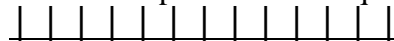


UNIVERSITÉ DE PARIS 1, PANTHÉON-SORBONNE

U.F.R. DE SCIENCES ÉCONOMIQUES

2010

Numéro attribué par la bibliothèque



LA FIGURE DU PIGISTE COMME FORME DE
MOBILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE :
LE CAS DE LA PRESSE ÉCRITE FRANÇAISE.

Thèse pour le Doctorat de Sciences Economiques,

Présentée et soutenue publiquement par

AUBERT Clémence

*

Mardi 14 décembre 2010

Directeur de Thèse

MICHON François, Directeur de recherche CNRS, Université Paris I

Membres du Jury

GAUTIÉ Jérôme, Professeur des Universités, CES, Paris I

MARSDEN David, Professor, London School of Economics (rapporteur)

MICHON François, Directeur de recherche CNRS, Université Paris I

SONNAC Nathalie, Professeur des Universités, IFP, Paris II (rapporteur)

VALENTIN Julie, Maître de Conférences, CES, Université Paris I

La figure du pigiste comme forme de mobilisation de la main-d'œuvre : le cas de la presse écrite française.

« L'université de Paris 1, Panthéon-Sorbonne n'entend donner aucune approbation, ni improbation aux opinions émises dans les thèses ; elles doivent être considérées comme propres à l'auteur ».

La figure du pigiste comme forme de mobilisation de la main-d'œuvre : le cas de la presse écrite française.

« Il faut écrire pour soi, c'est ainsi que l'on peut arriver aux autres. »

Eugène Ionesco

La figure du pigiste comme forme de mobilisation de la main-d'œuvre : le cas de la presse écrite française.

Remerciements

Remercier, en quelques lignes, tous ceux qui m'ont aidée à aller jusqu'au bout de ce travail relève du défi. N'oublier personne, trouver les mots justes...un exercice bien plus délicat qu'il n'y paraît. Alors, pour ne pas voir dans la hiérarchisation des personnes remerciées un ordre qui laisserait supposer que certains ont joué un rôle plus grand que d'autres, j'ai choisi de présenter ces remerciements sous forme d'abécédaire. Ce qui finalement ne peut pas mieux symboliser le fait que ce sont toutes ces personnes qui m'ont permises de mener ma thèse de A jusqu'à Z.

A pour Ami(e)s. Particulièrement Delphine, Marion, Marjo et Marou qui ont su écouter mes plaintes, mes sautes d'humeur quasi-quotidiennes, et qui ont trouvé les mots justes pour me motiver quand il le fallait !

B pour bureaux 206 et 206 bis. Avec Delila, Elif, Jérôme et Marie-Agnès. Une équipe de choc qui a contribué à une ambiance de travail détendue et agréable tout en étant toujours disposés à répondre à mes questions. De belles rencontres.

C pour CES. Feu Matisse, le CES est l'équipe de recherche qui m'a donné les moyens intellectuels et pratiques de réussir. Un grand merci, particulièrement à Jean-Luc Outin, qui a toujours soutenu mes projets : participation à des colloques, séjour de quatre mois à Londres à la LSE.

D pour doctorants (et jeunes docteurs) et tout particulièrement Baptiste, Camille, Carlos, Catherine, Elif, Elvire, Fabrice, Heritiana (qui plus est, mon co-auteur), Juliette, Marie-Cécile, Martin, Mathilde, Mauricio, MailleKi, Mimi. Nous avons tous ensemble partagé notre envie de rechercher et/ou d'enseigner...et surtout de bons moments de décompression autour d'un verre, d'une planche de charcuterie, de moelleux au chocolat ou encore d'un bon plat au RU !

E pour Enseignants-chercheurs. Particulièrement Antonella Corsani, Nadine Thévenot et Delila Allam pour leurs écoutes, conseils, remarques et discussions, tellement riches !

F pour Femme de caractère ! Chère Joëlle, ce fut un plaisir de travailler avec toi dans le cadre d'*Economies et Sociétés*, et de partager des discussions plus informelles autour d'un café, ou d'une pause à la MSE.

G pour Gazier. Merci pour ces cours de DEA stimulants et pour votre aide et vos conseils précieux à la fin de ce DEA, première étape vers la thèse.

H pour Horloge. Elle défile toujours trop vite quand on a de bonnes idées (ou simplement des idées). Elle avance toujours trop lentement quand on n'en a pas !

I pour Illimithics. Mon forfait de téléphone illimité sans lequel je n'aurais pu appeler des heures et des heures pour faire part de mes états d'âme.

J pour Julien...ah mon Julien ! Un très grand merci pour ta patience infinie ! Un très grand merci pour ta présence à mes côtés ! Tu as toujours su trouver les mots justes pour me reconforter, me motiver, et par-dessus tout, tu as toujours cru en moi. Et ça, ça n'a pas de prix. Cela n'a pas toujours été facile de parler avec toi de mon sujet de thèse, car nous vivons tous deux avec passion notre expérience, notre approche et notre connaissance du milieu. Mais tu es et tu resteras ma plus parfaite des moitiés aussi pour cela.

K pour K.lories. Comment rédiger sans accumuler pleins de calories...

L pour LSE. Merci à la London School of Economics de m'avoir ouvert ses portes pour 4 mois. Et particulièrement à David Marsden et Richard Hyman qui m'ont encadrée et conseillée tout au long de ce séjour. Merci également pour votre bonne humeur et votre écoute !

M pour Michon. François, tu as cru en moi dès le début, me soutenant dans chacune de mes initiatives. Tu as tout de suite soutenu mon projet. Merci pour ton aide, tes conseils et tes remarques. Merci de m'avoir fait confiance, de m'avoir guidée et de m'avoir également laissée mener ma « barque » seule quand il le fallait.

N pour Newspaper. Merci au journal *Le Monde* qui m'a donné envie de me saisir de mon sujet de thèse, et a toujours été disposé à me fournir la documentation demandée.

O pour Observatoire des métiers de la presse. Un très grand merci à Nathalie Barret et Marie Baudrouet qui m'ont ouvert les portes de l'Observatoire et m'ont permise d'accéder à des données actualisées sur les pigistes et l'ensemble des journalistes enregistrés par la Commission de la carte d'identité des journalistes professionnels.

P pour Parents. Leur disponibilité pour les relectures attentives, leur soutien discret mais infaillible et leur pression (inconsciente) qui m'ont conduite à ne pas abandonner.

Q pour Quai de Charente. Lieu d'hébergement de la Coordination des Intermittents et des Précaires-IDF, partenaire de la recherche PICRI, sans laquelle je n'aurais pu réaliser des tables rondes riches en échange sur les pratiques d'emploi et de travail, les droits sociaux,...avec des intermittents, des pigistes et des chercheurs.

R pour Renforts et Relecteurs. Un grand merci à tous ceux de la profession qui m'ont aidée en me donnant des informations diverses, qui m'ont permis d'alimenter ma réflexion, de préciser des éléments,... Je pense notamment à François Boissarie, Jean-Pierre Giovenco, Christophe O., et tant d'autres. Un grand merci également à tous ceux qui ont proposé de relire mon travail : ami(e)s, famille, collègues de l'ESG Management School.

S pour Secrétaires (du Matisse et des thèses). Merci à Annie, Elda et Nadine pour leurs disponibilités et leurs services rendus.

T pour témoignages des pigistes. Nombreux ont été les journalistes à se confier toujours avec passion et détermination ! Merci de m'avoir fait confiance.

U pour Univers familial. Guigui et Samantha pour leur accueil à Londres et leurs relectures attentives de mes textes en anglais. Jomar et Hadrien pour leur patience face à mes sautes d'humeur et mes râleries !

V pour Valentin. Julie, c'est d'abord en tant qu'enseignante que j'ai appris à te connaître. Passionnée, tu as rendu, avec Nadine, les séminaires de recherche de DEA très stimulants ! Ensuite, c'est comme responsable pédagogique que nous avons poursuivi notre collaboration. Travailler avec toi a été un véritable plaisir. Rigoureuse, et toujours passionnée, tu as contribué à la découverte de ma « fibre enseignante ». Enfin, c'est toujours avec autant de passion et d'énergie que nous avons pu échanger sur ma thèse. Je ne te remercierai jamais assez de m'avoir redonné le souffle nécessaire pour terminer ce travail, auquel je ne croyais plus. Je te suis plus que reconnaissante pour toute ton écoute.

W pour Wolters Kluwer. Les éditions Wolters Kluwer ont publié ma première contribution à un ouvrage collectif, en anglais ! Et moralement, c'est très efficace. Ça permet de s'accrocher !

X (à lire comme « 10 »). C'est le nombre d'années après le baccalauréat qu'il m'aura fallu pour terminer ce travail sur un sujet, qui au-delà de ces années de doctorat, avait éveillé ma curiosité dès le lycée, par des stages en journalisme.

Y pour Kerveno Yann. Rencontré à plusieurs reprises par l'intermédiaire de l'association *Profession Pigiste*. Les discussions avec Yann et ses travaux m'ont permis d'avancer dans ma connaissance du milieu journalistique et ont alimenté ma réflexion.

Z pour Zyla Eric. Merci à toi pour ta disponibilité et ta rapidité dans le traitement des dossiers administratifs pour partir en colloque ! Etapes essentielles pour présenter ses travaux et avoir des retours sur son travail.

Sommaire

Introduction générale	13
PARTIE 1 : LES JOURNALISTES : ÉMERGENCE ET CODIFICATION D'UNE PROFESSION	23
Chapitre I. Le journalisme : la professionnalisation d'une occupation	27
Chapitre II. Des professionnels dans la sphère du salariat	65
PARTIE 2 : LE RECOURS AUX PIGISTES ET L'USAGE D'UNE MAIN-D'ŒUVRE NON STABLE DANS LA THÉORIE ÉCONOMIQUE	127
Chapitre III. L'approche par l'organisation du secteur	131
Chapitre IV. L'approche par la gestion de la main-d'œuvre	169
Conclusion générale	233
Bibliographie	245
Ressources Internet	261
Annexes	263
Table des matières	359
Liste des annexes	363
Liste des tableaux, graphiques et schémas	364
Résumé – Summary	367

La figure du pigiste comme forme de mobilisation de la main-d'œuvre : le cas de la presse écrite française.

Introduction générale

« [...] les journalistes font la presse,
puisqu' ils sont ceux qui font les journaux »
(Émile Brachard -journaliste et député- 1935, p 103).

Au cours des XIX^{ème} et XX^{ème} siècles, le salariat s'est largement diffusé dans la société française : en 1851, 48,3 % des actifs occupés étaient salariés (Marchand, 1998¹). En 2008, ils en représentent 89,5 % (source : Insee²). En parallèle, 10,5 % des actifs occupés, tous secteurs confondus, sont « non salariés »³. Cette répartition binaire entre salariés/non salariés, cache en réalité des disparités de statut. En effet, parmi les salariés, 11,7%⁴ représentent, en 2008, des travailleurs « atypiques », car ils ne se trouvent pas dans une relation d'emploi traditionnelle tel que le contrat à durée indéterminée (CDI) dans le secteur privé et l'emploi public. Autrement dit, ils ne sont pas dans une relation d'emploi standard, telle que la conçoit Bosch (2004) : stable, socialement protégée, dépendante, pour un emploi à temps plein, ces conditions ayant été établies à un niveau minimum par des accords collectifs ou par des lois.

La variété des statuts des actifs occupés provient du développement et de l'affirmation depuis une trentaine d'années, de formes particulières d'emploi, comme par exemple l'intérim ou encore le contrat à durée déterminée (Germe et Michon, 1979-1980⁵). Ces formes particulières d'emploi, encore baptisées FPE, sont particulièrement utilisées pour l'emploi des jeunes. En effet, une étude de la DARES (2007) montre qu'en 2005, « 35 % des emplois salariés des jeunes de 15 à 29 ans sont des contrats à

¹ Marchand (1998) donne une évolution sur longue période de la part des salariés/ non salariés, de 1851 à 1997.

² Source : INSEE, Enquête Emploi 2008.

³ L'INSEE distingue parmi ces « non salariés » les indépendants sans salarié, les employeurs et les aides familiaux.

⁴ Source : INSEE, Enquête Emploi 2008.

⁵ Germe J.F. et Michon F. (1979-80), « *Stratégies des entreprises et Formes Particulières d'Emploi* », Paris, Séminaire d'Economie du Travail (Cahier n°8006), rapport pour le Commissariat Général du Plan (tome 1 : « *Dossiers* », décembre 1979, 186 p., tome 2 : « *L'enquête* », juin 1980, 199 p) (avec la collaboration de M. Bonnechère et M. Kerleau)

durée déterminée (CDD) du privé, des emplois en intérim, des postes de non titulaires du public ou des emplois aidés, contre moins de 15 % pour l'ensemble des salariés ». Mais si le CDD ou l'intérim constituent aujourd'hui des FPE bien connues, pour lesquelles plusieurs travaux de recherches se sont proposés d'analyser leurs motifs de recours (Germe et Michon, 1979-1980 ; Elbaum, 1988 ; Sevre, Avril et Beuscart, 1997 ; Givord, 2005 ; Sauze, 2006 ; Erhel, Lefèvre et Michon, 2009), notre travail s'intéresse à une autre forme de mobilisation de la main-d'œuvre spécifique : **le système à la pige**. Celui-ci est centré sur l'utilisation de la pige dans le secteur de la presse écrite.

La « pige » était, au XIX^{ème} siècle, la quantité de travail qu'un typographe devait effectuer en un temps et pour une rémunération donnés. Aujourd'hui le terme « pige » désigne d'abord, dans la presse écrite, le fait qu'un individu soit rémunéré à la ligne ou à l'article. Être rémunéré à la pige, c'est donc tout d'abord être rémunéré à la tâche. Cette rémunération a ensuite donné naissance à une véritable organisation du travail, le système à la pige, qui a lui-même généré une forme de mobilisation de la main-d'œuvre spécifique : la figure du pigiste. A ce stade de notre travail, nous définissons le pigiste comme un journaliste rémunéré à la tâche. En réalité, cette figure est plus complexe et nous nous attacherons, tout au long de ce travail, à comprendre les dimensions de celle-ci.

Au côté des journalistes en contrat à durée déterminée, les journalistes pigistes constituent donc une main-d'œuvre non stable à laquelle il est de plus en plus fait appel. En effet, en 1975, 13 635 journalistes professionnels étaient identifiés par la commission de la carte d'identité des journalistes professionnels (CCIJP)⁶. En 2009, ils sont près de 38 000. En trente-quatre ans, le nombre de journalistes a presque triplé. La part de journalistes non stables (les pigistes et les CDD) a elle aussi augmenté, puisqu'elle représente en 2009 18,1 % de l'effectif de la profession contre un peu plus de 9 % en 1980.

Notre travail a un double objectif : tout d'abord, comprendre la diversité des pigistes et proposer une typologie basée sur les critères professionnels établis par les lois encadrant la profession ; deuxièmement, comprendre comment cette forme spécifique de mobilisation de la main-d'œuvre vient nourrir les explications de l'usage d'une main-d'œuvre non stable dans l'économie. Il participe d'une réflexion autour de

⁶ Nous revenons dans la partie « méthodologie » de cette introduction sur les statistiques délivrées par la CCIJP.

l'identification de nouvelles formes particulières d'emploi et de leurs usages, et questionne les frontières du salariat et la protection sociale des « travailleurs économiquement dépendants », pour reprendre le terme utilisé par Antomattéi et Sciberras (2008). Partant d'un questionnement plutôt classique sur les relations entre l'organisation du travail au sein d'une entreprise (ici, une rédaction de la presse écrite) et le fonctionnement du marché du travail, nous avons rapidement confirmé notre intérêt pour le travail du journaliste et ses conditions d'emploi.

Trois raisons motivent cet intérêt :

(1) A la radio, à la télévision, sur Internet, dans les journaux et magazines, les journalistes sont présents dans tous les médias et font les médias. Pas une journée ne se passe sans que nous soyons confrontés au travail d'un journaliste : de l'information au divertissement, de l'enquête de plusieurs semaines à la dépêche instantanée, les journalistes nous délivrent des articles ou encore des reportages, aux contenus variés, sur des supports multiples. Les journaux et magazines sont constitués d'une somme d'articles, reportages, photos, etc. Les rédactions doivent donc organiser ces contenus. Mais à y regarder de plus près, si les journalistes ont pour commune fonction de fournir ces articles aux rédactions, il n'en demeure pas moins que cette fourniture peut se faire de manière différenciée.

Une entreprise peut ainsi ou bien acheter la force de travail-marchandise⁷ d'un individu (ou, pour reprendre la terminologie de Marx [1867], la marchandise force de travail) ou bien acheter la prestation de travail de celui-ci. Il s'agit d'une problématique plutôt classique pour les économistes, d'arbitrage entre « faire » ou « faire faire », qui n'est pas propre au secteur de la presse ; nous retrouvons cet arbitrage en particulier lors du recours à la sous-traitance, devenu fréquent. En effet, neuf entreprises industrielles sur dix sont donneurs d'ordres aujourd'hui d'après Perraudin, Thévenot et Valentin (2006). Lorsqu'il s'agit de « faire », l'entreprise achète la force de travail-marchandise et cela se passe dans le cadre d'un contrat de travail. Lorsqu'il s'agit de « faire faire », l'achat de la prestation de travail se passe dans le cadre d'un contrat commercial. La fourniture d'un article par des journalistes peut se faire soit en interne, auprès de journalistes salariés en contrat à durée indéterminée que nous appelons titulaires à l'instar de Balbastre (2000) ; soit en externe. Nous cherchons à comprendre dans quelle

⁷ Germe *et alii* (1982) parle de force de travail-marchandise. Nous reprenons leur appellation.

mesure le recours aux journalistes pigistes correspond pour l'organe de presse à du « faire » ou du « faire faire ».

En fait, ces pigistes ne sont pas régis par un contrat commercial. En effet, l'histoire de la profession, les a conduits à intégrer la sphère du salariat, qui avec la loi Cressard de 1974 leur accorde une présomption de salariat. Les artistes, les mannequins ou encore les VRP bénéficient également de celle-ci. Le pigiste ne se confond donc pas avec un travailleur indépendant, même si trop souvent celui-ci est assimilé au travailleur indépendant, par l'opinion publique et/ou des professionnels eux-mêmes. Cette figure du journaliste pigiste s'inscrit entre le salariat et l'indépendance et rejoint l'ensemble de situations intermédiaires identifiées par Morin (1999), et que Supiot (2000) qualifie de « zone grise ».

(2) Deuxièmement, notre travail porte principalement sur la presse écrite. Un choix que nous expliquons, malgré les discours alarmistes sur « la mort de la presse écrite », « la crise de la presse écrite » et son inévitable disparition face à l'essor d'Internet... La question de son « avenir » inquiète nous dit-on⁸... Mais la presse écrite est l'un des plus vieux médias pour ne pas dire le plus vieux et cela nous permet d'avoir un recul incomparable sur l'histoire des journalistes et du journalisme. Ensuite, les éléments statistiques sur le secteur nous confirment l'intérêt de centrer notre analyse sur la presse écrite. Principal employeur de l'ensemble des journalistes (66 % des journalistes travaillent dans la presse écrite en 2009, selon l'Observatoire des métiers de la presse, CCIJP, 2010), elle est également le premier média d'activité des pigistes : en 2009, 61,8 % des pigistes travaillent pour la presse écrite contre 14,8 % pour la télévision et 7,7 % pour la radio (Source : Observatoire des métiers de la presse, CCIJP, 2010).

(3) En France, l'analyse économique des médias s'intensifie depuis le début des années 1990, autour des travaux de Toussaint-Desmoulin (2006)⁹ ou encore Le Floch et Sonnac (2005) pour la presse. L'économie des médias peut se concevoir comme un sous-champ de l'économie de la culture, elle-même branche plutôt récente de l'économie. Même si l'économie de la culture trouve ces fondements tout au long du

⁸ A l'image d'un numéro spécial de la revue *Quaderni* (Charon *et alii*, n°24, automne) intitulé *Crise et Presse écrite* dès 1994 ou récemment de l'émission *Masse critique* sur France Culture, diffusée dimanche 6 septembre 2009, intitulée « L'avenir de la presse ».

⁹ Son ouvrage *L'économie des médias* date de 1996 et sa dernière réédition date de 2006.

20^{ème} siècle, Benhamou (2004) explique que l'économie de la culture n'a trouvé sa véritable reconnaissance institutionnelle qu'au début 1990, avec D. Throsby (1994). Elle a d'abord été « réduite au champ de l'art », les industries culturelles relevant du domaine de l'économie industrielle. L'économie des médias « fut longtemps considérée comme un champ à part, avec ses modes de consommation et de distribution spécifiques (produits solidaires, achats indivisibles), pour des produits d'information, avant tout éphémères » (Benhamou, 2004, p 5). L'auteur poursuit : « les rapprochements sont aujourd'hui multiples entre industries traditionnelles et médias, avec la constitution de groupes multimédias et la diffusion de nouvelles technologies qui redessinent complètement les séparations entre les supports ». En conséquence, les industries culturelles font donc aujourd'hui partie du champ d'étude de l'économie de la culture et les médias y trouvent également leur place. L'économie des médias, et particulièrement l'économie de la presse, représentent des sous-champs de l'économie de la culture et sont donc institutionnellement reconnus.

Les données du DEPS du ministère de la culture et de la communication mettent en avant le fait que la presse fait d'ailleurs partie des dépenses culturelles des ménages, et que les journalistes sont considérés comme actifs ayant un emploi dans les professions culturelles. Presse et journalistes appartiennent au champ de la culture. En termes d'effectifs du secteur, Toussaint-Desmoulins (2006) précise qu' « en tenant compte de toutes les activités d'amont en aval, ce sont environ 400 000 personnes, soit près de 1,7 % des actifs, qui dépendent en France des médias » (p 13). De plus, on peut estimer que « la presse emploie plus de 200 000 personnes. Aux 52 500 employées en 2004 dans les seules entreprises de plus de 20 salariés (source SESSI), il faut ajouter celles, non chiffrées, qui œuvrent dans les très nombreuses petites entreprises, une fraction des salariés des imprimeries de labour qui impriment des périodiques et, en amont de celles-ci, une fraction des salariés de l'industrie papetière » (p 11). La presse écrite représente donc à elle seule la moitié des actifs employés dans les médias.

Plan de travail

Notre travail se compose de deux parties, chacune comprenant deux chapitres. La première partie s'intitule « Les journalistes, émergence et codification d'une profession ». Elle a pour objectif de montrer comment la figure du journaliste rémunéré

à la pige a émergé et s'est affirmée au côté des journalistes titulaires sous contrat à durée indéterminée. Nous étudierons séparément, autant que possible, les deux phénomènes de professionnalisation et de salarisation de l'activité.

Le premier chapitre a pour titre « Le journalisme : la professionnalisation d'une occupation ». Pour comprendre pleinement la figure du pigiste comme forme de mobilisation de la main-d'œuvre aujourd'hui et les raisons qui expliquent son recours, il nous est apparu essentiel de revenir, tout d'abord, sur la naissance et la transformation de l'activité journalistique, passant d'une « occupation » entendue comme un loisir, à une véritable « profession » codifiée et légalement reconnue, avec la loi Guernut-Brachard de 1935. En effet, les journalistes, d'abord hommes de lettres, hommes politiques, enseignants, rémunérés à la pige, vont, devenir au cours des siècles des journalistes professionnels à part entière avec une organisation structurée autour d'écoles de journalisme, d'associations et d'un syndicat national.

Le deuxième chapitre, intitulé « Des professionnels dans la sphère du salariat », explique comment le journalisme a basculé dans la sphère du salariat et non pas celle de l'indépendance. En effet, les journalistes sont des professionnels, qui plus est salariés. Ni véritablement considérés comme des auteurs, ni véritablement considérés comme des salariés, la loi Guernut-Brachard de 1935 vient définitivement trancher la question du statut des journalistes, en en faisant des travailleurs salariés, régis par un contrat de travail. Cette loi constitue donc à la fois notre finalité du chapitre 1, puisqu'elle définit le journaliste professionnel et fait en ce sens du journalisme une profession à part entière. Mais c'est également le point de départ de notre chapitre 2, puisqu'elle inscrit le journalisme dans la sphère du salariat.

Hors du périmètre de la loi Brachard, un ensemble d'amateurs est identifié. Parmi eux, la catégorie « pigistes », journalistes aux employeurs multiples, va émerger et s'affirmer autour de profils types : pigistes permanents, réguliers ou occasionnels. Face à la croissance de leur effectif et à leur caractère incontournable pour le développement de la presse, la loi Cressard de 1974 fait bénéficier les pigistes considérés comme professionnels, d'une présomption de salariat.

La deuxième partie porte le titre « Le recours aux pigistes et l'usage d'une main-d'œuvre non stable dans la théorie économique ». En effet, après avoir montré que le journalisme constituait d'une part une profession à part entière, et d'autre part une

profession salariée dans laquelle exercent des titulaires en contrat à durée indéterminée et des pigistes, présumés salariés, nous nous interrogeons sur les motifs de recours à une main-d'œuvre non stable dans la presse. Nous cherchons à distinguer des motifs qui sont propres au secteur et des motifs plus généraux, associés aux formes particulières d'emploi comme le CDD ou l'intérim.

Le chapitre 3, se concentre sur une « approche par l'organisation du secteur ». Nous cherchons à comprendre comment la structure du secteur et les spécificités de celui-ci peuvent expliquer le recours à des journalistes pigistes, extérieurs à l'entreprise. Ces spécificités sont la périodicité des titres, définissant deux modèles de presse d'une part, et l'essor d'une presse spécialisée d'autre part.

Le quatrième et dernier chapitre traite de « L'approche par la gestion de la main-d'œuvre ». Le système à la pige s'inscrit dans le phénomène de multiplication des formes de mobilisation de la main-d'œuvre depuis une trentaine d'années. La variété des formes de mobilisation de la main-d'œuvre présente dans le journalisme participe dans une certaine mesure à la flexibilité de l'entreprise. Nous nous appuyons sur les travaux de Houseman (2001) sur les *flexible arrangements* mais également sur ceux de Erhel, Lefèvre et Michon (2009) sur l'intérim ou de Sauze *et alii* (2008). Nous cherchons également à expliquer, par une approche en termes de segmentation, la gestion différenciée de la main-d'œuvre entre d'une part des pigistes (et autres formes de contrats dérogatoires) et de l'autre des titulaires. Plusieurs éléments dans ce dernier chapitre nous amènent à caractériser les pigistes comme des travailleurs hybrides, portant une réflexion plus générale sur les frontières du salariat et de l'indépendance aujourd'hui.

Méthodologie

La collecte des données sur les journalistes n'a pas été chose aisée car il existe peu de bases de données richement renseignées sur les journalistes, et celles-ci sont le plus souvent confidentielles : caisse de retraite, Commission de la carte d'identité des journalistes professionnels (CCIJP). Nous n'avons pas été autorisés à accéder et utiliser leur base de données. Au cours de notre travail de thèse, nous avons toutefois pu échanger avec l'Observatoire des métiers de la presse qui dispose depuis quelques années des données de la CCIJP, pour discuter d'indicateurs à construire, de statistiques

à élaborer sur les données de la CCIJP. De nos échanges ont résulté plusieurs pistes de travail, comme par exemple l'identification de la répartition des journalistes selon qu'ils soient titulaires, pigistes ou CDD par entreprise. Mais à ce jour, il ne nous est pas possible d'utiliser ces données et leur diffusion une fois le traitement effectué, sera soumise à autorisation, compte tenu du caractère confidentiel des données de la CCIJP.

L'Observatoire des métiers de la presse a effectué un travail important de collectes d'informations sur 2000/2009, à partir des dossiers des journalistes, répertoriés à la CCIJP. Ce qui nous permet d'avoir des statistiques descriptives actuelles, démographiques (âge, sexe, diplôme) et professionnelles (montant des revenus, types de média d'exercice, types de contrats, etc.). Nous avons conscience que les statistiques de la CCIJP ont beaucoup d'avantages mais également leurs limites : la CCIJP n'identifie que les professionnels et non pas l'ensemble des individus qui collaborent avec un titre de presse ; de plus, tout journaliste ne fait pas sa demande de carte et n'est donc pas enregistré par la CCIJP. Cependant, dans le cadre de ce travail qui se centre sur les journalistes professionnels, la source statistique la plus complète est la CCIJP.

Il existe également une autre source qui comptabilise les pigistes et l'ensemble des individus payés à la pige. Il s'agit d'Audiens, le groupe de protection sociale de l'audio-visuel, de la communication, de la presse, et du spectacle. Audiens comptabilise tous les individus, ayant au minimum fait une pige sur l'année. Parce qu'elle ne comptabilise pas uniquement les pigistes, ses effectifs sont largement supérieurs à ceux de la CCIJP¹⁰. Dans le cadre de notre travail, nous n'avons pas utilisé ces données. Le simple fait d'être payé à la pige ne fait pas de l'individu un pigiste. Voilà pourquoi nous ne nous basons pas sur les données d'Audiens. Nous construisons des caractéristiques permettant d'identifier des pigistes, au-delà du simple fait d'être payé à la pige. C'est une façon de donner une unité à un ensemble a priori très hétérogène. Occasionnellement, on fera référence, à titre illustratif, aux statistiques d'Audiens. Mais nous n'utilisons pas ces données comme source principale car elles ne nous permettent pas de comparer pigistes et titulaires. Les journalistes titulaires font en effet partie de la catégorie « cadres », et se confondent, pour cette source, avec les autres cadres de l'audio-visuel, spectacle, communication.

¹⁰ En 2005 (dernière année disponible), Audiens compte 23 905 « pigistes », alors que l'Observatoire des métiers de la presse-CCIJP compte 6397 pigistes.

Nous avons réalisé des questionnaires et entretiens auprès de journalistes pigistes (51 personnes) entre 2005 et 2007 (voir questionnaire et résultats sélectifs en annexes n°18 et n°19). L'objectif de ces questionnaires n'était pas de pallier le manque de données ou d'accès aux données. En revanche, dans une démarche heuristique, ces questionnaires ont été précieux. Les pigistes ont été principalement contactés par l'intermédiaire d'un forum de pigistes (Liste Piges), initialement fondé par des journalistes syndiqués. Ce forum compte plus d'un millier de journalistes pigistes. Chacun échange sur ses expériences, se renseigne sur ses droits, donne et demande des informations sur les organes de presse avec lesquels il a travaillé ou avec lesquels il veut travailler. Nous avons en parallèle rencontré quatre représentants syndicaux de presse écrite, et quatre employeurs en presse quotidienne nationale, presse gratuite et presse magazine.

De plus, nous avons participé à une recherche PICRI, production d'un savoir collectif entre l'Université Paris 1 (Axe Institutions du centre d'Économie de la Sorbonne-ancien laboratoire Matisse) et la Coordination des Intermittents et des Précaires d'Ile-de-France. L'objectif est de fournir d'ici 2011 un rapport sur les droits sociaux et les conditions de travail et d'emploi des intermittents, pigistes et précaires. Le travail a commencé en 2008. Il a donné lieu à la rédaction d'un rapport intermédiaire (Corsani [dir], 2009). Dans le cadre de ce travail, des ateliers ont été réalisés avec des intermittents du spectacle et des pigistes. Ils ont porté sur les parcours de ces individus et leur rapport à la subordination. Les échanges résultant de ces ateliers ont conduit à l'élaboration d'une réflexion sur les droits sociaux, les pratiques d'emploi et de travail des pigistes et des intermittents. Nous ferons référence à cette recherche et au rapport intermédiaire auquel elle a donné lieu au cours de ce travail.

D'une façon générale, la situation des journalistes dans leur ensemble est difficilement visible dans les statistiques. L'Enquête Emploi de l'INSEE utilise la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS 2003). D'autres institutions utilisent d'autres nomenclatures : l'ANPE utilise le ROME, le Ministère du Travail les FAP 2003¹¹. Ces nomenclatures ont un point commun essentiel : la catégorie

¹¹ Dans sa classification des Professions et Catégories Sociales (PCS 2003), l'INSEE référence parmi 412 postes détaillés, la profession « journalistes » au code 352a. Le Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME) de l'ANPE réunissant 466 fiches de métiers et d'emploi, porte le code 32211 pour les « journalistes ». Enfin, le Ministère du Travail édite une nomenclature de familles professionnelles

« journalistes » fait bel et bien référence à une profession, à un métier, à un emploi à part entière. Mais aucune ne distingue titulaires et pigistes. Nous ne pouvons pas alors identifier où sont classés les pigistes : comme actifs occupés salariés ? Et dans ce cas, dans quel statut ? Finalement, les données de l'Observatoire des métiers de la presse (basées sur les statistiques de la CCIJP) sont les plus appropriées pour ce travail.

(intitulée FAP 2003) basée sur la classification de l'INSEE et sur celle de l'ANPE. Le code U0092 correspond aux « journalistes ». Voir annexe °4.

PARTIE 1.

**LES JOURNALISTES : ÉMERGENCE ET
CODIFICATION D'UNE PROFESSION**

La figure du pigiste comme forme de mobilisation de la main-d'œuvre : le cas de la presse écrite française.

Dans cette première partie, nous montrons comment la figure du journaliste rémunéré à la pige a émergé et s'est affirmée au côté des journalistes titulaires sous contrat à durée indéterminée. Nous avons choisi d'étudier séparément, autant que possible, ces deux phénomènes de professionnalisation et de salarisation de l'activité. En effet, ils ne vont pas nécessairement de pair comme cela est le cas pour les professions libérales (telles que les médecins ou les avocats). Nous souhaitons donc comprendre comment le journalisme est devenu une profession légalement reconnue, objet de notre premier chapitre ; puis dans le deuxième chapitre, nous montrerons comment le journalisme a basculé dans la sphère du salariat et non pas celle de l'indépendance.

Dans le premier chapitre, un détour par l'histoire de la construction de ce groupe professionnel est nécessaire. En effet, la lecture que nous présentons soutient l'idée que la figure du pigiste, journaliste rémunéré à l'article, est bien antérieure à sa reconnaissance juridique en 1974 avec la loi Cressard. De manière générale, le fonctionnement actuel du marché du travail ne peut se comprendre sans revenir sur les conditions d'émergence et de transformation de l'activité (ici le journalisme) au cours des siècles. D'occupation secondaire, le journalisme est devenu une activité principale et rétribuée pour des journalistes à part entière. Le terme occupation indique, dans son acceptation la plus large, « ce à quoi on consacre son temps » (Larousse). Autrement dit, le journalisme était d'abord un loisir et non pas une activité principale associée à un certain niveau de rémunération. La multiplication des journaux et de feuilles d'information, à dominante politique tout d'abord, s'est accompagnée d'un accroissement du nombre de collaborateurs au XIX^{ème} et XX^{ème} siècles. Certains collaboraient au coup par coup en ayant un métier et une source de revenu autres que le journalisme. Ils étaient payés à l'article, ou encore à la pige, comme il est d'usage de le dire dans le journalisme. D'autres consacraient principalement leur temps à la rédaction d'articles et tiraient principalement leurs revenus de cette activité. La pige, et avec elle la figure du pigiste, trouvent donc leurs origines avant 1974, date à laquelle la loi Cressard est entrée en application.

En parallèle de l'essor d'une presse moderne aux titres plus diversifiés et à la parution plus régulière, des formations diplômantes, des associations puis un syndicat national des journalistes ont vu le jour. Autant de critères de professionnalisation qui se solidifient au début du XX^{ème} siècle, pour faire du journalisme une profession identifiée

et légalement reconnue depuis la loi Brachard de 1935. Au vue de ces différents critères institutionnels et juridiques, nous affirmons donc que le journalisme est devenu une profession.

Cette professionnalisation s'est accompagnée d'un mouvement de salarisation pour les journalistes et plus généralement, pour l'ensemble de la société (Marchand, 1998). Le second chapitre a donc pour objectif de montrer comment les pigistes, rémunérés à l'article, travaillant pour plusieurs organes de presse, sont entrés dans la sphère du salariat par le mécanisme de présomption de salariat. Ils bénéficient ainsi, au même titre que les journalistes titulaires travaillant pour un seul organe de presse, de dispositions légales et conventionnelles. La partition des collaborateurs de presse entre des journalistes titulaires et des journalistes pigistes, présumés salariés, est une spécificité française. Au Royaume-Uni par exemple, il existe « une longue tradition à être indépendant ou *'freelance'* », comme le note Aldridge (2003, p 155). L'extension du salariat à des journalistes extérieurs à l'entreprise, rémunérés à l'article, aux collaborations multiples, n'allait donc pas de soi. Nous nous intéresserons aussi aux conséquences, en termes d'application de la protection sociale, de l'extension du salariat aux journalistes pigistes.

Chapitre I. Les fondements historiques de la professionnalisation d'une occupation

La compréhension des formes de mobilisation de la main-d'œuvre dans la presse aujourd'hui implique d'identifier les différents facteurs qui ont concouru à la professionnalisation d'une part, et à la salarisation des journalistes, d'autre part. Ce premier chapitre souligne les conditions d'émergence de l'activité journalistique, d'abord envisagée comme une occupation secondaire puis comme une activité rémunérée devenue principale pour certains. Tout au long de notre travail, et pour la bonne compréhension de la section 1 du chapitre 1, le terme occupation, désignant très largement « ce à quoi on consacre son temps »¹², sera employé comme synonyme de loisir ou encore de « passe-temps » désignant une « occupation légère, distrayante ou studieuse, que l'on se donne pour passer le temps, pour éviter de s'ennuyer »¹³.

Le chapitre se décompose en deux sections. Une première section identifie la variété des profils de journalistes qui ont participé à l'essor de l'activité¹⁴ depuis le « gazetier », au XVI^{ème} siècle, figure de journaliste la plus ancienne. Le journalisme a d'abord été envisagé comme la possibilité de disposer d'un espace de temps plus ou moins long pour faire « quelque chose à son aise »¹⁵ lorsque l'on avait déjà une activité principale. Puis cette occupation trouva une contrepartie financière, parfois non négligeable (section 1).

L'activité s'est alors organisée autour d'une rédaction hiérarchisée. Cela nous amène à notre deuxième section. L'affirmation des journalistes, comme groupe singulier

¹² Définition du terme « occupation » selon le dictionnaire Larousse. Source : <http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/occupation>. Le dictionnaire Littré définit de même très largement l'occupation comme « affaire, pratique, emploi qui prend, occupe le temps ». Source : <http://francois.gannaz.free.fr/Littré/xmlittré.php?rand=&requete=occupation&submit=Rechercher>

¹³ Source : Dictionnaire TRESOR de la langue française.

¹⁴ Même si l'on choisit, à ce stade de l'analyse, de ne pas s'attarder sur l'histoire de la presse, il est important de noter que les progrès techniques dans le secteur de l'écrit et de la presse en général au cours des siècles (perfectionnement des techniques d'impression, développement des réseaux de distribution, diversification des supports...) ont participé à l'essor des journalistes. Nous reviendrons en revanche sur l'impact des structures de marché et de la diversité de la production sur la mobilisation de la main-d'œuvre dans le chapitre 4.

¹⁵ Définition du terme « loisir » selon le dictionnaire Littré. Source : <http://francois.gannaz.free.fr/Littré/xmlittré.php?requete=loisir>

distinct des politiques ou des littéraires encourage leur quête d'une identité professionnelle forte. C'est dans ce contexte que se mettent en place des formations propres au journalisme mais également un syndicat national. La professionnalisation du journalisme est en route : un certain nombre de critères identifiables au moyen de la sociologie des professions (Hughes, 1960 ; Parsons, 1939 ; Chapoulie, 1973) se solidifient, ayant pour finalité de faire des journalistes de véritables professionnels. La quête de l'identité professionnelle s'est gagnée par étapes, et la reconnaissance juridique en 1935 d'un journaliste professionnel en constitue l'étape ultime (section 2).

Section 1. Le journalisme comme « occupation »

Avant d'être l'activité professionnelle de plus de 37 000 personnes en janvier 2010¹⁶, le journalisme représentait principalement, à ces débuts, une distraction à laquelle hommes politiques ou littéraires choisissaient d'occuper leur loisir. Puis, au fur et à mesure des années, des hommes se sont davantage investis dans cette activité, donnant même lieu à une compensation financière. De plus, les journaux se développèrent grâce à l'intervention d'hommes d'influence ayant les moyens techniques et financiers de se lancer dans une activité d'édition de presse. L'activité journalistique a donc d'abord représenté un loisir auquel une poignée d'hommes, en mal d'écriture et de reconnaissance, consacraient leur temps libre (§1), avant de devenir une véritable activité d'appoint, voire une source de rémunération principale pour un nombre croissant d'individus (§2).

§1. L'activité journalistique d'abord envisagée comme un loisir

Le terme « journaliste » ne fait son apparition, dans la langue française, qu'au XVIII^{ème} siècle. Lui est attaché la fonction de transmettre des nouvelles en rapport avec l'actualité (Dictionnaire Trésor de la Langue Française¹⁷). Pourtant, la figure du « journaliste » remonte à plus de deux siècles avant son usage dans la langue française. Nous identifions donc tout d'abord l'évolution des termes qualifiant ces individus chargés de transmettre des nouvelles d'actualité (1.1). Ces « journalistes d'antan » étaient d'abord des hommes politiques ou des littéraires. Le journalisme, activité dérivée de ces individus pratiquant la transmission de nouvelles d'actualité, représentait, pour ces contributeurs, une occupation secondaire leur offrant un moyen d'expression privilégié et une certaine notoriété (1.2). Le contenu de ces « nouvelles d'actualité », regroupées dans des journaux, a ainsi été orienté par les hommes qui les diffusaient. Une presse majoritairement politisée vit le jour mais des journaux populaires vont ensuite largement se développer, attirant de nouveaux lecteurs mais également de nouveaux contributeurs (1.3).

