

Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 18 janvier 2018

N° de pourvoi: 16-21.215 16-21.216 16-21.217 16-21.218 16-21.220 16-21.224

ECLI:FR:CCASS:2018:SO00069

Publié au bulletin

Rejet

M. Frouin, président

SCP Célice, Soltner, Texidor et Périer, SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Vu la connexité, joint les pourvois n° W 16-21.220, R 16-21.215, S 16-21.216, T 16-21.217, U 16-21-218 et A 16-21.224 ;

Sur le moyen unique :

Attendu, selon les arrêts attaqués (Versailles, 26 mai 2016), que six journalistes pigistes travaillant pour la société L'Equipe (la société) et le syndicat national des journalistes CGT (le syndicat) ont saisi la juridiction prud'homale pour demander la requalification de la relation de travail en contrat de travail à durée indéterminée à temps plein, M. C... précisant être devenu titulaire d'un tel contrat à compter du 24 novembre 2014, et la condamnation de la société à leur payer diverses sommes ;

Attendu que les journalistes et le syndicat font grief aux arrêts de décider que leur contrat de travail est un contrat à durée indéterminée depuis l'origine, à temps partiel rémunéré à la pige, et en conséquence de les débouter de leurs demandes tendant au paiement d'une indemnité de requalification, d'un rappel de salaire, de sommes au titre du 13e mois et des congés payés, ainsi qu'à la régularisation de leur situation auprès des caisses de retraite et à la remise des documents sociaux, limitant en outre à un certain montant l'indemnité de transport et de débouter le syndicat de ses demandes, alors, selon le moyen :

1°/ que le contrat de travail du journaliste pigiste, conclu pour répondre à une demande précise et temporaire d'une entreprise de presse et rémunéré de manière variable en fonction de l'importance de la production commandée, est par nature un contrat à durée déterminée qui doit respecter les prescriptions des articles L. 1241-12 et L. du code du travail, à défaut de quoi le juge doit en prononcer la requalification à la demande du salarié et condamner l'employeur à payer à ce dernier l'indemnité de requalification prévue par l'article L. 1245-2 du même code ; qu'après avoir constaté que la rémunération des intéressés variait d'un mois à l'autre en fonction du travail que leur distribuait le responsable du service « correction », une fois établi le planning des titulaires et défini les besoins en remplaçants et relevé qu'aucun contrat écrit n'avait été conclu entre la société L'Equipe et les journalistes exposants rémunérés à la pige, à l'origine de leur collaboration régulière salariée, la cour d'appel a retenu, pour débouter les salariés concernés de leur demande de requalification de leur contrat de travail initial irrégulier ainsi qu'en paiement de l'indemnité spéciale de requalification, qu'il n'y avait pas lieu de requalifier la relation de travail qui est à durée indéterminée depuis l'origine ; qu'en statuant de la sorte, la cour d'appel a violé les articles L. 1242-1, L. 1242-2, L. 1242-12 et L. 1245-12 du code du travail, ensemble l'article L. 7112-1 du code du travail ;

2°/ que le défaut de réponse équivaut à un défaut de motifs ; que les exposants faisaient valoir dans leur conclusions d'appel qu'ils étaient déclarés auprès de l'URSSAF en qualité de salariés employés suivant contrats à durée déterminée et que leur était remis chaque mois, en même temps que leur bulletin de paie, une attestation d'employeur destinée à Pôle emploi mentionnant comme motif de la rupture du contrat de travail : « fin de CDD au titre de l'article L. 1242-2 du code du travail », document dont un exemplaire était produit devant la cour d'appel ; qu'ils y trouvaient la confirmation que leur relation de travail initiale s'analysait nécessairement en un contrat de travail à durée déterminée ; qu'en déboutant les salariés de leurs demandes sans examiner ce moyen péremptoire de leurs conclusions, la cour d'appel a méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

