accord (C. trav., art. L. 7322-1). »

L'article 29 de la Convention collective nationale des journalistes du 1^{er} novembre 1976 étendue par arrêté du 2 février 1988 prévoit :

« 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 n° 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 2 jours en principe consécutifs doit être assuré.

Dans le cas particulier où le journaliste ne pourrait bénéficier du 2e jour hebdomadaire, un repos compensateur lui sera assuré dans un délai ne pouvant excéder 60 jours, délai porté à 90 jours pendant la période du 1er 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 1er 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. »

La question qui se pose en l'espèce est de savoir si la salariée qui ne pouvait se prévaloir de la présomption de contrat à temps complet, n'était pas soumise aux règles sur la durée du travail.

Au cas d'espèce, la cour d'appel a statué ainsi qu'il suit :

« Mme [L] soutient que la preuve des heures effectuées est rapportée et que trois des quatre contestations de ses calculs émises par l'employeur sont infondées.

La société répond qu'en sa qualité de pigiste, Mme [L] n'est pas soumise à la durée ou à des horaires de travail et qu'en tout état de cause, elle ne démontre pas avoir accompli les heures supplémentaires qu'elle réclame.

Il est définitivement acquis que Mme [L] avait le statut de pigiste en contrat à durée déterminée d'usage.

Il en résulte qu'elle était rémunérée, conformément à l'accord du 7 novembre 2008 relatif aux journalistes rémunérés à la page et à ses contrats de travail, de manière forfaitaire à la pige et n'était pas soumise aux règles sur la durée du travail de sorte qu'elle n'est pas fondée à réclamer le paiement d'heures supplémentaires, ni des dépassements du temps maximal de travail et du non-respect des temps de repos, le jugement devant également être confirmé de ce chef. »

Le conseil de prud'hommes avait statué ainsi :

Journaliste reporter d'image, Mme [L] a été embauchée par contrat à durée déterminée d'usage au statut de pigiste, ce qu'elle ne conteste pas. Ainsi les contrats à durée déterminée d'usage prévoient une rémunération forfaitaire en fonction des piges réalisées sur une base unitaire de 110 euros la pige, sans référence à une durée du travail, sans horaire fixe, sans obligation de fournir un travail régulier et constant. Les relevés de piges établis par Mme [L] et transmis mensuellement à la société AIMV ne comportent aucune référence horaire. Ils portent uniquement la mention « journée » sans aucune indication sur les horaires réalisés, heures de début et de fin de journée de travail. » (...)

De l'ensemble des développements qui précèdent, il convient de considérer que la demande en requalification des contrats à durée déterminée d'usage en un contrat à durée indéterminée n'est pas fondée. Mme [N] devra en conséquence être déboutée de l'ensemble de ses demandes de ce chef et partant de l'ensemble de ses demandes subséquentes en rappels de salaire, heures supplémentaires, temps maximaux de travail et travail dissimulé. »

Il appartiendra à notre chambre de dire si les motifs de l'arrêt encourent les griefs du moyen.

5.2 Sur la question de l'application des dispositions de l'article L.3171-4 du code du travail aux salariés exclus du champ d'application des dispositions du code du travail relatives à la durée du travail . (Deuxième moyen, pris en sa troisième branche)

Le répertoire de droit du travail , durée du travail : réglementation du temps de travail

H.Rose mentionne que :

« § 2 - Salariés exclus

*33. Les dispositions du code du travail relatives à la durée du travail ne sont pas applicables aux **salariés employés par des particuliers à leur domicile privé pour réaliser des travaux à caractère familial ou ménager** (C. trav., art. L. 7221-1 . – Soc. 17 oct. 2000, no 98-43.443 , Bull. civ. V, no 335 ; RJS 2000, no 1304. – Soc. 13 juill. 2004, no 02-43.026 , Bull. civ. V, no 221 ; RJS 2004, no 1209 ; Dr. soc. 2004. 1027, obs. Radé . – Soc. 5 juill. 2017, no 16-10.841 , Bull. ; RJS 2017, no 714. – Soc. 7 déc. 2017, no 16-12.809 , Bull. ; RJS 2017, no 148. – Soc. 8 juill. 2020, no 17-10.622 , Bull. ; RJS 2020, no 508. – Soc. 8 juill. 2020, no 18-20.584, RJS 2020, no 509) ; la durée du travail de ces salariés est régie par les dispositions des articles 132 à 137-3 (et pour les assistants maternels par les articles 96 à 99) de la convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021, étendue par arrêté du 6 octobre 2021 (JO 16 oct. 2021). Sont également exclus du champ de ces dispositions légales les concierges et employés d'immeubles à usage d'habitation, sauf pour les dispositions relatives au repos hebdomadaire et aux jours fériés (C. trav., art. L. 7211-3), les salariés titulaires d'un contrat d'engagement éducatif (CASF, art. L. 432-2) et aux assistants maternels et assistants familiaux travaillant à leur domicile et employés par des personnes de droit privé (CASF, art. L. 423-2 s.) et les mandataires sociaux qui ne sont pas liés à leur société par un contrat de travail. Les cadres dirigeants en sont également exclus, de même que les voyageurs, représentants et placiers, au regard de l'autonomie dont ils disposent. »*