¹⁶ Sont recensés 37 390 journalistes au 2 janvier 2010 selon la Commission de la Carte d'Identité des Journalistes (CCIJP). Source : <http://www.ccijp.net/article-33-cartes-attribuees.html>

¹⁷ Disponible en ligne sur le site du Centre national de ressources textuelles et lexicales (www.cnrtl.fr).

1.1. L'évolution des termes qualifiant un « journaliste »

La figure la plus ancienne du journaliste peut être datée du XVI^{ème} siècle, période à partir de laquelle apparaît celui qu'on appelle le *gazetier*. A l'époque, le mot « journaliste » n'existe pas encore mais la fonction de ce gazetier n'est pas sans rappeler celle des journalistes. En effet, un gazetier était un individu qui relatait tous types d'événements qui faisaient l'actualité (militaires, religieux, politiques, etc.) dans des écrits périodiques appelés *gazettes* (Balle, 2007)¹⁸. Dès le XIII^{ème} siècle pourtant, des nouvelles et des écrits satiriques occasionnels, également inspirés par l'actualité, virent le jour. Se sont ensuite développées des feuilles volantes sur des questions religieuses et politiques, puis des *canards*¹⁹, ces récits de faits divers au contenu parfois peu crédible. Mais bien que ces écrits eurent pour objectif de transmettre un contenu informationnel à un lecteur, de relater un événement en rapport avec l'actualité, leurs auteurs, principalement des nouvellistes, étaient davantage à la recherche de scandales, héritiers des *menanti*²⁰ italiens qui vendaient très cher leurs indiscretions (Balle, 2007, p 42). Voilà pourquoi le gazetier est choisi comme figure naissante du journaliste, plutôt que le nouvelliste, d'abord menteur et sans scrupules. L'histoire aime d'ailleurs à retenir Théophraste Renaudot, créateur du premier journal hebdomadaire, *La Gazette*, en 1631, comme gazetier le plus célèbre de l'histoire des journalistes (Balle, 2007 ; Albert, 2008 ou encore Delporte, 1995 a et 1995 b)²¹. La frontière est *a priori* mince entre le gazetier et le nouvelliste. La principale différence se situe dans le fait de relater un fait avéré (gazetier) ou un fait à vérifier (nouvelliste, davantage créateur d'histoires, comme un romancier).

Si la figure du journaliste voit le jour au XVI^{ème} siècle, le terme « journaliste » fait, quant à lui, son apparition presque deux siècles plus tard, au début du XVIII^{ème} siècle. Il est alors celui qui participe à l'élaboration d'un « journal », entendu comme un recueil périodique regroupant des nouvelles d'actualité. La définition est finalement quasi-synonyme de celle de gazetier et le lien avec l'actualité est renforcé. Le terme

¹⁸ Balle F. est un politiste, auteur du livre *Médias et sociétés*, 13^{ème} édition, Montchrestien, 2007.

¹⁹ Le dictionnaire étymologique Trésor de la Langue Française indique qu'un « canard », entendu comme une « fausse nouvelle lancée par la presse pour abuser le public » fait son apparition dans la langue française en 1750.

²⁰ *menanti* signifie « nouvelle à la main ».

²¹ Albert P. et Delporte C. sont historiens des médias.

« journalisme » apparaît encore plus tardivement, en 1781, et peut être défini comme l'activité du journaliste.

A partir du XVIII^{ème} siècle, le terme « journaliste » s'installe dans le langage courant et n'évolue plus²². C'est en revanche son contenu qui se précise avec deux catégories principales qui se dessinent :

- le journaliste est d'une part « rédacteur » (1722) ou « rédacteur d'un journal » (1798),
- le journaliste est d'autre part rédacteur en chef (à partir de 1825)²³.

Au-delà de l'émergence d'un vocabulaire nouveau, ces catégories font bel et bien référence à une organisation de l'activité, au sein d'un même journal, avec un ou plusieurs rédacteur(s) d'une part et un ou plusieurs rédacteur(s) en chef d'autre part. Nous pouvons, d'ores et déjà, voir dans cette terminologie la manifestation d'une hiérarchie entre les journalistes, impliquant une certaine organisation au sein d'un journal. Cet élément contribuera, comme on le verra dans la deuxième section de ce chapitre, à faire basculer l'activité journalistique de loisir à activité professionnelle. Apparurent ensuite, au XIX^{ème} siècle, des termes qui marquèrent la « spécialisation » des journalistes. Ces spécialisations étaient souvent connectées aux différentes rubriques des journaux et attachées à la nature de l'article produit. Ainsi, le terme « journaliste » laissa également place à une dénomination plus fine, en rapport avec le type d'article rédigé : un fait-divers pour le fait-diversier, une chronique pour le chroniqueur, un feuilleton pour le feuilletoniste, une critique pour le critique ou encore un reportage pour le grand reporter²⁴.

Dans sa neuvième et actuelle édition de son dictionnaire (1986), l'Académie Française voit dans le « journaliste », une « personne qui a pour métier de participer à l'élaboration des journaux et autres moyens d'information ». De même, le journalisme y est spécifié comme « activité professionnelle qui a pour objet l'information quotidienne ou périodique par la communication de nouvelles et leur commentaire, dans la presse écrite ou les divers autres moyens de communication ». Les termes « métier » et « activité professionnelle », même s'ils n'ont pas encore fait l'objet de définitions

²² On trouve toutefois l'existence du terme de « publiciste » pour qualifier des individus qui sont en fait des journalistes. Le terme « publiciste », synonyme de « journaliste », contenait cependant davantage une connotation péjorative.

²³ Les dates entre parenthèse renvoient à l'étymologie du mot « rédacteur », donnée par le dictionnaire Trésor de la Langue Française.

²⁴ La figure du grand reporter apparaît un peu plus tardivement, au début du XX^{ème} siècle.

précises à ce stade de notre travail²⁵, illustrent tout de même le contraste qu'il existe entre la perception du journalisme au XVIII^{ème} siècle et au XX^{ème} siècle. Les réalités diverses que peut recouvrir ce même mot « journaliste » (et journalisme avec lui) au cours du temps témoignent donc du long processus de professionnalisation de l'activité. Autrement dit, pendant plus de deux siècles, les « journalistes » ont été avant tout identifiés comme des politiques et des écrivains, dont le loisir premier était de se livrer au journalisme.

1.2. Les premiers journalistes : Politiques et Littéraires avant tout

A l'initiative de savants philanthropes ou de littéraires, les premiers périodiques réguliers français sont d'abord financés, conçus et fabriqués par un seul homme, « sollicitant les auteurs, rassemblant et publiant des articles de collaborateurs éminents, amateurs éclairés, tirant leurs revenus d'activités diverses (politique, enseignement, art) » (Delporte, 1995 a, p 10). Le schéma de fonctionnement d'un périodique était alors le suivant : un homme d'influence²⁶, encouragé par la notoriété et le pouvoir que lui conférait la direction d'un journal pouvant véhiculer toutes sortes d'informations, créait le titre et faisait ensuite appel à des collaborateurs. Ces deniers, aimant écrire et soucieux de partager des opinions, avaient une activité principale dans les milieux majoritairement politiques et littéraires principalement, et fournissaient du contenu aux journaux de manière plus ou moins occasionnelle²⁷. Ces collaborateurs se livraient, en ce sens, à une activité journalistique.

Les contributeurs occasionnels, qui en agrémentaient le contenu, allaient progressivement être qualifiés de « journalistes » en plus de leur activité première. Ils étaient écrivains journalistes, hommes politiques journalistes. Mais, rappelons-le, si le terme de journaliste existe dès le début du XVIII^{ème} siècle, la spécificité de cette activité est loin d'être affirmée. La définition de « journaliste » donnée par Diderot dans

²⁵ Cela intervient dans la seconde section de ce chapitre.

²⁶ On entend par « homme d'influence » un individu qui a une situation professionnelle et/ou une position sociale lui permettant de réunir des moyens intellectuels et financiers pour créer un titre.

²⁷ A titre anecdotique, lorsque l'on regarde les biographies des collaborateurs au XVII, XVIII et XIX^{ème} siècles, on note toujours deux ou trois « activités » : médecin, homme politique, journaliste (Marat), ou encore romancier et agronome (Louis d'Ussieux).

l'encyclopédie de Diderot et d'Alembert²⁸, est à ce titre révélatrice : un journaliste est un « *auteur qui s'occupe à publier des extraits & des jugemens des ouvrages de Littérature, de Sciences & d'Arts, à mesure qu'ils paroissent ; d'où l'on voit qu'un homme de cette espece ne feroit jamais rien si les autres se reposoient. Il ne seroit pourtant pas sans mérite, s'il avoit les talens nécessaires pour la tâche qu'il s'est imposée. Il auroit à coeur les progrès de l'esprit humain ; il aimeroit la vérité, et rapporteroit tout à ces deux objets [...] Mais je m'apperçois qu'en portant ces observations plus loin, je ne ferois que répéter ce que nous avons dit à l'article 'Critique' »*. Autrement dit, pour Diderot, le journaliste se confond avec le critique et son travail ne s'en distingue pas.

La période révolutionnaire a renforcé le lien entre journalisme et politique par la multiplication des journaux et feuilles volantes comme moyen d'expression en réaction à l'action politique²⁹. Mais au XIX^{ème} siècle, malgré la participation croissante de ces collaborateurs et la multiplication des titres, le journalisme restait identifié comme un passe-temps. Pour preuve, la définition donnée dans le *Dictionnaire des professions* d'Edouard Charton (1807-1890)³⁰ dans l'édition de 1851. Comme l'explique Martin (1997, p 120), ce dictionnaire, « au mot 'journaliste' renvoie à la rubrique 'hommes de Lettres' ». Et même si, vingt ans après, l'édition de 1870 introduit un article « journaliste », il n'y est toujours pas fait référence à une quelconque spécificité : « le journalisme n'est pas une profession au sens habituel du terme. Cela est si vrai qu'il se recrute dans les autres professions, généralement celles qui demandent des connaissances générales, celles d'avocat, de professeur, d'homme de lettres ou de sciences ».

Le journalisme restait donc un loisir, une activité en plus. L'attrait pour le journalisme était motivé par les avantages retirés de cette pratique :

²⁸ Diderot in *Encyclopédie ou dictionnaire raisonné des Sciences, des arts et des métiers* de Diderot et d'Alembert, 1751-1765, p 897.

²⁹ L'avocat Camille Desmoulins et le médecin Jean-Paul Marat ont payé de leur vie leurs implications politiques affichées dans leurs publications : *Les Révolutions de France et de Brabant* et *Le vieux cordelier* pour le premier et *L'Ami du peuple* pour le second

³⁰ Edouard Charton était patron de presse, fondateur en 1833 du périodique *Magasin pittoresque*.

- Se faire des relations, fréquenter des hommes d'influence. Tudesq³¹ (1996, p 107) souligne à ce titre que « sans nécessiter une formation spéciale³², le journalisme est devenu un moyen de promotion ».
- Accéder à une célébrité rapide. En effet, Delporte (1995 a, p 23) explique que « la bonne presse se distinguait par la qualité de l'écriture, et l'ampleur de la diffusion offrait au message un écho incomparable ». De plus, l'obligation de signer des articles depuis 1848 permet aux lecteurs d'identifier l'auteur³³. C'est aussi le moyen de s'affirmer comme journaliste, en plus de son activité première.
- Marquer son engagement politique, comme ce fut le cas dans l'affaire Dreyfus, avec l'article d'Emile Zola, qui publia son célèbre « J'accuse !... » dans *L'Aurore* de Clemenceau, le 13 janvier 1898.

Cependant, si pour bon nombre écrire pour la presse permettait de se diversifier, cela restait, en revanche, mal considéré par certains littéraires de renom, jugeant ces écrits journalistiques sans intérêt car éphémères et de plus en plus populaires. Par exemple, Honoré de Balzac, dans un de ses romans, introduisit le terme d'« artichier » en 1839³⁴, pour parler d'un journaliste qui fournissait un article, et n'était bon qu'à faire cela. La conception de Balzac est intéressante à plus d'un titre. Outre le fait de marquer le dédain de certains écrivains pour ce type d'activité, elle met en même temps en avant un paradoxe : comment d'une part identifier le journalisme comme l'activité secondaire d'hommes politiques et de littéraires, et d'autre part, considérer que certains individus pouvaient être uniquement journalistes ? Les écrits de Balzac permettaient ainsi de marquer, à partir du milieu du XIX^{ème} siècle, une rupture en concevant pour la première fois que le journalisme pouvait être aussi l'activité principale d'individus. Cependant,

³¹ Chercheur, les domaines d'exercice de Tudesq A-J. sont l'Histoire et les Sciences de l'Information.

³² Nous verrons dans la deuxième section comment la détention d'une formation spécifique participe de la reconnaissance d'une activité comme profession, au même titre que les médecins par exemple, qui ne peuvent exercer la médecine qu'à condition de détenir un diplôme particulier.

³³ A l'inverse, pour garder l'anonymat il était fait usage de pseudonymes.

³⁴ *Un grand homme de province à Paris*, 1893, Balzac, p 17. Extrait : « Vernou n'a plus de cœur, le fiel a tout envahi. Aussi, est-ce le journaliste par excellence, un tigre à deux mains qui déchire tout comme si ses plumes avaient la rage. – Il est gunophobe, dit Lucien. A-t-il du talent ? – Il a de l'esprit, c'est un artichier. Vernou porte des articles, fera toujours des articles, et rien que des articles. Le travail le plus obstiné ne pourra jamais greffer un livre sur sa prose, il est incapable de concevoir une œuvre, d'en disposer les masses, d'en réunir harmonieusement les personnages dans un plan qui commence, se noue et marche vers un fait capital. »

loin de signifier que le journalisme s'affirmait comme activité propre, il s'agissait davantage de distinguer l'écrivain renommé du « mauvais » écrivain : le journaliste.

La presse écrite française s'est donc développée grâce à la collaboration d'hommes d'influence (directeurs de journaux) d'un côté, et de journalistes (rédacteurs) de l'autre, tous savants, écrivains, intellectuels et politiques avant tout. Le journalisme constituait davantage une occupation secondaire qu'une activité principale, la presse représentant un outil d'expression privilégié et de propagande pour faire part de ses opinions et de ses actions. La proximité des mondes journalistique et politique est fortement marquée dès le XVII^{ème} siècle³⁵, de sorte que le journalisme politique est apparu comme le moteur dominant de la presse écrite. Cependant, même s'il constituait un passage obligé pour tous les collaborateurs, le concours d'écrivains a également permis le développement d'un journalisme littéraire et par la suite, d'un journalisme populaire.

1.3. L'émergence d'une presse libre et populaire

Héritière des feuilles d'actualité et des libelles³⁶ du XVI^{ème} siècle, la presse s'est donc d'abord voulue politique, encouragée par ses contributeurs. Se créèrent plusieurs publications à dominante politique, et, même les publications qui n'avaient pas vocation exclusive à traiter de politique, consacraient au moins une rubrique à celle-ci (Albert, 2008 ; Delporte, 1995 a). Les gouvernements successifs ont d'ailleurs joué un rôle fondamental en contrôlant les contenus, en autorisant ou non les publications. Renaudot, proche de Richelieu, bénéficiant de l'exclusivité d'imprimer et de vendre sa publication (*La Gazette*)³⁷ ainsi que d'aides financières, voyait, en contrepartie, le contenu rédactionnel contrôlé par un conseil constitué des proches du roi. De nombreux articles étaient même écrits et corrigés par Louis XIII en personne.

³⁵ Jusqu'au XX^{ème} siècle, où l'on constate un mouvement inverse : certains journalistes se sont ensuite lancés dans la politique et sont, par exemple, devenus députés. C'est le cas d'Emile Brachard et de Georges Fillioud, deux journalistes et hommes politiques célèbres pour leur participation majeure à la professionnalisation des journalistes.

³⁶ Un libelle est un écrit satirique, un pamphlet (Source : Larousse).

³⁷ *La Gazette*, organe officieux du gouvernement, devint en 1762 (et ce, jusqu'en 1789) l'organe officiel, annexé au ministère des Affaires étrangères, paraissait deux fois par semaine, et prit le titre de *Gazette de France*.

Les titres n'hésitaient pas à marquer leur couleur politique, la liberté d'expression, proclamée à la Révolution, aidant. Delporte (1995 a, p 9) remarque d'ailleurs que « La révolution française, en instaurant la liberté d'expression et en suscitant l'essor des feuilles d'opinion (250 journaux créés dans la seconde moitié de 1789), marqua l'avènement du journalisme politique. » Entre octobre 1795 et novembre 1799, on comptait plus de 70 publications périodiques politiques à Paris. Chaque parti politique s'appuyait sur un journal : les légitimistes, les bonapartistes, les orléanistes, les républicains, etc³⁸. On trouvait des journaux socialistes, de droite, radicaux, du centre. Balle (2001, p 51) note qu'« un homme politique sur deux a son propre journal. Entre février et mai 1848, on a pu dénombrer, rien qu'à Paris, 450 clubs et plus de 200 journaux ».

Un certain nombre de textes constitutionnels et législatifs, visant à garantir la liberté d'expression, sont venus marquer l'évolution de ce journalisme politique. Cette quête de la liberté d'expression ne s'est pas faite sans heurt entre censure et liberté. La Révolution française de 1789 marqua un tournant dans l'histoire de la presse jusque là marquée par la censure et les autorisations de publication préalables. L'article 11 de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen du 26 août 1789 produisit une révolution au sein de la presse. Il indique que « [L]a libre communication des pensées et des opinions est un des droits les plus précieux de l'homme ; tout citoyen peut donc parler, écrire, imprimer librement, sauf à répondre de l'abus de cette liberté dans les cas déterminés par la loi ». De plus, la Constitution de 1791 garantissait comme droit naturel et civil « [L]a liberté à tout homme de parler, d'écrire, d'imprimer et publier ses pensées, sans que les écrits puissent être soumis à aucune censure ni inspection avant leur publication »³⁹. En conséquence, une liberté, dont se saisirent bon nombre d'hommes politiques et littéraires, trouvant dans les journaux un lieu privilégié d'affrontement de points de vue, sans censure quelconque. En résultent des publications multiples, plus ou moins virulentes, de tous bords politiques. De mai 1789 à décembre 1799, plus de 1500 périodiques divers sont apparus en France.

³⁸ A titre d'exemple, *La Gazette de France*, ancienne *Gazette*, fondée par Renaudot, devint dès 1815, un journal monarchiste puis légitimiste après 1830.

³⁹ L'acte constitutionnel du 24 juin 1793 proclame la liberté indéfinie de la presse. L'article 122 dispose que « [L]a Constitution garantit à tous les Français l'égalité, la liberté, la sûreté, la propriété, la dette publique, le libre exercice des cultes, une instruction commune, des secours publics, la liberté indéfinie de la presse, le droit de pétition, le droit de se réunir en sociétés populaires, la jouissance de tous les Droits de l'homme ». Mais cette constitution de 1793 n'entrera jamais en application.

Cependant, quelques années plus tard, la liberté de la presse se trouva non respectée. Le Directoire rétablit la censure, en supprimant, entre octobre 1795 et novembre 1799, plusieurs journaux parmi plus de 70 publications périodiques politiques à Paris. Il mit également en place en 1797 un système de timbres fiscaux appliqué jusqu'en 1870. Les publications dites « politiques » devaient dorénavant se voir apposer un timbre fiscal. Ce qui, à la fois, en limitait le nombre compte tenu du fait que le prix du journal s'en trouvait augmenté⁴⁰, mais également obligeait à une diffusion unique par abonnement, ce qui donnait au titre une moindre visibilité⁴¹. En parallèle, un arrêté du 17 décembre 1800 réduisit à treize le nombre de journaux parisiens et *Le Moniteur universel*, journal fondé en 1789 par l'écrivain Charles-Joseph Panckouke, devint l'organe officiel du gouvernement à partir de décembre 1799. Des censures ont été imposées à toutes les rédactions et la presse autorisée était alors utilisée comme outil qui servait la politique du souverain en place, en l'occurrence Napoléon Bonaparte.

De manière générale, jusqu'à la fin des années 1860 (chute du second Empire), ce ne fut qu'alternance entre répression et liberté. De 1815 à 1848, dix-huit lois sur la presse ont été adoptées. Mais il fallut attendre la fin du XIX^{ème} siècle pour qu'une véritable loi sur la liberté de la presse soit adoptée le 29 juillet 1881, presque un siècle après l'édiction de l'article 11 de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen. L'article 1^{er} affirme que « l'imprimerie et la librairie sont libres » et l'article 5, que « tout journal ou écrit périodique peut être publié sans autorisation préalable et sans dépôt de cautionnement »⁴². Ce fut véritablement cette loi de 1881 qui permit à une presse modernisée et innovante de connaître son expansion : informer sur tout, mais également divertir.

Si le journalisme politique a pu souffrir d'une longue et difficile quête de liberté d'expression, un journalisme populaire s'est développé à partir des années 1830. En

⁴⁰ « De 30 à 45% » selon Pierre Albert, dans son article encyclopédique sur la Presse, consultable en ligne à l'adresse : http://www.universalis-edu.com/imprim_CL.php?nref=R927209

⁴¹ La création d'un journal, quelque soit son contenu, suppose un coût élevé (Toussaint-Desmoulin, 2006) : impression, papier, distribution (sans parler des coûts liés à la rédaction et à la rémunération des collaborateurs qui se mettaient en place comme on le verra dans le §2 qui suit). L'économie de la presse ne sera étudiée que dans le chapitre 4. Cependant, on peut d'ores et déjà signaler que l'existence de coûts élevés dans la presse impliquait la recherche de recettes : la vente du journal en constituait, à cette époque d'autant plus, une source majeure.

⁴²Source Légifrance : <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006070722&dateTexte=20090331>

effet, dès 1836, trois hommes décidèrent de créer des quotidiens populaires largement dépolitisés. Il s'agissait d'Armand Dutacq, d'Emile de Girardin et de Polydore Millaud, qui fondèrent respectivement *Le Siècle* et *La Presse* le 1^{er} juillet 1836 et *Le Petit Journal*⁴³ le 1^{er} février 1863. Ce qui explique le succès de ces publications est le fait qu'elles ont su se rendre doublement plus accessibles : en diminuant leur prix par rapport aux autres quotidiens d'une part⁴⁴, et en dépolitisant leur contenu d'autre part, la politique étant reléguée au rang de rubrique parmi d'autres, voire même inexistante.

Si l'attachement au politique avait été très marqué jusque là, la naissance d'un journalisme dépolitisé se développait en parallèle. L'essor de cette presse populaire marqua finalement le passage d'une presse principalement politique à une presse d'informations générales et politiques. Les articles politiques partageaient maintenant l'espace rédactionnel avec des articles au contenu plus ouvert. Le journalisme de terrain fit son apparition à la fin du XIX^{ème} siècle (figure du reporter de guerre). Egalement, le recours aux informations diffusées par les agences de presse depuis 1835⁴⁵, relais entre les informations et les journalistes, a permis l'internationalisation des contenus.

En parallèle, se sont développées des publications ou simplement des rubriques au contenu littéraire (avec l'apparition des romans-feuilletons, dans lesquels les écrivains publiaient des romans ou des nouvelles en plusieurs fois), sportif, etc. Un journalisme plus libre et populaire, que l'on pourrait qualifier de divertissement, progressa. Avec lui, la périodicité évolua de telle sorte que la presse quotidienne, dynamique jusqu'à la veille de la Première guerre mondiale, s'affaiblit en temps de guerre. Et ce n'est qu'après 1918 que la presse écrite trouva le regain nécessaire à son essor grâce aux formats magazines, ces périodiques aux temporalités diverses et aux

⁴³ *Le Petit Journal* est créé à Paris le 1^{er} février 1863 (et publié jusqu'au 27 août 1944) par Polydore Millaud, qui en est le directeur et gérant pendant dix ans. *Le Petit Journal* se veut un quotidien populaire d'informations, apolitique, de masse. Seule la chronique de première page donne des informations politiques. Il agrmente majoritairement son contenu de faits divers et nouvelles à sensation, de feuilletons. On y trouve également quelques nouvelles financières « pour les épargnants ». *Le Petit Journal* rencontre un vif succès à la fois à Paris et en province, si l'on regarde l'évolution du nombre d'exemplaires : 38 000 exemplaires en juillet 1863, un million en 1890 ! Source <http://lepetitjournal.fr/>, consulté le 24 mars 2009 à 16h50.

⁴⁴ Rappelons que les publications politiques devaient payer un timbre.

⁴⁵ En 1835, Charles Louis Havas d'abord banquier, puis traducteur pour la presse, créa son agence de presse éponyme. Elle est devenue, en 1944, l'actuelle Agence France Presse (AFP). Il fallu attendre 1848 et 1851 pour que les célèbres agences de presse anglaises, respectivement Associated Press et Reuters, soient créées. Aujourd'hui, l'AFP est la seule agence de presse mondiale française.

centres d'intérêts toujours plus variés⁴⁶. L'accroissement et la diversification de l'offre médiatique se sont ainsi accompagnés de la transformation de la nature de l'activité journalistique. L'essor de la presse écrite s'explique aussi par l'intervention, de plus en plus fréquente et dorénavant rémunérée, de collaborateurs à plein temps dans le journalisme.

§2. L'activité journalistique comme source de rémunération : la naissance du système à la pige

Le journalisme, en tant qu'activité à laquelle on « consacre son temps », était d'abord une occupation entendue comme un loisir. Mais au fur et à mesure, ce temps consacré à l'activité journalistique devient rémunéré (2.1). D'abord occasionnellement, (à l'article) puis également de manière régulière, au mois. C'est dans ce contexte que le fonctionnement à la pige a émergé (2.2). D'une rémunération d'appoint à une source principale de revenus, le journalisme a pris, pour certains en tout cas, une autre dimension. Bien que ce soit une activité d'écriture donnant lieu à une création de l'esprit, le journalisme se distinguait de plus en plus du travail de l'écrivain, protégé par la perception de droits de propriété propres (2.3). Le journalisme s'affirmait alors comme activité à part entière.

2.1. De la rémunération à l'article, à la mensualisation

Concevoir l'activité journalistique comme une occupation ne faisait pas obstacle au fait que celle-ci puisse être rémunérée. Elle était l'occasion d'un travail, d'une production qui pouvait effectivement ne pas avoir de contrepartie financière, comme cela était généralement le cas pour le premier article rédigé (Delporte, 1995 a), mais également être payée à la ligne. Parfois même, une partie fixe était donnée en plus de la part variable, à la ligne. Les individus qui participaient à l'élaboration des journaux y trouvaient une ressource financière parfois considérable. Sans que l'exemple donné par Delporte (1995 a) ne constitue une preuve irréfutable, il fait figure d'illustration. Ainsi

⁴⁶ La diversité de la presse et la structure du marché seront abordées dans le chapitre 3, et serviront à fournir des éléments d'analyse sur la mobilisation de la figure du pigiste dans la presse.

l'écrivain Théophile Gautier, entre 1836 et 1851, a gagné cinq fois plus avec ses articles pour le journal *La Presse* qu'avec ses productions littéraires. En moyenne, des collaborateurs de renom demandaient 800 francs de l'article. Séverine (écrivain) et François Coppée (romancier) réclamaient respectivement pour un article et une chronique dans le périodique *Le Journal*, 300 et 700 francs. Les rémunérations à la ligne étaient donc ajustées, fonction de la renommée du collaborateur, de la localisation du journal, du type d'article, ... Voilà pourquoi, dans les textes historiques, les références de rémunérations sont données à l'article et non pas à la ligne.

Dans le but d'avoir un référentiel de valeurs des rémunérations précitées, nous pouvons comparer ces montants aux salaires masculins moyens pratiqués dans l'industrie au XIX^{ème} siècle. En se basant sur diverses enquêtes administratives, Chanut *et alii* (1995) montrent qu'entre 1839 et 1845 (période 1), le salaire masculin journalier moyen était de 1,89 francs, et entre 1860 et 1865 (période 2)⁴⁷, de 2,45 francs. Toutefois, les auteurs constatent de fortes disparités régionales. Les salaires en Ile-de-France étaient près de deux fois supérieurs à ceux de la Bretagne sur les deux périodes. *Le Journal* et *La Presse* étant des journaux parisiens, il convient de préciser le salaire masculin journalier moyen en Ile-de-France. On constate en effet qu'il est supérieur à la moyenne puisqu'il est de 3,07 francs pour la période 1 et 3,33 pour la période 2⁴⁸. Les montants réclamés par les collaborateurs de renom étaient donc près de huit fois supérieurs au salaire mensuel masculin moyen dans l'industrie, en Ile-de-France.

Cette figure dominante du journaliste rémunéré occasionnellement à la ligne ou à l'article fit petit à petit place à une autre figure : celle du journaliste rémunéré régulièrement, au mois. En effet, au cours du XIX^{ème} siècle, la presse continua de se développer et le besoin de collaborations régulières avec les divers titres devint de plus en plus important, à double titre :

- à la fois pour les patrons de presse, qui avaient besoin d'articles pour alimenter leurs journaux ;
- à la fois pour les journalistes qui voyaient dans la rémunération de cette activité la possibilité de gagner leur vie.

⁴⁷ A titre illustratif, nous pouvons faire le calcul mensuel, à supposer que l'individu travaille 7 jours sur 7 : la rémunération est donc d'environ 60 francs pour la première période, et d'environ 75 pour la seconde.

⁴⁸ Même calcul pour un individu qui travaille 7 jours sur 7 : la rémunération est d'environ 95 francs par mois sur la période 1 et de 103 francs pour la seconde période.

Certains journalistes ont alors été amenés à collaborer plus régulièrement avec les journaux, et à recevoir une rémunération mensuelle⁴⁹. A travers nos lectures, deux hypothèses peuvent expliquer cette mensualisation progressive des journalistes.

- Soit parce qu'ils étaient renommés et que le journal trouvait un intérêt à les fidéliser en leur garantissant un revenu fixe chaque mois. Ils étaient souvent en charge d'une rubrique précise : « *chroniqueurs, critiques, feuilletonistes* » (Delporte, 1995 a, p 14). A titre d'exemple, le chroniqueur le mieux payé de Paris, en 1869, était Timothée Trimm, « *en passant du Petit Journal au Petit Moniteur pour 100 000 francs annuels* ».
- Soit parce qu'ils assumaient, conjointement à la production d'articles, un rôle d'organisation au sein de la rédaction. Par exemple les rédacteurs en chef de *L'Aurore* et de *La Dépêche de Toulouse*⁵⁰, respectivement Clemenceau⁵¹ et Huc, touchaient 3000 francs mensuels (Delporte, 1995 a, p 36)⁵². Assurer une rémunération fixe, qui plus est conséquente, limitait (sans interdire) les possibilités de collaborations extérieures pour des journalistes responsabilisés.

Au XIX^{ème} siècle, la figure du journaliste mensualisé s'est étendue aux « autres » catégories de journalistes, non nécessairement réputés ou en charge du journal : ceux que l'on appelle les rédacteurs. En revanche, les montants de leurs rémunérations étaient différents. Ils gagnaient entre 500 et 800 francs par mois, ce qui correspondait à des revenus plutôt faibles. Ces différences de revenus entre les journalistes de renoms et les simples rédacteurs pouvaient déjà s'expliquer par le phénomène de « super star », que décrit l'économiste Françoise Benhamou dans son ouvrage *L'économie du star-system* (2002). En effet, les différentiels de rémunération, quel que soit le domaine culturel, ne font pas nécessairement référence à des niveaux de talent. Et certains sont mieux payés que d'autres simplement du fait de leur renommée. C'est en ce sens que les écrivains

⁴⁹ Nous n'avons pas trouvé d'informations sur la détermination de la rémunération mensuelle à cette époque : était-elle fonction d'un nombre d'articles prédéterminé ? Ou bien forfaitaire, quelque soit le nombre d'articles écrits ? Nous pourrions en revanche répondre à cette question avec plus de précisions sur les pratiques en vigueur aujourd'hui. Cela sera exposé dans le chapitre 3, sur la détermination de la valeur de l'échange.

⁵⁰ Créée en 1870, elle devient *La dépêche du Midi* en 1947.

⁵¹ De 1897 à 1899.

⁵² A titre comparatif, le patron et gérant du *Figaro*, Villemessant, recevait en 1877, 24 000 francs et 1/6^{ème} par an. (Tudesq, 1996, p 108).

bénéficiaient, dans le milieu journalistique, de leur réputation issue du milieu littéraire⁵³.

Il faudra attendre les années 1920⁵⁴, pour qu'une rémunération minimale soit mise en place pour tout journaliste, grâce à l'intervention du syndicat des journalistes, créé en 1918, et qui participera de l'affirmation du journalisme comme profession.

2.2. La naissance du système à la pige

C'est dans l'établissement au XIX^{ème} siècle de ce système de rémunération double que l'on peut voir la naissance du système à la pige. En effet, à cette époque, le terme « pige » faisait d'abord référence à une unité de mesure puis à la tâche qu'un typographe devait effectuer dans un temps déterminé⁵⁵. Aujourd'hui, le terme pige a été approprié par les journalistes pour désigner, par symétrie, la tâche qu'un individu devait effectuer dans un format déterminé. Autrement dit, la pige fait référence au travail journalistique (rédaction d'article) d'un individu payé à la ligne (ou à l'article).

Mais si l'usage du terme « pige » dans le journalisme n'apparaît qu'au XX^{ème} siècle, nous pouvons, d'ores et déjà, voir dans la rémunération et l'organisation de l'activité journalistique au XIX^{ème} siècle l'origine du fonctionnement à la pige. Autrement dit, les individus payés à l'article effectuaient, en fait, une pige. Cette rémunération à l'article n'est pas sans nous rappeler le « salaire aux pièces », fonction du nombre de pièces produites (distinct du « salaire au temps »⁵⁶), qui s'est d'ailleurs particulièrement développé dans l'industrie et s'est répandu largement en France avec l'établissement du mode de production tayloriste fin XIX^{ème}-début XX^{ème} siècle (Gaudu, 1996). Dans le journalisme, cette rémunération aux pièces portait un nom spécifique, celui de « pige ».

⁵³ Nous reviendrons sur la détermination de la rémunération des journalistes aujourd'hui, qu'ils soient rémunérés à l'article ou mensualisés, dans le chapitre 3.

⁵⁴ Environ 1000 francs par mois en 1925.

⁵⁵ Source : dictionnaire étymologique TRESOR de la langue française.

⁵⁶ Terminologie distinguée par Marx (1867).

Ainsi les rédacteurs, qui ne bénéficiaient pas d'un effet réputation particulier et recevaient de faibles rémunérations, étaient donc contraints de multiplier leurs collaborations (Delporte, 1995 a). Trois possibilités :

- en travaillant par exemple pour deux quotidiens (l'un du matin, l'autre du soir) en étant payés au mois pour chacun d'entre eux ;
- en cumulant une activité journalistique payée au mois pour un journal et des piges pour d'autres journaux ;
- en cumulant une activité journalistique avec une autre activité (sans rapport avec le journalisme).

Finalement, à l'instar de Ruellan (1997), on pouvait dorénavant identifier trois types de journalistes :

- (1) les journalistes rémunérés occasionnellement, à l'article pour qui le « journalisme est un appoint, à la fois financier et symbolique » (p 5);
- (2) les journalistes mensualisés de renom qui pouvaient faire du journalisme leur activité principale, voire exclusive ;
- (3) les rédacteurs mensualisés, aux revenus modestes, souvent dans l'obligation de cumuler avec une autre activité rémunérée, que celle-ci soit à mi-temps ou à la pige dans le journalisme, ou à mi-temps dans un secteur différent.

A titre illustratif, en 1890, le nombre d'individus se déclarant journalistes est estimé à 4 000. Il passe à environ 6 000 en 1900 (Delporte, 1995 a).

L'identification de ces différents collaborateurs est fondamentale car elle pose les bases de l'organisation actuelle des journaux avec à leur tête, ces « hommes d'influence », créateurs et directeurs de journaux, véritables « patrons de presse », gérant des collaborateurs réguliers mensualisés d'une part, et des individus payés à la pige d'autre part. Le terme « pigiste » qui ne rentrera dans le vocabulaire qu'au milieu du XX^{ème} siècle est issu du terme « pige ». C'est ainsi que sera appelé « pigiste » un journaliste fournissant un article moyennant une rémunération au moins proportionnelle au volume fourni⁵⁷. L'organisation du travail, autour de deux types de journalistes (mensualisés et à la pige), faisait finalement écho à ce qui se pratiquait déjà pour certains salariés à la fin du XIX^{ème} siècle. En effet, comme le précise Sauze (2005), des

⁵⁷ Ce volume s'exprime en nombre de signes. Nous utilisons l'expression « au moins proportionnelle au volume fourni » car il existe des barèmes minimaux depuis les années 1920, le montant d'une pige d'un même nombre de signes peut (et doit) varier en fonction par exemple de l'ancienneté de son auteur. Le chapitre 4 reviendra sur la question de la détermination de la rémunération des journalistes.

entreprises distinguaient des salariés « titulaires » d'une part, et des salariés « auxiliaires ou temporaires » d'autre part. La gestion différenciée des journalistes et la reconnaissance de ce fonctionnement à la pige dès le XIX^{ème} siècle nous permettent donc d'avancer que la figure du pigiste trouve ses sources aux origines du journalisme, bien avant sa reconnaissance juridique en 1974.

A partir du moment où des journalistes recevaient une contrepartie financière grâce à leur travail de plume, le journalisme devenait l'activité, parfois principale, de travailleurs intellectuels. Et à ce titre, ils devaient bénéficier de protections particulières, tout comme les écrivains.

2.3. S'affranchir du monde littéraire : un droit à la propriété intellectuelle particulier

Au même titre que les écrivains, les journalistes pouvaient se voir appliquer un ensemble de règles, qui dès 1777, indemnisait et protégeait les travailleurs intellectuels, au regard des lois sur la propriété intellectuelle. A partir de cette date, un droit de propriété intellectuelle fut en effet accordé aux auteurs, par des arrêts du Conseil du roi⁵⁸. Puis, le 19 juillet 1793, un décret de l'Assemblée révolutionnaire énonça, dans son article 1^{er}, que « *les auteurs d'écrits en tout genre, les compositeurs, les peintres et les dessinateurs, jouiront leur vie entière du droit exclusif de vendre, faire vendre, distribuer leurs ouvrages dans tout le territoire de la République et d'en céder la propriété en tout ou partie* »⁵⁹. L'article 2 prévoyait que « *leurs héritiers ou cessionnaires jouiront du même droit durant l'espace de dix ans après la mort des auteurs* ». Enfin, la Convention de Berne, du 9 septembre 1886, pour la protection des oeuvres littéraires et artistiques, eut pour objectif d'étendre la protection du droit d'auteur sur le plan international. Le droit d'auteur ouvre ainsi des droits moraux, relatifs à la défense de l'intégrité du travail produit mais également des droits patrimoniaux, impliquant le versement d'une rémunération à chaque exploitation de ce travail.

⁵⁸ Source : Philippe Schuwer, « Propriété littéraire et artistique », in *Encyclopédia Universalis*, 2008, consulté à l'adresse : <http://www.universalis-edu.com/article2.php?napp=23050&nref=P150701>.

⁵⁹ *Le droit d'auteur et l'Internet*, rapport du groupe de travail de l'Académie des sciences morales et politiques, présidé par M. Gabriel de Broglie, juillet 2000, p 14.

Pourtant, l'application du droit d'auteur pour les journalistes et leurs écrits n'était pas systématique. Premièrement, même s'ils se livraient à une activité d'écriture, ils n'étaient pas reconnus légalement comme écrivains. Deuxièmement, un journaliste participe à l'élaboration d'une œuvre collective, ce qui rend plus difficile, tout du moins particulière, la perception d'un droit d'auteur individuel. Le journaliste cédait à l'entreprise de presse ses droits d'auteur moyennant une rémunération forfaitaire (au nom de l'application des droits patrimoniaux). Cela fonctionne toujours de la même manière aujourd'hui dans la presse écrite. Cependant, comme le journalisme s'est depuis doté d'un statut légal ayant entraîné une diversification des formes de mobilisation de la main-d'œuvre, la perception du droit d'auteur est plus complexe. Dans le cadre de notre analyse, nous montrerons, dans le chapitre 4, comment le droit de propriété intellectuelle s'applique pour les journalistes titulaires et les journalistes à la pige. Ainsi, dès le XIX^{ème} siècle, le fonctionnement spécifique du droit d'auteur pour les journalistes renforça l'idée selon laquelle le journalisme s'affirmait comme activité rémunérée à part entière, s'affranchissant progressivement du monde littéraire.

A la veille de la Première Guerre mondiale, la conception du journalisme, comme occupation secondaire, synonyme de loisir, s'effaçait lentement avec la systématisation d'une rémunération, que celle-ci soit à l'article ou mensuelle. Le journalisme était devenu au XIX^{ème} siècle une occupation principale, régulière et rémunérée pour certains. En se distinguant de l'homme politique ou de l'écrivain, le journaliste s'affirmait comme travailleur intellectuel à part entière exerçant une activité propre. En quête d'une reconnaissance et d'une identification claire, les journalistes s'organisaient. La professionnalisation de l'activité était alors en cours.

