

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 15 janvier 2020

N° de pourvoi: 18-14801

ECLI:FR:CCASS:2020:SO00065

Non publié au bulletin

Rejet

M. Schamber (conseiller doyen faisant fonction de président), président

SCP Célice, Texidor, Périer, SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

SOC.

FB

COUR DE CASSATION

Audience publique du 15 janvier 2020

Rejet

M. SCHAMBER, conseiller doyen

faisant fonction de président

Arrêt n° 65 F-D

Pourvoi n° K 18-14.801

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 15 JANVIER 2020

M. Q... M..., domicilié [...], a formé le pourvoi n° K 18-14.801 contre l'arrêt rendu le 7 février 2018 par la cour d'appel de Versailles (19e chambre), dans le litige l'opposant à la société L'Equipe, société par actions simplifiée unipersonnelle, dont le siège est [...], défenderesse à la cassation.

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Ala, conseiller référendaire, les observations de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de M. M..., de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société L'Equipe, après débats en l'audience publique du 4 décembre 2019 où étaient présents M. Schamber, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Ala, conseiller référendaire rapporteur, Mme Cavrois, conseiller, et Mme Piquot, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Attendu selon l'arrêt attaqué (Versailles, 7 février 2018), que M. M... est journaliste pigiste, éditeur rédacteur pour le magazine l'Equipe France football et rédacteur en chef du site internet France football ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale afin que la relation de travail avec la société l'Equipe soit requalifiée en contrat à durée indéterminée à temps complet et que lui soient allouées des sommes en conséquence ;

Sur le premier moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur le moyen annexé qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Sur le second moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes en paiement d'une prime d'ancienneté, de treizième mois, de remboursement d'indemnités kilométriques et de dommages-intérêts alors, selon le moyen :

1°/ que la fourniture régulière de travail pendant une longue période à journaliste rémunéré à la pige fait de ce dernier un collaborateur régulier qui doit, à ce titre, bénéficier des avantages prévus par la convention collective nationale des journalistes en faveur des journalistes professionnels permanents ; qu'en déboutant les exposants de leurs demandes de prime d'ancienneté, de prime de 13e mois et d'indemnité de transport, au prétexte pris de leur statut de journaliste rémunéré à la pige, la cour d'appel a violé l'article L. 7112-1 du code du travail, ensemble les articles 7, 23, 24 et 25 de la convention collective nationale des journalistes ;

2°/ que la cassation des chefs de dispositifs relatifs à la prime d'ancienneté, au 13e mois et à l'indemnité de transport entraînera la cassation du chef de dispositif relatif aux dommages-intérêts pour privation des avantages accordés aux journalistes permanents de l'entreprise, en application de l'article L. 7112-1 du code du travail, des articles 7, 23, 24 et 25 de la convention collective nationale des journalistes, ensemble les articles 624 et 625 du code de procédure civile ;

Mais attendu d'abord, que la cour d'appel, devant laquelle il n'était pas soutenu que la durée d'une collaboration régulière avec un journaliste rémunéré à la pige faisait de lui un collaborateur régulier qui devait bénéficier des avantages attachés à la qualité de journaliste permanent et qui, examinant les éléments produits, a fait ressortir que le journaliste payé à la pige, bien que sollicité de manière régulière, ne pouvait être considéré comme un journaliste permanent, en a exactement déduit qu'il ne pouvait prétendre au bénéfice des avantages attachés à la qualité de journaliste permanent ;

Et attendu ensuite, que le rejet de la première branche du moyen, prive de portée la seconde, prise d'une cassation par voie de conséquence ;

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

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. M... aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du quinze janvier deux mille vingt.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat aux Conseils, pour M. M....

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief aux arrêts attaqués d'AVOIR dit que la relation de travail devait être qualifiée de contrat de travail à durée indéterminée rémunéré à la pige, et d'AVOIR débouté les salariés de leurs demandes de requalification de la collaboration en contrat à durée indéterminée à temps complet, et de leurs demandes de rappels de salaire y afférents.