La Cour de cassation a jugé :

* à propos des assistants maternels employés par les particuliers :

Soc., 8 juin 2011, pourvoi n° 10-19.684, Bull. 2011, V, n° 147

« Vu l'article L. 3171-4 du code du travail ;

Attendu que pour débouter Mme [P] de sa demande tendant au paiement de rappels de salaire, des congés payés afférents ainsi qu'à la remise des bulletins de paie et d'une attestation Assedic rectifiés, le jugement retient que les articles 6 et 9 du code de procédure civile rappellent respectivement qu'à l'appui de leurs prétentions les parties ont la charge d'alléguer les faits propres à les fonder et d'en rapporter la preuve conformément à la loi, que le calcul du rappel de salaire est impossible à vérifier, que la preuve n'en est donc pas rapportée ;

Attendu cependant que si les dispositions du code du travail relatives à la durée du travail ne sont pas applicables aux assistants maternels employés par les particuliers qui sont soumis à la convention collective nationale du 1er juillet 2004, il n'en va pas de même de celles de l'article L. 3171-4 du code du travail relatives à la preuve de l'existence ou du nombre des heures effectuées ;

Qu'en statuant comme il l'a fait, le conseil de prud'hommes, qui a fait peser la charge de la preuve de l'existence et du nombre d'heures de travail accomplies sur la seule salariée, a violé le texte susvisé »

* à propos des employés de maison qui travaillent au domicile privé de leur employeur:

Soc., 8 juillet 2020, pourvoi n° 17-11.131, 17-10.622

14. Si les dispositions du code du travail relatives à la durée du travail ne sont pas applicables aux employés de maison qui travaillent au domicile privé de leur employeur et sont soumis à la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999, il n'en va pas de même de

celles de l'article L. 3171-4 du code du travail relatives à la preuve de l'existence ou du nombre des heures effectuées.

15. La cour d'appel, qui a constaté que la salariée produisait des décomptes journaliers précisant entre 8 h et 20 h ses activités selon les plages horaires, faisant ainsi ressortir que la demande était fondée sur des éléments suffisamment précis quant aux heures qu'elle prétendait avoir accomplies, afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre en produisant ses propres éléments, a, sans encourir les griefs des deux premières branches du moyen, fait une exacte application de l'article L. 3171-4 du code du travail.

16. Consécutivement, la cour d'appel a souverainement évalué les créances salariales se rapportant aux heures supplémentaires et de nuit effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire de 40 heures de travail effectif, ainsi qu'aux congés payés afférents.

17. Le moyen qui, en sa dernière branche, ne tend qu'à contester l'appréciation souveraine par les juges du fond de la valeur et de la portée des éléments de preuve qui leur ont été soumis, n'est donc pas fondé. »

Le mémoire ampliatif et le mémoire en intervention soutiennent que par analogie, à supposer que les dispositions du code du travail relatives à la durée du travail ne soient pas applicables aux journalistes professionnels rémunérés à la pige, il n'en va pas de même de celles de l'article L.3171-4 du code du travail relatives à la preuve de l'existence ou du nombre des heures effectuées.

Le mémoire en défense réplique que les pigistes ne peuvent pas bénéficier de la rémunération d'heures supplémentaires dès lors que leur rémunération est indépendante d'un temps de travail, que l'application de l'article L.3171-4 du code du travail pour la détermination du nombre d'heures supplémentaires est donc sans objet, qu'il est par ailleurs acquis que la preuve du respect des durées maximales de travail ne relève pas de l'application de l'article L.3171-4 du code du travail.

Notre chambre devra dire si les motifs de l'arrêt encourrent les griefs du moyen.