Section 2. La professionnalisation de l'activité journalistique

A partir du XIX^{ème} siècle, l'activité journalistique n'est plus seulement l'occupation secondaire d'individus d'abord politiques ou écrivains. Elle est aussi devenue pour certains une activité rémunérée à temps plein, et offrait à ceux qui y participaient un certain prestige. Désireux de se distinguer dorénavant des politiques et des littéraires, un groupe d'individus se pensa « professionnel »⁶⁰ et décida de s'en réclamer (Ruellan, 1997). Une volonté que l'on peut rattacher au fait que, dès 1831, ont été établis des recensements de population dans lesquels figuraient les professions des individus (Desrosières et Thévenot, 2002). Et à partir du moment où le journalisme était devenue l'activité principale et rétribuée de certains individus, distincte de l'activité de l'écrivain, elle pouvait prétendre à être identifiée en tant que « profession » à part entière. L'enjeu de reconnaître le journalisme comme profession se situait également, nous le verrons par la suite, autour de la maîtrise de l'accès à l'emploi (Ruellan, 1997). C'est dans ce contexte que se renforça une certaine identité collective, préalable à toute professionnalisation d'une activité.

Ce qu'on entend par professionnalisation est la solidification d'un certain nombre d'éléments qui, ensemble, contribuent à faire d'une activité une profession. Ce processus s'inscrit dans le long terme, car comme le note Lucas (1994), de manière générale, les professions sont des « construits historiques » (p 17). De même, Ruellan (1997) insiste sur le caractère « séquentiel » de la construction des groupes professionnels, d'où l'importance de tenir compte de l'historicité. C'est ainsi que dès le XIX^{ème} siècle nous avons pu repérer des critères en matière de formation et d'organisation du travail (§1), concourant à faire de l'activité journalistique une profession (§2).

§1. Faire d'une occupation une profession : les critères qui permettent d'identifier un groupe professionnel

Avant de pouvoir avancer l'idée selon laquelle le journalisme est une profession à part entière, il est nécessaire de revenir sur les critères qui permettent d'identifier un

⁶⁰ Terme que l'on entend définir ci-dessous, dans le §1 de cette section.

groupe professionnel se réclamant d'une profession particulière. Autrement dit cette première section analyse la professionnalisation d'une activité. Nous revenons tout d'abord sur le fonctionnement des corporations à l'origine de l'établissement des professions actuelles (1.1). Puis, nous insisterons sur les distinctions professions/métiers qui, au-delà d'une différence de vocabulaire, recouvrent des notions différentes nécessaires à notre démonstration de la transformation de la nature de l'activité journalistique (1.2.). Enfin, nous élaborerons un certain nombre de critères permettant d'identifier une profession (1.3).

1.1. A l'origine des professions : les corporations

Il nous a semblé nécessaire de remonter jusqu'aux premières corporations, au XI^{ème} siècle, pour comprendre la formation des professions aujourd'hui. En effet, le corporatisme consistait en la création de « métiers » (pour les marchands, les artisans), comme assemblage d'individus d'un même « corps »⁶¹ (Cotta, 1984) : métier du cuir, métier du tissage,... L'objectif était clair : établir « solidarité et conscience professionnelle au service de tous les intérêts, ceux des consommateurs comme de la nation tout entière » (p 13). Dès 1268 d'ailleurs, Etienne Boileau dans *Le livre des métiers*, invitait « toutes les communautés professionnelles à se doter de statuts » (Cotta, 1984, p 15). Ainsi, le corporatisme, présenté comme « le mode prévalant de l'organisation du travail artisanal et préindustriel » (p 13), impliquait une hiérarchie entre les travailleurs (avec les maîtres d'un côté et les compagnons de l'autre), des statuts, des privilèges et une protection de ces travailleurs. Chaque « métier » pouvait alors être vu comme une institution « garante du respect du monopole, du droit exclusif de l'exercice d'un art ou de la fabrication d'un produit et de sa vente » (Piotet, 2009, p 125). Enfin, les métiers, organisés en corporation, servaient d'instance de règlements divers, d'application des règles, de sanctions (Cotta, 1984, p 16). Les corporations fournissaient en ce sens les bases de l'organisation et du fonctionnement modernes du travail salarié⁶² mais également des professions.

⁶¹ D'où le terme de « corporations ».

⁶² Au cours du XIX^{ème} siècle, le découpage hiérarchique entre maîtres et compagnons laisse place à celui entre patrons et salariés (Desrosières et Thévenot, 2002). On glisse d'une organisation de la société en corporations, à une organisation de la société entre salariés et non salariés. A partir des années 1930, l'introduction d'une hiérarchie au sein du salariat occasionnera un découpage de la société entre ouvriers,

Pourtant, cette capacité à organiser le travail et à maîtriser l'accès à l'emploi furent dénoncés et les corporations disparurent au XVIII^{ème} siècle, avec tout d'abord l'édit de Turgot de 1776, le décret de mars 1791 d'Allarde puis la loi Le Chapelier quelques mois plus tard (14 juin). Tous les trois prônaient « la liberté du travail » et interdisaient les coalitions quelles qu'elles soient –corporations, regroupement d'ouvriers, etc⁶³, et leurs privilèges, comme on peut le lire dans l'extrait ci-après :

Extrait de l'Édit portant suppression des jurandes et communautés de commerce, arts et métiers, février 1776, Versailles, Turgot⁶⁴, p 380.

1. Il sera libre à toutes personnes, de quelque qualité et condition qu'elles soient, même à tous étrangers, encore qu'ils n'eussent point obtenu de nous de lettres de naturalité, d'embrasser et d'exercer dans tout notre royaume, et notamment dans notre bonne ville de Paris, telle espèce de commerce et telle profession d'arts et métiers que bon leur semblera, même d'en réunir plusieurs ; à l'effet de quoi nous avons éteint et supprimé, éteignons et supprimons tous les corps et communautés de marchands et artisans, ainsi que les maîtrises et jurandes ; abrogeons tous privilèges, statuts et règlements donnés auxdits corps et communautés, pour raison desquels nul de nos sujets ne pourra être troublé dans l'exercice de son commerce et de sa profession, pour quelque cause et sous quelque prétexte que ce puisse être.

Parce qu'elles contrôlaient l'accès au marché du travail, encadraient le déroulement et géraient les litiges, les corporations, jugées trop puissantes par le pouvoir politique, ont été abolies pour permettre à chacun d'exercer son métier, entendu comme toute activité professionnelle. Pourtant, même si les corporations ont été formellement abolies, les métiers et les professions tels qu'on les identifie aujourd'hui gardent pour objectif la constitution de groupes de professionnels visant à « maîtriser le marché des emplois » (Ruellan, 1997, p 2).

1.2. Ce qu'il faut entendre par métier et profession

Le terme profession était déjà présent dans l'édit de Turgot en 1776, au côté de celui de métier. Ce n'est donc pas un terme récent. Aujourd'hui, les termes « métier » et

employés,... Ces différents découpages ont donné naissance aux classifications actuelles en PCS (professions et catégories sociales).

⁶³ Article 1 de la loi Le Chapelier stipule : « L'anéantissement de toutes espèces de corporations des citoyens du même état ou profession étant une des bases fondamentales de la constitution française, il est défendu de les rétablir de fait, sous quelque prétexte et quelque forme que ce soit ».

⁶⁴ Extrait pris de *Recueil général des anciennes lois françaises : depuis l'an 420 jusqu'à la révolution de 1789*, Jourdan, Isambert, Decrusy (1826), volume 24, pp 370-386.

« profession » sont souvent employés comme équivalents dans le langage commun, en droit⁶⁵, et sont parfois utilisés comme synonymes dans certains travaux universitaires (Lucas, 1994⁶⁶ ; Piotet, 2009). D'abord attachée aux corporations, nous venons de le voir, la notion de métier a évolué pour être attachée, avec la montée du salariat et l'émergence des conventions collectives⁶⁷ au début du XX^{ème} siècle, à celle de classification (Piotet, 2009). Dorénavant, le métier représente l'activité professionnelle principale d'un individu, quelle qu'elle soit : il « spécifie la qualité professionnelle » (p 124). Et les conventions collectives viennent réguler et organiser le fonctionnement des métiers salariés⁶⁸, en définissant « les conditions d'accès à l'emploi », comme pouvaient le faire les corporations trois siècles plus tôt (p 130).

Aujourd'hui, les « professions » désignent donc bel et bien des métiers, mais des métiers que nous qualifierons, à l'instar de Piotet (2002), de « métiers intellectuels ». Dans le cas des journalistes, nous avons donc choisi de parler de profession plutôt que de métier, ce terme étant en effet plus nuancé, identifiant une population de travailleurs dits « intellectuels », qui, comme nous le verrons dans le point (1.3.) suppose un parcours de formation long et un certain prestige (Hughes, 1960).

Les travaux anglo-saxons sont relativement plus abondants que les travaux français sur l'étude des professions, leurs formations et leurs fonctionnements (Cogan, [1955] ; Parsons [1939] ; Hughes [1960] et Hughes [1963] du côté anglo-saxon ; Chapoulie [1973] du côté français). Pour définir une profession et comprendre ce qui la distingue d'une occupation entendue comme un loisir, nous mobilisons donc

⁶⁵ En droit, la profession est constitutive de l'identité au même titre que l'âge ou le sexe, comme l'énonce l'article 34 du Code civil, et réfère dans ce cas à l'exercice d'une quelconque activité professionnelle, d'un quelconque métier : « Les actes de l'état civil énonceront l'année, le jour et l'heure où ils seront reçus, les prénoms et nom de l'officier de l'état civil, les prénoms, noms, professions et domiciles de tous ceux qui y seront dénommés. Les dates et lieux de naissance : a) Des père et mère dans les actes de naissance et de reconnaissance ; b) De l'enfant dans les actes de reconnaissance ; c) Des époux dans les actes de mariage; d) Du décédé dans les actes de décès, seront indiqués lorsqu'ils seront connus. Dans le cas contraire, l'âge desdites personnes sera désigné par leur nombre d'années, comme le sera, dans tous les cas, l'âge des déclarants. En ce qui concerne les témoins, leur qualité de majeurs sera seule indiquée. » (Piotet, 2009).

⁶⁶ Lucas et Dubar ont coordonné un ouvrage intitulé *Genèse et dynamique des groupes professionnels*, Lucas Y. et Dubar C., Presse Universitaire de Lille, 1994, 415 p. Dans l'introduction, Lucas expose les problèmes de lexique liés au terme « professions ».

⁶⁷ Emanant de l'action syndicale et des groupements, les conventions collectives virent le jour par la loi du 4 mars 1919.

⁶⁸ La professionnalisation d'une activité peut être liée à la salarisation de celle-ci : nous voyons effectivement que l'évolution du salariat va souvent de pair avec la transformation d'une activité en profession. L'objet du chapitre 1 est cependant de se centrer sur la professionnalisation du journalisme, avant de s'intéresser dans un deuxième temps à sa salarisation dans le chapitre 2.

principalement la littérature anglo-saxonne et particulièrement la typologie de Hughes (1960). Il distingue en effet :

- les occupations professionnelles, qu'elles représentent les métiers ou les professions
 - les occupations non professionnelles, qui représentent ce que nous avons jusqu'à présent appelé simplement « occupation », au sens de loisir.
 - les occupations quasi-professionnelles, à mi-chemin entre un métier et un loisir.
- Hughes prend l'exemple des nurses.

Chacune de ces occupations se différencie selon plusieurs caractéristiques. Nous insisterons, dans le point (1.3) ci-après, sur les critères qui fondent les occupations professionnelles⁶⁹. Ce que nous souhaitons mettre en avant pour l'instant est le fait qu'au sein même des occupations professionnelles, Hughes (1960) distingue les *professions*⁷⁰ (entendues comme les plus prestigieuses des occupations professionnelles) de tous les autres types d'occupations :

“ We have thus an ever increasing number of occupations which aspire to the title, prestige and privileges of professions and a great number of people attempting to improve their lot by gaining the education and other qualifications for entry to professions” (p 56).

Plusieurs éléments sont essentiels dans cette citation. Pour le moment, nous ne relevons que le terme « privilèges » associé à la notion de *professions*. En effet, la notion de privilèges n'est pas sans nous rappeler le rôle joué par les corporations au XVII^{ème} siècle, qui par exemple, rappelons-le, permettaient un accès privilégié à l'emploi (Cotta, 1984). Au-delà du prestige, l'enjeu est donc grand de qualifier une occupation de *professions*.

Il est vrai cependant que les *professions* telles que les décrit Hughes font davantage référence à la médecine et aux professions juridiques⁷¹. Ce sont encore ce que Chapoulie (1973) qualifie de « professions établies ». Pourtant, c'est justement parce que les *professions* ont fait l'objet de plusieurs études que nous pouvons regarder toute activité professionnelle (y compris le journalisme) à l'aune des caractéristiques de

⁶⁹ Ainsi, les activités qui n'ont aucune de ces caractéristiques seront considérées comme non professionnelles, et celles pour lesquelles il en existe quelques unes sont des occupations quasi professionnelles.

⁷⁰ Nous mettons le mot « professions » en italique, pour signifier qu'il est ici utilisé dans son sens anglo-saxon, comme la plus prestigieuse des occupations professionnelles.

⁷¹ Le droit et la médecine sont deux des plus anciennes disciplines pour lesquelles il existait, dès le Moyen-âge, des universités propres.

ces *professions* pour voir dans quelle mesure une activité se professionnalise en validant un certain nombre de critères d'identification de ces professions.

1.3. Pas de profession sans critères d'identification

Les critères permettant d'identifier une *profession* sont sujets à controverse et ont fait d'ailleurs l'objet de bon nombre de travaux (Carr–Saunders et Wilson [1933], Lewis et Maude [1953] ou encore Flexner [1915]). Cette difficulté provient, selon Cogan⁷² (1955), dans un article intitulé « The problem of Defining a Profession », de la multitude des niveaux de compréhension du terme *profession* : c'est à la fois la poursuite d'une formation intense, la détention d'un diplôme particulier, le respect d'un code éthique, l'ensemble des règles et des directives qui guide un travailleur au quotidien, des critères qui permettent de pratiquer cette profession. Pourtant, plutôt que de représenter un problème, nous y voyons au contraire l'émergence de critères d'identification. Dans la lignée de la théorie fonctionnaliste des *professions* défendue par Parsons (1939), il est alors possible d'établir un type-idéal des *professions*.

Dans son article de 1973, Chapoulie revient sur l'analyse des groupes professionnels et explique que ce type-idéal repose sur « une compétence techniquement et scientifiquement fondée » d'une part, et « l'acceptation et la mise en pratique d'un code éthique réglant l'exercice de l'activité professionnelle » d'autre part (p 92). Cinq propriétés, définissant une *profession*, découlent de cela (p 93) :

- « le droit d'exercer suppose une formation professionnelle longue, délivrée dans des établissements spécialisés ».
- « le contrôle des activités professionnelles est effectué par l'ensemble des collègues, seuls compétents pour effectuer un contrôle technique et éthique. La profession règle donc à la fois la formation professionnelle, l'entrée dans le métier et l'exercice de celui-ci. »
- « Le contrôle est généralement reconnu légalement et organisé sous des formes qui font l'objet un accord entre la profession et les autorités légales. »
- « Les professions constituent des communautés réelles dans la mesure où, exerçant leur activité à plein temps, n'abandonnant leur métier qu'exceptionnellement au cours

⁷² Cogan est un chercheur américain, spécialiste des sciences de l'éducation.

de leur existence active, leurs membres partagent des « identités » et des intérêts spécifiques. »

- « Les revenus, le prestige, le pouvoir des membres des professions sont élevés : en un mot ils appartiennent aux fractions supérieures des classes moyennes. »

L'avantage de se référer à un type-idéal est qu'il devient aisé de voir si telle activité remplit les critères pour être ensuite qualifiée de *profession*. A l'inverse, il faut garder en mémoire que ce type-idéal s'est basé sur ce que Chapoulie (1973) appelle les « professions établies »⁷³, telles que la médecine ou les professions juridiques et serait donc difficilement applicable à d'autres professions. Le modèle fonctionnaliste est-il inadéquat pour autant ? Doit-on davantage se rapprocher de l'approche interactionniste de Hughes, s'opposant à l'idée d'une théorie générale des *professions* (et de fait, à un type-idéal), en déterminant plusieurs types de *professions*, plusieurs identités spécifiques ? Il ne nous semble pas nécessaire de devoir trancher en faveur de l'une ou l'autre approche, et la présence de critères, issus du type-idéal, n'exclut pas la possibilité de créer des identités spécifiques. En effet, nous ne cherchons pas à voir dans quelle mesure une activité devient une *profession* au sens strict de l'acceptation anglo-saxonne. Les critères des professions établies servent toutefois de base pour voir comment une activité devient un métier intellectuel. Nous pouvons alors parler de professionnalisation de cette activité comme « le processus selon lequel un corps de métier tend à s'organiser sur le modèle des professions établies » (Chapoulie, 1973, p 89). Cette professionnalisation aboutit à ce qu'une activité devienne une profession. L'identification de certains critères (et non pas de la totalité) suffit donc à identifier une profession.

Par exemple, Chapoulie (1973) voit en la constitution d'associations professionnelles, la mise en place de filières de formation professionnelle et la rédaction de codes de déontologie, une manière de se rapprocher des professions établies (p 99). En reprenant la typologie de Hughes, ce que l'on cherche finalement à montrer c'est que le journalisme a évolué d'une occupation non professionnelle à une occupation professionnelle, qui tend vers la plus prestigieuse de cette occupation : la profession

⁷³ Chapoulie (1973) appelle « professions établies » « les métiers [...] qui ont développé un ensemble de caractéristiques spécifiques, monopole d'exercice de certaines fonctions, contrôle des praticiens par leurs pairs, etc. » (p 89). Ce que nous retrouvons chez les médecins et les avocats.

établie. Les critères d'identification d'une profession que nous retenons, à la lecture de Hughes (1960) et de Chapoulie (1973) sont donc principalement :

- (1) émergence d'une identité professionnelle⁷⁴ comme préalable
- (2) la présence d'associations professionnelles et/ou de syndicats, garant d'un code éthique, réglant l'exercice de la profession
- (3) des formations spécifiques. Lucas (1994) confirme d'ailleurs que « [...] l'obtention de toute une série de diplômes est perçue comme ouvrant droit à l'exercice d'un métier ou d'une profession » (p 22).
- (4) la reconnaissance légale de la profession, en se dotant d'un statut.

La mise en avant de ces critères nous permet maintenant de voir pourquoi nous pouvons qualifier le journalisme de profession, d'un point de vue institutionnel et juridique, visant à garantir des avantages tels qu'un accès privilégié à l'emploi.

§2. La solidification de critères : le journalisme comme profession

Comme nous l'avons vu dans la section 1, les profils et les rémunérations variés des collaborateurs de journaux ne favorisaient pas l'émergence d'une solidarité. Il existait bien des lieux de socialisation spécifiques pour les journalistes, tels que des cafés, des restaurants, mais il n'y avait pas, à proprement parler, de lien de solidarité professionnelle. Pourtant, une identité professionnelle s'est progressivement établie, en même temps que ce sont solidifiés un certain nombre de critères visant à faire du journalisme une profession : l'émergence d'associations (2.1) et la création du Syndicat national des journalistes (2.2) ; l'affirmation de formations spécifiques (2.3) ; enfin, la reconnaissance légale d'un statut du journaliste professionnel (2.4).

2.1. L'émergence de groupements associatifs

L'affirmation d'une organisation structurée entre journalistes contribuait à identifier plus clairement cette population, en définissant des fonctions et des spécialités

⁷⁴ Selon Sainsaulieu (1977), l'identité professionnelle se définit comme la « façon dont les différents groupes au travail s'identifient aux pairs, aux chefs, aux autres groupes, l'identité au travail est fondée sur des représentations collectives distinctes ».

à chacun. Cela rendait alors possible l'établissement d'une identité professionnelle propre. La création d'un certain nombre d'associations de type mutualistes, à la fin du XIX^{ème} siècle, allait en ce sens même s'il est vrai que l'objectif était moins de créer des liens de solidarité que de fournir des avantages à leurs membres. En effet, ces groupements associatifs cherchaient à leur obtenir des permis et des cartes de circulation sur les chemins de fer⁷⁵, visaient à réguler le flot des nouveaux entrants, aidaient les malades et les veuves de journalistes, créaient des pensions de retraite⁷⁶. A ce titre, les journalistes affiliés pouvaient apparaître comme des privilégiés⁷⁷.

Ces associations affichaient pour beaucoup un lien avec des tendances politiques. La première fut l'Association de la presse républicaine départementale (1879), puis il y eut l'Association syndicale professionnelle de journalistes républicains français (1881), l'Association syndicale professionnelle de la presse monarchique et catholique des départements (1882), l'Association des journalistes parisiens (1885) et enfin le syndicat des journalistes socialistes (1893)⁷⁸.

L'Association des journalistes parisiens fut l'une des plus puissantes mais surtout la première association créée sans distinction politique, fondée uniquement sur des critères propres à l'exercice de l'activité journalistique. Il fallait que « le journalisme constituât 'l'occupation habituelle et la principale profession'⁷⁹ du candidat », appartenir depuis plusieurs années à un journal (deux ans en 1885, trois ans en 1894), être élu aux deux tiers des suffrages des sociétaires » (Delporte, 1995 a, p 38). Mais on le voit, de telles mesures strictes favorisaient une certaine catégorie de journalistes, que Delporte qualifie d'« élite de journalistes, plutôt âgée et appartenant, de préférence, à la vieille école de la chronique et de la critique ».

Nous pourrions voir, dans l'existence de ces associations, la cause d'un retard d'émergence de l'identité professionnelle, chaque association contentant ses membres. Pourtant, elles ont toutes eu le mérite de reconnaître le journalisme comme une activité

⁷⁵ Tudesq, 1996, p 108.

⁷⁶ Delporte, 1995 a, p 38.

⁷⁷ On retrouve la notion de « privilèges » attachée à une profession.

⁷⁸ La loi Waldeck-Rousseau du 21 mars 1884 favorisa la création d'associations professionnelles ou de syndicats en autorisant ces derniers à se constituer librement, sans accord préalable du Gouvernement.

⁷⁹ Entendue comme synonyme de métier.

professionnelle à part entière, exercée par des professionnels à partir du moment où ils satisfaisaient les critères établis au sein de chaque association.

Au début du XX^{ème} siècle, une centaine d'associations de journalistes existait. Le syndicalisme était alors marginal. Mais la Première Guerre mondiale eut pour conséquence d'affaiblir lourdement le milieu journalistique. La dévaluation des pensions de retraite des journalistes les appauvriissait, le dynamisme de la presse s'enraya, la confiance du peuple en leurs journaux était perdue, déçu d'une presse censurée. Dans cette fragilisation commune, un besoin de solidarité à l'échelle nationale, déconnectée de tout attachement politique ou de spécialités, se faisait de plus en plus sentir (Ruellan, 1997). La création d'un syndicat national apparaissait comme une évidence.

2.2. La création du Syndicat National des Journalistes

Au sortir de la guerre 14-18, le milieu journalistique était profondément affecté. Voilà pourquoi le 10 mars 1918, le Syndicat des journalistes⁸⁰ vit le jour, initié par un petit groupe de journalistes⁸¹. Celui-ci aurait pu choisir de rejoindre la Fédération française des travailleurs du Livre⁸², établie depuis 1885 pour bénéficier de son expérience et des avantages acquis pour les ouvriers du Livre. Pourtant, le syndicat des journalistes rejeta l'adhésion, soucieux de défendre les intérêts propres de leurs travailleurs intellectuels. En décembre 1918, dans son premier *Bulletin*, il rappela clairement les objectifs qu'il s'était fixé : « *Nous avons dessein d'assurer le respect dû à la **profession** de journaliste, d'augmenter si cela n'est pas superflu, devant l'opinion publique, le **prestige** même de la profession en établissant parmi nous les **règles** de l'honneur corporatif⁸³ et en garantissant que ces règles seront obéies des syndiqués. Le*

⁸⁰ Appelé « Syndicat national » en juin 1927, puis « SNJ » pour Syndicat National des Journalistes à partir de 1934.

⁸¹ Avec entre autres J. Ernest-Charles, H. Sabathez, L. Latzarus, V. Margueritte.

⁸² Contrairement aux journalistes, les ouvriers imprimeurs ont fondé leurs premières sociétés mutuelles et associations dès le début du XIX^{ème} siècle. La Société typographique parisienne, fondée en 1833, fut à l'origine de la Fédération des ouvriers typographes français. Elle devient, en 1885, la Fédération française des travailleurs du Livre. En 1984, elle prend le nom de « Fédération des Industries du Livre, du Papier et de la Communication » (FILPAC, source en ligne : <http://www.filpac.cgt.fr/>). Aujourd'hui, il s'agit de la FILPAC-CGT. Voir à ce sujet Patrick Eveno, (2005) « La drôle histoire du Syndicat du livre », in *Médias*, n°4, mars, pp 44-47.

⁸³ Le terme « corporatif » réfère à la formation des métiers au temps des corporations.

Syndicat des journalistes se propose donc de remplir un rôle moral analogue à celui que remplit le Conseil de l'Ordre des avocats [...]. Nous voulons, en outre, et en tenant compte des conditions spéciales dans lesquelles s'exerce la profession de journaliste, assurer la sauvegarde de nos droits professionnels' » (cité par Delporte, 1995 b, p 164).

Les objectifs du syndicat visaient à organiser l'activité journalistique sur les bases d'une profession établie (comme pour les avocats et les médecins) en lui assurant prestige et respect à partir d'un code éthique. Ses actions cherchaient toutes à défendre le métier tout en cherchant à le moraliser⁸⁴ : une charte des devoirs professionnels des journalistes français fut d'ailleurs établie dès juillet 1918 (voir annexe n°1 et n°2)⁸⁵. Georges Bourdon, un des premiers grands reporters du journal *Le Figaro*, secrétaire général du syndicat de 1922 jusqu'à sa mort en 1938, s'est attaché, tout au long de ces seize années, à remplir au mieux ces missions, confortant la professionnalisation du journalisme.

Dès 1919, le syndicat entamait les discussions avec les patrons de presse, d'abord sur la question de la rémunération. Il précisait de fait les individus concernés par ces discussions : le « *'rédacteur attitré d'un journal [...], chargé, soit de la rédaction d'une rubrique, soit d'un service d'information, ou de secrétariat qui exige le principal de son activité [...], ayant au moins un an d'exercice professionnel' »*⁸⁶. Ainsi en 1927, le syndicat obtint un niveau de rémunération mensuel minimum pour tout journaliste : 1200 francs à Paris, 800 en province, confortant ainsi l'idée que le journalisme pouvait faire l'objet d'une occupation principale et rétribuée. La détermination de barèmes minimum dans la presse reste depuis une bataille constante du syndicat.

Au-delà de la question de la rémunération, le syndicat permit également aux journalistes de bénéficier d'un ensemble d'avantages sociaux, jusqu'alors liés aux « usages dans la presse et au bon vouloir des directeurs de journaux » (Delporte, 1995 a, p 47). En effet, jusque là, ils ne connaissaient ni règles, ni garanties. Lorsque cela était

⁸⁴ La rédaction de la charte de juillet 1918 ne fut que le début d'un long mouvement de défense de l'image de la profession. Elle n'empêcha pas certains de continuer à penser que les journalistes n'avaient pas d'éthique. Tudesq, (1996, p 109) rapporte le contenu d'un article du 31 décembre 1923 de Boris Souvarine dans *l'Humanité*, dans lequel il est écrit que « *'Le journaliste honnête est une rareté...en règle générale un journaliste est indigne d'estime, il vend sa plume, son opinion, sa conscience' »*.

⁸⁵ Dans la continuité de cette démarche, Anglais et Américains ont respectivement mis en place un Code éthique en 1925 et un Code de conduite en 1938.

⁸⁶ Cité par Delporte, 1995 a, p 58.

nécessaire, notamment en cas de litige devant les tribunaux ou de transactions à l'amiable, les journalistes faisaient référence aux usages dans la presse, (on trouve également le terme de coutumes) pour fixer, par exemple, les indemnités de congédiement ou les congés annuels⁸⁷. Le syndicat initia l'application de la loi sur le repos hebdomadaire en juillet 1925. Il contribua à la constitution d'une Caisse générale des retraites en décembre 1927. Il créa un fonds de chômage fin 1932. Enfin il favorisa l'adoption d'une fiscalité particulière. En effet, par un arrêté du 28 décembre 1934, un abattement forfaitaire pour frais professionnels de 30 % était confirmé⁸⁸. Depuis 1926 cette déduction fiscale est régulièrement appliquée (Delporte, 1995 a, p 70).

Avec 700 adhérents en 1923, plus de 1000 en 1925 et 2000 en 1935, le syndicat des journalistes a rassemblé toujours plus et est apparu comme un pilier fondateur de l'identité professionnelle, unifiant tout un ensemble d'individus, qui jusqu'alors appartenaient à divers groupes (Ruellan, 1997).

2.3. Des formations spécifiques : la naissance des écoles

En parallèle de la création d'un syndicat à l'échelle nationale, producteur de règles et veillant à leurs applications, l'existence de formations spécifiques est également un critère d'identification d'une profession. Elles participent en effet de la fermeture du marché du travail aux seuls professionnels détenteurs de ces formations particulières, comme cela est, par exemple, le cas dans la marine marchande (Paradeise, 1984).

Au cours des XVIII^e et XIX^e siècles, le secondaire et l'enseignement supérieur ont évolué et les structures de formation intellectuelle se sont multipliées. En 1794, plusieurs établissements généralistes de renom ont été créés : le conservatoire des Arts et Métiers, l'Ecole Polytechnique ou encore l'Ecole Normale Supérieure. Puis, en 1885, les universités spécialisées comme établissements d'enseignements supérieurs virent le jour. Et s'il existait des formations propres aux professions juridiques et à la médecine, délivrant un diplôme nécessaire à l'exercice de ces professions, l'on ne recensait pas, en

⁸⁷ En 1935, le député Brachard, en charge du rapport à l'Assemblée nationale sur la proposition de loi sur le statut des journalistes professionnels dont nous parlerons dans le point (2.4), rapportait également cela.

⁸⁸ Cet abattement a été remplacé en 1999 (pour les journalistes) par une allocation forfaitaire pour frais d'emploi de 7 650 euros.

revanche, de cursus spécifique véritable pour les journalistes au XIX^{ème} siècle⁸⁹. En France, le journalisme s'apprenait « sur le tas » et était davantage attaché aux qualités liées à l'exercice de l'activité principale (politique, littérature, enseignement) quand il y en avait une.

L'histoire de la première école de journalisme française, remonte à 1895⁹⁰. A cette date, de nombreux intellectuels dreyfusards créèrent le Collège Libre des Sciences Sociales. L'une d'entre eux, Dick May, y établit le premier enseignement des sciences sociales en France, et quatre ans plus tard, fonda l'Ecole Supérieure du Journalisme (ESJ), à Paris⁹¹. Cette école privée reçut immédiatement le soutien de journalistes réputés tels qu'Henri Fouquier⁹² et Jules Cornély⁹³ et de célèbres économistes, sociologues ou historiens y assuraient des enseignements. Charles Gide, Emile Durkheim, ou encore Charles Seignobos dispensaient leurs savoirs. Cette formation était organisée en un cycle de deux ans mais pour lequel un diplôme ne fut délivré qu'à partir de 1910. La seule source de financement de cette école privée provenait des étudiants, au moyen des frais d'inscription, de fonctionnement. Cela contribuait à sélectionner un certain type de public. C'était finalement les plus aisés qui pouvaient se permettre de suivre les cours. Cela n'empêcha pas pour autant l'effectif de s'enrichir continuellement : 47 élèves dès la première promotion en 1899, 220 en 1910.

A la suite de l'ESJ Paris, plusieurs écoles se sont développées au XX^{ème} siècle, comme l'ESJ Lille qui vit le jour en 1924, créée à l'initiative de journalistes catholiques. Le diplôme qu'elle délivrait était obtenu sur examen au bout de trois années d'études⁹⁴. En 2010, il existe une soixantaine de formations spécialisées –dispensées en

⁸⁹ Aux Etats-Unis et en Allemagne en revanche, des formations particulières de journalistes existaient déjà. En Allemagne, on compte des écoles dans une dizaine d'universités. Il y a aussi l'Institut Heidelberg, renommé. Aux Etats-Unis, la première école d'enseignement du journalisme voit le jour en 1880. Et dès 1908, J. Pulitzer fonde un établissement à l'Université de Columbia. Mais il y avait aussi des dizaines d'écoles d'Etat, des institutions privées et des départements dans une vingtaine d'universités.

⁹⁰ Source : <http://www.esj-paris.com/index.php/historique.html>

⁹¹ Avant que l'ESJ ne voie le jour, Albert Bataille, avocat et chroniqueur au *Figaro*, avait tenté de créer une formation de journalisme au sein du journal. Mais, décédé en 1899, son projet ne s'est jamais concrétisé.

⁹² Egalement écrivain et homme politique, il a écrit pour de nombreux journaux.

⁹³ Egalement écrivain, principalement journaliste au *Figaro*.

⁹⁴ En parallèle de ces écoles, des manuels pédagogiques sont apparus : *Le journalisme en 20 leçons* (R. de Jouvenel, 1920) ou encore *Pour devenir un bon journaliste. Manuel pratique* (P. Davesne, 1931). Ils contenaient davantage des recommandations générales fondées sur l'expérience de chacun. Deux

école ou à l'université), dont treize cursus délivrant un diplôme de journaliste que l'on dit « reconnu par la profession » (voir annexe n°3, sur les cursus reconnus par la profession). Cette reconnaissance est le résultat de la transformation de l'activité en profession, capable de mettre en place des instances de contrôle et de fonctionnement. L'existence de ces formations spécifiques, concourant à l'acquisition d'une connaissance technique et scientifique, correspondent donc à l'un des critères d'identification d'une profession, même si dans le cas des journalistes, et contrairement aux avocats ou aux médecins, la détention d'un diplôme spécifique n'est ni nécessaire ni exigée. La formation des journalistes recouvre en effet un spectre plus large que celui des cursus reconnus par la profession ou de l'ensemble des formations en journalisme. C'est d'ailleurs ce qui conduit par exemple Ruellan (1993 et 1997) à considérer que les journalistes constituent un « professionnalisme du flou », par leurs qualifications diverses, même s'ils ont un niveau de qualification minimum⁹⁵. Au-delà de la formation du journaliste, les relations jouaient (et continuent de jouer) un rôle essentiel dans l'accès au métier comme le précise Delporte (1995 a).

Au début du XX^{ème} siècle, s'il était devenu commun de parler du journalisme comme profession, de par l'action du syndicat et de la création d'écoles spécialisées, il n'y avait pas encore de reconnaissance légale d'un statut professionnel. C'est dans ce contexte que l'Assemblée Nationale s'est ainsi vue confier un projet de loi porté par les députés Guernut et Brachard (eux-mêmes anciens journalistes)⁹⁶ relatif au statut professionnel des journalistes. On peut voir dans la proximité historique du journalisme avec le monde politique un facteur d'accélération du processus conduisant à légiférer pour la reconnaissance d'un statut de professionnels. Ce projet de loi avait pour objectif de définir un professionnel selon des critères précis (et aura pour conséquence d'en faire en même temps un salarié, ce que nous développerons dans le chapitre 2).

éléments fondamentaux s'y retrouvaient : détenir une solide culture générale et opérer un perfectionnement continu.

⁹⁵ Nous aurons l'occasion de revenir ultérieurement sur les caractéristiques des journalistes, depuis 2000 principalement. A titre illustratif, plus de 75 % des journalistes ont un diplôme supérieur ou équivalent à un BAC+2 en 2002. Ce taux est l'un des plus élevés dans les professions culturelles (Pilmis, 2004, d'après données INSEE, Enquête Emploi).

⁹⁶ Henri Guernut, porteur du projet de loi initial devant la Chambre des députés le 28 mars 1933, et Emile Brachard, rapporteur exposant ses conclusions devant la Chambre des députés le 22 janvier 1935 sont deux journalistes venus à la politique. Brachard, qui fut même membre du Syndicat des journalistes, précisait au début de son rapport que « C'est l'un des deux, c'est un journaliste qui a reçu mission de vous exposer les raisons qui ont déterminé votre commission » (Brachard, p 98).

2.4. La reconnaissance légale d'un statut professionnel

Summum de la professionnalisation de l'activité journalistique, une loi relative au statut professionnel des journalistes était proposée le 28 mars 1933 devant la Chambre par le député Henri Guernut. Cette proposition de loi se basait sur les pratiques des associations et du syndicat cherchant à identifier les professionnels du journalisme pour leur octroyer des avantages. En reprenant le critère d'activité principale, l'article principal de la proposition de loi (article 30a) stipulait alors que :

« Le journaliste professionnel est celui qui a pour occupation principale, régulière et rétribuée l'exercice de sa profession dans une publication quotidienne ou périodique éditée en France, ou dans une agence française d'informations, et qui en tire le principal de ses ressources nécessaires à son existence⁹⁷. »

Cette formulation est maintenue dans son intégralité dans sa version définitive, adoptée le 29 mars 1935⁹⁸. Les critères de fréquence de la collaboration (collaborer avec un seul organe de presse) et de niveau de rémunération (en tirer le principal de ses ressources) permettent dorénavant de reconnaître un journaliste qualifié de professionnel. Le journalisme n'était plus seulement l'activité secondaire d'individus d'abord politiques ou littéraires. A partir de 1935, on identifie les professionnels au moyen de critères juridiquement déterminés.

La loi de 1935 aboutit également à ce que les journalistes professionnels s'équipent d'une carte professionnelle, délivrée par un organisme créé par le décret du 17 janvier 1936 : la Commission de la Carte d'Identité des Journalistes Professionnels (CCIJP). Organisme paritaire⁹⁹, la CCIJP réunit autant de représentants élus parmi les rédacteurs et désignés parmi les directeurs¹⁰⁰. La CCIJP détient ainsi depuis 1936 le pouvoir de déterminer les professionnels, mais n'a pas vocation à porter appréciation

⁹⁷ Ce qui justifiait d'autant l'établissement de rémunérations minimales demandées par le syndicat des journalistes.

⁹⁸ On note que l'on écrira indifféremment « loi Guernut-Brachard » ou « loi Brachard ». La proposition de loi émane du député Guernut, et devrait en ce sens s'appeler uniquement loi Guernut. Mais le rapport qui s'en est suivi a été élaboré par le député Brachard. On trouve souvent, dans les écrits académiques ou syndicaux, la référence à la loi « Brachard » de 1935.

⁹⁹ Comme nous le verrons dans le chapitre 2, la reconnaissance légale d'un statut de journaliste professionnel a également pour conséquence de faire de ces journalistes des salariés. Cela explique la création d'un organisme paritaire dans la gestion de la profession.

¹⁰⁰ Depuis le décret du 22 juin 1949, la CCIJP était composée de quatorze membres. La composition de la commission est aujourd'hui de seize membres, et ce depuis le décret du 26 février 1985. Ces seize membres se répartissent de la manière suivante : huit membres côté employeurs dont six représentants pour la presse écrite, un pour les agences, un pour les entreprises du secteur de l'audiovisuel du secteur public, et huit membres côté journalistes (art. R 761-5 du Code du Travail). La Commission a également 38 correspondants régionaux (art. R 761-16 du Code du Travail). La durée du mandat est de trois ans.

sur la compétence ou la moralité du journaliste. Elle constate uniquement l'appartenance à la profession sur examen d'un dossier. Tout journaliste peut demander cette carte¹⁰¹. La carte d'identité des journalistes professionnels a pour but de permettre au journaliste d'affirmer son identité professionnelle auprès de ses interlocuteurs quels qu'ils soient, de pénétrer dans les lieux où se trouve l'information qu'il recherche. Elle joue également le rôle de contrôle d'accès à l'emploi puisque les entreprises qui sont soumises à l'application de la Convention collective nationale de travail des journalistes¹⁰², ne peuvent employer « pendant plus de trois mois des journalistes professionnels et assimilés qui ne seraient pas titulaires de la carte professionnelle de l'année en cours ou pour lesquels cette carte n'aurait pas été demandée » (article 6).

Depuis le décret du 22 juin 1954, il existe deux types de carte professionnelle : une carte de stagiaire délivré pendant les deux premières années d'exercice de la profession et une carte de titulaire ensuite (Tudesq, 1996, p 112). Cumulée à la détention d'un diplôme d'un cursus reconnu par la profession, la détention de la carte de presse de « stagiaire » ne dure qu'un an. Dès la deuxième année les journalistes ont donc une carte de « titulaire ». Au-delà du qualificatif « stagiaire » ou « titulaire », cela influe directement sur le niveau des rémunérations, plus élevées lorsque l'on est « stagiaire d'une école reconnue », plus élevées encore lorsque l'on est « titulaire »¹⁰³.

Cette pratique de carte professionnelle n'était pas propre au journalisme. En effet, la loi du 8 octobre 1919 établit une carte professionnelle pour le voyageur représentant placier (VRP)¹⁰⁴. A la différence du journaliste, sa détention est obligatoire pour exercer, au moins jusqu'en 2004. En effet, comme le rappelle le commissaire du Gouvernement pour le Conseil d'Etat, Mattias Guyomar¹⁰⁵, il n'est pas nécessaire d'avoir la carte de presse pour exercer et bénéficier du statut de journaliste. Il est en

¹⁰¹ On trouvera à titre illustratif en annexe un document qui relate les taux de refus de carte et de demandes sans suite pour 2008, selon l'Observatoire des métiers de la presse.

¹⁰² Une fois de plus, l'existence d'une Convention collective confirme l'inscription du journalisme comme profession salariée. Ce que nous approfondirons dans le chapitre 2.

¹⁰³ Les minima salariaux présents dans la convention collective distinguent les stagiaires des titulaires.