3°/ que selon l'article L. 3121-14 du code du travail, le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit qui mentionne la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ; qu'il en résulte que l'absence d'écrit mentionnant la durée du travail et sa répartition fait présumer que l'emploi est à temps complet et qu'il incombe à l'employeur qui conteste cette présomption de rapporter la preuve, d'une part, de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue, d'autre part, que le salarié n'est pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur ; qu'il ressort des propres constatations de l'arrêt qu'aucun contrat de travail écrit n'a été conclu entre la société L'Equipe et les salariés ; qu'en retenant cependant que la relation de travail liant les salariés à la société L'Equipe s'analysait en un contrat de travail à temps partiel aux motifs inopérants pris de ce que soit les avis d'imposition des intéressés permettaient de constater l'existence de revenus provenant de collaborations extérieures à L'Equipe, soit l'absence de versement aux débats desdits avis ne permettait pas de vérifier l'existence éventuelle d'une autre collaboration, et de ce que les salariés avaient connaissance de leur planning de collaboration environ un mois à l'avance, ce qui n'excluait pas ponctuellement des demandes de dernière minute mais qui ne constituaient pas l'obligation pour les intéressés de se tenir à la disposition de leur employeur, sans constater que l'employeur établissait la

durée exacte, mensuelle ou hebdomadaire, convenue, la cour d'appel a violé l'article L. 3123-14 du code du travail ;

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 ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois ;

Condamne Mmes X..., Z..., A..., MM. G... , B..., C... et le syndicat SNJ CGT aux dépens ;

Vu 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 dix-huit janvier deux mille dix-huit. MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit aux pourvois par la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat aux Conseils, pour Mmes X..., Z..., A..., MM. G... , B..., C... et le syndicat SNJ CGT.

Ce moyen reproche à l'arrêt attaqué d'avoir dit que le contrat de travail des salariés est un contrat à durée indéterminée depuis l'origine, à temps partiel rémunéré à la pige, et en conséquence d'avoir, d'une part, débouté les salariés de leur demande tendant au paiement d'une indemnité de requalification, d'un rappel de salaire, de diverses sommes au titre du 13ème mois et des congés payés, ainsi qu'à la régularisation de leur situation auprès des caisses de retraite et à la remise des documents sociaux, limitant en outre à un certain montant le montant de l'indemnité de transport et, d'autre part, débouté le syndicat SNJ CGT de l'ensemble de ses demandes ;

AUX MOTIFS QUE, sur la nature du contrat, la SAS l'Equipe fait valoir que [la ou le salarié] a le statut de journaliste pigiste, payée à la pige ainsi que ses bulletins de paye en attestent. La SAS l'Equipe indique également que [la ou le salarié] a toute liberté pour lui proposer ou non des piges, expliquant que le service correction de l'entreprise comprend 10 salariés permanents, correcteurs réviseurs et, en fonction du niveau ou du type d'événements sportifs prévisibles, le chef du service correction contacte, environ un mois à l'avance, les journalistes pigistes avec lesquels il travaille afin de leur demander leurs disponibilités ; qu'au surplus, la SAS l'Equipe mentionne que [la ou le salarié] a une activité variable en fonction du nombre de piges effectuées, sa rémunération n'étant, par conséquent, pas fixe ; que [la ou le salarié] fait valoir que si aucun contrat de travail écrit n'a été régularisé entre les parties, la relation de travail s'analyse en un contrat à durée déterminée dont elle sollicite la requalification en un contrat à durée indéterminée à temps plein depuis l'origine,

;

QU'aux termes 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'en l'espèce, sont notamment versés aux débats :

-les bulletins de paie de [la salariée] à compter de sa collaboration avec la SAS l'Equipe

. qui mentionnent son emploi de pigiste journaliste, tandis que sa rémunération est variable en fonction des mois,

-le mail envoyé par M. H... le 16 juillet 2014 à Mme Hélène F..., DRH, aux fins de décrire le fonctionnement du service quant à l'établissement du planning mensuel mentionnant que celui-ci est finalisé environ 15 jours avant sa mise en oeuvre, le premier de chaque mois, demandant aux pigistes leurs disponibilités un mois environ à l'avance afin de les contacter 15 jours avant pour leur distribuer les piges en fonction des disponibilités préalablement données et ceux-ci sont libres d'accepter ou de refuser les piges,