AUX MOTIFS propres QUE [le salarié] sollicite la requalification de sa collaboration en un contrat à durée indéterminée à temps complet depuis le [

] ; que [les sociétés] ne dénie pas l'existence d'un contrat de travail à durée indéterminée, faisant valoir qu'aucun contrat de travail à durée déterminée n'a été conclu entre les parties mais elles contestent en revanche la demande de requalification à temps plein eu égard au statut de pigiste du salarié excluant toute référence à une durée de travail; qu'en application des dispositions de l'article L. 7112-1 du code du travail : « 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. » ; qu'il est constant qu'aucun contrat écrit n'a été conclu à l'origine et que [le salarié] a la qualité de journaliste professionnel au sens de l'article L. 7111-3 du code du travail, tout autant que [les sociétés] sont des entreprises de presse, de telle sorte que la présomption de contrat de travail s'applique en la circonstance, étant précisé qu'il est par ailleurs établi au vu des pièces produites que le mode de rémunération, en l'espèce, est la pige, ainsi qu'il résulte notamment de l'ensemble des bulletins de salaire mentionnant le statut de pigiste; que si l'article L. 3123-6 du code du travail institue une présomption de travail à temps complet, l'employeur peut cependant rapporter la preuve contraire, en ce que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à sa disposition; que s'agissant de la disponibilité du salarié, les pièces communiquées par [les sociétés] établissent que le responsable du planning sollicite par courriel préalable les journalistes pigistes quant à leurs disponibilités pour les semaines à venir afin d'établir les plannings, mois après mois, de sorte que ceux-ci sont libres, ou bien de refuser s'ils ne sont pas disponibles, ou bien d'accepter de se voir attribuer des piges lorsqu'ils sont disponibles; qu'en conséquence, aucune planification n'est imposée aux journalistes pigistes qui n'ont ainsi pas à se tenir à la disposition permanente de l'employeur, étant observé que si l'envoi des plannings a lieu tardivement, ainsi que reproché par les salariés, les disponibilités ont toutefois été sollicitées en amont, et les plannings réalisés en conséquence; qu'il sera en outre précisé que le journaliste pigiste bénéficie d'une liberté et d'une souplesse dans son activité professionnelle lui permettant d'avoir plusieurs collaborations extérieures sans avoir à faire de déclaration ni solliciter d'autorisation auprès de son (ses) employeur(s), contrairement aux journalistes professionnels non pigistes, ainsi qu'en dispose l'article 7 de la convention collective des journalistes; que la seule obligation du journaliste pigiste est de fournir une production convenue dans les formes et délais prévus par l'employeur, n'étant au surplus pas astreint à une présence régulière dans les locaux de l'entreprise et libre d'organiser son activité sans être soumis à un horaire déterminé; qu'ainsi, [les sociétés] qui ont régulièrement procuré du travail [au salarié] en le rémunérant à la pige dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée a l'obligation de continuer à lui fournir du travail, sans être toutefois tenue de lui fournir un volume de travail constant, les journalistes pigistes étant payés à la tâche; qu'il n'est, en l'espèce, pas rapporté la démonstration d'une insuffisance de volume de travail fourni ; que [le salarié] sera dès lors débouté de sa demande de requalification en contrat à durée indéterminée à temps complet, la décision entreprise sera confirmée ; qu'il sera toutefois précisé que la relation de travail doit être qualifiée de contrat de travail à durée indéterminée rémunéré à la pige à compter du [

].

AUX MOTIFS le cas échéant adoptés QUE des arguments excipés et des documents produits aux débats, il ressort que l'ensemble des revendications procèdent de la remise en cause du statut qui est celui des requérants et accessoirement de la notion de co-emploi ; que selon la Convention Collective des Journalistes, le journaliste pigiste correspond au journaliste professionnel employé à titre occasionnel, ladite expression désignant « le journaliste salarié qui n'est pas tenu de consacrer une partie déterminée de son temps à l'entreprise de presse (ou de télévision) à laquelle il collabore mais n'a pour obligation que de fournir une production convenue dans les formes et délais prévus par l'employeur » ; que la jurisprudence ajoute que le journaliste pigiste « n'a pas d'obligation de présence, peut ne pas proposer ses services, a la faculté de refuser ceux qui leurs sont demandés et dont le lien de subordination envers l'employeur n'a pas la rigueur de celui que l'on constate dans les contrats de travail de droit commun... » (CA CHAMBERY