¹⁰⁴ Jusqu'en 2004, le statut et la qualité de voyageur représentant placier (VRP) étaient subordonnés à la possession de la carte d'identité professionnelle de VRP instituée par la loi du 8 octobre 1919 modifiée, et rendue obligatoire par les articles L. 751-13 et L. 795-1 du code du travail (JO du Sénat, 1^{er} avril 2004, p 826). Mais l'ordonnance 2004-279 du 25 mars 2004 abroge les articles L. 751-13 et L.795-1. Source légifrance : <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000436810&dateTexte=>

¹⁰⁵ « La qualité de journaliste professionnel est-elle subordonnée à celle de salariée ? », Conseil d'Etat du 15 novembre 2006 Desjardins in *Droit Social*, n°3, mars 2007, pp 314-318.

revanche nécessaire d'avoir la qualité de journaliste professionnel pour l'obtenir. L'instauration d'une carte de presse, sans être une condition nécessaire pour exercer le journalisme, peut toutefois contribuer à la relative fermeture de la profession. Nous retrouvons donc ici l'idée de privilèges et de maîtrise d'accès à l'emploi présentes dès les corporations.

L'existence de cette carte d'identité participe donc de la reconnaissance d'un professionnel et contribue à marquer davantage la frontière avec ceux que nous appellerons les « amateurs »¹⁰⁶. En effet, tous les collaborateurs de presse (et particulièrement les collaborateurs occasionnels payés à la pige) n'entraient pas dans le périmètre de la loi Guernut-Brachard. Celle-ci excluait un ensemble d'individus ne répondant pas aux critères juridiques de « professionnels ». Cet ensemble d'« amateurs » ne pouvaient donc pas prétendre à la détention de cette carte professionnelle. A partir de 1935, les journalistes professionnels sont donc juridiquement identifiables. Aujourd'hui, les classifications des métiers et catégories sociales proposées par l'INSEE (PCS 2003), par l'ANPE (ROME) ou encore par le Ministère du Travail (FAP 2003)¹⁰⁷ sont unanimes : la catégorie « journalistes » fait bel et bien référence à une profession ou encore à un métier, à un emploi à part entière.

Au cours des XIX^{ème} et XX^{ème} siècles, l'identité professionnelle des journalistes s'est construite et renforcée et la professionnalisation de l'activité a alors été rendue possible. Avec la création d'associations, d'un syndicat d'envergure nationale, de formations spécialisées, mais surtout, avec la reconnaissance légale du statut de journaliste professionnel, le journalisme est devenu une profession, avec le prestige, les privilèges et une certaine maîtrise de l'accès à l'emploi dont s'accompagne tout métier intellectuel.

¹⁰⁶ On trouve même plusieurs fois le terme d' « intrus » dans le rapport Brachard.

¹⁰⁷ Dans sa classification des Professions et Catégories Sociales (PCS 2003), l'INSEE référence parmi 412 postes détaillés, la profession « journalistes » au code 352a. Le Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME) de l'ANPE réunissant 466 fiches de métiers et d'emploi, porte le code 32211 pour les « journalistes ». Enfin, le Ministère du Travail édite une nomenclature de familles professionnelles (intitulée FAP 2003) basée sur la classification de l'INSEE et sur celle de l'ANPE. Le code U0092 correspond aux « journalistes ». Voir annexe n °4.

Conclusion

Depuis 1631, date de création du premier hebdomadaire en France, la presse écrite s'est largement transformée, grâce à la levée de barrières techniques, financières et législatives, favorisant l'émergence d'une occupation nouvelle : le journalisme. A la veille de la Première guerre mondiale, le processus de professionnalisation de l'activité, jusqu'alors perçue comme une occupation secondaire pour des politiques ou des littéraires, est largement amorcé. Au côté des collaborateurs de presse rémunérés à la pige occasionnellement, pour lesquels le journalisme était une occupation secondaire¹⁰⁸, des journalistes réguliers mensualisés, intégrés dans des rédactions organisées, sont apparus. Devenant l'occupation principale, régulière et rétribuée de certains, le journalisme est devenu une profession par « un processus de négociation, des organisations, des représentations et des dispositifs juridiques » (Ruellan, 1997, p2)¹⁰⁹.

Une identité professionnelle a émergé et s'est solidifiée autour de la création d'associations, d'un syndicat national, de formations spécialisées et surtout, en obtenant sur le plan juridique la reconnaissance d'un statut de professionnel, jusque là laissée aux associations et au syndicat (Tudesq, 1996, p 108). A partir de 1935, le journalisme apparaît donc comme un territoire structuré et fermé excluant les amateurs (Ruellan, 1997) et constitue en ce sens une profession, dont le fonctionnement est issu des corporations, en constituant un système de gestion du marché du travail (Cotta, 1984).

Le journalisme validait un certain nombre de critères d'identification des « professions établies » (Chapoulie, 1973) ou encore des *professions* (Hughes, 1960 ; Parsons, 1939), auxquelles le régime juridique de l'indépendance est principalement associé (avocats et médecins). Pourtant, Enclos (1994, p 326), juriste, explique que la notion de profession n'est pas définie dans le droit français et c'est « le droit du travail [qui] contribue à régir la dynamique des groupes professionnels ». C'est ainsi que, bien plus que de définir un professionnel, la loi Guernut-Brachard du 29 mars 1935, reconnaissait également l'établissement d'un contrat de travail pour ce dernier. La

¹⁰⁸ On trouve le terme d'« occupation d'appoint » dans le rapport Brachard (annexe 4516, p 106), ce qui fait connexion avec le chapitre 1.

¹⁰⁹ A titre comparatif, nous mobilisons une fois de plus les travaux de Aldridge (2003) sur le journalisme britannique. Il existe aussi des formations diplômantes et un syndicat national des journalistes. Pourtant, l'auteur note que les journalistes se décrivent moins « comme des professionnels » que comme des « compagnons d'un métier qualifié » (p 160). Le journalisme est un métier, mais ne correspond pas à une profession « intellectuelle », compte tenu de l'existence de nombreux journaux locaux de type tabloïds, au contenu plus « sensationnel » que « sérieux ».

professionnalisation d'une activité intellectuelle pouvant se faire sans sa nécessaire salarisation, comme cela est le cas avec certains avocats, médecins ou encore les auteurs, il est donc maintenant fondamental de comprendre comment, pour les journalistes, ce mouvement de salarisation s'est entremêlé avec celui de la professionnalisation. L'objet du chapitre 2 est ainsi de regarder comment le journalisme a basculé dans la sphère du salariat, en plaçant les collaborateurs de presse sous l'autorité d'un individu en échange d'une rétribution de ce travail en salaire. Au cours du XX^{ème} siècle, la formalisation de cette salarisation est passée par la rédaction d'un contrat de travail, pour lequel l'existence d'un lien de subordination fut choisie par les législateurs comme critère distinctif. Ni légalement reconnus comme des travailleurs intellectuels, ni réellement considérés comme des salariés en dehors des cas de jurisprudence, ces professionnels avaient de plus en plus besoin d'une protection attachée à un statut clair.

Chapitre II. Des professionnels dans la sphère du salariat

Tout au long du XIX^{ème} siècle, le journalisme s'est finalement inscrit dans un processus de salarisation : à travers la mise en place d'une organisation du travail hiérarchisée (avec des journalistes intégrés à la rédaction), le lien de subordination qui en découlait (en tout cas la relative soumission à une autorité), la tentative de mise en place d'un contrat collectif. C'est avec la loi Guernut-Brachard¹¹⁰ que le journalisme s'inscrit officiellement dans la sphère du salariat. La conséquence de cette loi de 1935 consistait donc à faire du journaliste un professionnel, selon des critères précis (fonction de la fréquence de la collaboration et du niveau de rémunération), dont le travail était mobilisé via un contrat de travail. Le journaliste devenait en ce sens un salarié. Ce mouvement de salarisation, qui concernait les journalistes, s'inscrivait dans un mouvement plus général de diffusion du salariat dans la société française comme « catégorie juridique dominante du monde du travail » (Marchand, 1998, p 3). La loi Brachard a ainsi permis aux journalistes de bénéficier des dispositions générales du contrat de travail, mais elle édicta également des règles propres à la profession (section 1).

A partir de 1935, il est donc possible d'identifier les professionnels salariés. En conséquence, un ensemble d'individus qui n'en n'ont pas les caractéristiques, se trouvent privés du statut de salarié. Ces individus forment ce que nous appelons le groupe des « amateurs », payés à l'article (ou à la pige). Parmi ces amateurs, deux catégories vont émerger. Les « journalistes non professionnels » d'une part et les « non journalistes » de l'autre. L'existence de ces non journalistes est due à l'histoire même du journalisme, comme nous l'avons vu dans le chapitre 1. En effet, ces non journalistes ont déjà une profession principale et se livrent à l'activité journalistique de manière occasionnelle. Ensuite, les « journalistes non professionnels » se sont multipliés,

¹¹⁰ Pour rappel, Henri Guernut, est le porteur du projet de loi initial devant la Chambre des députés le 28 mars 1933, et Emile Brachard, le rapporteur, exposant ses conclusions devant la Chambre des députés le 22 janvier 1935. La proposition de loi fut ensuite examinée au Sénat, le 15 mars 1935. Elle a été exposée par le sénateur Justin Godart. Le sénat l'adopte le 19 mars 1935 et la loi est promulguée le 29 mars 1935 (publiée au J. O. du 30 mars 1935).

encouragés par la transformation du paysage médiatique : magazines aux temporalités diverses, radio puis ensuite télévision ont favorisé l'essor de ces journalistes amateurs aux collaborations multiples. Ils constituent le groupe de ceux qu'il est devenu commun d'appeler les « pigistes ». En définissant une catégorie de professionnels, la loi Brachard a donc également permis d'identifier les pigistes. L'objet de ce chapitre 2 est donc de comprendre comment ces « pigistes » ont émergé et se sont affirmés, en parallèle du mouvement de professionnalisation et de salarisation des journalistes.

Parmi les collaborateurs de presse amateurs, la figure du pigiste se précise et devient centrale au milieu du XX^{ème} siècle. Nous verrons dans quelle mesure il nous est alors possible de proposer une typologie des pigistes, considérant la fréquence de la collaboration (pour une ou plusieurs publications), le niveau de la rémunération (plus ou moins 50% des revenus totaux en activité journalistique) et les modalités de cette rémunération (à l'article/fixe). Des décisions jurisprudentielles se sont développées pour conclure que les multi-collaborations, réalités des pratiques de travail des pigistes, ne nuiraient dorénavant en rien à la qualité de professionnel. La figure de la collaboration unique faisait aussi place à celle des collaborations multiples.

Au-delà de la jurisprudence, c'est ensuite la loi qui est venue préciser la situation des pigistes, au même titre que la loi Brachard avait clarifié la situation des journalistes. C'est ainsi que fut établie la loi Cressard¹¹¹ en 1974 qui permit aux pigistes économiquement dépendants d'entrer dans le champ des professionnels, et avec lui, dans le champ du salariat. Une présomption de salariat pour les pigistes professionnels est depuis mise en place. Leur non nécessaire intégration au sein de la rédaction et leur rémunération à l'article ne suffisaient pas à les classer dans la sphère de l'indépendance. Les pigistes de la loi Cressard sont présumés salariés, régis par un contrat de travail avec leur(s) employeur(s) car, comme l'explique Gaudu (1996)¹¹², le contrat de travail est source de protection. La présomption de salariat découlant de la loi de 1974 permet donc de rattacher au salariat des personnes économiquement dépendantes, qui n'ont *a priori* rien de travailleurs salariés subordonnés dans leur pratique de travail (section 2).

¹¹¹ Contrairement à l'appellation variée de la loi Guernut-Brachard de 1935, la loi Cressard, du nom du député qui en a fait la proposition, est unanimement appelée comme telle. Que ce soit dans les écrits syndicaux ou académiques, il n'est fait aucune référence à Fillioud, député, auteur du rapport qui a suivi la proposition de loi de Cressard. On ne parlera donc pas de la loi Cressard-Fillioud mais simplement de la loi Cressard.

¹¹² Gaudu (1996) explique précisément que la présomption de salariat permet de « rattacher au salariat des personnes que l'analyse ne conduirait pas toujours à qualifier de travailleurs subordonnés » p 13.

Pourtant, la difficile application des dispositions légales et conventionnelles pour les pigistes va générer des tensions. Les critères, qui font d'un journaliste un professionnel, sont devenus flous depuis 1974. En effet, en vue d'intégrer les pigistes dans le champ des professionnels et du salariat, la typologie de ces derniers s'est complexifiée, donnant naissance à des définitions locales et reposant la question des critères permettant l'identification d'un pigiste professionnel. Les bénéfices du salariat pour les pigistes sont en fait difficilement applicables voire même difficilement appliqués. La figure du pigiste ne peut finalement être entièrement codifiée (section 3).

Section 1. Etre juridiquement reconnu comme salarié : l'autre conséquence de la loi Brachard

Si la loi de 1935 fournissait dorénavant des critères matériels pour identifier les professionnels, elle faisait également de ces derniers des salariés. L'adoption de la loi Brachard résultait de la combinaison de plusieurs facteurs conduisant à faire entrer les journalistes dans la sphère du salariat (§1). Toutefois, en déterminant des critères précis, fonction de la fréquence de la collaboration et du niveau de rémunération, la loi Brachard laissait à la marge un ensemble d'individus qui ne remplissaient pas complètement ces conditions. En parallèle des journalistes professionnels, il est alors possible, à partir de 1935, d'identifier un ensemble hétérogène d'amateurs. C'est au sein de cette catégorie que vont émerger les pigistes (§2).

§1. Le contexte d'émergence de la loi Guernut-Brachard

La loi Guernut-Brachard résulte de la concordance de plusieurs facteurs. En termes d'organisation du travail d'une part, les rédactions se sont construites autour de journalistes aux responsabilités diverses, créant ainsi une hiérarchie dans les journaux (1.1) ; d'autre part, cette organisation du travail a eu un impact sur les travailleurs, relatif à la soumission à l'autorité du supérieur et à la dépendance matérielle et économique créée (1.2). En termes de dispositions légales, les syndicats ont tenté de mettre en place un contrat collectif, prémices du contrat de travail - lui-même complété de la convention collective - généré par la loi Guernut-Brachard de 1935 (1.3).

1.1. Du point de vue de l'organisation du travail : des fonctions coordonnées et hiérarchisées

Si le sociologue Erik Neveu note qu'aujourd'hui « le savoir-faire de tout journaliste se déploie et se construit dans les contraintes d'une structure d'interdépendances avec sa hiérarchie, ses collègues, ses sources » (Neveu, 2004, p 43), nous pouvions déjà voir au cours du XIX^{ème} siècle et au début du XX^{ème} siècle que les rédactions avaient déjà établi des « fonctions organisées » entre les différents collaborateurs. Ainsi, les rédactions comportaient plusieurs catégories de personnes aux

fonctions diverses et complémentaires : les rédacteurs en chef, les secrétaires de rédaction, les chefs de services. Autour du propriétaire-directeur exercèrent plusieurs rédacteurs¹¹³. Parmi ces rédacteurs se distinguait celui qui supervisait l'ensemble : le rédacteur en chef. Delporte (1995 a, p 16) souligne que « [D]ès 1852, il fut obligatoire de mentionner le nom du rédacteur en chef en même temps que celui du directeur - gérant, lors d'une demande d'autorisation à paraître ». En cela, s'affirmait une organisation structurée en « fonctions », au sein du journal avec un patron d'une part, des journalistes de l'autre, et parmi eux, des rédacteurs en chef, responsables de l'ensemble de l'équipe rédactionnelle. Cette organisation nous rappelle le fonctionnement des corporations entre des maîtres d'un côté et des compagnons de l'autre, ayant laissée place au découpage patrons/salariés, une fois les corporations abolies.

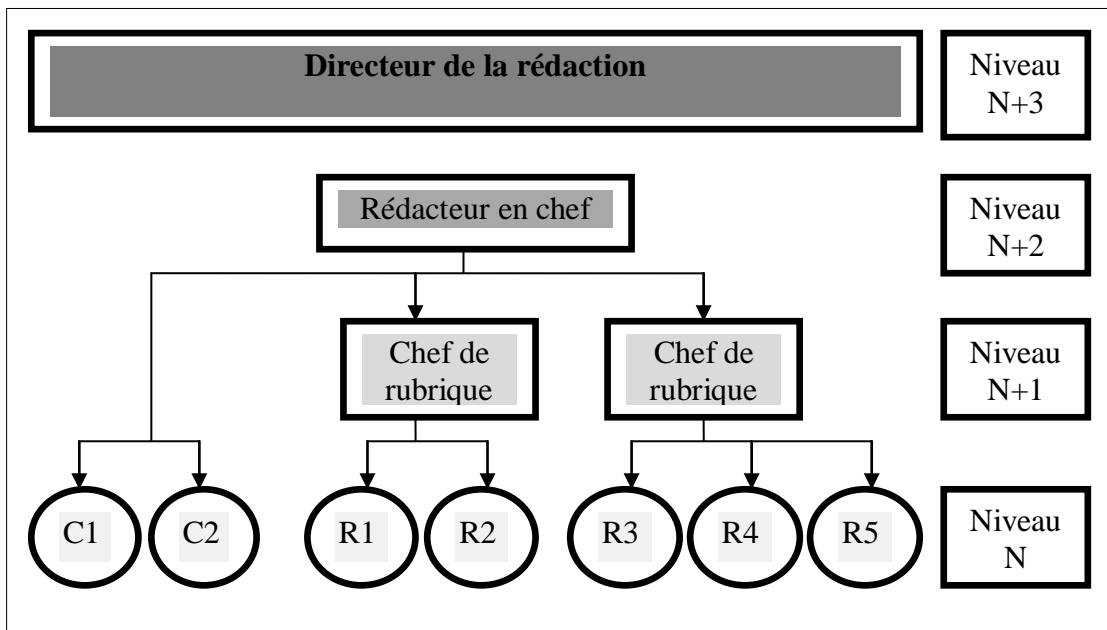
Des « fonctions » se mettaient en place, et des spécialisations par rubrique voyaient le jour, venant préciser la position et la mission des journalistes. Avec elles, la nécessité de responsables de rubrique, en plus du rédacteur en chef chargé de gérer l'ensemble de l'équipe rédactionnelle. Parfois même les journaux, basés dans une ville, disposaient de correspondants en régions. Et c'était tout autant d'individus à superviser. Les rédactions ont vu leurs effectifs gonfler au cours du XIX^{ème} siècle avec le développement de la presse. A titre d'exemple, « en 1914, *Le Matin* comptait 150 rédacteurs. *Le Petit Parisien* n'en groupait que la moitié, mais disposait d'un vaste réseau de 450 correspondants en province » (Delporte, 1995 a, p 21).

Le schéma ci-après représente, au XIX^{ème} siècle, une structure-type de l'organisation entre journalistes¹¹⁴. En identifiant des niveaux (N à N+3), on montre les interactions entre les différents individus et l'émergence d'une hiérarchie pour venir coordonner le journal, fruits de collaborations multiples. Le choix de présenter l'organisation des fonctions, sous forme moderne d'organigramme, témoigne de notre volonté de montrer qu'il existe déjà les bases d'une hiérarchie. Cela viendra conforter la démonstration du député Brachard, en 1935, du besoin de légiférer pour un statut des journalistes et appuie notre démonstration de salarisation du journalisme.

¹¹³ On ne parle pas ici de la coordination entre les différentes catégories de travailleurs (ouvriers, rédacteurs, ...) dans le journal contribuant à son élaboration.

¹¹⁴ Ce schéma est une représentation issue de notre lecture des travaux de Delporte (1995 a et 1995 b).

Représentation schématique des fonctions organisées entre journalistes à partir du XIX^{ème} siècle



Légende : R_n pour rédacteur n, C_n pour correspondant n.

Ces différentes positions au sein du journal se traduisaient également par des différentiels de rémunération, qui, en plus de l'effet réputation comme nous l'avons montré dans le chapitre 1¹¹⁵, témoignaient de responsabilités différentes. Mais l'affirmation de cette hiérarchie naissante, nécessaire au fonctionnement des journaux, était aussi le signe d'une fragilisation de l'indépendance du rédacteur confortant l'organisation salariée de l'activité. Le journaliste, intégré à la rédaction, devenait davantage soumis à l'autorité de son supérieur (N+1) et était également dépendant, à la fois d'un point de vue matériel et financier.

1.2. L'impact sur les travailleurs : des journalistes subordonnés et dépendants

Le terme de subordination apparaît tout d'abord dans le registre du religieux au tout début au XVII^{ème} siècle et indique alors une « dépendance par rapport à ce qui a un rang supérieur » puis dans celui de l'administration militaire (dictionnaire étymologique Trésor de la Langue Française). Le terme pénètre ensuite la sphère du travail. Marx (1867) parlait d'ailleurs de subordination du travail au capital pour parler de la soumission des travailleurs à l'autorité de leurs employeurs. Pour le droit français, le

¹¹⁵ La réputation peut provenir de l'implication dans la vie politique ou encore de l'écriture de romans, distinguant des journalistes plus influents ou encore au style de rédaction particulier.

principe de subordination est même devenu depuis la fin du XIX^{ème} siècle, le critère distinctif d'une relation salariale (Pillon et Vatin, 2007). En effet, les auteurs expliquent que depuis l'application de la loi sur les accidents du travail (9 avril 1898), il a été nécessaire d'identifier les salariés afin que l'employeur puisse leur verser les indemnités dues en cas de réalisation d'un accident du travail. C'est à l'occasion de décisions jurisprudentielles, engendrées par cette loi, que le critère de subordination est venu définir le salariat. La subordination est entendue comme « une asymétrie économique et juridique » entre les parties, entraînant un ensemble de protections sociales pour le travailleur en contrepartie de sa « soumission » à « l'ordre patronal » (Pillon et Vatin, 2007, p 33).

Le salariat a certes existé avant que la notion de subordination soit envisagée comme critère juridique de reconnaissance d'un contrat de travail (Castel, 1998). Déjà dans le contrat de louage de services, « l'ouvrier était soumis au pouvoir de direction du patron » (Pasquier, 2008, p 72). Mais depuis 1898, la qualité de salarié entraîne l'existence d'un lien juridique de subordination du travailleur à son employeur. L'arrêt de la Cour de Cassation du 6 juillet 1931¹¹⁶ conforte définitivement ce choix : « La condition juridique d'un travailleur à l'égard de la personne pour laquelle il travaille ne saurait être déterminée par la faiblesse ou dépendance économique dudit travailleur et ne peut résulter que du contrat conclu entre les parties ; la qualité de salarié implique nécessairement l'existence d'un lien juridique de subordination du travailleur à la personne qui l'emploie ».

Il y a donc subordination au sens où le travailleur, dans l'exécution de son travail, est placé sous les ordres de celui qui le paie. Autrement dit, en contrepartie d'un salaire, le travailleur se soumet au pouvoir de direction et d'encadrement de l'employeur. Perulli (2002) note que la subordination implique donc un élément structurel dans la relation de travail : l'hétéronomie¹¹⁷. La subordination crée en même temps une double dépendance. La première dépendance est « matérielle ». En effet, le travailleur est inséré dans l'organisation de l'employeur et utilise le matériel de ce dernier. La deuxième est la dépendance économique. La dépendance économique

¹¹⁶ Cour de cass, chambre civile, 6 juillet 1931, D.P 1931.I.121 note PIC. Extrait repris de Chauchard J. P., (2003), « Entre travail salarié et travail indépendant : l'émergence du travail autonome, in *Du travail salarié au travail indépendant : permanences et mutations*, Cacucci Editore p 12.

¹¹⁷ Contraire d'autonomie, qui ferait le propre d'un travail indépendant.

signifie que le travailleur reçoit la majorité de ses revenus d'une seule entreprise¹¹⁸. C'est un élément du salariat mais il n'a pas été retenu comme critère principal. Il aurait sinon fait entrer dans la sphère du salariat trop d'individus jusque là juridiquement identifiés comme indépendants (relations telles que clients-fournisseurs), exerçant dans le cadre d'un contrat commercial.

Concernant les journalistes, l'organisation hiérarchisée du travail pour coordonner l'ensemble du journal, nous permet donc d'appuyer l'existence de rapports subordonnés. En effet, le pouvoir d'encadrement et de direction du directeur de la rédaction¹¹⁹ s'exerce par la commande d'articles (même si la capacité à proposer des sujets reste grande pour les journalistes), le relatif contrôle du contenu, des horaires de travail et l'obligation de présence sur le lieu de travail, mais également par la possibilité de sanctionner les manquements du travailleur. La dépendance matérielle existe : le journaliste est intégré dans la rédaction pour bénéficier des outils de l'employeur (machine à écrire, téléphone, abonnement à des agences de presse fournissant des informations nationales et internationales). La dépendance économique existe également et devient de plus en plus forte. Le journalisme est devenu une profession principale pour bon nombre d'individus et ne représente plus une activité secondaire. La perception d'un revenu généré par les travaux journalistiques est donc d'autant plus grande. C'est ainsi que lorsqu'un individu collabore avec un organe de presse et obtient la majorité de ces revenus de celui-ci, la dépendance économique est bien réelle.

Cette dépendance est d'autant plus forte qu'il n'y a pas, au début du XX^{ème} siècle, de protections et de garanties officielles pour les journalistes, ni reconnus comme des salariés ni comme des auteurs à part entière. Le député Guernut confirmera

¹¹⁸ Cette perception de la dépendance provient des règles juridiques d'encadrement des relations-*interentreprises*, ou encore *clients-fournisseurs*. En effet, selon l'article 39 du Code général des impôts (point 12) « [D]es liens de dépendance sont réputés exister entre deux entreprises : (a) lorsque l'une détient directement ou par personne interposée la majorité du capital social de l'autre ou y exerce en fait le pouvoir de décision ; (b) lorsqu'elles sont placées l'une et l'autre, dans les conditions définies au a, sous le contrôle d'une même tierce entreprise ». Appliquer au salariat, la dépendance économique entre un individu et une entreprise est donc le fait que le travailleur reçoive plus de 50% de ses revenus d'un seul et unique employeur.

¹¹⁹ Moins que le directeur de la rédaction, il s'agit souvent du chef de rubrique ou du rédacteur en chef (selon la taille de la rédaction) qui « représentent » l'employeur. Comme le montre Pilmis (2008, p 263), dans le monde de la presse, la figure de l'employeur se situe « au croisement des rôles de directeur de publication, de directeur de rédaction, rédacteur en chef ou encore chef de rubrique. [...] Ainsi, c'est souvent le chef de rubrique qui fait office d'employeur du pigiste [...] ». Le pouvoir de direction et d'encadrement revient alors au chef de rubrique ou au rédacteur en chef et le lien de subordination s'exercera directement avec lui.

d'ailleurs cette double privation de droits à l'origine de sa proposition de loi sur le statut professionnel des journalistes. Il notait que « [T]out à la fois écrivains ou artistes et employés salariés, liés aux entreprises de journaux par un contrat de louage de services, ils auraient dû, semble-t-il, bénéficier depuis longtemps de la double protection sociale qu'accordent, d'une part, aux auteurs d'œuvres littéraires et artistiques, la législation nationale et les accords internationaux concernant le droit d'auteur, et, d'autre part, aux salariés, le vaste ensemble de textes [...] réunis et classés dans le code du travail ». Or « le journaliste se trouve, à l'heure actuelle, encore privé, dans une très large mesure, de cette double protection » (1933, p 748).

De la même manière, dans son rapport de 1935, le député Brachard s'étonnera que « cette presse en évolution foudroyante, ce journal en voie d'industrialisation de plus en plus réglementée, ont créé une 'profession', dont le dix-neuvième siècle n'a vu que le premier essor, et cette profession tend à s'organiser. Son progrès suit le progrès de l'industrie de presse. Celle-ci ne se développera pas sans que s'affirme la première. Ainsi la profession entre dans les catégories du travail et prend sa place dans l'appareil social. La protection de la loi lui est due, comme à toutes les autres, et le Parlement ne saurait refuser aux journalistes le soutien qu'il doit et accorde à tous les travailleurs » (1935, p 104).

C'est dans ce contexte que les journalistes s'inscrivaient dès la fin du XIX^{ème} siècle dans un processus de salarisation, commun à une grande partie de la société française. C'est maintenant du côté des dispositions légales que le statut du journaliste allait se clarifier, alors que le salariat s'impose comme « catégorie juridique dominante du monde du travail » (Marchand, 1998, p 3).

1.3. Côté dispositions légales : un contrat collectif comme référent

Créé en 1918, le syndicat national des journalistes avait obtenu l'établissement de rémunérations minimum dans la presse. Mais l'action du syndicat ne s'arrêtait pas là. Fort de la loi Waldeck-Rousseau de 1884 autorisant tout syndicat professionnel à passer des contrats relatifs aux conditions de travail d'un métier avec les employeurs, le syndicat des journalistes souhaitait que soit établi un « statut professionnel pour les journalistes » au moyen d'un « contrat ». Ainsi, aux côtés du comité général des

associations de presse¹²⁰, le syndicat des journalistes entama, entre juin 1929 et juin 1931, des négociations avec la Fédération nationale des journaux français, syndicat patronal¹²¹. L'objectif était d'établir un contrat collectif (ou encore négocié), aux garanties diverses, comme cela était déjà le cas pour les journalistes en Italie depuis 1911¹²². A l'issue de ces rencontres, un texte riche de quarante-six articles fut rédigé et signé (voir l'annexe n°5). Il portait à la fois sur les conditions de travail, les salaires, les dispositions en cas de maladies ou accidents, les conditions de rupture et les indemnités associées, la durée du contrat, les procédures d'arbitrage en cas de « différends professionnels » et enfin, sur la création d'une commission mixte, chargée de délivrer une carte d'identité professionnelle¹²³. Mais également « d'assurer le fonctionnement des tribunaux arbitraux au point de vue administratif, de constituer le secrétariat de ces tribunaux, d'en conserver les archives et de donner éventuellement son avis sur les modifications, additions ou suppressions qui seraient proposées au contrat, ou même d'en prendre l'initiative » (article 4 et 44 du projet de contrat collectif).

Pourtant, les patrons de presse de province marquèrent leur désaccord, signalant finalement que leur « syndicat n'avait pas qualité pour prendre des engagements collectifs » et que toute direction était « entièrement libre » de régler « ses conditions particulières de travail » (Brachard, p 102). Au nom du maintien de l'autonomie de gestion de la main-d'œuvre des directeurs de presse de province, ce contrat collectif ne fut finalement pas mis en œuvre. Mais il n'aura pourtant pas été rédigé en vain. En effet, appuyé par la recommandation de 1932 du Bureau International du Travail¹²⁴, le syndicat des journalistes décida donc de se tourner vers le Parlement pour que soit mis en place un statut juridique pour les professionnels du journalisme. Le contrat collectif

¹²⁰ A eux deux ils représentent quasiment 100% des journalistes.

¹²¹ La fédération nationale des journaux français regroupe l'ensemble des quatre syndicats patronaux en présence jusqu'en 1925 : le syndicat de la presse parisienne, le syndicat des quotidiens régionaux, le syndicat des quotidiens départementaux, le syndicat de la presse d'opinion.

¹²² L'Italie établit pour la première fois au monde un contrat collectif entre les éditeurs et les rédacteurs, dès 1911, faisant jurisprudence par la suite.

¹²³ Cette carte professionnelle sera effectivement mise en place cinq ans plus tard, par la loi Guernut-Brachard.

¹²⁴ En 1926, le BIT réalisait une enquête auprès de trente-trois pays sur les conditions de travail et de vie des journalistes. En 1928, il en faisait un ouvrage éponyme. Enfin, le 22 juillet 1932, il publia un rapport officiel avec ses recommandations sur le traitement des journalistes. Il conclut qu'il fallait instituer des contrats collectifs, mentionnant des éléments essentiels, comme des indemnités de congédiement, la fixation du salaire minimum, etc. Il recommandait également la création d'organes paritaires entre directeurs et rédacteurs et la création d'une carte professionnelle.

servit alors de référent pour établir la loi Guernut-Brachard, tout comme il servira de base à l'établissement de la convention collective des journalistes dès novembre 1937.

Impulsée par l'échec du contrat collectif, la proposition de loi du député Guernut, en même temps qu'elle définissait un professionnel, venait préciser la nature juridique de la relation de travail en spécifiant un contrat de louage de services¹²⁵. En 1935, le député Brachard écrivait d'ailleurs dans son rapport que le journaliste « est un salarié, attaché à son journal par un contrat de louage de services, astreint à une besogne déterminée, souvent à des heures de travail dont le nombre est stipulé, chargé de responsabilités précises. Or le contrat de louage de services, appuyé sur un salaire régulier, est le signe auquel se reconnaît le bénéficiaire de toute législation du travail » (p 98). Celle-ci implique la mise en application de droits et d'obligations réciproques pour l'employeur et le salarié, qui restent toujours libres de s'engager mais surtout de se désengager. Ces droits et obligations sont régis par le Code du travail¹²⁶. Si sur les neuf articles contenus dans la loi de 1935 seuls deux mentionnent spécifiquement le terme de « contrat de louage de services » (article 30b sur la durée de préavis en cas de résiliation du contrat conclu sans détermination de durée¹²⁷ et article 30h relatif aux congés annuels payés¹²⁸), l'existence même de cette loi inscrit dorénavant le journalisme comme activité salariée. Ainsi, Guernut propose de rattacher les journalistes professionnels aux dispositions existantes du code du travail (chapitre 2, livre 1^{er}, titre II). Mais il précise également plusieurs points propres aux journalistes¹²⁹, tout comme cela existait déjà pour d'autres métiers, justifiant les neuf articles de cette loi. Ces

¹²⁵ Le terme « contrat de travail » remplace légalement celui de louage dans le code du travail uniquement à partir de la loi du 13 juillet 1973.

¹²⁶ Le Code du travail a spécifiquement émergé au début du XX^{ème} siècle car le Code civil, qui jusque là régissait les rapports de travail, n'avait pas vocation à traiter véritablement de la législation du travail (Pasquier, 2008).

¹²⁷ Article 30b : « En cas de résiliation d'un **contrat de louage de services** fait sans détermination de durée, et liant l'une des personnes mentionnées dans l'article ci-dessus [le journaliste professionnel] à une entreprise de journaux ou périodiques, la durée du préavis est, pour l'une et l'autre partie, et sous réserve des cas prévus à l'alinéa 2 de l'article suivant, d'un mois, si le contrat a reçu exécution pendant trois ans ou une durée moindre, et de deux mois, si ce contrat a été exécuté pendant plus de trois ans. »

¹²⁸ Article 30h : « Un congé annuel payé sera accordé aux personnes énumérées à l'article 30a du livre I^{er} du code du travail. ». « Ce congé est fixé à un mois pour les journalistes liés à une entreprise de journaux ou périodiques depuis un an au moins, et à cinq semaines pour les journalistes dont le **contrat de louage de services** reçoit exécution depuis dix ans au moins. »

¹²⁹ Guernut (1933), explique qu'au cours du XX^{ème} siècle, le code du travail a été amené à édicter des dispositions particulières pour plusieurs individus, particulièrement fragiles tels que les ouvrières du vêtement travaillant à domicile (livre I^{er} art.33 et suivants) ou encore des métiers exposés aux risques variés tel que la pénibilité physique (travail de nuit des boulangers, livre II art.20), ou encore la multiplicité des employeurs (artistes).

dispositions particulières sont relatives à la résiliation du contrat¹³⁰, aux modalités de congés payés et maladie, à la mise en place d'une carte professionnelle, et aux conditions de rémunération d'un travail commandé mais non publié.

Le code du travail n'est pourtant pas la seule source juridique du fonctionnement de la relation de travail. En effet, la convention collective vient préciser et approfondir ce dernier (Didry, 2001). Contrairement au code du travail, qui constitue une source du droit du travail imposé, la convention collective¹³¹ représente une source négociée, établie par des syndicats salariaux et patronaux (Ray et Mousseron, 1992). Héritée du contrat collectif des années 1930, une première version de la convention collective nationale du travail des journalistes (CCNTJ) a alors émergé en novembre 1937. La convention collective actuelle date du 1er novembre 1976, refondue le 27 octobre 1987 (voir annexe n°11). Celle-ci contient un certain nombre de dispositions spécifiques regroupées en 53 articles. Ces dispositions reprennent à la fois les éléments du projet de contrat collectif et en apportent de nouveaux : salaires, durée du travail, congés payés, mais également droit syndical ou encore formation professionnelle. La convention collective vient également régler le fonctionnement de la carte d'identité des journalistes professionnels dont il était déjà question dans le contrat collectif et que la loi Guernut-Brachard de 1935 a rendu effective. La Commission de la carte d'identité des journalistes professionnels (CCIJP), créée en 1936, en assure depuis le fonctionnement. Même si comme nous l'avons montré dans le chapitre 1 cette carte professionnelle n'est pas nécessaire pour exercer, elle affirme la volonté d'identifier les professionnels, seuls journalistes à pouvoir exercer dans le cadre d'un contrat de louages de services. Détenir une carte, c'est être un professionnel. Ne pas l'avoir, c'est risquer d'être considéré comme un amateur, non salarié.

La loi Brachard de 1935 représente donc une étape fondamentale dans l'équipement juridique des journalistes, puisqu'ils sont depuis reconnus légalement comme des salariés à part entière. Ne pas rentrer dans le périmètre de la loi Brachard signifiait ne pas rentrer dans le champ des professionnels, et de fait, du salariat. Si la pratique du journalisme peut toujours se faire en marge d'une autre activité (la loi

¹³⁰ Nous reviendrons sur les conditions de résiliation du contrat propre aux journalistes dans le chapitre 3.

¹³¹ Les conventions collectives virent le jour par la loi du 4 mars 1919 (Didry, 2001).

n'interdit aucun cumul), le journalisme comme profession salariée est exercée uniquement par des individus qualifiés de professionnels, dans le cadre d'un contrat de travail. C'est donc avec la loi de 1935 qu'une partition dans le monde du journalisme s'est opérée entre les différents collaborateurs de presse avec des professionnels salariés d'une part et des amateurs de l'autre. C'est au sein de ce dernier groupe que la figure du « pigiste » a émergé.

§2. L'après Brachard ou l'émergence de la figure du pigiste comme amateur

L'adoption de la loi Brachard permet, à partir de 1935, de repérer les professionnels (salariés) et de fait, en creux, de définir les amateurs. Ces derniers sont constitués des « non journalistes » mais également des journalistes « non professionnels » (2.1.). Les premiers ont une activité principale autre que le journalisme. Ces « non journalistes » fournissent des articles mais sont finalement d'abord enseignants, hommes politiques, hommes de Lettres, comme on a pu le voir dans le chapitre 1. Ils sont payés à l'article (ce qu'on appelle dans le secteur une « pige »). Le journalisme représente pour eux une activité secondaire et leur profession principale est autre. Les seconds, ces « journalistes non professionnels », sont également payés à la pige, mais sont d'abord des journalistes et ne font pas de cette activité un simple passe-temps occasionnel. Ils sont alors appelés « pigistes ». Si tous ces amateurs ont pour point commun d'être payés à la pige, nous insisterons sur les éléments qui permettent d'identifier un pigiste par rapport à un individu lambda rémunéré à la pige (2.2.). De plus, l'essor de nouveaux médias tels que la radio et la télévision à partir des années 1950, et le développement de la presse magazine ont largement été encouragés et rendus possible par la contribution de ces journalistes amateurs. En ce sens, les pigistes sont apparus nécessaires au développement médiatique au cours du XX^{ème} siècle et leur effectif a augmenté (2.3).

2.1. Identifier les professionnels pour mieux repérer les amateurs

Dorénavant, exerceront le journalisme dans le cadre d'un contrat de travail, les journalistes définis par l'article 30a énoncé dans le chapitre 1. Le voici reproduit intégralement ci-dessous. Les éléments fondamentaux ont été soulignés par nos soins.

Article 30a : « Le journaliste professionnel est celui qui a pour occupation principale, régulière et rétribuée l'exercice de sa profession dans une publication quotidienne ou périodique éditée en France, ou dans une agence française d'informations, et qui en tire le principal de ses ressources¹³² nécessaires à son existence. »

« Le correspondant, qu'il travaille sur le territoire français ou à l'étranger, est un journaliste professionnel s'il reçoit des appointements fixes et remplit les conditions prévues au paragraphe précédent. »

« Sont assimilés aux journalistes professionnels les collaborateurs directs de la rédaction : rédacteurs-traducteurs, sténographes-rédacteurs, rédacteurs-réviseurs, reporters-dessinateurs, reporters-photographes, à l'exclusion des agents de publicité et de tous ceux qui n'apportent, à un titre quelconque, qu'une collaboration occasionnelle. »

La proposition de loi de Guernut aboutissant à la loi Brachard de 1935 met en avant trois critères cumulatifs qui permettent d'identifier un journaliste professionnel. Les deux premiers sont relatifs à la rémunération : l'activité de journalisme doit être rémunérée (occupation « rétribuée ») et doit représenter plus de 50% des revenus totaux de l'individu (occupation « principale » et « le principal de ses ressources »). Un troisième critère joue également. Il s'agit de celui de la régularité (occupation « régulière »). Si le terme « régulier » est plutôt flou, il faut regarder l'article 30a dans son intégralité, pour comprendre ce qu'il signifie ici : un journaliste régulier est un individu qui travaille pour **une et une seule** publication quotidienne ou périodique (ou agence).