-l'attestation rédigée par M. H... le 4 mars 2016 aux termes de laquelle il mentionne qu'il gère les plannings des salariés de son service y compris les pigistes, inscrivant au planning ces derniers une fois qu'il a établi les plannings des titulaires et défini les besoins en remplaçants,

-les attestations de collègues non pigistes travaillant dans le même service,

-les plannings et tableaux récapitulatifs,

-des échanges de courriels entre la salariée et la direction des ressources humaines de la SAS l'Equipe aux termes desquels, à la demande de la salariée de lui adresser une fiche employeur à destination de Pôle emploi pour les mois de décembre 2014, janvier 2015 et février 2015, il lui a été répondu qu'elle était en contrat à durée indéterminée à temps partiel et qu'elle a été rémunérée,

-des échanges de courriels entre la salariée et M. H... aux termes desquelles lui sont proposées à l'avance des dates pour les piges, mois par mois, lui demandant de confirmer sa présence,

-un courriel de relevé de ses piges de mi-décembre 2015 à mi-janvier 2016 ;

Qu'il est constant qu'aucun contrat écrit n'a été conclu entre la SAS l'Equipe et [la ou le salarié] à l'origine de sa collaboration ; qu'au vu des pièces produites ci-dessus mentionnées, la relation de travail s'analyse en une collaboration régulière salariée qui, en application des dispositions de l'article L.7112-1 susmentionné et de l'article L 1241-12 du code du travail aux termes desquelles « Le contrat de travail à durée déterminée est établi par écrit et comporte la définition précise de son motif. A défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée. [...] », sera qualifiée par la Cour de contrat à durée indéterminée depuis l'origine

; que la décision entreprise sera confirmée à ce titre ;

QUE si l'article L. 3123-14 du code du travail institue une présomption de travail à temps complet, l'employeur peut cependant rapporter la preuve de ce qu'il s'agit d'un travail à temps partiel 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 les pièces versées aux débats attestent effectivement du statut de journaliste pigiste de [la ou le salarié] qui ne verse toutefois pas aux débats ses avis d'imposition qui auraient permis à la cour de prendre connaissance de l'existence d'une éventuelle collaboration avec un autre employeur que la SAS l'Equipe, le journaliste pigiste bénéficiant, en effet, d'une liberté et d'une souplesse dans son activité professionnelle lui permettant d'avoir plusieurs employeurs ; qu'en l'espèce, il résulte des pièces versées au dossier et notamment du témoignage de M. H... fourni tant auprès de la direction (courriel) que des salariés (attestations) que les journalistes pigistes ont connaissance de leur planning de collaboration environ un mois à l'avance, ce qui n'exclut pas ponctuellement une demande de dernière minute en raison d'une absence inopinée, sans que ceci constitue l'obligation de se tenir à la disposition de l'employeur et de ne pas pouvoir prévoir à quel rythme ils doivent travailler ; que les attestations des collègues non pigistes travaillant dans le même service qui exposent l'impossibilité pour les salariés pigistes de prévoir leurs journées de travail omettent toutefois de mentionner l'existence du planning de collaboration fixé un mois à l'avance et se contentent de relater les demandes ponctuelles supplémentaires que les pigistes ont le loisir d'accepter ou refuser en fonction de leur disponibilité restante et qui ne représentent qu'une part infime de leur collaboration au vu des plannings et des tableaux récapitulatifs produits ; qu'en outre, s'agissant des collaborations extérieures, si les journalistes professionnels employés régulièrement à temps plein ou à temps partiel doivent, au préalable, les déclarer par écrit à chaque employeur qui doit les autoriser également par écrit (l'absence de réponse valant autorisation), il en va différemment des journalistes pigistes qui n'ont pas à faire de déclaration ni solliciter d'autorisation auprès de leur(s) employeur(s) conformément à l'article 7 de la convention collective des journalistes ; qu'il en résulte dès lors que la relation de travail liant [la ou salarié] à la SAS l'Equipe est qualifiée par la cour de contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel rémunéré à la pige ;