14/01/1991); qu'il ressort de cette définition que le journaliste pigiste qui est salarié d'une société peut être lié à d'autres sociétés de presse ou audiovisuelles par une relation de travail relativement souple puisque lui permettant de déroger sur de nombreux points aux obligations afférentes à un salarié ordinaire c'est-à-dire un journaliste permanent lié par une convention d'exclusivité, qui est astreint à effectuer un nombre d'heures minimal pour l'entreprise, à exercer ses fonctions dans les locaux de ladite entreprise ou dans les lieux indiqués par son responsable hiérarchique et travailler sous le contrôle et la direction permanente de ce dernier ; que tel n'est pas le cas du journaliste pigiste qui peut travailler occasionnellement, mais n'est pas astreint à une présence régulière, à justifier le temps passé au profit de l'entreprise, peut travailler dans les locaux de l'entreprise mais n'y est pas astreint, la seule chose qui lui est demandée étant la remise de sa pige, c'est-à-dire fournir une production convenue dans les formes et les délais prévus, étant par ailleurs libre d'organiser son activité sans être soumis à un horaire déterminé ; que si la Convention Collective applicable impose au journaliste permanent de déclarer préalablement à l'employeur tout projet de collaboration extérieure à l'entreprise qui peut refuser son accord si cette collaboration porte atteinte à ses intérêts professionnels ou moraux es qualités, tel n'est pas le cas pour le journaliste pigiste exonéré de cette obligation, les collaborations multiples étant généralement la règle ; que la pige correspond à une rémunération forfaitaire indépendante du temps passé sur le travail fourni même s'il est parfois fait référence à un nombre théorique d'heures qui y est consacré ; que le pigiste peut proposer des missions à son ou ses employeurs sur des sujets qu'il détermine seul ou en liaison avec ces derniers ; que dans un arrêt du 29/11/2009, la Chambre Sociale de la Cour de Cassation a pris une position nette en écartant l'obligation de fourniture d'un volume de travail constant, le Conseiller rapporteur ayant souligné que « l'application sans restriction de l'article 1134 du Code Civil au journaliste pigiste porterait en elle-même la condamnation de l'activité du pigiste en tant que telle qui est une forme assez courante de collaboration dans le domaine de la presse... » ; observation retenue par la Cour qui a considéré, comme il vient d'être dit, que l'employeur « .. n'est pas tenu de fournir un volume de travail constant.. », consacrant ce faisant l'existence du statut atypique du pigiste ; qu'il ressort de cette analyse les points suivants : - la pige constitue tant un mode de rémunération que d'activités sui generis ; - la liberté du pigiste est entière tant en ce qui concerne son indépendance, l'organisation de son travail que sa latitude d'avoir plusieurs employeurs ; - l'employeur du pigiste n'a pas l'obligation de lui fournir un volume de travail constant : - l'employeur est tenu envers le pigiste de reconnaître son statut sans aucune ambiguïté ; qu'en l'espèce que le Conseil a pu constater, en ce qui concerne les demandeurs, que - les bulletins de paie font clairement mention de leur statuts de pigiste ; - ils ont toute liberté de proposer ou non des piges à l'employeur et d'accepter ou non les demandes de collaboration de celui-ci, fournissant chaque mois à celui-ci leurs dates de disponibilité (voir pièces figurant .aux dossiers remis) sans que la preuve contraire ait été rapportée ; - ils reconnaissent eux-mêmes pour la plupart dans leurs écritures que leur activité auprès de la société ; que l'EQUIPE SAS et la société L'EQUIPE 24/24 constituent la part la plus importante de leur activité (il est indiqué dans les écritures de plusieurs d'entre eux « .. principal employeur

», ce qui suppose la présence d'autres employeurs) : - leurs bulletins de paie établissent que leur rémunération a toujours été fonction du nombre de piges accomplies, ce nombre étant évidemment variable tant mensuellement qu'annuellement ainsi que l'établissent les tableaux versés par eux aux débats; qu'il a été indiqué lors des débats, que les requérants oeuvraient dans les locaux de la défenderesse et en tiraient argument que la preuve était ainsi apportée de l'existence d'un CDI en ce qui les concernait; qu'une telle explication ne saurait prospérer car si telle était le cas pour vraisemblablement des raisons de commodité pour les travaux réalisés au profit de la société L'EQUIPE SAS ou la société