Ce critère de régularité exclut donc du champ des professionnels tout journaliste qui travaillerait pour plusieurs publications (ou agences) ; mais également, tous ceux qui n'apportent qu'une contribution occasionnelle, même auprès d'une seule publication (ou agence). Ces contributeurs occasionnels sont en fait des individus qui ont une activité principale et font du journalisme une activité d'appoint. Nous ne les considérons ni comme des journalistes professionnels, ni comme des journalistes non professionnels. C'est une profession principale (enseignant, écrivain, etc.) qui les caractérise. En sortant du périmètre de la loi Brachard ces collaborateurs occasionnels, le journalisme se voulait une profession relativement fermée, octroyant le statut de salarié à ses membres.

¹³² Nous rappelons que le critère d'obtention de plus de 50% de revenus auprès d'un organe de presse traduit une relation de dépendance économique vis-à-vis de l'employeur.

L'exclusion du champ des journalistes professionnels des collaborateurs multiples trouve également ses justifications. En devenant une profession bien plus qu'une occupation secondaire, l'activité journalistique générait des revenus nécessaires à l'existence des individus vivant de leur plume de journaliste. Or, les rémunérations étaient plutôt faibles pour le commun des rédacteurs. Ils étaient alors dans l'obligation de multiplier leurs collaborations. Brachard (1935) faisait reposer la faute sur les patrons de presse, qui en payant mal leurs journalistes les encourageaient à multiplier leurs collaborations. Alors pourquoi exclure du champ des professionnels les individus qui multiplient leurs collaborations si cette pratique est largement répandue ? La formulation de la loi Brachard vient en fait appuyer l'action des syndicats de journalistes et de patrons de presse, entreprise dès 1927, de fixer des barèmes minimum¹³³. Ainsi, les premiers barèmes des traitements minimaux des journalistes sont apparus en février 1936 pour le département de la Seine¹³⁴ et en mai 1936 pour la province.

La loi Brachard de 1935 circonscrit le champ des journalistes professionnels aux individus pour lesquels l'activité journalistique procure le principal de leurs revenus, mais également qui travaillent auprès d'un unique employeur. Toute personne aux caractéristiques autres est exclue du champ des journalistes professionnels. Nous sommes donc amenés à distinguer deux populations : la population P, constituée des professionnels et la population A, composée des amateurs. Il faut bien comprendre que la pratique du journalisme n'est pas interdite aux amateurs, même si Brachard explique qu'elle n'est pas particulièrement souhaitée¹³⁵. Il note que « le journal, étant un agent d'éducation populaire, doit être ouvert à quiconque a une idée, une critique à exprimer. Mais nous pensons aussi que le journal en lui-même, dans ses rubriques et dans sa formation technique, est une œuvre quotidienne qui ne doit être confiée qu'aux mains expérimentées des professionnels » (1935, p 108). Dans la lignée du rôle joué par les corporations, le journalisme, en tant que profession salariée, constitue un territoire

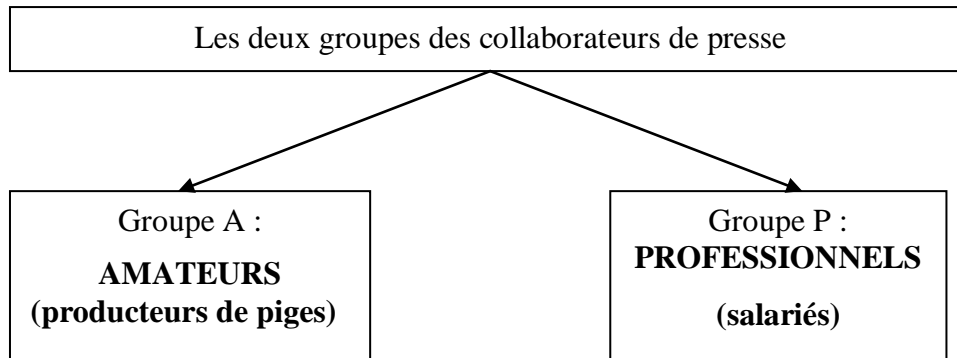
¹³³ Rappelons que ces barèmes s'établissaient à 1 200 francs mensuels à Paris et 800 francs mensuels en province en 1927.

¹³⁴ Le département de la Seine disparut le 1^{er} juillet 1968, dans le cadre de la loi du 10 juillet 1964 sur la réorganisation de la région parisienne. Le département de la Seine regroupait les actuels départements du Val de Marne, de Seine-Saint-Denis, des Hauts-de-Seine et la ville de Paris.

¹³⁵ Les termes d' « intrus », d' « indignes » et d' « amateurs » sont employés tour à tour par Brachard (1935). Le message est clair : « il doit être permis aux professionnels authentiques de se prémunir contre la présence non seulement des amateurs et des intrus de tout ordre mais aussi des indignes, de leur refuser la confraternité, de ne pas se recommander impunément d'une profession qui n'est pas la leur » (p 108).

relativement fermé aux professionnels. En conséquence, à partir de 1935, les collaborateurs de presse sont de deux sortes (groupe A et groupe P), comme le montre le schéma ci-après :

Schéma 1. Les collaborateurs de presse d'après la loi Brachard (version 1)



Si le groupe P, constitué de journalistes professionnels et salariés, paraît plutôt homogène par le type de profession (journaliste) et la nature de la relation contractuelle (salarié, lié à l'employeur par un contrat de travail), le groupe A semble quant à lui plus hétérogène. Cependant, c'est au sein de ce groupe A que va émerger la figure du pigiste, figure homogène du point de vue de la spécificité de leur condition de travail et de leur relation contractuelle avec l'organe de presse.

2.2. De la pige...au pigiste

C'est au sein de ce groupe A, scindé en deux sous catégories, qu'émerge la catégorie des pigistes. Rappelons que le terme « pigiste » est une extension du terme « pige », faisant référence au travail journalistique d'un individu payé à la ligne (ou à l'article, fonction du nombre de signes). Un pigiste est donc un individu qui fournit un article moyennant une rémunération à la pièce, proportionnelle au volume fourni, mais qui est également journaliste¹³⁶. Le pigiste se distingue pourtant d'un journaliste professionnel salarié qui serait payé à la tâche. Deux différences peuvent être avancées.

¹³⁶ Nous choisissons de ne pas considérer qu'il suffit d'effectuer une seule pige (dans l'année par exemple) pour être pigiste. Cette conception limiterait notre questionnement de la figure du pigiste comme forme de mobilisation de la main-d'œuvre, en regroupant alors sous le terme de pigiste des réalités trop diverses.

La première est que le pigiste n'est pas nécessairement intégré dans la rédaction : il est physiquement extérieur à l'entreprise de presse et peut travailler de chez lui. La deuxième différence et la plus importante, est que ces pigistes sont des journalistes aux collaborations multiples : ils travaillent donc pour plusieurs organes de presse. Un pigiste est donc un individu qui réunit quatre critères :

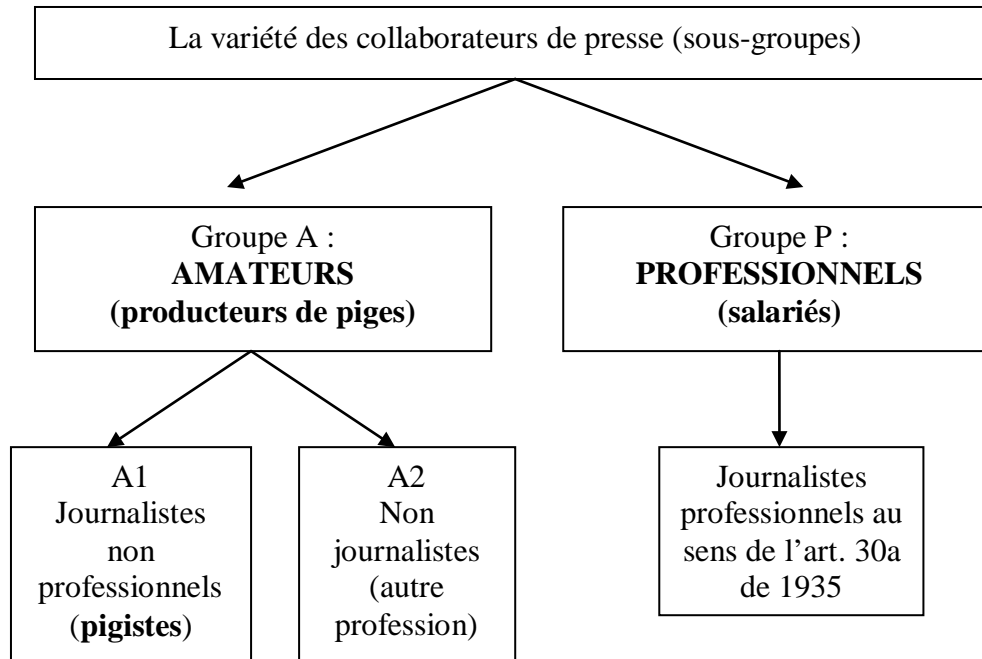
- (1) être journaliste;
- (2) être payé à l'article ;
- (3) travailler pour plusieurs organes de presse ;
- (4) pouvoir travailler hors des murs de l'entreprise (c'est-à-dire ne pas être nécessairement intégré dans la rédaction).

Cette définition du journaliste pigiste vient ainsi préciser le contenu du groupe A, groupe des amateurs : il y a maintenant les pigistes (journalistes non professionnels non salariés) dans le groupe A1, et les « non journalistes » qui ont une profession principale autre dans le groupe A2. Ces derniers peuvent également être payés à la pige, même s'ils ne sont pas pigistes. La pige est une façon de rémunérer le travailleur, propre au secteur journalistique¹³⁷. Elle ne constitue donc qu'un élément de la caractéristique d'un pigiste¹³⁸. Le schéma ci-après vient préciser la variété des collaborateurs de presse au sein des groupes A et P.

¹³⁷ La pige trouve ses origines au temps où le journalisme était une occupation secondaire pour bon nombre de collaborateurs de presse. Il est vrai que la réputation de l'individu (Clemenceau vs commun des rédacteurs), le type de rubrique (éditorial vs roman photo) ou le sujet (politique vs divertissement) influaient déjà sur le niveau de rémunération de l'article. Mais la rémunération à la ligne (à la pige) en constituait la base.

¹³⁸ Nous précisons que notre travail porte sur l'analyse des pigistes (le groupe A1 du schéma). Nous laissons de côté le groupe A2, ces « non pigistes » que nous définissons comme des « non journalistes ». Cela nous amènerait à aborder la question de l'amateurisme et de l'engagement du citoyen dans le journalisme contemporain, ce qui dépasse le cadre de notre problématique.

Schéma 2. Les collaborateurs de presse d'après la loi Brachard (version 2)



En excluant les pigistes des journalistes professionnels, Brachard nous donne ainsi une définition en creux des pigistes : ceux qui pratiquent le journalisme auprès de **plusieurs employeurs** et qui tirent le principal de leur ressource de cette activité. Si l'on choisit de se baser sur les critères juridiques d'identification d'un journaliste professionnel, on peut donc considérer que les individus qui pratiquent le journalisme auprès d'un ou de plusieurs employeur(s) et qui ne retirent pas le principal de leur ressource de cette activité appartiennent à la catégorie A2 : « non journalistes ». Ils exercent une autre activité et la majorité de leur revenu provient de celle-ci. Finalement, un individu est un journaliste professionnel ou n'est pas journaliste du tout au regard des critères juridiques¹³⁹. Confortant cela l'encyclopédie Larousse à l'entrée « journaliste » donne la définition juridique du journaliste professionnel issue de la loi Brachard.

Les pigistes sont donc des journalistes amateurs c'est-à-dire non salariés. Sur ce point nous rejoignons Pilmis (2008) pour qui la professionnalisation allant de paire avec la salarisation, implique que les pigistes, non professionnels, se trouvent par voie de

¹³⁹ Qu'un individu se dise ou se sente journaliste alors qu'il n'en a pas les caractéristiques juridiques est une autre question, que nous choisissons de ne pas aborder car elle sortirait du cadre de notre problématique.

conséquence éloignés du salariat. D'un point de vue juridique, la relation contractuelle qui lie le pigiste à l'employeur, si relation contractuelle il y a, serait donc un contrat commercial, et non un contrat de travail. La convention collective de travail des journalistes et ses avantages négociés ne leur est pas applicable. Ruellan (1997) partage l'idée selon laquelle, avec la loi Brachard, les pigistes et autres amateurs se trouvent exclus de la sphère du salariat et des protections associées : « L'histoire du groupe journalistique est l'illustration parfaite du bénéfice (socialisation, protection, identité) que des travailleurs peuvent tirer d'un processus corporatif qui a consisté à fermer le territoire professionnel, à la réserver à une catégorie spéciale de membres, au détriment d'autres qui se trouvèrent ainsi exclus ».

La loi Guernut-Brachard occasionne un partitionnement au sein des journalistes entre les professionnels, titulaires d'un contrat de travail et les pigistes amateurs non salariés. Si l'objet de cette thèse s'attache à comprendre la spécificité de la pige et des pigistes, c'est parce qu'en créant un statut professionnel pour les journalistes, la loi de 1935 engendra l'identification d'un groupe de journalistes non salariés, à l'effectif croissant et devenu incontournable dans le développement de la presse écrite et plus largement de l'univers médiatique¹⁴⁰.

2.3. Développement médiatique et pigistes : un besoin réciproque

L'essor de la presse écrite moderne (presse magazine) et l'apparition de nouveaux médias, encouragés par le progrès technique, ont conduit à l'augmentation de l'effectif du groupe des amateurs. Particulièrement de la sous catégorie pigistes (nommée A1 dans notre schéma précédent).

Jusqu'à la veille de la Première guerre mondiale, la presse française était particulièrement dynamique, conduite par le succès des quotidiens. La guerre vint ensuite altérer ce mouvement, le lectorat perdant confiance suite aux censures pratiquées, aux difficultés financières, et à la baisse du nombre de titres qui en découlait (Albert, 2008). Fragilisée au sortir de la guerre, la presse française trouva toutefois le moyen de rebondir en diversifiant ses produits. C'est ainsi qu'un genre de presse nouveau, qualifié de presse magazine, se développa à partir des années 1930. Des titres,

¹⁴⁰ L'univers médiatique est entendu comme l'ensemble des moyens de diffusion de l'information d'une société.

toujours diffusés aujourd'hui, ont ainsi vu le jour, comme *Marie-Claire* (1937), *Paris Match* (1949), *Elle* (1944) ou encore *L'Express* (1953). Abstraction faite du contenu, la presse magazine se démarque de la presse quotidienne par sa périodicité. Toute presse qui n'est pas quotidienne peut être considérée comme de la presse magazine ou encore presse périodique : hebdomadaire, mensuelle, trimestrielle, annuelle...¹⁴¹

A l'évidence, ces diverses périodicités requièrent des rythmes de production différents. Et par la même, un besoin d'articles plus ou moins espacés dans le temps. De la même manière, c'est parce qu'il existe cette presse périodique que les collaborateurs de presse peuvent être plus nombreux. Or, si l'on peut comprendre qu'un journaliste pourra facilement être qualifié de « professionnel » (au sens de l'article 30a de la loi Brachard) en travaillant pour un quotidien (régularité de l'activité, unique employeur), il est, en revanche, plus difficile de concevoir qu'un collaborateur le soit en travaillant pour la presse magazine aux besoins plus espacés dans le temps. De fait, ces collaborateurs multiplient leurs concours auprès de plusieurs organes de presse pour recevoir la majorité de leurs revenus. Ils constituent alors une main-d'œuvre de journalistes non professionnels, c'est-à-dire, des pigistes. Delporte (1995 a, p 82) indique qu'en 1939, « on pouvait évaluer à un millier le nombre de journalistes pigistes dans les hebdomadaires et les périodiques ne possédant pas la carte »¹⁴². S'ils ne possédaient pas la carte, c'est justement qu'ils ne remplissaient pas les conditions de la Commission de la carte d'identité des journalistes professionnels, à savoir être professionnel selon l'article 30a de la loi Brachard. Les pigistes sont donc bel et bien relégués au rang des amateurs.

En dehors de l'évolution au sein de la presse écrite, c'est l'univers médiatique qui se trouve bouleversé à partir des années 1920 avec l'apparition des journaux parlés et de radio reportage. Il fallut, de la même manière que pour la presse magazine, alimenter ces journaux. Delporte (1995 a, p 54) rapporte que, parce que la radio manquait de source de financement, ces individus étaient quasiment bénévoles, ou alors

¹⁴¹ Que celle-ci soit pour le grand public ou les professionnels. Dans ce dernier cas, on parle de presse technique et professionnelle.

¹⁴² En comparaison, la même année, 3 458 journalistes sont titulaires d'une carte professionnelle (Delporte, 1995 a, p 64).

payés à la pige¹⁴³, ce qui fait d'eux des amateurs. La loi Brachard ne fait d'ailleurs aucune mention du journalisme audiovisuel. Elle ne mentionne que la presse et les agences uniquement. La radio va donc également favoriser l'essor de cette population d'amateurs, et parmi eux, des journalistes pigistes. Tudesq (1996) note en effet que les pigistes y étaient particulièrement nombreux. Ce phénomène sera effectivement relevé par le député Fillioud, en 1974, chargé d'établir un rapport à l'Assemblée suite à la proposition de loi du député Cressard visant à statuer sur le statut juridique des pigistes¹⁴⁴. Il relevait ainsi que « l'ORTF¹⁴⁵ a, en effet, largement pratiqué et [a] généralisé l'emploi de pigistes ».

Il nous semble pourtant que ce sont davantage les transformations au sein de la presse écrite qui expliquent le développement de ces pigistes. En effet, la proposition de la loi Cressard visant à statuer sur les pigistes et à redéfinir le statut du journaliste professionnel ne fera à aucun moment référence au secteur de l'audiovisuel. C'est donc le recours aux pigistes dans la presse écrite qui aboutit à la rédaction de la loi Cressard de 1974. Il faudra en effet attendre 1982 pour que les journalistes de l'audiovisuel puissent être considérés comme des journalistes professionnels et soient juridiquement reconnus comme tels.

L'essor de nouveaux supports médiatiques, tels que la presse magazine, la radio (et plus tardivement la télévision) ont conduit à alimenter le groupe des amateurs, et parmi eux des pigistes¹⁴⁶. Ces derniers semblent constituer au fur et à mesure une population nécessaire au développement médiatique, principalement dans la presse écrite. De la même manière, ce développement médiatique a permis à cette catégorie

¹⁴³ Être payé « à la pige » en radio signifie être payé pour une tâche donnée. Ce ne sont plus le nombre de signes mais la durée et/ou le type de sujet qui déterminent la rémunération : dépêche d'information, dépêche sportive ; barème à la journée ou à la demi-journée pour les dossiers, enquêtes et reportage.

¹⁴⁴ Le rapport Brachard (1935) concerne la proposition de loi du député Guernut sur le statut des journalistes professionnels. Le rapport Fillioud (1974) présenté le 25 juin 1974, concerne la proposition de loi du député Cressard sur l'extension du statut des journalistes professionnels aux journalistes pigistes, sur laquelle nous reviendrons longuement ci-après.

¹⁴⁵ Office de radiodiffusion télévision française (1964-1974).

¹⁴⁶ La répartition des pigistes par type de média n'est connue que depuis une trentaine d'années (voir CEREQ, *Les journalistes. Etude statistique et sociologique de la profession*, 1974). Au regard des études statistiques depuis 1990, la presse écrite reste le principal employeur de pigistes. Si à l'origine, la radio et la télévision comptaient beaucoup de pigiste par rapport à la presse écrite, c'est que le journaliste professionnel ne pouvait être identifié que dans ce type de support (agence de presse incluse) et excluait donc radio et télévision. Il n'y a donc pas d'incohérence entre le fait que la presse écrite comptabilise le plus de pigistes aujourd'hui et que la radio et la télévision à leurs débuts aient été particulièrement consommatrices de pigistes, en tout cas, d'individus payés à la pige.

« pigistes » de s'étoffer. Pourtant, aux besoins ponctuels, les pigistes sont venus répondre à des besoins permanents. Ainsi, dans la seconde moitié du XX^{ème} siècle, Tudesq (1996) note la présence paradoxale de « pigistes occasionnels permanents » en radio (p 112). Face à la montée de l'effectif de ces amateurs journalistes aux collaborations multiples, la question du périmètre du champ des professionnels en journalisme s'est posée une fois de plus. Et c'est dans ce contexte que le député Cressard proposera une loi relative à l'intégration de (certains) pigistes dans le périmètre des professionnels et de fait dans la sphère du salariat.

Section 2. La loi Cressard ou l'intégration des pigistes dans la sphère du salariat

Au sein du groupe des amateurs, les pigistes forment un groupe plutôt hétérogène. L'apparition de « pigistes permanents » appuie notre propos en ce sens qu'ils indiquent qu'il y a plusieurs types de pigistes (au minimum « permanents » et « non permanents »). Nous nous interrogeons donc tout d'abord sur l'hétérogénéité des pigistes, en mettant en avant leurs divers profils et la typologie qui en découle (§1). Certains pigistes, aux caractéristiques proches des journalistes salariés, vont alors progressivement quitter le groupe des amateurs pour rejoindre celui des professionnels et avec lui, la sphère du salariat (§2).

§1. Identifier les différents profils des pigistes

L'apparition de collaborateurs qualifiés de « pigistes permanents » pose question. En effet, nous avons défini un pigiste comme un journaliste collaborant avec plusieurs organes de presse. De ce fait, il semble difficile qu'ils soient « permanents » auprès de plusieurs rédactions. Ces pigistes permanents collaborent donc uniquement avec un seul organe de presse. Difficile de les différencier des journalistes salariés dans ce cas et cette appellation représente alors une véritable contradiction. Cela témoigne du fait, en revanche, qu'il existe plusieurs types de pigistes (des « permanents » et des « non permanents ») ; ce qui nous invite à réfléchir aux critères qui permettent d'identifier ces profils de pigistes variés. Le niveau des rémunérations et la fréquence de la collaboration avec chaque organe de presse apparaîtront essentiels.

Mais avant de préciser les types de pigistes, il est nécessaire de présenter le cheminement qui nous permet de voir le pigiste comme une figure centrale. Pour cela, nous montrons comment la loi Brachard nous mène de la distinction « professionnels/amateurs » à celle de « pigistes/salariés » au sein des collaborateurs de presse (1.1). Les usages ont ensuite conduit à préciser cette figure du pigiste selon deux critères : le niveau de rémunération et la fréquence des collaborations avec les organes de presse. C'est ainsi que trois profils de pigistes ont pu être identifiés, déterminant une typologie entre les pigistes permanents, les pigistes réguliers et les pigistes occasionnels (1.2).

1.1. De la distinction « professionnels/amateurs » à celle de « pigistes/salariés »

La loi Brachard nous offre une première partition au sein des collaborateurs de presse entre professionnels et amateurs. Le critère qui opère la séparation est celui du professionnalisme (schéma 1 ci-après). La loi Brachard peut également être envisagée comme le moyen d'identifier parmi l'ensemble des collaborateurs de presse les journalistes des non journalistes. Contrairement aux médecins ou aux avocats, la détention d'un diplôme propre à la profession ne peut être retenue comme critère puisque, comme nous l'avons vu dans le chapitre 1, l'obtention d'un diplôme en journalisme n'est pas une condition nécessaire pour exercer. Le critère de détermination est ici un critère économique : le fait d'obtenir plus de 50 % de ses revenus en activité journalistique ou non (schéma 3 ci-après). La catégorie des « non journalistes » rassemble, rappelons-le, les individus qui se livrent de temps en temps à une activité de journalisme, mais qui ont une autre activité professionnelle principale. Nous précisons que dans le cadre de notre travail, nous nous intéressons spécialement aux journalistes et laissons de côté l'approfondissement de l'analyse sur ces « non journalistes ».

Cette remarque nous permet de justifier notre troisième lecture de la loi Brachard, visant à faire du pigiste une figure centrale. Le partitionnement entre journalistes peut maintenant être vu comme une distinction entre pigistes et salariés¹⁴⁷. Le critère de distinction est alors le nombre d'employeurs (schéma 3 ci-après). C'est sur cette dernière lecture que nous concentrerons notre analyse. La figure du pigiste se distingue des correspondants de presse¹⁴⁸ tels que Brachard les conçoit, qui auraient pu être, *a priori*, considérés comme pigistes. En effet, ces correspondants, qu'ils soient « correspondant étranger » ou « correspondant local »¹⁴⁹, sont tous deux extérieurs à l'entreprise (localisés hors de la rédaction), rémunérés à l'article. Ils réunissent donc

¹⁴⁷ Nous cherchons à établir un ensemble de critères qui nous permettent de classer un individu dans la catégorie journaliste/non journaliste ou encore pigiste/non pigiste. Nous décidons de ne pas considérer qu'il suffit de s'auto déclarer journaliste ou pigiste pour l'être, contrairement aux travaux de Pilmis (2008) qui considère que « tout individu se présentant comme 'comédien' ou 'pigiste' rentre dans le champ de cette recherche : y sera considéré comme comédien ou pigiste toute personne revendiquant cette appellation. » (p 44). Il note toutefois que les problèmes de définitions de ces populations ne peuvent être résolus qu'*a minima* à partir de l'auto déclaration et se tourne également vers des sources « administratives » (p 45).

¹⁴⁸ Les correspondants de presse tels que les conçoit Brachard en 1935 ne sont pas des pigistes. Pourtant, nous souhaitons préciser qu'il est aujourd'hui tout à fait possible qu'un pigiste assume le rôle de correspondant national ou international de presse pour plusieurs titres ; il n'est donc pas salarié auprès d'une seule entreprise.

¹⁴⁹ On le trouve également sous l'appellation de correspondant de province.

deux des quatre critères qui permettraient de les identifier comme pigistes. Mais ni l'un ni l'autre ne sont considérés comme tel. Le premier est finalement un journaliste salarié auprès d'un unique employeur; quant au second, il ne peut même pas prétendre à être journaliste¹⁵⁰.

Effectivement, même si les correspondants de l'étranger sont physiquement hors de l'entreprise de presse, ils n'en demeurent pas moins rattachés juridiquement : ce sont des salariés d'une entreprise. Cela se comprend par le fait qu'ils ont une responsabilité forte, en étant détachés dans des villes étrangères, en charge à plein temps de transmettre les informations au siège central de l'entreprise de presse. Brachard (1935, p 110) précise que « [les correspondants étrangers] ont droit aux garanties du statut, et ils y ont droit en qualité de chefs de service, quand même ils n'auraient pas de collaborateurs sous leurs ordres ». Les correspondants locaux quant à eux sont effectivement rémunérés à la pige, communiquent plus occasionnellement qu'un correspondant étranger avec le siège central de l'entreprise de presse. C'est une activité à temps partiel. Brachard identifie ces correspondants locaux comme d'abord « l'instituteur, le secrétaire de la mairie, le clerc de notaire, le receveur des contributions, un postier, ou même le dépositaire d'un journal, le patron d'un café, etc. » (p 110). Nous retombons sur la catégorie des « non journalistes ». Ils ne peuvent donc pas prétendre à la qualification de pigiste.

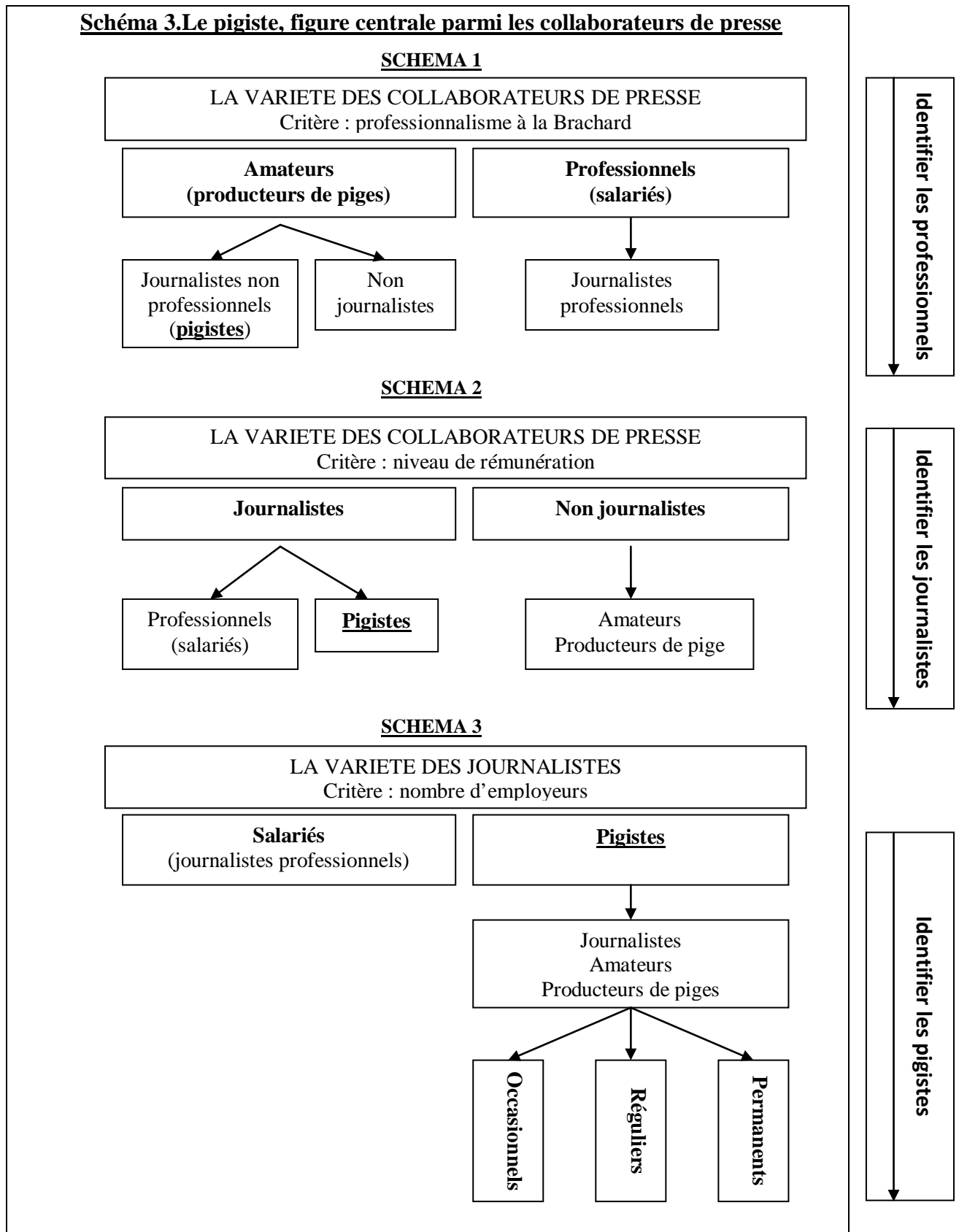
Au travers de l'exemple de ces correspondants de presse, nous voyons bien que le cumul des quatre critères est nécessaire pour être considéré comme pigiste. Nous les rappelons : (1) être journaliste, au sens où l'individu n'a pas une autre activité principale ; (2) être payé à l'article ; (3) travailler pour plusieurs organes de presse ; (4) être extérieur au journal au sens d'exercer son activité hors les murs de l'entreprise.

Le schéma ci-après permet de mettre en avant les étapes qui nous conduisent à concevoir les collaborateurs de presse d'une répartition entre professionnels/amateurs à celle de pigistes/salariés. Comme on peut le voir ci-après, le groupe des pigistes se

¹⁵⁰ En effet, l'article 10 de la loi 87-39 du 27 janvier 1987 (modifiée par la loi 93-121 du 27 janvier 1993) stipule que « [L]e correspondant local de la presse régionale ou départementale contribue, selon le déroulement de l'actualité, à la collecte de toute information de proximité relative à une zone géographique déterminée ou à une activité sociale particulière pour le compte d'une entreprise éditrice. Cette contribution consiste en l'apport d'informations soumises avant une éventuelle publication à la vérification ou à la mise en forme préalable par un journaliste professionnel. Le correspondant local de la presse régionale et départementale est un travailleur indépendant et ne relève pas au titre de cette activité de l'article L. 311-3 du code de la sécurité sociale ni de l'article L. 761-2 du code du travail. »

trouve d'ores et déjà divisé en trois catégories : les permanents, les réguliers, les occasionnels. S'il nous a semblé nécessaire de faire apparaître cette typologie de pigistes dans ce schéma synthétique, nous devons maintenant chercher à identifier les critères supplémentaires à considérer nous permettant de distinguer ces divers profils de pigistes.

Schéma 3. Le pigiste, figure centrale parmi les collaborateurs de presse



1.2. Occasionnels, réguliers et permanents

Depuis 1935, le groupe des amateurs s'est renforcé et des types de pigistes sont apparus. Nous les appelons les pigistes occasionnels, les pigistes réguliers et, comme cela a déjà été mentionné ci-dessus, les pigistes permanents. Cette typologie émane en réalité du député Fillioud (1974) dans son rapport, rédigé à la suite de la proposition de loi de 1973 du député Cressard. Dans ce rapport, il cherche à identifier les pigistes et aboutit à une telle classification. Collaborent ainsi à la rédaction d'une publication, en plus des journalistes salariés :

- les **pigistes occasionnels**, définis comme des « journalistes à qui des commandes d'articles, de reportages, de reportages-photos, de dessin, etc. sont passées pour des sujets déterminés et au coup par coup » (Fillioud, 1974, p 3).
- les **pigistes réguliers**, identifiés comme des « collaborateurs à temps partiel de l'entreprise de presse qui fournissent régulièrement informations, copies, ou illustrations... » (Fillioud, 1974, p 4).
- les **pigistes permanents**, travaillant « à temps complet, reçoivent une rémunération fixe, sont soumis à l'autorité hiérarchique de la rédaction et sont en état de subordination à l'égard de la direction de l'entreprise » (Fillioud, 1974, p 4).

Au vue de cette catégorisation par Fillioud (1974), nous constatons donc que d'autres critères vont devoir être pris en compte afin de pouvoir identifier ces divers pigistes : le critère du nombre de collaborateurs (auprès d'une ou de plusieurs publications), celui du niveau de rémunération retiré de ces collaborations¹⁵¹ (plus ou moins 50 % des revenus totaux), celui de la modalité de la rémunération (fixe ou à la pige) et celui du temps (temps plein, temps partiel). Le tableau ci-après permet de classer les pigistes en fonction de ces critères. Nous obtenons ainsi une typologie des pigistes, issue de notre lecture du rapport Fillioud.

¹⁵¹ Le niveau de rémunération ne se regarde pas dans la profession, mais par rapport à chaque publication. A partir du moment où, dans la lignée de la loi Brachard, nous considérons comme journaliste un individu qui fait du journalisme son activité principale, nous associons le fait d'être journaliste à celui d'obtenir une rémunération au moins égale à 50% de ses revenus totaux en activité journalistique. Ce que nous cherchons donc à savoir maintenant, c'est la manière dont ces 50 % (ou plus) sont répartis entre les divers titres.

Tableau 1. Critères d'identification des pigistes

		Nombre de collaborateurs	
		<u>Une publication</u>	<u>Plusieurs publications</u>
Niveau de rémunération donné par chaque publication	<u>Entre 50 et 100 %</u>	<i>Pigiste permanent</i> à temps plein (rémunération fixe)	<i>Pigiste régulier</i> à temps partiel (à la pige)
	<u>Moins de 50 %</u>	<i>Pigiste occasionnel</i> collaborant « au coup par coup » (à la pige)	

Le critère des modalités de rémunération (à la pige/fixe) mérite que l'on précise les choses. En effet, jusqu'à présent, un collaborateur de presse devait cumuler quatre critères pour être pigiste : journaliste, payé à l'article, aux collaborations multiples et extérieur à l'entreprise. Ce pigiste a été ensuite qualifié de « régulier », d'« occasionnel » ou de « permanent » en fonction du plus ou moins grand nombre de collaborateurs (un ou plusieurs organes de presse) et du niveau de rémunération qui en résulte. Pourtant, la définition du « pigiste permanent » telle que la propose Fillioud, nous invite effectivement à considérer un troisième critère : la modalité de rémunération. Alors que la rémunération du pigiste se faisait à la pige (soit à l'article), celle du pigiste permanent est en revanche « fixe » (identique d'un mois sur l'autre, pour un nombre de signes variable), issue d'un seul et même organe de presse, ce qui n'est pas sans rappeler le cas des journalistes salariés mensualisés. De plus, les permanents sont clairement soumis à « l'autorité hiérarchique » (pour reprendre la formulation de Fillioud), témoin d'un lien de subordination, tout comme pour les

journalistes salariés¹⁵². En pratique, les différences entre un pigiste permanent et un journaliste salarié semblent alors réduites pour ne pas dire inexistantes. Le pigiste permanent n'a plus de caractéristiques d'un pigiste. La véritable différence cependant, se situe sur le plan juridique puisque qu'en dénommant un journaliste « pigiste permanent » plutôt que « professionnel salarié », l'organe de presse s'affranchit de ses obligations en matière de protection et d'avantages sociaux induites par toute relation salariale¹⁵³.

Si les collaborateurs pigistes « réguliers » et « occasionnels » semblent essentiels au bon fonctionnement de la presse, le caractère permanent d'un pigiste qui possède finalement les mêmes caractéristiques qu'un journaliste professionnel salarié pose en revanche problème. Fillioud (1974) considère d'ailleurs cela comme une « pratique aberrante, inventée pour tourner les dispositions du Code du travail en dissimulant la nature réelle du lien juridique entre l'entreprise et le salarié ». Si la loi Guernut-Brachard avait eu pour vocation de « substituer enfin un régime légal à l'arbitraire, à l'incertitude d'usages que l'on nie et que l'on révoque, après s'y être régulièrement conformé » (Brachard, 1935, p 98), elle généra des litiges avec les pigistes. C'est ainsi que l'existence de ces « pigistes permanents » participa largement à l'adoption de la proposition de loi du député Cressard, visant à introduire dans la sphère du salariat ces pigistes toujours plus éloignés du groupe des amateurs.

§2. Quitter le groupe des amateurs

Si l'existence de pigistes permanents apparaît comme une pratique « aberrante », les pigistes occasionnels et réguliers, dont on comprenait leur existence du fait de leurs multi collaborations, avaient de plus en plus de points communs avec les journalistes professionnels de la loi de 1935 : journalistes, principalement rémunérés comme tels, les pigistes vont finalement gagner progressivement la sphère du salariat (2.1). En

¹⁵² Fillioud parle de travail à la « commande » pour les journalistes occasionnels. Nous reviendrons dans le chapitre 4 sur le rapport des divers pigistes à la commande et la subordination et/ou la dépendance économique qui en découle(nt).

¹⁵³ Il est aussi tout à fait possible que le refus du statut de salarié soit souhaité par le journaliste, préférant conserver son autonomie en matière de choix de sujets, d'horaires de travail,... Cependant, le rapport Fillioud rapporte qu'il existe bel et bien un lien de subordination entre l'organe de presse et le pigiste permanent, ce qui limite cette hypothèse.

considérant que les collaborations multiples constituaient une réalité professionnelle des pigistes, illustrant leur dépendance économique avec leurs donneurs d'ordres, le projet de loi Cressard allait permettre finalement aux pigistes d'être à leur tour considérés comme des professionnels, salariés (2.2). C'est ainsi que la proposition de loi Cressard trouva un écho favorable à l'Assemblée et fut adoptée en 1974. Elle modifia la loi Brachard de 1935 afin de faire entrer dans la sphère du salariat les pigistes professionnels, au moyen de la présomption de salariat (2.3).

2.1. La quête du salariat par étapes

De manière générale en France, les travailleurs se sont d'abord vus assurés contre les risques sociaux (vieillesse, maladie, famille,...) au moyen d'adhésion à des groupes professionnels mutualistes. Mais à partir de la fin du XIX^{ème} siècle, la protection contre ces risques sociaux est devenue plus large et systématique, mais toujours liée à la situation professionnelle de l'individu. Ainsi, dans la première partie du XX^{ème} siècle, apparaissent plusieurs lois construisant l'assurance obligatoire, dans le cadre du salariat, de risques précis¹⁵⁴ : accidents du travail (loi du 9 avril 1898 reconnaissant la responsabilité de l'employeur) ; vieillesse (loi du 5 avril 1910 établissant un régime d'assurance obligatoire pour les salariés du commerce et de l'industrie) ; maladie, maternité, invalidité, vieillesse et décès (lois du 5 avril 1928 et du 30 avril 1930 instituant une assurance pour tous les salariés titulaires d'un contrat de travail) ; famille (loi du 11 mars 1932 prévoyant des allocations familiales financées par des versements patronaux).

La création de la Sécurité sociale en 1945 eut pour but d'apporter une protection contre l'ensemble des risques sociaux à toute la population¹⁵⁵. Il s'agissait de « permettre à chacun une garantie du maintien de son revenu en cas de réalisation d'un risque social » (Palier, 2005, p 80). Le travail est toujours au cœur de l'accès à la protection sociale en France¹⁵⁶. Palier (2005, p 104) explique que non seulement

¹⁵⁴ Source : site de la Sécurité Sociale.

http://www.securite-sociale.fr/comprendre/histo/historique/gdes_dates.htm#1898

¹⁵⁵ Même si aujourd'hui l'unité de la sécurité sociale n'est pas réalisée du fait de l'existence de régimes spécifiques, propres aux différentes catégories socioprofessionnelles.

¹⁵⁶ Esping Andersen (1999) distingue trois modèles d'Etat providence. Le modèle universaliste (niveau élevé de protection sociale pour tous en parallèle d'une imposition élevée), le modèle libéral (protection

« l'appartenance professionnelle détermine le régime de Sécurité sociale dont chaque travailleur relève » mais également que « le droit de toucher des prestations et leur montant est déterminé par les cotisations, qui sont elles-mêmes fonction du salaire reçu »¹⁵⁷.