QUE sur l'indemnité de requalification, il n'y a pas lieu, en l'espèce, de requalifier la

relation de travail qui est à durée indéterminée depuis l'origine, à défaut de contrat écrit, de telle sorte que [la ou le salarié] sera débouté de sa demande d'indemnité de requalification formée à hauteur de 15 000 € en application des dispositions de l'article L.1245-2 du code du travail qui n'ont pas vocation à s'appliquer dans la présente espèce puisqu'il ne s'agit pas de la requalification d'un contrat à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée ; que la décision entreprise sera infirmée à ce titre ;

QUE sur la demande de rappel de salaire, incidence 13e mois et congés payés, au titre de la période antérieure au jugement, [la ou le salarié] réclame la confirmation du jugement entrepris, soit le paiement de diverses sommes allouées à ces titres ; que la SAS l'Equipe fait valoir que la rémunération du journaliste pigiste est fonction des piges de telle sorte qu'il n'y a pas lieu de faire droit à la demande ; qu'il résulte de l'examen des bulletins de paie que la rémunération perçue par [la ou le salarié] a toujours été variable, tant mensuellement qu'annuellement ; que cette irrégularité est par ailleurs inhérente au statut de journaliste pigiste puisqu'au regard de celui-ci, rien n'oblige l'employeur à maintenir de façon constante la quantité de travail qu'il demande aux journalistes pigistes qui collaborent avec lui, étant seulement tenu de continuer à leur fournir un certain niveau de piges, ce qui, en l'espèce, au vu des pièces produites, a été respecté par la SAS l'Equipe, de telle sorte que [la ou le salarié] sera débouté de sa demande de rappel de salaire et accessoires ; que postérieurement au jugement, [la ou le salarié] prétend avoir été à temps plein et sollicite le paiement de diverses sommes au titre du rappel de salaire, du 13° mois ainsi qu'au titre des congés payés afférents ; que la cour a cependant considéré que le contrat liant [la ou le salarié] à la SAS l'Equipe doit être qualifié de contrat à durée indéterminée à temps partiel, ainsi que celle-ci l'invoquait d'ailleurs elle-même devant les premiers juges et persiste à le dire dans ses conclusions d'appel pour la période antérieure au jugement, sans expliquer en quoi le prononcé du jugement frappé d'appel aurait pu modifier la nature de son contrat de travail alors même qu'il résulte des pièces versées aux débats que ses conditions de travail sont inchangées ; que dès lors, [la ou le salarié] sera débouté de l'ensemble de ses demandes au titre de rappel de salaire, 13ème mois et congés payés afférents ; que la décision déferée sera infirmée à ce titre.

QUE sur la demande de rappel de primes de transport, [la ou le salarié] sollicite à ce titre une certaine somme ; que la SAS l'Equipe s'oppose à la demande et indique verser à ses salariés cette indemnité de transport après déduction d'éventuels remboursements des abonnements de transports en commun et au prorata de leurs temps de présence pour les salariés à temps partiel ; que la SAS l'Equipe justifie du prorata effectué sur l'indemnité de transport s'agissant des salariés travaillant à temps partiel et verse aux débats un calcul du montant de la prime de transport effectué sur le pourcentage de temps de travail au regard de la quantité de piges effectuées par [la ou le salarié] aboutissant à une somme

qu'il y a lieu de lui allouer ; que la décision déferée sera infirmée à ce titre ;

QUE sur la demande de régularisation auprès des caisses de retraite et remise des documents sociaux, eu égard à la solution du litige, il ne sera pas fait droit à ces demandes ;

QUE sur la demande de dommages-intérêts du SNJ CGT, la SAS l'Equipe demande à la Cour d'infirmier le jugement ayant alloué au SNJ CGT la somme de 500 € à titre de

dommages-intérêts et 1000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile pour chacun des salariés ; que le SNJ CGT fait valoir qu'il justifie d'un intérêt à agir et d'une atteinte aux intérêts collectifs de la profession dès lors qu'un usage abusif du contrat à durée déterminée a été imposé à des journalistes ; que cependant, en l'espèce, aucun contrat à durée déterminée (devant nécessairement faire l'objet d'un écrit en application des dispositions de l'article L. 1242-12 du code du travail) n'a été conclu et la cour a retenu l'existence d'un contrat à durée indéterminée dès l'origine de la relation de travail de [la ou le salarié] avec la SAS l'Equipe

; que dès lors, le SNJ CGT sera débouté de sa demande de dommages-intérêts et la décision entreprise sera infirmée à ce titre.