L'EQUIPE 24/24, rien n'interdit de penser qu'il en allait de même pour la partie « moins importante » de leur activité; qu'en ce qui concerne un certain nombre d'entre eux (Monsieur P..., Madame T..., Monsieur J...) qui soit l'indiquent explicitement, soit le laissent entendre, que l'attitude du Secrétaire Général de la Rédaction a été particulièrement maladroite, il demeure qu'elle n'aurait été illicite que dans la mesure où, dans le cadre d'un CDI classique, l'employeur en aurait pris prétexte pour effectuer un licenciement, mais certainement pas dans le cas d'un journaliste pigiste compte tenu des observations énumérées dans l'attendu suivant ; qu'en l'espèce il ne s'agissait de rien de tel, l'employeur n'étant, ainsi qu'il a été dit, d'aucune obligation de constance dans le volume d'attribution de travail vis avis du journaliste pigiste et de ce fait, étant parfaitement libre de refuser les articles proposés sans en fournir la raison, l'était également de diminuer le volume de travail proposé et, en raison de l'absence d'obligation et les choses étant ce qu'elles sont, n'était guère enclin à demander aux requérants de poursuivre telle quelle la collaboration existante ; que le Conseil a pu vérifier, sur la base des documents communiqués par les parties, que le planning était établi suite aux requêtes de l'employeur et en fonction des disponibilités fournies par les demandeurs eux-mêmes, plusieurs semaines avant le début de chaque mois (documents cités dans les écritures respectives) d'où la caducité de l'argumentation des demandeurs suivant laquelle ils étaient à la disposition permanente de l'entreprise.

1° ALORS tout d'abord QUE si 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, l'intéressé peut solliciter la requalification de la relation de travail en collaboration permanente sur la base d'un décompte de rappel de salaire calculé en fonction du temps consacré à l'entreprise lorsqu'il fait la preuve de ce qu'il est tenu de consacrer ce temps à l'entreprise de presse à laquelle il collabore ; que la disponibilité du salarié est établie lorsqu'il est placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il doit travailler et doit se tenir constamment à la disposition de l'employeur ; qu'à cet égard, les salariés avaient fait valoir qu'ils travaillaient dans les locaux du journal, tout en étant soumis à l'horaire collectif selon un planning commun aux titulaires et aux journaliste rémunérés à la pige, dans la mesure où une pige correspondait à une prestation de travail parfaitement quantifiable, soit une journée de 8 heures ; qu'en s'abstenant d'examiner ce point, comme elle y était pourtant invitée, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L.7112-1 du code du travail.

2° ALORS ensuite QUE, s'agissant de Monsieur M..., si 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, l'intéressé peut solliciter la requalification de la relation de travail en collaboration permanente sur la base d'un décompte de rappel de salaire calculé en fonction du temps consacré à l'entreprise lorsqu'il fait la preuve de ce qu'il est tenu de consacrer ce temps à l'entreprise de presse à laquelle il collabore ; que la disponibilité du salarié est établie lorsqu'il est placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il doit travailler et doit se tenir constamment à la disposition de l'employeur ; qu'à cet égard, Monsieur M... avait fait valoir qu'il n'avait eu aucun planning de 1999 à 2013 ; qu'en jugeant qu'aucune planification n'était imposée aux journalistes, dès lors que leurs disponibilités étaient sollicitées en amont de l'envoi des plannings, même si celui-ci avait lieu tardivement, la cour d'appel, qui n'a pas examiné la période antérieure à 2013 durant laquelle le salarié invoquait ne jamais avoir reçu de planning, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L.7112-1 du code du travail.

3° ALORS encore QUE si 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, l'intéressé peut solliciter la requalification de la relation de travail en collaboration permanente sur la base d'un décompte de rappel de salaire calculé en fonction du temps consacré à l'entreprise lorsqu'il fait la preuve de ce qu'il est tenu de consacrer ce temps à l'entreprise de presse à laquelle il collabore ; que la disponibilité du salarié est établie lorsqu'il est placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il doit travailler et doit se tenir constamment à la disposition de l'employeur ; que l'envoi tardif d'un planning, même si le salarié avait été consulté en amont de son établissement, le contraint à se tenir à la disposition de l'entreprise ; qu'en jugeant que les salariés n'avaient pas été contraints de se tenir disponibles pour l'entreprise, la cour d'appel a statué par des motifs erronés et inopérants, en violation de l'article L.7112-1 du code du travail.