Du côté des pigistes, le mécanisme a en quelque sorte fonctionné de manière inverse. Ce n'est pas tant l'appartenance professionnelle qui a déterminé le régime de sécurité sociale, mais plutôt le régime de sécurité sociale qui a déterminé l'appartenance professionnelle. La quête du salariat s'est faite par étapes et le droit à la sécurité sociale a constitué la première de celles-ci. En effet, en 1963, une loi relative à l'affiliation à la sécurité sociale des pigistes voit le jour le 9 août. Il s'agit de la loi 63-806 reproduite ci-dessous. L'article L 242-3 du Code de la sécurité sociale prévoit ainsi que le « pigiste professionnel » soit obligatoirement affilié aux assurances sociales, permettant de couvrir les risques chômage, maladie, vieillesse, accident du travail, maternité, décès. L'emploi du terme « pigiste » n'est pas utilisé en tant que tel. En revanche, on parle de « pige » et de « journalistes professionnels ».

sociale réservée aux plus pauvres) et le modèle corporatiste (protection sociale basée sur le travail, les individus ayant cotisé). La France fait partie du modèle corporatiste au sens où elle base sa protection sociale sur le travail, les indemnités reçues étant fonction du revenu et des cotisations.

¹⁵⁷ Ce sont effectivement les cotisations sociales (assurances sociales, allocations familiales et accident du travail) qui constituent majoritairement les ressources de la sécurité sociale.

**LOI n° 63-806 du 6 août 1963 relative à l'affiliation
à la sécurité sociale des journalistes rémunérés à la pige (1).**

L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté,

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

Art. 1^{er}. — Sont insérés dans le code de la sécurité sociale, les articles L 242-3 et L 415-4 ci-après :

« Art. L 242-3. — Sont affiliés obligatoirement aux assurances sociales, les journalistes professionnels et assimilés, au sens de l'article 29 b du livre I^{er} a du code du travail, dont les fournitures d'articles, d'informations, de reportages, de dessins ou de photographies à une agence de presse ou à une entreprise de presse quotidienne ou périodique, sont réglées à la pige, quelle que soit la nature du lien juridique qui les unit à cette agence ou entreprise.

« Art. L 415-4. — Bénéficient des dispositions du présent livre, les journalistes et assimilés visés à l'article L 242-3. »

Art. 2. — L'article L 514-1 du code de la sécurité sociale est modifié comme suit :

« Art. L 514-1. — Sont considérées comme salariées, pour l'application du présent titre, les personnes visées aux articles L 242-1 et L 242-3. »

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Colombey-les-Deux-Eglises, le 6 août 1963.

C. DE GAULLE.

Par le Président de la République :

Le Premier ministre,
GEORGES POMPIDOU.

Le ministre des finances et des affaires économiques,
VALÉRY GISCARD D'ESTAING.

Le ministre du travail,
GILBERT GRANDVAL.

Le ministre de l'information,
ALAIN PEYREFITTE.

Loi n° 63-806 TRAVAUX PRÉPARATOIRES AD

Assemblée nationale :

Projet de loi n° 131 ;
Rapport de M. Le Tac, au nom de la commission des affaires culturelles,
(n° 293) ;
Discussion et adoption le 6 juin 1963.

Sénat :

Projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale, n° 119 (1962-1963) ;
Rapport de M. Lugez, au nom de la commission des affaires sociales, n° 463
(1962-1963) ;
Discussion et adoption le 11 juillet 1963.

Assemblée nationale :

Projet de loi, modifié par le Sénat, n° 137 ;
Rapport de M. Le Tac, au nom de la commission des affaires culturelles
(n° 462) ;
Discussion et adoption le 23 juillet 1963.

Source : Journal Officiel de la République Française, 8 août 1963, p 7347.

L'affiliation obligatoire aux assurances sociales n'est pas propre aux travailleurs salariés. Les travailleurs non salariés cotisent également auprès de caisses diverses : CANCAVA, CANAM, Organic, regroupées depuis le 1er janvier 2006 sous le nom de régime social des indépendants (RSI)¹⁵⁸, CNAVPL,...Cependant ce qui est

¹⁵⁸ Le régime social des indépendants est un régime obligatoire de sécurité sociale. Il concentre toutes les cotisations et contributions sociales personnelles obligatoires et les prestations maladie-maternité et

fondamental avec cette loi de 1963, c'est que les journalistes professionnels à la pige sont considérés comme des salariés à part entière. L'article L514-1 de cette même loi insiste en effet sur le fait que ces journalistes professionnels rémunérés à la pige sont « considérés comme salariés ». De plus, à partir de la loi de finances de 1973, la pige est juridiquement reconnue comme un salaire, lui attachant les cotisations sociales associées. Le journalisme n'est pas le seul secteur concerné par cette reconnaissance, puisque la loi de finances considère également que les revenus des auteurs compositeurs et des artistes sont assimilés à des salaires. Le processus d'incorporation des pigistes dans la sphère du salariat était en marche. En reconnaissant maintenant les collaborations multiples, le pigiste avait de quoi prétendre aux mêmes dispositions légales qu'un salarié.

2.2. L'acceptation des collaborations multiples et la proposition de loi de Cressard

C'est l'inégalité juridique entre les journalistes professionnels et les pigistes qui conduit donc le député Cressard à établir une proposition de loi le 11 avril 1973¹⁵⁹. L'objectif est de passer du contrat commercial, si contrat il y a, au contrat de travail pour les pigistes. En effet, Cressard (1973, p 2) fait apparaître qu'en cas de litiges, les journalistes salariés, titulaires d'un contrat de travail, sont justiciables du Conseil des Prud'hommes (propre aux salariés et employeurs). Les pigistes¹⁶⁰, titulaires d'un contrat commercial si contrat il y a, sont quant à eux justiciables du tribunal civil (compétent pour réparer n'importe quel préjudice subi).

Pourtant, en pratique, certains pigistes se trouvent avoir exactement les mêmes caractéristiques que les journalistes professionnels. Ce qui a d'ailleurs conduit, rappelons-le, à leur identification comme pigistes permanents. De plus, compte tenu du développement des supports médiatiques aux périodicités diverses, les pigistes collaborent plus ou moins souvent avec les entreprises et de ce fait, la multiplicité des

retraite des artisans, commerçants et industriels indépendants. Le RSI est également le régime obligatoire d'assurance maladie des professions libérales.

Source : http://www.le-rsi.fr/affiliation_cotisations/affiliation/index.php).

¹⁵⁹ Les étapes de la loi Cressard : Proposition de loi n° 182 par Jacques Cressard, le 11 avril 1973. Rapport n°1086 par Georges Fillioud, également journaliste, devant les parlementaires le 25 juin 1974. Rapport n° 255 par le sénateur Jean-Pierre Blanchet le 28 juin 1974. Adoption définitive le 28 juin 1974. Loi n°74-630 du 4 juillet 1974 (et publiée au JO le 5 juillet 1974, p 6695).

¹⁶⁰ Avant la mise en application de la loi Cressard.

« donneurs d'ordres »¹⁶¹ est devenue une véritable composante de la profession. C'est dans ce contexte que se sont particulièrement développés les pigistes réguliers et occasionnels cette fois-ci. Les usages dans la presse ont donc conduit à un certain nombre de conflits qui se sont soldés par des décisions jurisprudentielles nombreuses pour lesquelles les collaborations multiples ne sont pas un obstacle à la reconnaissance du salariat. Fillioud (1974, p 7) précise en effet qu' « au début des années 1970, huit litiges sur dix concernaient des pigistes ».

L'ultime élément témoignant de l'acceptation des collaborations multiples est la proposition de loi (n°182) du député Cressard présentée devant l'Assemblée nationale le 11 avril 1973. L'objectif est de faire bénéficier les pigistes des dispositions prévues par la loi Guernut-Brachard. Il propose ainsi un article unique, l'article 29u du Code du travail suivant :

« Toute convention par laquelle une entreprise de presse s'assure, moyennant une rémunération, le concours d'un journaliste, est présumée être un contrat de louage de service. »

« 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. Elle n'est pas non plus détruite par la preuve que le journaliste pigiste conserve le droit de collaborer à d'autres publications. »

La reconnaissance des collaborations multiples dans la proposition de loi du député Cressard rompt littéralement avec la loi Brachard. A partir de 1935, le fait de travailler pour plusieurs publications était un critère suffisant pour se voir refuser la qualité de journaliste professionnel et basculer au rang d'amateur. C'est en reconnaissant les collaborations multiples que la proposition de loi de Cressard pouvait de ce fait accorder aux pigistes le droit de bénéficier des mêmes dispositions légales que les professionnels de la loi Brachard. En étant considérés comme journalistes professionnels, les pigistes étaient en même temps considérés comme salariés. Cela était rendu juridiquement possible par ce qu'on appelle la présomption de salariat. Celle-ci permet de rattacher au salariat des personnes économiquement dépendantes mais non nécessairement subordonnées¹⁶².

¹⁶¹ Dans la mesure où juridiquement un pigiste n'est pas (encore) considéré comme un professionnel, de fait, salarié, on ne peut parler d'employeurs. Nous choisissons le terme de « donneur d'ordre », qui est généralement le rédacteur en chef ou le chef de rubrique, coordonnant le contenu et le nombre des articles rédigés par les divers collaborateurs de presse.

¹⁶² Nous reviendrons davantage sur les éléments actuels qui réinstaurent une subordination juridique pour les pigistes dans le chapitre 4.

On peut voir dans la multiplication des collaborations une volonté des pigistes de réduire leur dépendance économique. Ce que Menger explique, à propos des artistes qui se constituent un portefeuille d'employeurs, est aussi valable pour les pigistes. En effet, selon Menger (1989, p 132) « la composition (plus ou moins contrainte) de ce portefeuille permet à l'artiste de diminuer les risques de la carrière artistique à travers la diversification des investissements et placements qui lui sont accessibles ». En vue d'atteindre des revenus relativement satisfaisants et de réduire l'irrégularité de ceux-ci dans le temps, la multiplicité des collaborations s'avère une nécessité¹⁶³.

Les pigistes ont donc réussi à s'imposer comme de nécessaires collaborateurs de presse, au point d'intégrer les statistiques sur la profession, délivrées par la CCIJP¹⁶⁴, avant même la proposition de loi Cressard. Celle-ci va inclure, à partir des années 1950, une catégorie « pigistes » alors même que la CCIJP avait été créée pour identifier et comptabiliser uniquement les journalistes professionnels (ayant fait leur demande de carte). Force est de constater qu'au regard de leur présence dans la profession, du nombre de litiges et des décisions jurisprudentielles qui en découlaient, les pigistes gagnaient en reconnaissance professionnelle et juridique. Ainsi, la CCIJP leur accordait parfois même une carte d'identité professionnelle. Un dossier du Cereq, de juin 1974¹⁶⁵, basé sur les statistiques de la CCIJP présente des tableaux statistiques concernant la période 1964-1971, dans lesquels sont identifiés des pigistes encartés. Ainsi, en 1964, ils étaient 706 à avoir demandé et obtenu leur carte de presse, soit 7,14 % de l'effectif total des journalistes professionnels encartés ; et 1 081 en 1973, soit 8,30 %. Ces pigistes professionnels pouvaient alors prétendre au statut de salarié. L'adoption de la loi Cressard allait maintenant permettre que ces pigistes soient juridiquement reconnus comme professionnels dans la sphère du salariat. Cressard (1973) rappelle d'ailleurs que rattacher des personnes au salariat a déjà été fait pour d'autres catégories de travailleurs tels que les mannequins ou encore les artistes du spectacle qui bénéficient d'une présomption de salariat.

¹⁶³ La multiplicité des employeurs peut également répondre au souhait des pigistes de varier les expériences auprès de médias différents ou, au sein même de la presse écrite, auprès de titres à la périodicité et au contenu divers.

¹⁶⁴ Rappelons que CCIJP signifie Commission de la carte d'identité des journalistes professionnels.

¹⁶⁵ CEREQ, « Les journalistes. Etude statistique et sociologique de la profession » in *Formation-Qualification-Emploi*, Dossier n°9, juin 1974, 105 pages.

2.3. L'adoption de la loi Cressard ou l'extension du champ des professionnels

La proposition de 1973 du député Cressard trouva un écho positif au sein de l'Assemblée. Le député Fillioud, en charge du rapport relatif à cette proposition de loi, rédigea à la fin de son rapport de 1974 un tableau comparatif, permettant de confronter les lois Brachard et Cressard. Fruits de discussions parlementaires, la version de la loi Cressard adoptée et promulguée en 1974 a été quelque peu modifiée par rapport à la version initiale de 1973. Nous avons reproduit ci-après le tableau comparatif des lois Brachard et Cressard, cette dernière y figurant dans sa version finale. Les termes modifiés d'une loi à une autre ont été soulignés. On précise que depuis 1935, la codification des articles du code du travail a changé. L'article 30a de la loi Brachard est devenu l'article L. 761-2 du code du travail par la loi du 29 mars 1964.

Tableau 2. Ancienne et nouvelle formulation de la loi relative au statut des journalistes

<p>Livre VII¹⁶⁶ - Titre VI- CHAPITRE PREMIER Journalistes professionnels Section 1. Dispositions générales</p>	<p>Art. L 761-2 présenté en conclusion du rapport Fillioud du 25 juin 1974</p>
<p style="text-align: center;">Art. L 761-2</p> <p>Le journaliste professionnel est celui qui a pour occupation principale, régulière et rétribuée l'exercice de sa profession <u>dans une publication</u> quotidienne ou périodique éditée <i>en France</i> ou <u>dans une agence</u> française d'information, et qui en tire le principal des ressources <u>nécessaires à son existence</u>.</p> <p>Le correspondant, qu'il travaille sur le territoire français ou à l'étranger, est un journaliste professionnel s'il reçoit des appointements fixes et remplit les conditions fixées au paragraphe précédent.</p> <p>Sont assimilés aux journalistes professionnels les collaborateurs directs de la rédaction rédacteurs-traducteurs, sténographes-rédacteurs, rédacteurs-photographes, à l'exclusion des agents de publicité et de tous ceux qui n'apportent, à un titre quelconque, qu'une collaboration occasionnelle.</p>	<p style="text-align: center;">Art. L 761-2</p> <p>Le journaliste professionnel est celui qui a pour occupation principale, régulière et rétribuée l'exercice de sa profession dans <u>une ou plusieurs publications</u> quotidiennes ou périodiques ou dans <u>une ou plusieurs</u> agences de presse et qui en tire le principal des ressources.</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>Toute convention par laquelle une entreprise de presse s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un journaliste professionnel au sens du premier alinéa du présent article est présumée être un contrat de travail.</p> <p>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.</p>

Source : rapport Fillioud, 1974, p 14

La formulation initiale contenue dans la proposition de loi de Cressard ajoutait « le journaliste pigiste conserve le droit de collaborer à d'autres publications ». Celle-ci n'a pas été conservée dans la version finale de la loi Cressard. Il lui a été préféré une reformulation de la définition du journaliste professionnel, qui était de toutes façons

¹⁶⁶ Le Livre VII concerne les dispositions particulières à certaines professions.

nécessaire, afin d'intégrer la possibilité de travailler pour plusieurs supports de presse. La définition du journaliste professionnel a donc été modifiée, par le passage de l'expression « dans une publication ou agence », au pluriel « dans une ou plusieurs publications ou agences ». Avec la loi Cressard, promulguée le 4 juillet 1974, les pigistes entraient officiellement dans la sphère du salariat en devenant des journalistes professionnels à part entière. Depuis 2007, la codification des articles du code du travail a une fois de plus été modifiée entraînant quelques reformulations. L'article L 761-2 de 1974 est aujourd'hui scindé en trois. Les modifications sont soulignées dans le tableau ci-après.

Tableau 3. Modification de la loi relative au statut des journalistes depuis 2007

Définition juridique du journaliste professionnel de 1974 à 2007	Définition juridique du journaliste professionnel depuis 2007
<p>Art. L 761-2</p> <p>-Le journaliste professionnel est celui qui a pour occupation principale, régulière et rétribuée l'exercice de sa profession dans une ou plusieurs publications quotidiennes ou périodiques ou dans une ou plusieurs agences de presse et qui en tire le principal des ressources.</p> <p>-Le correspondant, qu'il travaille sur le territoire français ou à l'étranger, est un journaliste professionnel s'il reçoit des appointements fixes et remplit les conditions fixées au paragraphe précédent.</p> <p>-Sont assimilés aux journalistes professionnels les collaborateurs directs de la rédaction rédacteurs-traducteurs, sténographes-rédacteurs, rédacteurs-photographes, à l'exclusion des agents de publicité et de tous ceux qui n'apportent, à un titre quelconque, qu'une collaboration occasionnelle.</p> <p>-Toute convention par laquelle une entreprise de presse s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un journaliste professionnel <u>au sens du premier alinéa du présent article</u> est présumée être un contrat de travail.</p> <p>-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.</p>	<p>Art. L 7111-3 (depuis la loi du 21 janvier 2008)</p> <p>-<u>Est journaliste</u> professionnel toute personne qui a pour <u>activité</u> principale, régulière et rétribuée, l'exercice de sa profession dans une ou plusieurs <u>entreprises de presse</u>, publications quotidiennes et périodiques ou agences de presse, et qui en tire le principal de ses ressources.</p> <p>-Le correspondant, qu'il travaille sur le territoire français ou à l'étranger, est un journaliste professionnel s'il perçoit des <u>rémunérations</u> fixes et remplit les conditions prévues au premier alinéa.</p> <p>Art. L 7111-4 (ordonnance du 12 mars 2007)</p> <p>-Sont assimilés aux journalistes professionnels les collaborateurs directs de la rédaction, rédacteurs-traducteurs, sténographes-rédacteurs, <u>rédacteurs-réviseurs, reporters-dessinateurs, reporters-photographes</u>, à l'exclusion des agents de publicité et de tous ceux qui n'apportent, à un titre quelconque, qu'une collaboration occasionnelle.</p> <p>Art. L 7112-1 (ordonnance du 12 mars 2007)</p> <p>-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.</p> <p>-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.</p>

Le terme « activité » a remplacé celui d'« occupation », inscrivant toujours plus le journalisme comme profession. Le terme de « rémunérations » a été préféré au terme peu usité aujourd'hui d'« appointements ». Aux côtés des publications périodiques, quotidiennes et des agences, ont été ajoutées les « entreprises de presse ». Une entreprise de presse désigne une entreprise éditrice, c'est-à-dire « toute personne physique ou morale ou groupement de droit éditant, en tant que propriétaire ou

locataire-gérant, une publication de presse » (article 2 de la loi n°86-897 du 1 août 1986 portant réforme du régime juridique de la presse, consolidée au 14 juin 2009). A son tour, une publication de presse est « tout service utilisant un mode écrit de diffusion de la pensée mis à la disposition du public en général ou de catégories de publics et paraissant à intervalles réguliers » (article 1 de cette même loi). L'ajout du terme « entreprises de presse » permet ainsi d'inclure dans le champ des professionnels les journalistes qui travaillent pour un service de presse en ligne (loi n°2009-669 du 12 juin 2009 favorisant la diffusion et la protection de la création sur Internet)¹⁶⁷. En revanche, on note qu'une fois de plus, le secteur de l'audiovisuel n'est pas mentionné. Les journalistes de la radio et de la télévision peuvent toutefois prétendre à la qualification de journalistes professionnels et être juridiquement reconnus comme tels depuis 1982. L'article 93 de la loi n°82-652 du 29 juillet 1982 sur la communication audiovisuelle dispose en effet que : « Les journalistes exerçant leur profession dans une ou plusieurs entreprises de communication audiovisuelle ont la qualité de journalistes au même titre que leurs confrères de la presse écrite »¹⁶⁸. Notre travail se concentrant sur la presse écrite, nous n'insisterons pas davantage sur cela.

A partir de 1974, les journalistes professionnels seront donc au moins de deux sortes : les journalistes salariés que l'on nommera à l'instar de Balbastre (2000) les titulaires, et les journalistes présumés salariés, à savoir, les pigistes. L'adoption de la loi Cressard entraîne ainsi une extension du champ des professionnels. Pourtant, si l'intégration des pigistes dans la sphère du salariat répond à un principe d'égalité de traitement entre journalistes principalement rémunérés comme tels, collaborant avec un ou plusieurs employeurs, il n'en demeure pas moins que l'application de la loi Cressard

¹⁶⁷ Cette loi précise que « On entend par service de presse en ligne tout service de communication au public en ligne édité à titre professionnel par une personne physique ou morale qui a la maîtrise éditoriale de son contenu, consistant en la production et la mise à disposition du public d'un contenu original, d'intérêt général, renouvelé régulièrement, composé d'informations présentant un lien avec l'actualité et ayant fait l'objet d'un traitement à caractère journalistique, qui ne constitue pas un outil de promotion ou un accessoire d'une activité industrielle ou commerciale ». « Un décret précise les conditions dans lesquelles un service de presse en ligne peut être reconnu, en vue notamment de bénéficier des avantages qui s'y attachent. Pour les services de presse en ligne présentant un caractère d'information politique et générale, cette reconnaissance implique l'emploi, à titre régulier, d'au moins un journaliste professionnel au sens de l'article L. 7111-3 du code du travail. »

¹⁶⁸ Source : Journal Officiel de la république française, 30 juillet 1982, p 2439, en ligne sur Légifrance.

http://www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=19820730&pageDebut=02431&pageFin=&pageCourante=02439

ne va pas avoir les mêmes conséquences pour les titulaires et les pigistes. Si l'identification des premiers reste plutôt claire (salariés pour un seul employeur), la reconnaissance des « pigistes » concernés par cette modification de 1974 (présumés salariés, avec plusieurs employeurs) est en revanche beaucoup plus difficile et génère de nouvelles tensions. En conséquence, l'application des dispositifs légaux et conventionnels est largement mise à l'épreuve pour les pigistes.

Section 3. Les tensions générées par l'application de la loi Cressard

L'application de la loi Cressard va finalement avoir une double conséquence : d'un côté elle précise la situation des pigistes professionnels qui entrent dans le champ du salariat et de ses protections. De l'autre, elle donne naissance à de nouveaux litiges. En effet, si les collaborations multiples ne sont plus, depuis 1974, un obstacle à la salarisation, la loi Cressard n'a, en revanche, rien modifié des trois critères qui définissent un journaliste professionnel : en faire son activité principale, régulière et rétribuée. Comment alors considérer qu'un pigiste est « régulier », s'il a plusieurs employeurs ? (§1). Ce qui pose donc question est l'application des droits et avantages issus de la loi ou de la convention collective pour ces pigistes qui ont plusieurs employeurs. Doivent-ils faire valoir leurs droits auprès de chaque employeur ? Ou au contraire, doivent-ils faire valoir leurs droits au nom de leur profession, quelque soit le nombre d'employeurs ? S'il est aisé pour le journaliste titulaire de bénéficier pleinement des avantages liés au statut de salarié, cela est en revanche plus difficile pour le pigiste, aux pratiques de travail d'un indépendant bien que présumé salarié. L'intégration dans la sphère du salariat de cette figure hybride met donc à l'épreuve les dispositifs légaux et conventionnels (§2).

§1. La naissance de nouveaux litiges

Accorder une présomption de salariat aux journalistes pigistes, c'est reconnaître que les collaborations multiples sont une réalité du métier et en rien un obstacle à la salarisation. Pourtant, si la loi Cressard intègre cette réalité en précisant qu'un journaliste peut travailler pour une ou plusieurs publications, elle n'a, en revanche, rien modifié des trois critères qui définissent un journaliste professionnel selon la loi Brachard. Des conflits vont émerger et alors se cristalliser autour du terme « régulier » (2.1). Alors que, jusqu'à ce jour, aucune modification juridique n'a été opérée, des journaux, des groupes, ont mis au point leurs propres « définitions locales », pour reprendre l'expression de Pilmis (2008), fonctions de la fréquence des collaborations et du montant des piges qui en résulte (2.2).

1.1. La cristallisation des conflits autour du terme « régulier »

Avec la loi Brachard, rappelons que le journaliste professionnel est celui qui fait du journalisme son occupation **principale, régulière et rétribuée**. Le passage de la loi Brachard à la loi Cressard ne pose pas de problème quant aux définitions des termes « principale » et « rétribuée ». Le journalisme doit être rémunéré et cette rémunération doit représenter plus de 50 % des revenus totaux de l'individu. La CCIJP chargée d'attribuer la carte professionnelle aux journalistes professionnels définis par la loi, considère que ces 50 % doivent correspondre au minimum à un demi SMIC, soit environ 500 euros nets mensuels¹⁶⁹. Le SMIC étant le salaire minimum légal appliqué en France, la CCIJP a décidé d'appliquer ce critère de revenu minimum. Il ne s'agit pas ici de discuter du caractère contestable ou non de ce choix. Nous souhaitons préciser cela car si l'expression « nécessaires à son existence » a été supprimée entre les lois de 1935 et 1974, il n'en demeure pas moins que les revenus générés par l'activité journalistique doivent représenter un montant relativement significatif. Cela conforte notre idée que le journalisme est une profession à part entière et non plus une simple occupation.

Ce qui pose problème en revanche, c'est le terme « régulier », également maintenu entre les lois de 1935 et 1974. Nous avons déjà mentionné que cette notion était relativement floue, mais que dans le cadre de la loi de 1935, celle-ci faisait écho au fait de ne pouvoir exercer que pour une seule et unique publication (ou agence). Or, à partir de 1974, cette définition du terme « régulier » ne peut plus tenir, puisque les pigistes peuvent avoir des collaborations multiples. En consultant la jurisprudence judiciaire, nous avons trouvé plusieurs litiges entre pigistes et employeurs depuis que la loi Cressard est en application. Que ce soit pour obtenir un licenciement en bonne et due forme ou pour demander d'être affilié au régime général de la sécurité sociale, il y est toujours fait référence à une certaine régularité du pigiste. Nous avons dans le tableau ci-dessous reproduit cinq extraits de jurisprudence, publiés au bulletin de la Cour de Cassation. Ces extraits sont classés selon que le terme « régulier » y soit précisément déterminé ou non.

¹⁶⁹ Le montant du SMIC est de 1050,63 euros nets mensuels depuis juillet 2009. Cette valeur correspond à un volume horaire de 151, 67 heures mensuelles (INSEE).

http://www.indices.insee.fr/bsweb/servlet/bsweb?action=BS_SERIE&BS_IDBANK=000879878&BS_IDARBO=03000000000000

Tableau 4. La régularité du pigiste selon la jurisprudence

Sans détermination précise	Avec déterminants précisés
<p>Dans le cadre d'une cessation des relations de travail :</p> <p>« La cour d'appel a pu estimer qu'en l'espèce la société " Editions Tonus " n'avait pas l'obligation de demander à M. X... <u>de manière régulière et constante</u> une prestation de travail ».</p> <p>(Bulletin 1988 V, n°17, p 10, Cour de cassation, chambre sociale, Audience publique du jeudi 7 janvier 1988, n° de pourvoi 84-43447).</p>	<p>Dans le cadre d'une demande de rattachement au régime général de la sécurité sociale de la part d'un pigiste :</p> <p>Une « collaboration <u>régulière</u> » est entendue comme le fait d'assurer « une rubrique hebdomadaire » pour un journal.</p> <p>(Bulletin des arrêts Cour de Cassation, Chambre sociale n°122. Audience publique du mercredi 11 février 1981, n° de pourvoi 79-11342).</p> <p>Dans le cadre d'un licenciement :</p> <p>« Si en principe une entreprise de presse n'a pas l'obligation de procurer du travail au journaliste <u>pigiste occasionnel</u>, il n'en est pas de même si, en fournissant <u>régulièrement</u> du travail à ce journaliste pendant une longue période, elle a fait de ce dernier, même rémunéré à la pigne, un collaborateur <u>régulier</u> auquel l'entreprise est tenue de fournir du travail ; [...] la cour d'appel a retenu que la société avait <u>régulièrement</u> versé, pendant <u>trois années</u>, des piges à l'intéressée et que la <u>régularité</u> de ces paiements sur une <u>longue période</u> attestait le caractère constant du concours qu'elle apportait à l'entreprise de presse ».</p> <p>(Bulletin 2000 V, n° 49, p 39. Cour de cassation, chambre sociale, Audience publique du mardi 1 février 2000, n° de pourvoi 98-40195).</p>
<p>Dans le cadre d'une demande de qualification de licenciement d'une rupture de contrat :</p> <p>« Une entreprise de presse n'a pas l'obligation de demander à un journaliste, <u>pigiste occasionnel</u>, une prestation de travail <u>régulière et constante</u>. Par suite, la rupture de la relation de travail en raison de l'absence de commande faite au journaliste n'est pas imputable à l'employeur ».</p> <p>(Bulletin 1990 V, n° 683, p 412. Cour de cassation, chambre sociale, Audience publique du mercredi 19 décembre 1990, n° de pourvoi 87-44286)</p>	<p>Dans le cadre d'une demande de versement d'une prime d'ancienneté :</p> <p>M. X. « démontre que, depuis 1994 au moins, il a <u>régulièrement</u>, et pratiquement <u>chaque mois</u>, perçu des rémunérations de la société Prisma presse. »</p> <p>(Bulletin 2009, V, n°34. Cour de cassation, chambre sociale, Audience publique du mercredi 4 février 2009, n° de pourvoi 07-40891).</p>

Source : recherche auteur dans la jurisprudence judiciaire, Légifrance.

En ne précisant pas ce à quoi le terme « régulier » faisait référence, la loi Cressard a engendré des situations floues, des zones d'ombre, produisant elles-mêmes une jurisprudence où l'interprétation de la régularité se définit sur des critères variés (quand ceux-ci sont précisés). De plus, le terme de « pigiste occasionnel » est également utilisé comme pour qualifier une régularité de collaboration du pigiste avec l'employeur. Ici, le fait d'être « occasionnel » s'entend comme le fait de collaborer occasionnellement avec une publication, sans pour autant priver le pigiste de pouvoir être qualifié de journaliste professionnel en collaborant de manière plus systématique avec un ou d'autres titre(s). Finalement le terme « occasionnel » est tout aussi flou que celui de « régulier » et la typologie des pigistes proposée plus haut semble maintenant fragilisée. La fréquence de la collaboration auprès d'un titre jouant comme critère déterminant pour être qualifié de professionnel, force est de constater que la définition juridique du journaliste professionnel donnée à partir de 1974 a des limites concernant les pigistes. Au lieu de clarifier les situations, la loi contribue à générer de nouveaux conflits sur les frontières du journalisme professionnel.

C'est alors le juge qui, en dernier ressort, vient régler au cas par cas la situation de pigistes donnant naissance à diverses jurisprudences. Or ces procédures sont coûteuses pour l'employeur dans le cas d'une faute de sa part mais également pour le pigiste qui doit souvent attendre plusieurs mois, voire plusieurs années avant l'aboutissement du jugement. L'intérêt d'agir en amont, en cherchant à préciser ce terme de « régulier », s'est particulièrement traduit du côté des entreprises par la mise en place, depuis une dizaine d'années, de « définitions locales » du pigiste, pour reprendre l'expression de Pilmis (2008).

1.2. La naissance de « définitions locales »

Syndicats, journaux, groupes de presse, ou encore institutions administratives, tous ont en commun d'avoir cherché à définir plus précisément ce qu'était un pigiste régulier. L'objectif étant de délimiter le périmètre des journalistes pouvant bénéficier des mêmes avantages légaux et conventionnels que les titulaires : assurance chômage, barèmes de rémunération, prime d'ancienneté, licenciement en bonne et due forme, formation,... Ces définitions constituent ce que Pilmis (2008) a appelé des « définitions

locales » du pigiste régulier¹⁷⁰. Celles-ci se fondent tantôt sur l'ancienneté, sur le niveau des revenus récoltés, sur le volume de la collaboration, exprimé en nombre de bulletins de paie ou en nombre de piges. Finalement, nous retombons sur la nécessité d'élaborer des critères précis afin d'identifier les pigistes pour connaître ceux qu'il sera possible de faire entrer dans la sphère du salariat.

En 1997, le quotidien national *Le Monde* a établi une charte sur les droits des pigistes. Il y est défini un pigiste régulier comme un pigiste dont l'ancienneté dans l'entreprise excède un an ; plus de la moitié de ses revenus doivent provenir de son activité au *Monde* ; et il doit avoir effectué au moins dix piges dans l'année (« Charte des pigistes », *Le Monde*, 1997, voir annexe n°7).

C'est également au sein de groupes de presse (Bayard Presse ou Liaisons SA), que sont définis des pigistes réguliers. En effet, le protocole d'accord relatif aux conditions des journalistes rémunérés à la pige ("journalistes pigistes") de Bayard Presse SA du 16 mars 2001¹⁷¹, faisait part de critères précis et restrictifs. Le journaliste pigiste est dit régulier s'il justifie d'une collaboration avec Bayard presse d'une durée minimale de 18 mois ayant donné lieu à l'émission sur les douze derniers mois d'au moins six bulletins de paie. De plus, il doit avoir perçu, sur les douze derniers mois, une rémunération moyenne au moins égale à 50 % du barème conventionnel minimal du « Rédacteur » indice 100 (soit 55 284 francs ou 8 427,99 € à la date de signature de l'accord).

Un an plus tard (le 18 avril 2002), c'est au tour du groupe Liaisons de donner une définition du pigiste régulier dans son accord d'étape n°1 du « protocole d'accord relatif aux conditions de collaboration des journalistes rémunérés à la pige (journalistes-pigistes) du groupe Liaisons SA »¹⁷². Les conditions y sont moins contraignantes que dans l'accord de Bayard Presse. Un pigiste régulier y est « celui qui compte sur les 12 derniers mois (le point pour déterminer les bénéficiaires est fait les 1^{er} janvier et 1^{er} juillet de chaque année) : 6 bulletins de paie au moins (3 pour les parutions trimestrielles), quel que soit le montant de sa rémunération ; ou 3 bulletins de paie au

¹⁷⁰ Pilmis (2008) rapporte une série d'exemples de définitions locales du pigiste régulier, dans plusieurs média (voir p 279). Les exemples que nous citons dans le cadre de notre travail concernent uniquement la presse écrite.

¹⁷¹ Voir annexe n°10.

¹⁷² Voir annexe n°9.

moins, pour une rémunération brute annuelle totale d'un montant minimum de 1,5 fois le SMIC mensuel.

La définition d'un pigiste régulier, quand elle existe, est donc toute spécifique au périmètre d'un titre, d'un groupe de presse, même si toutes se basent sur les mêmes critères précédemment cités. Les définitions d'un pigiste régulier, hors contexte, n'existent pas vraiment. Le meilleur exemple est celui donné par les accords récents pour la profession en générale qui ne contiennent pas à ce jour de définitions du pigiste régulier. Par exemple, l'accord du 7 novembre 2008 a pour but de préciser les règles d'application aux pigistes des dispositions de la convention collective et du code du travail dans plusieurs domaines¹⁷³. La notion de pigiste régulier n'a cependant pas été définie comme une priorité puisqu'il reviendra à une « commission de suivi et d'interprétation » d'en proposer une définition ultérieurement. Quant à l'accord sur la formation des pigistes signé en février 2009¹⁷⁴, il renvoie simplement aux textes législatifs existants, en apportant comme restriction le fait de détenir une carte professionnelle¹⁷⁵. Nous en reproduisons l'extrait, disponible sur le site de l'organisme de formation de la presse : Mediafor¹⁷⁶.

Les présentes dispositions concernent les seuls journalistes professionnels au sens de l'article L 7111-3 et L7111-4 du Code du Travail, titulaires de la carte d'identité des Journalistes Professionnel et rémunérés à la pige, ci-après désignés les « pigistes ».

Enfin, en dehors des accords, nous pouvons trouver à l'échelle du syndicat, une définition du pigiste régulier valable quelle que soit l'entreprise, le titre ou le groupe. Par exemple, le syndicat de journaliste CFDT, à l'occasion de l'exposition des conditions de licenciement, propose de concevoir la régularité d'un pigiste de la manière suivante : « Il n'y a aucun critère applicable mécaniquement à toutes les situations. On peut cependant dire avec une quasi-certitude que la régularité est

¹⁷³ Ces domaines sont les 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.

¹⁷⁴ Il s'agit de l'« accord collectif national sur la formation professionnelle-presse. Avenant relatif aux journalistes professionnels rémunérés à la pige ». Il avait été signé depuis novembre 2007 par les syndicats. Il s'agit effectivement d'un avenant à l'accord formation de la branche presse écrite conclu en 2005, que le SNJ avait alors refusé de signer, parce qu'il ne couvrait pas les journalistes pigistes.

¹⁷⁵ Il est prévu qu'une commission se penche sur la question des journalistes pigistes non encartés. Nous pouvons alors peut-être nous demander si ce ne sera pas l'occasion de distinguer un pigiste régulier.

¹⁷⁶ Source Médiafor :

http://www.mediafor.org/galerie/Documents/0Avenant_accord_formation__Pigiste.pdf

indiscutable dès lors que le pigiste a touché des piges tous les mois pendant plus de trois mois, même si leur montant est peu élevé. »¹⁷⁷

La liste de toutes les définitions de « pigiste régulier » serait encore longue. L'objectif ici est non pas d'être exhaustif mais bel et bien de montrer que le pigiste régulier se comprend souvent dans un contexte particulier : un même pigiste va se voir qualifié de « régulier » auprès d'un titre mais pourra être qualifié d'« occasionnel » pour un autre. Un pigiste régulier n'est plus simplement un pigiste qui collabore pour plusieurs titres. La régularité est plus que jamais conçue par rapport à un (ou des) titre(s) en particulier.

Au-delà des définitions locales permettant de définir un pigiste régulier, une nouvelle catégorie de pigistes a vu le jour : les « pigistes forfaitaires » (que l'on trouve également dénommés « pigistes salariés »). Le pigiste forfaitaire est un journaliste dénommé pigiste par les entreprises qui l'emploient. Pourtant, il reçoit une rémunération fixe chaque mois, et peut également disposer des outils de production et des structures de la rédaction (bureau, téléphone, ordinateur, etc.). Le montant de la rémunération au temps t+1 est déterminé relativement aux rémunérations et au nombre d'articles associés en t, fournies par le titre ou le groupe de presse¹⁷⁸. Que reste-t-il alors de nos trois critères définissant un pigiste, si ce n'est le simple fait d'être journaliste ? Nous pouvons voir dans le fait que la rémunération du pigiste au temps t+1 (année 2009 par exemple) soit établie en référence à un volume d'articles et de rémunération fournis au temps t (année 2008 dans ce cas), le maintien relatif du critère de rémunération du pigiste à l'article. Ce « pigiste forfaitaire » nous rappelle en quelque sorte le « pigiste permanent » décrit par Fillioud (1974) comme une « pratique aberrante » dans la profession, conduisant à l'adoption de la loi Cressard. Pourtant, dans le cas des pigistes forfaitaires, des accords viennent préciser les critères permettant de les définir comme tels. Sans constituer une entorse à la loi Cressard, l'existence de ces « pigistes forfaitaires » permet en revanche son contournement.

La loi de 1974 n'apporte finalement qu'une réponse partielle à la situation des pigistes puisqu'elle a en même temps ouvert le champ à tout un ensemble de définitions

¹⁷⁷ <http://www.journalistes-cfdt.fr/pigistes/pigiste-et-licenciement.html>

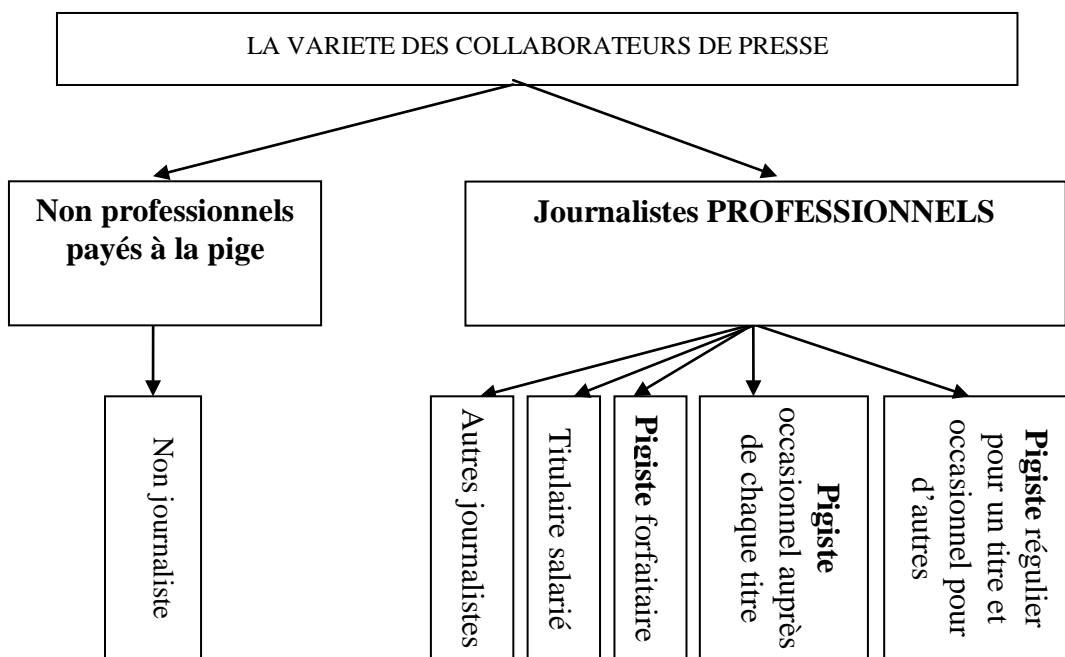
¹⁷⁸ Nous avons observé que certains titres qualifiaient de « pigistes forfaitaires » ou « pigistes salariés » des pigistes travaillant majoritairement pour le titre, souvent dans la rédaction, rémunérés par forfait, déconnecté de toute référence antérieure à un volume d'articles et de rémunération. Dans ce cas là, il semble que ces pratiques constituent purement et simplement une fraude par rapport à la loi Cressard.

locales venant complexifier la compréhension du statut des collaborateurs de presse. Un pigiste peut être occasionnel ou régulier, en fonction de critères propres à un titre, un groupe, un syndicat. Le pigiste permanent, que l'on croyait disparu avec l'adoption de la loi Cressard, semble finalement réapparaître au moyen d'accords d'entreprise sous la dénomination de « pigiste forfaitaire » ou « pigiste salarié ». La figure du pigiste est donc complexe et la nécessité de proposer une nouvelle typologie pour saisir les différents profils des pigistes semble d'autant plus justifiée. Pourtant, issue d'une loi Cressard inadaptée aux réalités professionnelles ou d'une réelle impossibilité de légiférer sur un groupe d'individus hétérogènes, il n'existe toujours pas à ce jour de loi (ou autre accord de portée générale) permettant d'identifier clairement un pigiste régulier, et en même temps, un pigiste occasionnel. A défaut, nous pouvons donc proposer une typologie des différents collaborateurs de presse fournissant du contenu aux rédactions aujourd'hui. Le schéma ci-après représente l'ensemble de ces collaborateurs de presse. Nous y appelons donc « pigiste régulier auprès d'un titre », un pigiste défini comme tel dans le cadre d'une définition locale. Et nous nommons « pigiste occasionnel auprès d'un titre », un pigiste qui retire moins de 50% de ses revenus de sa collaboration avec ce titre¹⁷⁹.