ALORS D'UNE PART QUE le contrat de travail du journaliste pigiste, conclu pour répondre à une demande précise et temporaire d'une entreprise de presse et rémunéré de manière variable en fonction de l'importance de la production commandée, est par nature un contrat à durée déterminée qui doit respecter les prescriptions des articles L.1241-12 et L. du Code du travail, à défaut de quoi le juge doit en prononcer la requalification à la demande du salarié et condamner l'employeur à payer à ce dernier l'indemnité de requalification prévue par l'article L.1245-2 du même code ; qu'après avoir constaté relevé que la rémunération des intéressés variait d'un mois à l'autre en fonction du travail que leur distribuait le responsable du service « correction », une fois établi le planning des titulaires et défini les besoins en remplaçants et relevé qu'aucun contrat écrit n'avait été conclu entre la société L'EQUIPE et les journalistes exposants rémunérés à la pige, à l'origine de leur collaboration régulière salariée, la Cour d'appel a retenu, pour débouter les salariés concernés de leur demande de requalification de leur contrat de travail initial irrégulier ainsi qu'en paiement de l'indemnité spéciale de requalification, qu'il n'y avait pas lieu de requalifier la relation de travail qui est à durée indéterminée depuis l'origine ; qu'en statuant de la sorte, la Cour d'appel a violé les articles L.1242-1, L.1242-2, L.1242-12 et L.1245-12 du Code du travail, ensemble l'article L.7112-1 du Code du travail ;

ALORS D'AUTRE PART QUE le défaut de réponse équivaut à un défaut de motifs ; que les exposants faisaient valoir dans leur conclusions d'appel qu'ils étaient déclarés auprès de l'URSSAF en qualité de salariés employés suivant contrats à durée déterminée et que leur était remis chaque mois, en même temps que leur bulletin de paie, une attestation d'employeur destinée à Pôle Emploi mentionnant comme motif de la rupture du contrat de travail : « fin de CDD au titre de l'article L.1242-2 du Code du travail », document dont un exemplaire était produit devant la Cour d'appel ; qu'ils y trouvaient la confirmation que leur relation de travail initiale s'analysait nécessairement en un contrat de travail à durée déterminée ; qu'en déboutant les salariés de leurs demandes sans examiner ce moyen péremptoire de leurs conclusions, la Cour d'appel a méconnu les exigences de l'article 455 du Code de procédure civile ;

ALORS ENFIN, et en tout état de cause, QUE selon l'article L.3121-14 du Code du travail, le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit qui mentionne la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ; qu'il en résulte que l'absence d'écrit mentionnant la durée du travail et sa répartition fait présumer que l'emploi est à temps complet et qu'il incombe à l'employeur qui conteste cette présomption de rapporter la preuve, d'une part, de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue, d'autre

part, que le salarié n'est pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur ; qu'il ressort des propres constatations de l'arrêt qu'aucun contrat de travail écrit n'a été conclu entre la société L'EQUIPE et les salariés ; qu'en retenant cependant que la relation de travail liant les salariés à la société L'EQUIPE s'analysait en un contrat de travail à temps partiel aux motifs inopérants pris de ce que soit les avis d'imposition des intéressés permettaient de constater l'existence de revenus provenant de collaborations extérieures à L'EQUIPE, soit l'absence de versement aux débats desdits avis ne permettait pas de vérifier l'existence éventuelle d'une autre collaboration, et de ce que les salariés avaient connaissance de leur planning de collaboration environ un mois à l'avance, ce qui n'excluait pas ponctuellement des demandes de dernière minute mais qui ne constituaient pas l'obligation pour les intéressés de se tenir à la disposition de leur employeur, sans constater que l'employeur établissait la durée exacte, mensuelle ou hebdomadaire, convenue, la Cour d'appel a violé l'article L.3123-14 du Code du travail. **Publication :**

Décision attaquée : Cour d'appel de Versailles , du 26 mai 2016