4° ALORS par ailleurs QUE si 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, l'intéressé peut solliciter la requalification de la relation de travail en collaboration permanente sur la base d'un décompte de rappel de salaire calculé en fonction du temps consacré à l'entreprise lorsqu'il fait la preuve de ce qu'il est tenu de consacrer ce temps à l'entreprise de presse à laquelle il collabore ; que la disponibilité du salarié est établie lorsqu'il est placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il doit travailler et doit se tenir constamment à la disposition de l'employeur ; qu'elle ne dépend aucunement des éventuelles facilités d'obtention de collaborations à l'extérieur de l'entreprise, mais des contraintes imposées par l'employeur dans la gestion du temps de travail ; qu'en jugeant le journaliste rémunéré à la pige plus libre d'organiser son activité professionnelle au motif que, non soumis aux prescriptions de l'article 7 de la convention collective nationale, il n'était pas tenu de solliciter d'autorisation auprès des employeurs concernés pour prendre des collaborations extérieures, la cour d'appel a statué par des motifs erronés et inopérants, en violation de l'article L.7112-1 du code du travail, ensemble l'article 7 de la convention collective nationale des journalistes.

5° ALORS en tout cas QUE si 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, l'intéressé peut solliciter la requalification de la relation de travail en collaboration permanente sur la base d'un décompte de rappel de salaire calculé en fonction du temps consacré à l'entreprise lorsqu'il fait la preuve de ce qu'il est tenu de consacrer ce temps à l'entreprise de presse à laquelle il collabore ; que la disponibilité du salarié est établie lorsqu'il est placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il doit travailler et doit se tenir constamment à la disposition de l'employeur ; qu'en jugeant que l'article 7 de la convention collective des journalistes n'était pas applicable aux salariés exposants en ce qu'ils étaient collaborateurs occasionnels, quand elle a dit que la relation de travail doit être qualifiée de contrat à durée indéterminée et a relevé qu'ils avaient reçu régulièrement du travail des sociétés l'Equipe, la cour d'appel a statué par des motifs contradictoires, en violation de l'article L.7112-1 du code du travail, ensemble l'article 7 de la convention collective nationale des journalistes.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief aux arrêts attaqués d'AVOIR débouté les salariés de leurs demandes de rappels au titre des prime d'ancienneté, 13ème mois et indemnité de transport et de dommages-intérêts pour privation des avantages accordés aux journalistes permanents de l'entreprise.

AUX MOTIFS propres QUE la cour ayant retenu le statut de journaliste pigiste [du salarié], celui-ci sera en conséquence débouté de ses demandes de rappel de salaire, prime d'ancienneté, 13e mois et indemnité de transport ; que s'agissant de la demande de dommages-intérêts au titre de la déloyauté contractuelle et de la violation de l'obligation de sécurité que [l'exposant] a formée à hauteur de la somme totale de [

] euros, en l'absence de justification d'un préjudice personnel conformément aux règles de la responsabilité civile et de manquement avéré [des sociétés] l'ayant embauché et rémunéré en qualité de journaliste pigiste selon des barèmes de piges régulièrement réévalués, [le salarié] sera débouté de sa demande, étant précisé que l'organisation de la santé au travail des journalistes pigistes dans la presse écrite n'a été mise en place que par accord du 7 février 2014, date à partir de laquelle il est établi que le nécessaire a été fait auprès de l'organisme chargé du suivi médical des pigistes.

AUX MOTIFS éventuellement adoptés QU'outre le fait que l'indemnité de transport n'est pas payée aux journalistes pigistes, les requérants ont perçu, peu ou prou, 50 % du coût de l'abonnement aux transports en commun.

1° ALORS QUE la fourniture régulière de travail pendant une longue période à journaliste rémunéré à la pige fait de ce dernier un collaborateur régulier qui doit, à ce titre, bénéficier des avantages prévus par la convention collective nationale des journalistes en faveur des journalistes professionnels permanents ; qu'en déboutant les exposants de leurs demandes de prime d'ancienneté, de prime de 13ème mois et d'indemnité de transport, au prétexte pris de leur statut de journaliste rémunéré à la pige, la cour d'appel a violé l'article L.7112-1 du code du travail, ensemble les articles 7, 23, 24 et 25 de la convention collective nationale des journalistes.

2° ALORS QUE la cassation des chefs de dispositifs relatifs à la prime d'ancienneté, au 13ème mois et à l'indemnité de transport entraînera la cassation du chef de dispositif relatif aux dommages-intérêts pour privation des avantages accordés aux journalistes permanents de l'entreprise, en application de l'article L.7112-1 du code du travail, des articles 7, 23, 24 et 25 de la convention collective nationale des journalistes, ensemble les articles 624 et 625 du code de procédure civile.

Décision attaquée : Cour d'appel de Versailles , du 7 février 2018