Cette typologie pose toutefois deux problèmes. Le premier est qu'elle n'apporte pas de réponse à la définition d'un pigiste régulier quand il n'existe pas de définitions locales. Le deuxième est que le seul critère de la rémunération, pour parler d'un pigiste occasionnel, pose évidemment question. Un pigiste ne peut être considéré comme régulier auprès d'un titre pour lequel il a effectué une seule pige lui procurant plus de 50% de ses revenus journalistiques, alors que dans le même temps, il aura collaboré plusieurs fois pour un même titre, lui procurant moins de 50% de ses revenus. Cependant, une fois que l'on décide de considérer des revenus sur l'année et non plus mensuels, la probabilité d'avoir une seule pige procurant plus de 50% des revenus de l'année semble faible voire improbable. Nous restons donc sur cette typologie (voir schéma ci-après).

¹⁷⁹ La catégorie « autres journalistes » représente les journalistes qui ne seraient ni employés en CDI, ni à la pige. Ce sont par exemple les journalistes en CDD ou les intérimaires, comme on le verra dans le chapitre 4.

Schéma 4. Les divers collaborateurs de presse aujourd'hui



Aussi hétérogène que soit le groupe des pigistes (en termes de fréquence et durée de collaborations, de niveaux de rémunération, de nombre d'employeurs), il semble toutefois que l'on trouve une unité autour de la figure du pigiste, que nous définissons comme un journaliste, travaillant majoritairement à l'extérieur de l'entreprise (utilisant ses propres outils de production) et rémunéré à l'article, que cette rémunération fasse référence à un volume d'articles rédigés au moment t ou en $t-1$. Occasionnel, régulier ou forfaitaire, le pigiste est avant tout un journaliste professionnel. Toutefois, si la loi Cressard a permis d'intégrer dans la sphère du salariat ces individus économiquement dépendants, certains éléments restent non codifiés. L'entrée dans la sphère du salariat de cette figure hybride met à l'épreuve les dispositifs légaux et conventionnels établis pour les journalistes.

§2. Les dispositifs légaux et conventionnels à l'épreuve

En regardant les données de l'Observatoire des métiers de la presse (basées sur les statistiques de la CCIJP), 6 209 pigistes professionnels sont recensés en 2008, pour

un total de 37 811 journalistes encartés, soit 16,42 % de l'effectif total¹⁸⁰. Ces pigistes encartés, mais également tous ceux qui répondent aux caractéristiques professionnelles sans avoir fait la demande de carte, ont expérimenté la discontinuité de la relation de travail. Mais grâce à la présomption de salariat, ils bénéficient théoriquement des dispositions légales et conventionnelles¹⁸¹ comme pour tout journaliste professionnel. Ces dispositions sont encadrées par le code du travail, le code de la sécurité sociale, le code général des impôts¹⁸² et proviennent également de la Convention collective nationale du travail des journalistes (CCNTJ). En pratique cependant, il semble que les bénéfices du salariat ne soient pas toujours applicables (2.1.), voire même difficilement appliqués générant des contournements divers. (2.2.).

2.1. Des bénéficiaires du salariat difficilement applicables

Dans sa version de 1976 (refondue en 1987 et toujours en vigueur), la CCNTJ ne fait pas mention des « pigistes » à proprement parler. Cela semble d'autant moins nécessaire que la convention est applicable aux journalistes professionnels en général. En revanche, y figure l'expression « journaliste professionnel rémunéré à la pige » ou

¹⁸⁰ Les données enregistrées par la CCIJP englobent dans la catégorie « pigistes », les pigistes et les journalistes en CDD. Grâce à l'Observatoire des métiers de la presse, il est toutefois possible d'identifier le nombre de journalistes qui parmi eux étaient en CDD. Nous les avons exclus, afin d'obtenir la part des pigistes « purs » dans l'ensemble des journalistes professionnels. Ce qui explique que notre pourcentage de « pigistes » soit moins élevé que celui donné par la CCIJP est le fait qu'elle inclut les journalistes en CDD. Ainsi, nous aurions alors une part de pigistes et CDD dans l'ensemble des journalistes égale à 18%. Nous reviendrons dans le chapitre 3 sur les formes de mobilisation de la main-d'œuvre dans le journalisme et le recours au CDD.

¹⁸¹ Un salarié ne bénéficie pas nécessairement d'une convention collective. Elle lui est applicable dans deux cas : (1) si l'employeur adhère à l'une des organisations syndicales ayant signée la convention. En effet, l'article 31a stipule que « lorsque l'employeur est lié par les clauses de la convention collective de travail, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui » (JORF, 12 février 1950, p 1688). L'adhésion (ou la non adhésion) d'un salarié à un syndicat ne joue pas. (2) si une convention collective locale ou sectorielle est « étendue » à l'ensemble d'une branche, par un arrêté du Ministre du travail publié au Journal Officiel. En dehors de ces deux cas, l'employeur n'a pas l'obligation d'appliquer une convention collective. Seuls les conventions ou accords conclus au niveau de l'entreprise sont d'application automatique.

¹⁸² On rappelle, que les journalistes bénéficient d'une allocation pour frais d'emploi de 7650 euros, déductible de l'impôt sur le revenu. En effet, l'article 81-1 du code général des impôts stipule que « [S]ont affranchis de l'impôt : les allocations spéciales destinées à couvrir les frais inhérents à la fonction ou à l'emploi et effectivement utilisées conformément à leur objet. Les rémunérations des journalistes, rédacteurs, photographes, directeurs de journaux et critiques dramatiques et musicaux perçues en qualité constituent de telles allocations à concurrence de 7 650 euros. Toutefois, lorsque leur montant est fixé par voie législative, ces allocations sont toujours réputées utilisées conformément à leur objet et ne peuvent donner lieu à aucune vérification de la part de l'administration ». A l'origine, en 1934, cette allocation était en fait un abattement de 30% sur les revenus, compte tenu de frais professionnels élevés supportés par le journaliste et non par l'employeur.

encore « employés à titre occasionnel » lorsqu'il s'agit de spécifier des dispositions pour les pigistes. Pourtant, la référence spécifique aux pigistes est devenue plus importante ces dernières années car la CCNTJ inclut dans ses annexes tous les accords relatifs aux journalistes. Et la prise en compte des pigistes s'est accentuée depuis 2 ans autour de l'accord du 7 novembre 2008 (voir le protocole d'étape, annexe n°13) et de l'avenant du 30 janvier 2009 sur leur formation professionnelle. Si les négociations apparaissent d'autant plus importantes, c'est que les dispositions légales ne sont pas toujours applicables. On peut effectivement lire dans le préambule du protocole d'accord du 7 novembre 2008 que « [C]ompte tenu des difficultés constatées de 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 ».

Toutefois, ce protocole de 2008 n'a pas été signé par tous les syndicats de journalistes : le SNJ (principal syndicat des journalistes), la CGT et la CGT-FO n'ont pas signé au motif que les pigistes, étant justement des présumés salariés, bénéficient des mêmes droits que les journalistes titulaires. En ce sens, édicter un certain nombre de règles pour les pigistes consistait purement et simplement à nier tous les bénéfices légaux de 1974. A l'inverse, l'accord sur la formation professionnelle de 2009 a été signé par l'ensemble des syndicats car il permettait d'inclure les pigistes, jusqu'alors « oubliés » des négociations sur la formation professionnelle des journalistes.

Au travers de deux exemples précis, nous cherchons à illustrer le fait que les pratiques des pigistes se trouvent en inadéquation avec le fonctionnement d'un salariat à unique employeur, attaché au régime général. Le premier concerne le droit aux prestations maladie et maternité ; le second, le droit à l'indemnisation du chômage.

Le droit aux prestations maladie et maternité est encadré par l'article R 313-3 du code de la Sécurité sociale, contenu dans le livre 3 sur les dispositions relatives aux assurances sociales et à diverses catégories de personnes rattachées au régime général. Pour pouvoir bénéficier d'indemnités en cas de maladie ou maternité, l'assuré doit :

-soit avoir cotisé au cours des six derniers mois sur un montant au moins égal à 1015 fois la valeur du SMIC horaire brut (soit environ 8993 euros pour un SMIC horaire égal à 8,86 euros bruts en 2010, source INSEE)¹⁸³.

-soit avoir effectué au moins 200¹⁸⁴ heures de travail salarié ou assimilé au cours des trois mois civils ou des quatre-vingt-dix jours précédents¹⁸⁵.

Pour les journalistes pigistes, l'option qui semble la plus adaptée est celle du niveau de rémunération, compte tenu de la difficulté à décompter des heures. L'Observatoire des métiers de la presse indique que la moyenne mensuelle brute des piges était de 2 063,4 euros en 2008¹⁸⁶, ce qui permet aux pigistes de répondre aux critères de rémunération requis. Cependant, cette donnée reste une moyenne, il y a donc des individus qui n'atteignent pas le seuil exigé. De plus, le pigiste qui travaille pour plusieurs employeurs, peut avoir une activité irrégulière sur l'année ne lui permettant pas forcément d'obtenir sur les six derniers mois les 8 993 euros nécessaires. Effectivement, les pigistes connaissent une instabilité financière avec des revenus variables en fonction de la discontinuité des emplois, des employeurs et du type de secteur (du type de presse par exemple). Enfin, nous souhaitons préciser que les pigistes rencontrés (dans le cadre d'entretiens relatifs à leur pratique de travail) expliquent que le plus souvent ils ne préfèrent pas prendre leurs congés maladie (cela est beaucoup moins vrai dans le cas des congés maternité). A la fois, parce qu'ils disent que la démarche est longue et compliquée mais, également, parce qu'ils ne souhaitent pas passer à côté d'une ou de plusieurs collaborations¹⁸⁷.

Du côté de l'indemnisation du chômage également, le fonctionnement pour les pigistes semble inadapté. Comme les titulaires, ils relèvent du régime général d'assurance chômage. Mais comme ils n'ont pas d'équivalent horaire de leur prestation de travail, le compte du nombre de jours d'affiliation est un peu particulier. Le SNJ

¹⁸³ Pour un arrêt inférieur à 6 mois. Si l'arrêt est supérieur à 6 mois, il faut alors avoir cotisé au cours des 12 derniers mois sur un montant au moins égal à 2030 fois le SMIC horaire brut.

¹⁸⁴ Pour un arrêt supérieur à six mois, il faut que le journaliste ait « au moins 800 heures de travail salarié ou assimilé au cours des douze mois civils ou des 365 jours précédant l'interruption de travail, dont 200 heures au moins au cours des trois premiers mois. »

¹⁸⁵ Pour la maternité, le journaliste doit en plus justifier de dix mois d'immatriculation à la date présumée de l'accouchement pour bénéficier des indemnités journalières de l'assurance maternité.

¹⁸⁶ Le niveau se maintient au-dessus de 2000 euros mensuels (base 2008) sur toute la période 2001/2008.

¹⁸⁷ Nous reviendrons dans le chapitre 4 (à propos de la question de la subordination des pigistes) sur la nécessité de ne pas refuser une pige ou de rendre son travail dans les temps.

précise que pour avoir droit à une indemnisation, les Assedic considèrent comme jours d'affiliation ceux qui sont compris dans la période mentionnée en haut du bulletin de paye. Par exemple, la mention « période du 1er mars 2008 au 31 mars 2008 » représente 31 jours d'affiliation, quel que soit le volume des piges et la date de leur remise.

Les pigistes peuvent cumuler allocation chômage et activité dite « réduite ». Cette reprise d'une nouvelle activité réduite n'est pas indemnisée mais elle crée un report sur la durée d'indemnisation totale équivalent au nombre de jours pendant lesquels le pigiste a été employé. L'allocation mensuelle perçue par le pigiste est diminuée lorsque celui-ci a eu une activité salariée au cours du mois (nouvelle pige, CDD, temps partiel). Des jours d'indemnisation calculés en fonction des revenus pris en compte lors de l'ouverture des droits sont retirés de l'indemnisation du mois et reportés en fin de droits, dont ils retardent d'autant l'échéance (c'est le décalage). L'exercice d'une activité réduite, quelle que soit la durée d'ouverture des droits, ne peut excéder quinze mois, consécutifs ou non¹⁸⁸. Au-delà de 15 mois d'activités réduites, seuls les mois sans aucune activité sont indemnisés.

Pour les raisons énoncées ci-après, le fonctionnement de l'indemnisation chômage des journalistes pigistes semble pourtant inadapté. On précise qu'une réflexion menée par les organismes paritaires est d'ailleurs en cours : le protocole d'accord du 7 novembre 2008, relatif au journaliste rémunéré à la pige précise : « En pratique, des difficultés sont constatées pour faire inscrire les journalistes professionnels rémunérés à la pige au régime d'assurance chômage. En conséquence, dans les 6 mois de la signature du présent accord, une commission paritaire spécialement constituée se réunira afin de déterminer paritairement des critères de prise en charge au titre de l'indemnisation chômage, qui seront soumis à l'UNEDIC pour agrément »¹⁸⁹.

Tout d'abord, il n'est pas toujours évident pour le pigiste de justifier auprès des Assedic une ouverture de droits à l'assurance chômage. En effet, les pigistes rencontrés rapportent que l'employeur ne veut pas toujours délivrer au pigiste une feuille de fin de contrat (« feuille jaune ») car il considère que celui-ci peut retravailler avec lui ultérieurement. C'est la caractéristique de la collaboration en pointillé. Or, comme le précise la directive 23-99 de l'Unedic (du 31 mai 1999), « seule l'une des fins de contrat

¹⁸⁸ Sauf en cas de contrat emploi-solidarité, contrat d'accompagnement dans l'emploi ou chômeur âgé de 50 ans et plus.

¹⁸⁹ A ce jour, ces critères ne sont toujours pas déterminés.

de travail visée par le code du travail, (licenciement, fin de contrat à durée déterminée, démission) permet de considérer que la relation de travail entre le journaliste professionnel rémunéré à la pige et son employeur a cessé ». La présomption de salariat implique un licenciement en bonne et due forme auquel l'employeur ne se résout pas nécessairement.

Ensuite, la durée d'ouverture des droits est limitée à quinze mois et est non renouvelable. Il semble donc que le pigiste doive à un moment faire un choix entre renoncer aux indemnités chômage pour faire des piges ou refuser toute pige pour continuer à percevoir l'indemnisation.

Enfin, la non équivalence horaire de la prestation du pigiste génère des calculs d'indemnisation parfois désavantageux. Par exemple, un pigiste qui effectue une pige de douze feuillets¹⁹⁰ pour 800 € au mois de mars, reçoit souvent un bulletin de paie ouvrant la totalité du mois soit du 1^{er} au 31 mars. Si la période d'emploi déclarée constitue un mois plein et permet d'obtenir plus rapidement les six mois nécessaires à l'ouverture des droits, le salaire de 800 € sera lui aussi pris en compte pour un mois plein, ce qui entraînera un faible taux d'indemnisation.

Pour toutes ces raisons, le régime d'assurance chômage des pigistes semble inadapté à leurs pratiques. Pourtant, l'histoire montre qu'il est possible de concilier activités discontinues, multi employeurs et indemnisation du chômage, comme l'ont d'ailleurs montré Pilmis (2008) ou encore Grégoire (2009). Les artistes, qui bénéficient également d'une présomption de salariat depuis 1969¹⁹¹, disposent d'un régime d'assurance chômage (X du régime général de l'assurance chômage), adapté aux pratiques d'emploi discontinues. A condition d'avoir suffisamment travaillé l'année n (507 heures en dix mois et demi), ils bénéficient d'une assurance chômage versée chaque mois, en fonction de leur activité l'année n+1. Cette assurance est renouvelable chaque année. La comparaison avec les pigistes est toutefois limitée compte tenu du fait que les artistes bénéficient d'une présomption de salariat mais sont employés en contrat à durée déterminée d'usage et sont payés en cachet, qui ont un équivalent horaire (8 ou 12 heures). Les pigistes ont une présomption de salariat, et plus précisément une présomption de CDI, ce qui explique qu'ils bénéficient des dispositions légales et conventionnelles au même titre que les journalistes titulaires mais qu'alors certains

¹⁹⁰ Rappelons qu'un feuillet correspond à une rédaction de 1500 signes.

¹⁹¹ Pour plus de détails sur l'émergence d'un salariat artistique, voir Pilmis (2008) et Grégoire (2009).

dysfonctionnements apparaissent. Au-delà de la difficulté d'appliquer les dispositions légales et conventionnelles, il est possible d'identifier également certaines pratiques aux limites de la légalité, encouragées par le caractère hybride de la figure du pigiste.

2.2. Des bénéfiques du salariat difficilement appliqués

Déjà le député Fillioud soulignait dans son rapport en 1974 que les « représentants des organisations patronales consultées font preuve de réticence à l'égard de la réforme proposée [à savoir la loi Cressard] ». Il notait qu'« ils sont unanimes à condamner la pratique abusive du pigiste permanent ou 'faux pigiste' et sont dans l'ensemble d'accord pour que la loi y mette fin. En revanche, ils ne souhaitent pas la reconnaissance des droits du journaliste salarié à tous les pigistes, redoutant l'augmentation de charges et les complications qui, à leur sens, en découleraient » (p 11).

Trente ans plus tard, les syndicats de journalistes relèvent un certain nombre de fraudes ou de contournements du droit du travail concernant les pigistes. De même, la jurisprudence est riche. Enfin, les questionnaires réalisés dans le cadre de la thèse et les ateliers organisés en collaboration avec la CIP-IDF pour la recherche PICRI, confirment ces pratiques. Ces fraudes ou contournements s'expliquent à la fois par la méconnaissance de la loi par certains employeurs et par certains pigistes eux-mêmes. La loi Cressard n'est pas connue de tous et les pigistes peuvent être alors considérés comme des indépendants, des « freelance ». Nous avons rencontré plusieurs pigistes qui se présentent d'ailleurs comme « freelance ». D'autre part, nous pouvons avancer l'argument du non respect volontaire de certaines règles de la part des entreprises. Cet argument trouve un appui d'autant plus fort aujourd'hui qu'avec l'usage d'Internet, il est devenu difficile de ne pas connaître la situation des pigistes : forum de journalistes, sites des syndicats, jurisprudence en ligne, autant de moyens de connaître la législation et les pratiques en vigueur.

L'ambiguïté autour de la figure du pigiste génère donc des manquements. Parmi les plus courants, on trouve la non majoration du montant des piges avec l'ancienneté alors qu'au-delà de cinq ans elle devrait s'appliquer, comme l'indique l'article 23 de la CCNTJ ; l'absence de congés payés ou de treizième mois versés en plus (à condition d'avoir collaboré au moins 3 fois ou « dont le salaire aura atteint au cours de l'année

civile au moins 3 fois le montant minimum fixé par les barèmes de la forme de presse considérée » - article 25 de la CCNTJ). Ces manquements sont répertoriés dans un document réalisé par le SNJ en décembre 2008, intitulé : « Lecture comparée. Réalité, loi, proposition, commentaire pôle pigiste SNJ, argumentaire syndicats signataires ».

Parmi les contournements du droit du travail, on remarque l'utilisation de modes de rémunération alternatifs qui font basculer le journaliste du professionnel salarié à l'auteur non professionnel ou au travailleur indépendant. Non considéré comme un journaliste professionnel, les dispositions conventionnelles ne lui sont pas applicables. De plus, dans le premier cas, le journaliste est payé en droits d'auteur et relève alors du régime particulier de protection sociale des artistes-auteurs, instituée par la loi du 31 décembre 1975 et géré par l'AGESSA. Les droits d'auteur sont légaux à condition de n'être versés qu'en cas de réutilisation de l'article par l'organe de presse, en plus d'une première rémunération en salaire pour la première diffusion de l'article. Si les droits d'auteur constituent l'unique rémunération du pigiste, ils privent le bénéficiaire de ses droits de salarié. C'est une pratique qui n'est de toute façon pas légale. En effet, une documentation interne de l'AGESSA (voir annexe n°12) rappelle que selon le code de la sécurité sociale, les journalistes professionnels ne relèvent pas de « l'assujettissement au régime de sécurité sociale des auteurs ».

Deuxièmement, le journaliste peut basculer dans la sphère de l'indépendance en étant rémunéré en honoraires. Le paiement en honoraires nécessite quant à lui d'être membre d'une profession libérale. Or, depuis 1935, le journaliste professionnel est un salarié et ne peut donc pas être considéré comme un indépendant¹⁹². En salaire, en droit d'auteurs ou encore en honoraires : trois modalités de rémunération associées (ou non) à des cotisations qui permettent de couvrir systématiquement les risques (vieillesse, chômage, maladie,...). Le contournement sur la rémunération peut ainsi éviter aux employeurs de rendre trop coûteuse la collaboration avec ces individus hybrides.

Parce que les journalistes pigistes bénéficient d'une présomption de salariat, ils peuvent prétendre aux dispositions légales et conventionnelles comme tout journaliste professionnel. Pourtant, la figure du pigiste reste particulière et il est souvent difficile

¹⁹² Il peut l'être en revanche si son travail est identifié comme un travail de communication et non plus de journalisme. Certains pigistes rencontrés nous ont signalé que certains travaux réellement journalistiques sont appelés travaux de communication pour pouvoir leur être rémunérés en honoraires.

pour ces individus de pouvoir jouir des bénéfices du salariat, que ce soit parce que les dispositions sont difficilement applicables ou difficilement appliquées. Ni complètement salariés ni complètement indépendants, la catégorie « pigistes », figure hybride par excellence, n'a pu être à ce jour entièrement codifiée. Elle en constitue ainsi un objet d'études d'autant plus intéressant.

Conclusion

La loi Brachard de 1935 a fait du journalisme une profession à part entière exercée par des professionnels identifiables. Les classifications actuelles proposées par l'INSEE (PCS 2003), par l'ANPE (ROME) ou encore par le Ministère du Travail (FAP 2003) confirment d'ailleurs que la catégorie « journalistes » fait référence à une profession, à un métier, à un emploi à part entière. Mais la loi Brachard a également fait du journaliste professionnel un salarié. Ainsi, elle délimitait un périmètre écartant du champ des professionnels et du salariat, des individus qualifiés d'amateurs. Parmi eux, les pigistes, des journalistes mais qui ne cumulaient pas les trois critères nécessaires à la qualification de professionnel : exercer une activité principale, régulière et rétribuée dans le journalisme. Ces pigistes réunissent en effet quatre critères : (1) la profession (journaliste) ; (2) le mode de rémunération (à l'article) ; (3) la multi-collaboration (travailler pour plusieurs organes de presse) ; (4) l'espace de travail (pouvoir travailler hors les murs de l'entreprise, c'est-à-dire ne pas être nécessairement intégré dans la rédaction).

Tout comme la catégorie « chômeurs » au début du XX^{ème} siècle n'appartenait à aucune classe du recensement ([Salais, Baverez, Reynaud, 1999])¹⁹³, les pigistes se trouvaient au début du XX^{ème} siècle « inclassables », ni complètement professionnels ni complètement amateurs. Or, certains pigistes sont devenus de plus en plus professionnels et leur dépendance économique à l'égard de leur(s) employeur(s) ne faisait pas de doute. Avec le temps, la multi-collaboration est devenue une réalité de la profession que la loi ne pouvait plus ignorer.

L'objectif de la loi Brachard, puis de la loi Cressard a donc été d'identifier des populations et de leur attacher un statut juridique. La loi Cressard participe en effet de la salarisation des pigistes permanents et réguliers. Le véritable enjeu se situait dans la reconnaissance de devoirs mais surtout de protections attachées au statut de salarié que le pigiste n'avait pas. Certains employeurs qualifiaient de manière abusive des journalistes qui devaient faire partie de la sphère du salariat comme des pigistes. C'est dans ce contexte que la proposition de loi du député Cressard émergea, l'objectif étant de faire « disparaître l'incitation à la fraude au droit du travail que constitue l'usage

¹⁹³ Ni à la « population non classée » (ni active, ni inactive) créée en 1891, ni au « sans profession » (p 33).

abusif de la qualification de pigiste » (Fillioud, 1974, p 7). Alors que les patrons de presse voyaient d'un mauvais œil la reconnaissance des droits des journalistes salariés à tous les pigistes pour des raisons financières et organisationnelles, la proposition de loi Cressard révolutionna le journalisme en faisant entrer dans la sphère du salariat des individus jusqu'alors exclus.

Pourtant, elle engendra des litiges compte tenu du flou émanant du maintien du terme « régulier » entre 1935 et 1974. La jurisprudence, les accords à l'échelle d'un titre ou d'un groupe de presse ont depuis donné des définitions de « journaliste pigiste régulier ». Plus de trente ans après la loi Cressard, il n'existe pas de définition unique claire. L'enjeu est pourtant important car de cette définition dépend l'entrée dans la sphère du salariat et avec elle, tous les règlements et avantages attachés au salariat (accès à la protection sociale, intégration physique et dans les effectifs d'une entreprise¹⁹⁴, etc.). Selon Ruellan (1997), la corporation actuelle pourrait s'établir comme un journalisme à plusieurs niveaux : « l'élite » des journalistes, la « masse légitime » (tous les « ayants droit au statut ») et enfin la « marge » (« tous ceux qui participent sans être également reconnus, sous-groupe informe dont les définitions varient au gré des acceptations »). Nous avons d'ailleurs pu constater que le flou qui règne autour du champ de délimitation des pigistes professionnels peut entraîner des contournements du droit du travail.

Et s'il est du ressort de la loi de préciser les critères juridiques qui permettront d'identifier une typologie des pigistes plus claire, notre travail a maintenant pour objectif de réfléchir aux explications possibles, données par la théorie économique, de l'usage de la pige et du recours à une main-d'œuvre non stable dans la presse.

¹⁹⁴ Serverin (2008, p 22) présente les différents cas de figure d'intégration ou non des travailleurs dans les effectifs des entreprises selon leur type de contrat : les intégrer à part entière s'ils sont considérés comme professionnels en CDI ? Les intégrer au prorata du temps passé dans l'entreprise comme c'est le cas des intérimaires ou CDD s'ils sont professionnels en CDD? Les exclure comme c'est le cas des contrats pro, apprentissage,...s'ils sont occasionnels ou relativement réguliers ?

La figure du pigiste comme forme de mobilisation de la main-d'œuvre : le cas de la presse écrite française.

PARTIE 2.

LE RECOURS AUX PIGISTES ET L'USAGE D'UNE MAIN-D'ŒUVRE NON STABLE DANS LA THÉORIE ÉCONOMIQUE

La figure du pigiste comme forme de mobilisation de la main-d'œuvre : le cas de la presse écrite française.

Dans cette deuxième partie, organisée en deux chapitres, nous analysons les éléments d'explication proposés par la théorie économique de l'usage de la pige et du recours aux pigistes dans la presse. Les motifs sont multiples, le système à la pige étant en effet au croisement d'une analyse en termes d'organisation du secteur et de gestion de la main-d'œuvre. Ainsi, nous organisons notre réflexion autour des analyses proposées par la théorie économique, en termes d'organisation du secteur d'une part (chapitre 3), en termes de gestion de la main-d'œuvre (chapitre 4) d'autre part.

Le système à la pige s'apparente à une forme d'emploi atypique, au même titre que l'intérim ou l'emploi sous contrat à durée déterminée. En effet, le système à la pige ne constitue pas une relation d'emploi standard, telle que la conçoit Bosch : stable, socialement protégée, dépendante, pour un emploi à temps plein, ces conditions ayant été établies à un niveau minimum par des accords collectifs ou par des lois (Bosch, 2004). Il existe plusieurs formes particulières d'emploi que Germe et Michon (1979-1980) identifiaient déjà au début des années 1980 comme le travail intérimaire, le prêt de main-d'œuvre, le CDD, le travail saisonnier, l'externalisation, le travail à temps partiel ou encore les « hors statuts de la Fonction Publique ». A cela s'ajoutaient les formes de mobilisation de la main-d'œuvre entre le travail salarié et le travail indépendant. L'existence et le développement des formes particulières d'emploi ne sont donc pas nouveaux. Dans cette deuxième partie, nous nous centrons sur les spécificités de la pige et « la multiplicité des rôles » de celle-ci, pour reprendre l'expression de Germe *et alii* (1982) appliquée à l'intérim¹⁹⁵.

Dans le chapitre 3, nous cherchons tout d'abord à comprendre comment les spécificités du secteur presse peuvent expliquer le recours à des journalistes pigistes, extérieurs à l'entreprise. Ces spécificités sont la périodicité des titres d'une part et l'essor d'une presse spécialisée d'autre part. Cette liaison entre spécificités du secteur et recours aux pigistes ne fait pas l'objet des travaux propres au fonctionnement de la presse ([Charon, 2003] pour l'angle sociologique ; [Sonnac et Le Floch, 2005], [Toussaint – Desmoulins, 2006] ; [Gabszewicz et Sonnac, 2006] pour l'angle économique). Pourtant, l'approche par l'organisation du secteur apporte, en partie, des éléments d'explication de l'usage de la pige et du recours aux pigistes comme nous le montrons dans le chapitre 3.

¹⁹⁵ Les auteurs parlent de « multiplicité des rôles de l'intérim industriel » (p 62).

Bien que nécessaire, cette approche reste insuffisante et nous complétons alors notre analyse par une approche, dans le chapitre 4, en termes de gestion de la main-d'œuvre, mobilisant spécifiquement l'économie du travail. Le système à la pige s'inscrit dans le phénomène de multiplication des formes de mobilisation de la main-d'œuvre depuis une trentaine d'années. Au côté des journalistes titulaires, les organes de presse peuvent ainsi recourir à une main-d'œuvre non stable, aux modalités diverses. La variété des formes de mobilisation de la main-d'œuvre présente dans le journalisme participe à la flexibilité de l'entreprise et pose alors la question de la segmentation du marché du travail. Nous montrons dans le chapitre 4 la pertinence de mobiliser la théorie de la segmentation et ses développements récents (comme ceux de Lefresne [2002] ou encore de Fondeur et Sauviat [2003]), pour comprendre les interactions sur le marché du travail des journalistes.

Chapitre III. L'approche par l'organisation du secteur

L'objectif du chapitre 3 est mettre en lumière les facteurs explicatifs de l'usage de la pige et du recours aux pigistes avec une approche par l'organisation du secteur. En effet, les spécificités de la presse apportent des éléments d'explication de l'usage de la pige. Ces spécificités du secteur sont d'abord envisagées sous l'angle de la structure de marché tout d'abord. La presse française connaît des niveaux de concentration mais également de concurrence élevés. Elle est alors conduite à maîtriser ses coûts. Ces spécificités sont ensuite présentées comme les deux caractéristiques principales de la presse moderne : la spécialisation des contenus et la périodicité régulière des titres. L'ensemble de ces spécificités du secteur conduisent à ce que les organes de presse pratiquent l'externalisation et la sous-traitance (section 1).

Une deuxième section se concentre donc sur les processus d'externalisation et de sous-traitance dans la presse, particulièrement présents dans la presse magazine. Faire ou faire faire, une problématique latente pour les entreprises qui arbitrent en fonction de plusieurs critères. La théorie des coûts de transactions, portée par Coase (1937) et Williamson (1975 et 1985), constitue ici le cadre d'analyse de référence. Celle-ci distingue le marché, l'organisation et l'hybride. L'arbitrage entre ces trois formes est fonction de deux critères principaux : la fréquence des transactions et la spécificité des actifs. En utilisant les déterminants des transactions de la TCT pour le journalisme, le critère de « fréquence des transactions » fait écho à la temporalité dans la presse (et définit deux modèles) ; le critère de « spécificité des actifs » fait écho à l'existence de titres spécialisés (spécialisations des journalistes).

Ainsi, entre maîtrise des coûts et besoin de spécialisation, l'économie de la presse fournit un cadre d'analyse pertinent pour pointer les éléments du secteur nécessaires à la compréhension de l'usage de la pige et du recours aux pigistes.

Section 1. Les spécificités du secteur

Dès 1935, le député Brachard notait dans son rapport qu' « Un grand journal d'informations, au temps où nous sommes, est une entreprise gigantesque, dont le service requiert de puissants moyens d'action administratifs et financiers ; et dont la rédaction, en y comprenant les innombrables correspondants de l'étranger et de la province, est devenue tout un peuple. Véritable industrie par son caractère capitaliste, par l'ampleur de l'organisation, par la division du travail, ayant, la plupart du temps, à sa tête un chef d'industrie, comment s'étonner que l'on y pratique les méthodes industrielles ? » (p 103). La remarque de Brachard nous interpelle pour deux raisons : la première est qu'elle reste pertinente plus de soixante-dix ans après ; la deuxième est que de ce fait, il est possible de parler véritablement d'industrie de la presse. Une approche par l'organisation du secteur est alors justifiée. Les spécificités du secteur sont envisagées sous l'angle de la structure de marché tout d'abord (§1). Nous insistons sur le fait que la presse connaît des niveaux de concentration mais également de concurrence élevés. Nous insisterons ensuite sur les caractéristiques de la presse moderne, à savoir la spécialisation des contenus et la périodicité régulière des titres (§2). Cette première section est nécessaire pour comprendre dans un second temps pourquoi le secteur s'organise largement autour de l'externalisation et de la sous-traitance.

§1. La structure de marché dans le secteur de la presse

Parce que la réalisation d'un journal représente un coût de prototype très élevé (Le Floch et Sonnac, 2005), la presse a rapidement fondé son modèle économique sur deux apports : des aides d'une part et des ressources issues de la publicité d'autre part (1.1). L'équilibre financier des organes de presse peut être fragile et des stratégies de concentration se mettent alors en place, à la recherche d'une taille minimale efficiente (1.2). Pour autant, ce niveau de concentration n'entraîne pas une réduction de la concurrence, bien au contraire. Cette concurrence est à la fois « intra presse » (entre les titres de presse écrite eux-mêmes) et « inter média » (1.3). La structure de marché peut avoir des conséquences sur la gestion de la main-d'œuvre, et dans le cas de la presse, nous faisons l'hypothèse qu'elle joue sur le recours à la pige.

1.1. Le modèle de financement du journal : aides de l'Etat et publicité en jeu

Si l'article représente le cœur de la production des journalistes qu'ils soient pigistes ou titulaires, c'est le journal dans sa globalité qui constitue un bien à part pour l'économie de la presse. Ce bien « presse » a, entre autres, la particularité d'avoir un coût de production du premier exemplaire très élevé. Ce premier exemplaire peut être vu comme un prototype (Sonnac, 2001 ; Le Floch et Sonnac, 2005). Il s'agit d'un coût fixe en ce sens qu'il ne dépend pas du nombre d'exemplaires produits par la suite. Pour donner une idée de la part des coûts fixes dans un quotidien, nous reprenons dans le tableau ci-dessous les données fournies par Toussaint - Desmoulins (2006) sur les coûts que nous reclassons en coûts fixes et coûts variables. Nous voyons ainsi que les coûts fixes représentent entre 33 % et 53 % de l'ensemble des coûts.

Tableau 5. Répartition des coûts pour un quotidien

<i>Coûts Fixes</i>		<i>Coûts Variables</i>	
Rédaction	10 à 20 %	Impression	15 à 20 %
(dont agence)	(2 %)		
Administration	10 à 15 %	Papier	10 à 15 %
Courtage publicitaire	8 à 10 %	Distribution	10 à 25 %
Promotion	2 %		
Frais généraux et divers	3 à 6 %		

D'après Toussaint-Desmoulins (2006), p 53.

Compte tenu des lourdes dépenses de logistiques employées pour réaliser un numéro (recherche d'information, impression, diffusion), le prix de vente nécessaire pour couvrir les coûts de production, que nous appelons p^* , aurait été astronomique. Ainsi, en vue d'attirer toujours plus de lecteurs et d'en démocratiser l'accès, le journal a un prix fixé en dessous de ce p^* , déconnecté de ses coûts de production et de distribution (Toussaint -Desmoulins, 2006). Pour rester économiquement viables, les journaux ont donc cherché à se procurer des niveaux de recettes suffisants. En plus des recettes issues de la vente du journal, la presse mobilise deux autres types de ressources sur lesquelles nous nous attardons : la publicité d'une part et les aides de l'Etat d'autre part.

Au-delà de la vente (par abonnement ou au numéro), les éditeurs de presse ont mis en place, dès le XIX^{ème} siècle, un recours à la publicité¹⁹⁶. C'est d'abord Girardin, avec son titre *La Presse*, qui dès 1836 diminua de 50% le prix de vente moyen d'un journal¹⁹⁷. Ensuite c'est Millaud, qui, le 1er février 1863, lança *Le Petit Journal* à un sou (soit 5 centimes). Recourir à la publicité offrait aux journaux une source de financement incomparable et leur permettait d'augmenter leur pagination. Déjà, au XVII^{ème} siècle, Renaudot utilisait les petites annonces comme source de financement. Elles constituaient un appui financier indéniable.

Aujourd'hui, la plupart des journaux agissent sur un marché biface. Il existe de tels marchés dès lors qu'une plateforme sert deux catégories de clients interdépendantes bien que différentes (Farchy *et al.*, 2008). L'interdépendance ici réside dans l'existence d'effets de réseau croisés : l'utilité de la plateforme pour chaque catégorie de client dépend du nombre de clients dans l'autre catégorie (Gabszewicz et Sonnac, 2006). Ainsi dans le cas de la presse, la plateforme est le journal, les deux catégories de clients sont les annonceurs et les lecteurs. Les lecteurs paient pour acheter un journal et accéder à l'information. Les annonceurs paient pour accéder à ces lecteurs au travers de la publicité. Leur consentement à payer est donc fonction de plusieurs indicateurs : études sur le lectorat, chiffres de diffusion, pagination (Cabrolié, 2009). En revanche, la présence de publicité ne laisse pas les lecteurs indifférents et peut d'ailleurs leur déplaire. Ainsi, les organes de presse vendent à la fois des espaces publicitaires aux annonceurs (marché publicitaire) et de l'information et/ou du divertissement aux lecteurs, tout en arbitrant entre contenu informationnel et contenu publicitaire (Le Floch et Sonnac, 2005 ; Gabszewicz et Sonnac, 2006). En 2008, 43,7 % du chiffre d'affaires de la presse éditeur provenaient de la publicité¹⁹⁸ (Direction générale des médias et des industries culturelles, 2008, p 25). Les titres sont donc amenés le plus souvent à subventionner le lecteur pour attirer l'annonceur¹⁹⁹. Cette subvention est totale dans le

¹⁹⁶ En 2007, 44 % du chiffres d'affaires des titres de la presse éditeur proviennent de la publicité contre 33 % pour les ventes au numéro et 23 % pour les ventes par abonnement (Source : DDM, DEPS, 2010).

¹⁹⁷ Celui-ci passa de 80 francs l'abonnement annuel à 40 francs.

¹⁹⁸ Pour la presse nationale d'information générale et politique, la part de la publicité dans le chiffre d'affaires est de 36,6 % en 2008 et de 29 % dans la presse spécialisée grand public, avec cependant des écarts importants au sein de ce type de presse : 7,1 % pour la presse des jeunes et 51,2 % dans la presse masculine (Direction générale des médias et des industries culturelles, 2008, p 25).

¹⁹⁹ Le Floch et Sonnac (2005, p 29) reprennent les travaux de Kaldor (1950), pour expliquer que « lorsque le prix de vente d'un bien ne permet pas au producteur de couvrir son coût de production, le bien en question est subventionné. Sous cet angle, le profit publicitaire joue alors le rôle d'une *subvention*

cas des journaux gratuits, intégralement financés par les annonceurs (Farchy *et al.*, 2008). Il faut cependant noter que contrairement à leurs homologues étrangers (Allemagne et Grande-Bretagne par exemple), la pagination des titres français est moins importante ce qui leur offre un espace de publicité plus réduit (Rieffel, 1994).

En plus des recettes provenant de la publicité, la presse a pu se développer grâce aux aides de l'Etat. Déjà, en 1631, Richelieu fournissait une aide financière à Renaudot²⁰⁰. Les aides à la presse remontent donc à l'origine de celle-ci. D'abord mises en place pour les publications d'informations générales et politiques, les aides à la presse touchent aujourd'hui l'ensemble des publications (Le Floch et Sonnac, 2005). Ces aides sont de type direct ou indirect. Les aides indirectes visent la distribution, le pluralisme et la modernisation. En 2009, le montant total de ces aides directes était de 289,4 millions d'euros auxquels s'ajoutaient 111,4 millions d'euros d'abonnement de l'Etat à l'Agence France Presse (DDM, DEPS, 2010). Le montant total des aides indirectes était quant à lui évalué à plus de 371 millions d'euros en 2009. Parmi ces aides indirectes, on trouve l'aide postale visant à faire des tarifs postaux préférentiels, ainsi que le bénéfice d'un taux réduit de TVA de 2,1%.

Les aides à la presse ne sont toutefois pas propres à la France. Un rapport d'information réalisé par le sénateur P. Loridant (2004) montre que des aides existent aussi dans d'autres pays de l'Union européenne. Ainsi, l'Allemagne, l'Espagne ou encore le Royaume-Uni connaissent des dispositifs d'aides indirectes similaires à ceux de la France. En revanche, ces trois pays ne bénéficient d'aucune aide directe. La Suède quant à elle a mis en place un système d'aides directes mais sélectif (réservé aux journaux avec un taux de diffusion limité). La conclusion du sénateur est finalement que « l'examen des régimes étrangers fait apparaître le cas très particulier de notre pays [La France], où la presse bénéficie de multiples aides publiques » (partie B, p 5)²⁰¹.

Le modèle économique de financement de la presse se fonde donc à la fois sur un recours important aux aides publiques et sur un marché biface dans lequel la relation tripartite lecteurs-organs de presse-annonceurs s'illustre. La question du financement du journal est d'autant plus importante puisque l'on parle de crise de la presse écrite,

croisée : la publicité (bien subventionneur) compense la perte supportée par la vente d'information (bien subventionné) ».

²⁰⁰ Cela fait référence au chapitre 1 dans lequel il est question de *La Gazette*, premier hebdomadaire créé par Renaudot.

²⁰¹ Rapport disponible en ligne à l'adresse : <http://www.senat.fr/rap/r03-406/r03-4064.html>

pour les quotidiens nationaux d'information générale et politique depuis le début des années 1970 (Toussaint-Desmoulins, 1994)²⁰². La possibilité d'avoir des ressources suffisantes pour les organes de presse passe aussi par la recherche d'une taille minimale efficiente afin de pouvoir réaliser des économies d'échelle importantes (Le Floch et Sonnac, 2005). Cette recherche de taille efficiente passe par le phénomène de concentration, qui assure plus facilement « la survie » d'un titre soit « parce qu'il fait partie d'un groupe ou qu'il est seul dans sa région, sa ville, ou... sa spécialité, donc en situation de monopole » (Toussaint-Desmoulins, 2006, p 91).

1.2. Un niveau de concentration élevé

Si la concentration dans la presse n'est pas nouvelle²⁰³, il est vrai que ce phénomène s'est amplifié ces deux dernières décennies (Delporte, 1995 a). Ce mouvement n'est d'ailleurs pas propre à la presse puisque, comme le note Toussaint-Desmoulins (2006, p 121), « la gestion des médias s'inscrit ainsi dans une logique commune à d'autres secteurs de l'économie²⁰⁴ marquée par la concentration, la diversification et l'internationalisation ». D'après l'article L 430-1 du Code de commerce, « une opération de concentration est réalisée : (1) lorsque deux ou plusieurs entreprises antérieurement indépendantes fusionnent ; (2) lorsqu'une ou plusieurs personnes, détenant déjà le contrôle d'une entreprise au moins ou lorsqu'une ou plusieurs entreprises acquièrent, directement ou indirectement, que ce soit par prise de participation au capital ou achat d'éléments d'actifs, contrat ou tout autre moyen, le contrôle de l'ensemble ou de parties d'une ou plusieurs autres entreprises ».

La concentration dans la presse résulte d'abord d'une recherche d'efficacité, au sens d'une minimisation des coûts (Laurette et Benesteau, 1987). Dans ce contexte, la concentration au sein de groupes de presse a pour cause première l'existence de synergies, d'économies d'échelle et d'économies d'envergure. Les économies d'échelle existent dès lors que le coût moyen décroît au fur et à mesure que la production

²⁰² En 1994, un numéro spécial de la revue *Quaderni*, intitulé « Crise et presse écrite » fait état de ces questions là. Jean-Marie Charon et Rémy Rieffel s'intéressent spécialement aux quotidiens ; Nadine Toussaint - Desmoulins analyse les causes économiques de la crise de la presse ; enfin, Jean-Pierre Marhuenda et Maurice Mouillaud se penchent sur le comportements du lecteur.

²⁰³ Par exemple, la création du groupe français Bayard presse date de 1873.

²⁰⁴ Comme par exemple le secteur bancaire en France ou le secteur de l'énergie en Europe.

augmente. Elles sont ici présentes du fait de l'existence de coûts fixes, bien souvent irrécupérables. Complémentaires aux économies d'échelle sont les économies d'envergure, ou de gamme. Celles-ci existent dès lors que les coûts fixes liés à la production peuvent être amortis sur plusieurs titres et non plus nécessairement sur un seul comme pour les économies d'échelle.

Le rôle des économies d'échelle et d'envergure, en particulier pour négocier avec les annonceurs, explique la concentration, principalement horizontale, entre éditeurs. En effet, d'après Gabszewicz et Sonnac (2006), « la presse écrite est, toutes catégories éditoriales confondues, une presse relativement concentrée, dont la structure de marché est dominée par quelques grands groupes qui se partagent la majorité des parts de marché [bien que] des groupes indépendants de taille moyenne gravitent autour de cet oligopole » (p 61). Ainsi pour attirer plus d'annonceurs, et par là même, augmenter leurs recettes en réalisant des « couplages publicitaires », certains titres n'hésitent pas à se regrouper (Charon, 2003 ; Toussaint-Desmoulin, 2006). Dans leur article de 1987, Laurette et Benestean montraient comment les phénomènes de concentrations permettaient d'accroître l'audience des titres, ces derniers pouvant alors obtenir des recettes publicitaires plus élevées. C'est pour cela qu'il est possible d'assister « à la disparition progressive des journaux de 3^{ème}, puis de 2^{ème} rang, trop petits pour les publicitaires » (Toussaint-Desmoulin, 2006, p 91).

Les organes de presse cherchent donc à atteindre une taille minimale efficiente. Et la concentration dans la presse peut permettre à des groupes d'avoir une taille importante, synonyme d'un fort pouvoir de négociation vis-à-vis des autres acteurs, économies d'échelle et d'envergure se combinant alors (Benhamou, 2004). Ainsi, pour bénéficier de ces « effets économiques » (synergies, les économies d'échelle et de gamme), les groupes ne sont plus uniquement centrés sur la presse et s'étendent sur plusieurs médias voire même au-delà des médias (Charon, 2003). On parle dans ce dernier cas de concentration verticale. Lagardère Médias est un de ces groupes de presse multi support, organisé en grandes filiales dans la presse écrite (Hachette Filipacchi

Médias²⁰⁵) ; dans la distribution (Hachette Distribution Service) ; dans la radio, la télévision et le multimédia (Lagardère Active) ; dans le livre²⁰⁶.

Ces regroupements s'organisent également à l'échelle internationale. Comme le rappelle Toussaint-Desmoulin (2006, p 100), « aucun texte spécifique à la presse ne limite la concentration de la presse périodique, ce qui explique le développement de groupes français ou d'origine étrangère en France (Hachette-Filipacchi, Emap, Prisma Presse, Bayard ...) ». En revanche, la loi vient limiter directement la concentration pour la presse quotidienne. Ainsi, l'article 11 de la loi du 1^{er} août 1986 portant réforme du régime juridique de la presse restreint la concentration pour les quotidiens²⁰⁷. Les grands groupes en France (Lagardère Media, Hersant, etc.²⁰⁸) regroupent donc majoritairement des titres de presse magazine.

Les mouvements de concentration sont donc importants dans la presse française. La structure de marché met ici en avant le fait qu'il existe des pressions sur l'organe de presse qui se répercutent également sur la gestion de la main-d'œuvre. La recherche de réduction de coûts peut se traduire dans ce cas, par une substitution de coûts variables à des coûts fixes. Ceci est rendu possible par le recours à la sous-traitance par exemple, comme nous verrons dans la section 2 de ce chapitre. Pour le moment, nous insistons sur le fait qu'un niveau de concentration élevée ne s'accompagne pas pour autant d'un faible degré de concurrence.

1.3. Un secteur concurrencé

En dépit de cette concentration, la concurrence demeure effectivement forte. Cette articulation plutôt contre-intuitive entre concentration et concurrence est en fait

²⁰⁵ Hachette Filipacchi Média est en 2004 le premier éditeur de presse magazine au monde : 245 titres publiés dans 26 pays représentant ainsi plus de 1 milliard d'exemplaires et près de 130000 pages de publicité vendues

²⁰⁶ Lagardère Médias regroupe Hachette livre avec des maisons telles que Fayard, Grasset,...

²⁰⁷ Elle interdit « l'acquisition, la prise de contrôle ou la prise en location-gérance d'une publication quotidienne imprimée d'information politique et générale lorsque cette opération a pour effet de permettre à une personne physique ou morale ou à un groupement de personnes physiques ou morales de posséder, de contrôler, directement ou indirectement, ou d'éditer en location-gérance des publications quotidiennes imprimées d'information politique et générale dont le total de la diffusion excède 30 % de la diffusion sur le territoire national de toutes les publications quotidiennes imprimées de même nature. Cette diffusion est appréciée sur les douze derniers mois connus précédant la date d'acquisition, de prise de contrôle ou de prise en location-gérance. » (Loi n°86-897 du 1er août 1986, version consolidée au 1er janvier 2002).

²⁰⁸ Voir Annexe n°16.

assez courante dans les industries de la culture et des médias. Ainsi pour l'industrie musicale, Dowd (2001) montre comment les *majors* aux Etats-Unis ont organisé la concurrence en interne, au travers d'une production décentralisée afin d'obliger leurs labels en interne à rester innovants et d'ainsi ériger des barrières à l'entrée, c'est-à-dire de dissuader l'entrée de firmes sur le marché. Concernant les médias, le rapport Lancelot (2005, p 12)²⁰⁹ note que « la concentration capitalistique ne se confond pas nécessairement avec la réduction de l'offre de titres ou services ». Bien au contraire, la concentration a tendance à accroître le nombre de titres et par la même le nombre de concurrents. Ainsi, dans le secteur de la presse, la concurrence peut se faire par les prix à partir du moment où les biens sont de plus en plus substituables ; par le contenu ou encore par le support. Comme le relève Balle (2001, p 52), « le principe est celui d'une compétition permanente des organes de presse en vue de conquérir les différents publics ».

La concurrence existe d'abord à l'intérieur du secteur même, et plus précisément sur chaque segment de marché. Ainsi il n'y a pas un marché de la presse mais des marchés articulés autour de formats spécifiques et déjà bien identifiés par la profession : les quotidiens nationaux, les différents formats au sein de la presse périodique, etc. Lorsque les biens sont plutôt substituables, ce qui est particulièrement vrai pour la presse magazine sur un même segment de marché, les titres se font plus directement concurrence. Sonnac (2001) distingue cinq types de presse magazine : la presse féminine, de la télévision, de l'économie, de l'actualité et à « centre d'intérêt ». Par exemple, entre deux magazines féminins relativement substituables, c'est alors le prix qui peut faire la différence (Toussaint-Desmoulins, 2006). La question de la concurrence entre les quotidiens et les gratuits apparus en France en 2002, se pose à partir du moment où les biens sont substituables. S'ils ne le sont pas, c'est alors le contenu qui fait la différence. Dans ce cas, ce sont les informations et les manières avec lesquelles elles sont traitées qui marquent la distinction. Les préférences du consommateur sont orientées, par exemple, en fonction de la ligne éditoriale ou de l'orientation politique des quotidiens d'informations générales et politiques ; en fonction de la mise en page et de la clarté d'un titre ; en fonction du niveau de traitement des sujets, etc.

²⁰⁹ Lancelot A., (2005), « Les problèmes de concentration dans le domaine des médias », rapport au premier ministre, décembre, 117 p.

Dans ce contexte de forte concurrence, la prolifération des titres peut être un moyen d'ériger des barrières à l'entrée d'un marché ou d'une niche de marché (Schmalensee, 1978 ; Scherer, 1979), en particulier pour les nouveautés (Curien et Moreau, 2006). Un moyen efficace de réduire la concurrence consiste en effet en l'occupation de tout l'espace de distribution (par exemples les kiosques et librairies) et de promotion. La prolifération de l'offre est par ailleurs d'autant plus à même d'être utilisée que le marché est concentré, les offreurs disposant alors des moyens de mener de telles stratégies²¹⁰.

Avec l'apparition et la consolidation d'autres médias (audio-visuels et numériques), les sources de concurrence ont augmenté. En effet, à une concurrence « intra presse » (entre les titres), est venu s'ajouter une concurrence « hors presse » (entre supports médiatiques différents). Il est vrai que la diversité médiatique est d'abord source de complémentarité. Dans son ouvrage, Balle (2001, p 54) reprend à ce propos l'expression d'Hubert Beuve Méry, créateur du journal *Le Monde* : « La radio annonce l'événement, la télévision le montre, la presse l'explique ». La complémentarité primerait donc sur la concurrence. Pourtant, en termes de contenu, la complémentarité est moins évidente et il est alors possible de parler de concurrence. Par exemple, il y a concurrence entre un titre de presse spécialisée comme *L'Equipe* d'un côté et une chaîne entièrement dédiée au sport telle qu'*Eurosport* de l'autre. Ce qui fait la différence, c'est alors la préférence du consommateur pour le support (radio, télévision, Internet).

La concurrence entre un titre de presse et l'information sur Internet est moins évidente car certains titres ont finalement choisi d'utiliser pour leur site en ligne l'information récoltée pour le journal papier. Cet accès est parfois payant, surtout lorsqu'il s'agit d'accéder aux archives, et pourrait même devenir systématique créant ainsi un nouveau modèle économique²¹¹. Cela constitue dans ce cas une économie de

²¹⁰ Le groupe Amaury, propriétaire de l'Equipe, a par exemple lancé le même jour, en novembre 2008, le quotidien « Aujourd'hui sport », pour faire directement concurrence à « 10 Sport » de Michel Moulin et Alain Weill. Les deux titres étaient des formats tabloïds, centrés sur le football, vendus 50 centimes.

²¹¹ A ce titre, Sandrine Cassini annonçait dans un article de *La Tribune* du 23 septembre 2010, que les quotidiens *L'Equipe*, *Aujourd'hui en France*, *Le Figaro*, *Les Echos* et *Libération* allaient créer fin septembre 2010 un « groupe d'intérêt économique », visant à « mutualiser la vente de leurs contenus sur Internet » (p 16). La veille, la journaliste Isabelle Repiton expliquait dans *La Tribune* du 22 septembre 2010 que l'objectif était d'offrir à un internaute un article ou un ensemble d'articles provenant de plusieurs titres. Qui plus est, si ce groupement concerne aujourd'hui la presse quotidienne, il pourrait être étendu à la presse périodique (p 15).

gamme pour l'éditeur (Le Floch et Sonnac, 2005). C'est ce que Toussaint-Desmoulin (2006, p 55) appelle la « dématérialisation de la presse payante sur Internet ». Internet donnerait une nouvelle visibilité au titre. La concurrence apparaît en revanche sur le marché de la publicité, en ce sens que les recettes publicitaires doivent être dorénavant trouvées pour le support papier et pour le support numérique.

Le niveau de concurrence élevé dans la presse explique la nécessité et la difficulté pour l'entreprise de maîtriser ses coûts pour être compétitive et obtenir des parts de marché plus importantes (Laurette et Benesteau, 1987). Les fusions entre deux entreprises indépendantes (mais également la prise de participation) sont une réponse pour créer des synergies, des économies d'échelle et de gamme et ainsi agir sur les coûts. Au-delà de la structure de marché, les spécificités du secteur s'organisent également autour de la spécialisation des titres et de leur périodicité, deux caractéristiques de la presse moderne.

§2. Les deux caractéristiques de la presse moderne

Nous relevons deux caractéristiques de la presse moderne importantes pour expliquer, par la suite, la gestion de la main-d'œuvre dans la presse. Il s'agit d'une part de l'augmentation du nombre de titres, qui sont en outre de plus en plus spécialisés (2.1) ; d'autre part, de la périodicité régulière des titres, regroupés en deux catégories : les quotidiens et « les autres formats », ce qui nous amène à la distinction entre presse quotidienne et presse périodique (2.2).

2.1. Des titres toujours plus nombreux et spécialisés

Depuis 1631, date de création du premier hebdomadaire français, la presse s'est enrichie de milliers de titres, certains connaissant des durées de vie plus ou moins longues. Et la concentration de la presse n'a en rien freiné l'émergence de titres. Au contraire, elle a entraîné la multiplication de ceux-ci (Gaszewicz et Sonnac, 2006). Avec eux, les contenus se sont toujours plus diversifiés, passant d'une presse d'information d'abord politique à une presse plus populaire, aux sujets variés et divertissants. Charon (2003, p 36) note d'ailleurs que « des contenus sans cesse plus spécialisés, thématiques,

s'adressant à des publics toujours plus segmentés, voire quasiment individualisés » voient le jour. L'offre est aujourd'hui d'une grande richesse. Gabszewicz et Sonnac (2006, p 70) identifient cinq segments de marché, établis à partir de trois caractéristiques qui sont la nature du produit, la périodicité du titre et l'aire géographique de sa diffusion : « la presse quotidienne nationale, la presse quotidienne régionale, la presse magazine, la presse technique et professionnelle et, enfin, la presse gratuite d'information »²¹². La Direction du Développement des Médias (DDM), qui fournit des données sur les titres de presse éditeur²¹³, adopte une catégorisation quasi-similaire. A partir de leurs données, on constate un accroissement du nombre de titres : 2 913 titres étaient édités en 1990. On en compte plus de 50% en plus en 2007, avec 4 544 titres²¹⁴. Cette augmentation est essentiellement le fait de la presse magazine spécialisée, adressée au grand public, qui passe de 818 à 1 898 titres²¹⁵. L'évolution 2000/2007 du nombre de titres par catégories de presse est représentée dans le graphique ci-après.

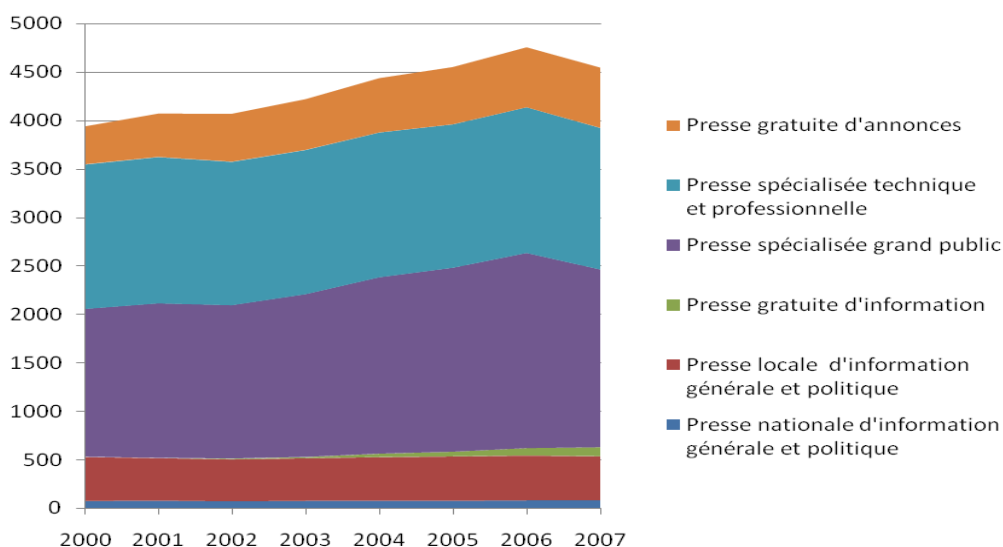
²¹² Cette classification est utilisée *a minima* par la Direction du développement des médias, l'institut de recherches et d'études publicitaires, l'association pour le contrôle de la diffusion des médias,...

²¹³ L'appartenance d'un titre à la « presse éditeur » est déterminée à partir de plusieurs critères : périodicité, appartenance syndicale, mode de diffusion, ...cette presse est éditée par des entreprises qui ont pour métier l'édition de périodiques. Les autres types de presse (administrative, d'entreprise,...) ne sont pas concernés par ces statistiques, même s'ils recouvrent environ 40 000 titres.

²¹⁴ Le taux de croissance 1990/2007 est égal à 56 %.

²¹⁵ Qui plus est, ces chiffres, même s'ils représentent la plus grande partie du secteur, n'en couvrent pas la totalité. Comme le précise Albert (2008), la Direction du Développement des Médias (DDM) ne retient pour ses statistiques que « les organes édités par les 300 plus gros éditeurs de presse en France et qui représentent largement plus de 80% du marché global de la presse française » (p 15). Ainsi Albert fait appel à une autre source statistique, celle de la Commission paritaire des publications et agences de presse (CPPAP), qui en juin 2006 enregistrait 10 550 titres. Ces derniers doivent « paraître régulièrement, consacrer moins des deux tiers de leur contenu à la publicité, être vendus au public – et non offerts gratuitement ou au titre de la cotisation à l'association éditrice- et présenter un 'caractère général quant à la diffusion de la pensée : instruction, éducation, récréation du public' » (p 19).

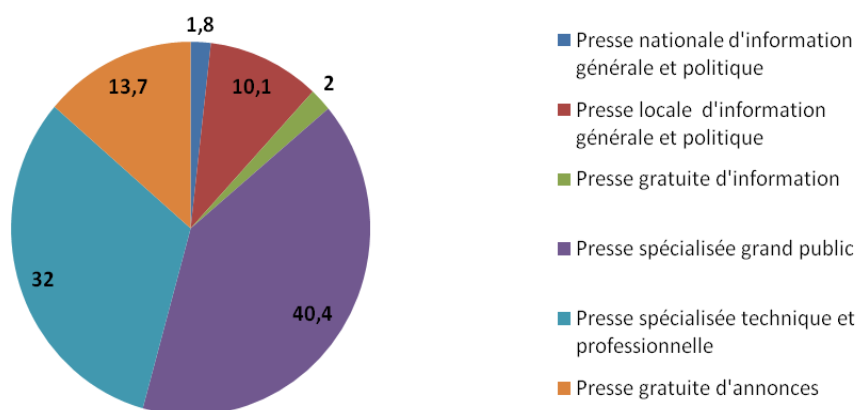
Graphique 1. Nombre de titres par catégorie (2000 – 2007)



Source : DDM/DEPS, 2010, p 146

La dynamique du secteur de la presse doit également être appréhendée au regard des processus annuels de création/disparition de titres²¹⁶. En effet, chaque année, beaucoup de publications disparaissent n'ayant pas trouvé une demande suffisante. Mais en parallèle, la presse périodique connaît de nombreux lancements annuels, de l'ordre de 350 chaque année (Toussaint-Desmoulins, 2006, p 36). Ceci explique que l'offre médiatique soit majoritairement constituée de titres de la presse spécialisée grand public : 40,4 % de l'ensemble des titres, comme nous pouvons le voir dans le graphique ci-après.

Graphique 2. Répartition des titres en %, en 2007



Source : DDM/DEPS d'après *Chiffres clés 2010*, p 146.

²¹⁶ Ces processus remontent à l'origine de la presse. Ils étaient expliqués par les divers traitements infligés à la presse selon le régime politique au pouvoir : censure, autorisation de publication, etc. Un tableau en annexe 17 témoigne des durées de parution disparates selon les titres, fondés avant la première Guerre Mondiale.

La mise en évidence d'une presse spécialisée particulièrement dynamique questionnera dans la section de ce chapitre le recours aux pigistes. Nous nous interrogeons en effet sur le fait qu'il puisse exister une relation entre des titres de plus en plus nombreux et spécialisés et la présence de pigistes dans la presse. Complémentaire au développement de titres spécialisés, une deuxième spécificité sectorielle conduisant à une organisation propre ayant un possible impact sur le recours aux pigistes est la périodicité.

2.2. La périodicité régulière des titres

La périodicité du titre est une des trois caractéristiques identifiées par Gabszewicz et Sonnac (2006) pour définir des segments de marché donnés plus haut. D'abord aléatoire, la parution des publications est devenue régulière, dès 1631, avec *La Gazette* de Renaudot, hebdomadaire. Puis en 1777, le premier quotidien fit son apparition : *Le Journal de Paris*²¹⁷. La presse française assiste à une prédominance du journal dans sa forme quotidienne avant 1914. D'après Albert (2008, p 38) deux titres parisiens sont recensés en 1788 et un seul en province contre quatre-vingt titres parisiens en 1914 et deux cent quarante deux en province. La presse quotidienne, particulièrement dynamique jusqu'en 1914, ressort fragilisée de la Première Guerre mondiale (disparition de titres, censure, perte de confiance du lectorat)²¹⁸. En revanche, l'apparition des illustrations puis de la photo à partir du milieu du XX^{ème} siècle, a favorisé l'essor d'un genre de presse qualifiée aujourd'hui de presse périodique, spécialement la presse magazine²¹⁹, en opposition à la presse quotidienne. Cette presse périodique peut être découpée selon quatre temporalités principales : le quotidien, l'hebdomadaire, le mensuel et le trimestriel. Pour être exhaustif, il faut cependant y

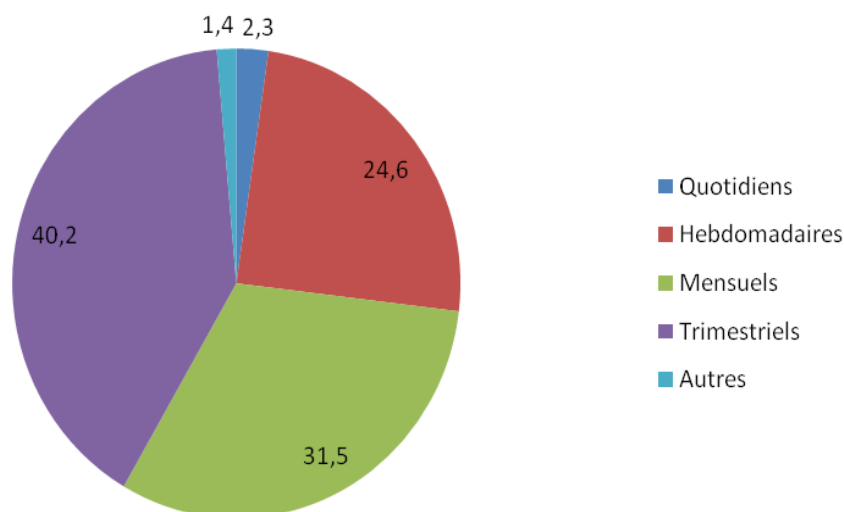
²¹⁷ Pour l'anecdote, selon le Dictionnaire de l'Académie Française (neuvième édition), le terme « journal » existe dès le XII^{ème} siècle, signifiant « ce qui est relatif à chaque jour », et à l'époque cela fait référence au registre du commerce, où est détaillé ce qui est payé, vendu, acheté, chaque jour.

²¹⁸ Voir annexe n°17 sur la durée de parution des principaux périodiques français avant la Première Guerre mondiale.

²¹⁹ « Magazine » vient de « magasin » qui signifie dépôt de marchandises au XII^{ème} siècle. Depuis le milieu du XVIII^{ème} siècle, influencé par l'usage anglo-saxon du terme, « magazines » devient en France l'expression consacrée aux périodiques, vu comme un dépôt d'informations accompagnées d'illustrations et de photos. C'est en effet à partir des années 1930 que des titres magazines comme *Paris Match* (1949), *L'Express* (1953) pour l'actualité, *Marie-Claire* (1937) et *Elle* (1944) pour la presse féminine virent le jour. Aujourd'hui, l'appellation presse périodique englobe la presse technique et professionnelle et la presse magazine.

ajouter les temporalités intermédiaires : le trihebdomadaire, le bihebdomadaire, le trimensuel, le bimensuel, le bimestriel et tous les autres formats possibles. Le graphique ci-dessous compartimente les titres selon ce critère.

Graphique 3. Répartition des titres selon la périodicité (en %), 2007



Source : DDM/DEPS d'après *Chiffres clés 2010*, p 146.

Comme il apparaît sur le graphique, la part des quotidiens est plutôt faible au regard de celle des périodiques, regroupant toutes les autres temporalités. Cet hégémonie est le résultat de l'essor de la presse magazine, aux créations de titres nombreuses et au développement continu de la diffusion (Charon, 2003). En parallèle, la presse quotidienne ne connaît pas une évolution similaire. Albert (2008) constate qu'en 1945, la France comptait 26 quotidiens nationaux et 153 quotidiens locaux. En 2005, ces chiffres ne sont plus respectivement que de 10 et 58²²⁰. A cela s'ajoute les quotidiens gratuits d'information, qui témoignent d'une sorte de renouveau de la presse quotidienne depuis 2002. La presse quotidienne gratuite d'information compte en effet trente titres en 2010 : ce sont principalement les titres *20 Minutes*, *Métro* et *Direct Ville Plus* qui se déclinent ensuite selon les villes²²¹.

L'intérêt de mettre en avant la périodicité des titres est de réfléchir par la suite à l'impact potentiel de cette périodicité sur le recours aux pigistes. Nous posons la

²²⁰ En 2010, l'OJD (association pour le contrôle de la diffusion des médias) recense dix quotidiens nationaux d'information et cinquante deux quotidiens régionaux et départementaux d'information. Données disponibles en ligne sur le site www.ojd.com.

²²¹ Ce nombre augmente dans la mesure où *Métro* et *20 Minutes* continuent de s'implanter dans de nouvelles villes.

question suivante : le recours aux pigistes peut-il aussi s'expliquer par la fréquence de parution des titres, ces derniers ayant alors besoin d'une main-d'œuvre flexible et non stable ? Nous cherchons donc maintenant à comprendre comment l'organisation du secteur autour de la spécialisation et de la périodicité peut justifier un recours à une main-d'œuvre extérieure, spécialisée et non stable. Ce recours à une main-d'œuvre extérieure passe par les phénomènes d'externalisation et de sous-traitance. Ainsi, nous cherchons maintenant à comprendre comment secteur de la presse et externalisation se combinent et quel impact cette combinaison peut-elle avoir sur l'usage de la pige et le recours aux pigistes.

Section 2. Les phénomènes d'externalisation et de sous-traitance et leurs usages dans la presse

Le recours à l'externalisation ou à la sous-traitance répond à un arbitrage classique en économie pour les entreprises : faire ou faire faire (« make or buy ») ? Autrement dit, quels éléments permettent à ces agents d'arbitrer plutôt en faveur du marché (« buy ») ou plutôt en faveur de l'organisation (« make ») ? Nous mobilisons alors la théorie des coûts de transactions (TCT), qui nous offre un cadre d'analyse pertinent pour répondre à cette question. Ces coûts de transaction sont définis comme « ce qu'il en coûte d'organiser une transaction » (Ménard, 2004, p 22). La TCT n'est pas la seule à penser les concepts de marché et d'organisation. Mais notre objectif n'est pas de discuter l'ensemble de ces travaux²²². Nous choisissons uniquement de mobiliser la théorie des coûts de transactions car elle met en avant des caractéristiques de transactions qui nous semblent pertinentes dans l'analyse du recours à la pige. Nous nous intéresserons particulièrement aux échanges entre les organes de presse d'une part et les journalistes d'autre part.

Nous regardons premièrement comment organisation et marché s'articulent pour mettre en avant l'existence de formes hybrides (Williamson, 1975 et Williamson, 1985), comme la sous-traitance (§1). Les travaux d'Abraham et Taylor (1996) identifient trois motifs de recours à la sous-traitance qui sont l'économie du coût de la main-d'œuvre, le fait de faire varier le volume de travail en fonction des fluctuations de l'activité et la spécialisation. Nous regroupons ces deux motifs en deux catégories et nous nous proposons d'analyser les phénomènes d'externalisation et de sous-traitance dans la presse en termes de spécialisation d'une part (§2) ; en termes de coûts d'autre part (§3). La fluctuation de l'activité n'apparaît pas en tant que tel, car celle-ci est liée aux coûts et se retrouve dans le point §3.

²²² Voir pour cela l'article de Favereau O., (1989), « Organisation et marché », in *Revue française d'économie*, volume 4, n°1, p 65-96.

§1. L'existence de situations intermédiaires ou de formes hybrides

Alternative au marché, l'organisation a fait l'objet d'analyses pour les économistes, à partir des travaux de Coase (1937). Pour celui-ci, l'organisation vient remédier aux failles du marché (et vice-versa). A partir des années 1970, Williamson a prolongé les travaux de Coase pour expliquer que chacune de ces structures de gouvernance a son usage propre, mais que surtout, entre organisation pure et marché pur, il est possible d'identifier des formes hybrides²²³ (1.1). Nous illustrons ensuite ces formes hybrides par les phénomènes d'externalisation et de sous-traitance (1.2).

1.1. L'arbitrage entre marché et organisation

Le marché est longtemps apparu pour les économistes comme le seul mode de coordination efficace de l'activité. Pourtant, Ronald Coase est venu renouveler l'analyse économique avec son article de 1937 intitulé « The Nature of the Firm », dans lequel il se propose de concevoir la firme comme un mode de coordination alternatif. Marché et organisation mobilisent alors des contrats différents. Par la suite, Simon (1951) montre que l'organisation peut être définie comme une relation d'autorité au moyen d'un contrat de travail (« *employment contract* »). Un individu B (« boss ») exerce de l'autorité sur l'individu W (« worker ») si l'individu W permet à l'individu B de choisir un domaine d'actions. Autrement dit, W accepte l'autorité quand son comportement est déterminé par les décisions de B²²⁴. Selon Simon (1951), le marché peut être défini quant à lui comme un contrat « de vente » (« *sales contract* ») que l'on pourrait qualifier de contrat commercial ou encore de contrat de sous-traitance. Entre organisation et marché, entre contrat de travail et contrat commercial, on est ici au cœur de l'arbitrage faire en interne (intégrer) ou faire faire à l'extérieur.

²²³ On parle même de « formes hybrides » au pluriel, compte tenu de leur variété.

²²⁴ “We will call our employer B (for "boss"), and our employee W (for "worker"). The collection of specific actions that W performs on the job (typing and filing certain letters, laying bricks, or what not) we will call his behavior. We will consider the set of all possible behavior pat-terns of W and we will let x designate an element of this set. A particular x might then represent a given set of tasks, performed at a particular rate of working, a particular level of accuracy, and so forth. We will say that B exercises authority over W if W permits B to select x. That is, W accepts authority when his behavior is determined by B's decision” (Simon, 1951, p 294).

L'organisation se pose donc comme alternative au marché, aux caractéristiques propres. L'organisation et le marché se compensent au sens où, pour reprendre l'expression de Favereau (1989 a, p 73), « l'organisation se nourrit des échecs du marché et inversement ». Sur le marché, les agents sont indépendants et les transactions consistent en un transfert de droit d'usage d'un agent à un autre, selon un certain niveau de prix. A l'inverse, dans l'organisation, les individus ne sont pas indépendants et il existe une asymétrie des droits de décision, caractéristique d'une relation hiérarchique. Ainsi au sein de l'organisation, les individus se situent à un certain rang : N, N+1, N+2, etc²²⁵. Le « supérieur » (N+x) exerce un droit de contrôle sur ceux qui sont en-dessous de lui. Mais il est également en « *capacité de commander* », ce qui implique, selon Ménard (1997, p 746), que « le supérieur peut assigner les tâches de façon relativement discrétionnaire, il peut déterminer les positions respectives des membres, il peut contraindre leurs actions (dans les limites définies par l'environnement institutionnel : droit du travail, etc.) ».

L'organisation, en tant que mode de coordination des activités, vient donc se substituer à l'échange sur le marché, lorsque ce dernier présente des défaillances et génère alors des coûts importants : coûts de recherche de l'information, coûts de contractualisation, etc. Le recours à la firme n'est toutefois pas sans coût. Si la firme permet de réduire les coûts de recherche de l'information (les contrats sont répétés régulièrement), elle engendre d'autres coûts qui augmentent en fonction de la taille de celle-ci. En effet, l'intégration verticale, qui consiste à faire en interne au sein d'une organisation ce qui jusqu'alors était fait en externe (en recourant au marché) posera des problèmes si la taille de la firme est trop grande : les coûts de coordination y seront trop élevés. Les entreprises sont alors à la recherche d'une taille minimale efficiente. L'organisation et le marché ont donc tous deux des raisons d'exister et l'efficacité de l'un par rapport à l'autre dépend du contexte et des caractéristiques de l'échange.

Prolongeant les travaux de Coase (1937), Williamson (1975, 1985) met en avant le fait que chacun de ces modes de coordination de ces structures de gouvernance a son usage propre. De plus, entre organisation pure et marché pure, il identifie l'hybride, nouvelle alternative. Dans la forme hybride, les agents restent globalement autonomes dans leurs prises de décisions et maintiennent leurs droits de propriété, mais ils se coordonnent toutefois sur une partie de leur activité. Ils ne sont donc pas complètement

²²⁵ Nous avons présenté le fonctionnement d'une rédaction de la sorte dans le chapitre 2.

indépendants (comme sur le marché), ni dans l'obligation de coopérer et de se coordonner sur l'ensemble de l'activité (comme dans l'organisation). Comme l'explique Ménard (1996, p 742), l'hybride s'illustre à la fois au travers de franchises, d'entreprises en réseau, de sous-traitance.

Le marché, l'organisation²²⁶ et l'hybride (empruntant des caractéristiques à chacune de ces formes polaires) forment alors les « structures de gouvernance » (Williamson, 1991). Chacune génère des coûts (de contrôle, des coûts administratifs, de rédaction du contrat, de recherche du partenaire, etc.) à chaque transaction, fonction de plusieurs déterminants. Williamson est véritablement l'auteur de la théorie des coûts de transaction (TCT). La TCT justifie le recours à telle structure de gouvernance plutôt qu'à telle autre, la jugeant plus efficace au sens où elle minimise les coûts. Pour Williamson (1975, 1985, 2002), ces coûts sont fonction de trois déterminants sur lesquels nous reviendrons par la suite (dans le point §2 ci-après) : la fréquence des transactions, l'incertitude et la spécificité des actifs. Nous nous intéressons particulièrement à l'externalisation et à la sous-traitance qui illustrent la forme hybride.

1.2. Distinguer externalisation et sous-traitance

Les transactions sont encadrées juridiquement par des contrats, propres à chaque mode de coordination. Plusieurs alternatives sont possibles comme le montre Williamson (1971) : recourir à des contrats de long terme (« *once-for-all contract* »), recourir à des contrats répétés de court terme (« *a series of short term contract* »), intégrer verticalement. Au-delà du critère de la durée, la différenciation des contrats porte avant tout sur leur nature. Lorsqu'une entreprise souhaite réaliser un bien ou un service, elle peut le faire soit au moyen d'un contrat de travail avec un salarié²²⁷, soit au moyen d'un contrat d'entreprise avec un travailleur indépendant ou une autre entreprise.

²²⁶ Williamson nomme indifféremment l'organisation ou la hiérarchie. Comme nous le verrons dans le développement de ce chapitre, la hiérarchie est le mécanisme de coordination au sein de la structure de gouvernance qu'est l'organisation.

²²⁷ L'introduction du terme même de « contrat de travail » date du tout début du XX^{ème} siècle (Pasquier, 2008). La Société d'études législatives, créée par des professeurs de droit, s'est réunie entre 1904 et 1907, dans le but d'établir un projet de loi sur le contrat de travail, qui jusqu'alors n'avait pas d'existence propre et trouvait ses racines dans le contrat de louage du Code civil de 1804 (Gaudu, 1996 ; Serverin, 2008). A cette occasion, la Société proposa une définition du contrat de travail comme « le contrat par lequel une personne s'engage à travailler pour une autre qui s'oblige à lui payer un salaire calculé, soit à raison de la durée du travail, soit à proportion de la quantité de l'ouvrage accompli, soit d'après toute autre base arrêtée entre l'employeur et l'employé » (Didry, 2001, p 1274).

Contrairement au contrat de travail, par lequel le travailleur vend sa force de travail-marchandise moyennant une rémunération en salaire (Marx, 1867), le contrat d'entreprise permet à une entreprise (ou à un travailleur indépendant) de vendre une prestation de travail à une autre entreprise. En effet, comme le note Morin (1999, p 150), si l'on regarde la jurisprudence²²⁸, le contrat d'entreprise a « pour objet de fournir, moyennant rémunération, un travail pour autrui réalisé en toute indépendance et avec des moyens propres ». Les travaux de Sauze *et alii* (2008) mettent en avant les alternatives au contrat de travail salarié, qui plus est, conclu sans détermination de durée. Il existe d'une part les contrats dérogatoires pour un travail salarié (c'est-à-dire tout contrat qui ne correspond pas à un CDI) ; et d'autre part, les contrats d'entreprise, appelés contrats commerciaux²²⁹. Ces différentes options sont résumées dans le tableau ci-après.

Tableau 6. Les différents contrats, d'après Sauze *et alii* (2008)

CDI (contrat de droit commun)	DEUX ALTERNATIVES (contrats dérogatoires)			
	1. Contrat de travail salarié <i>autre</i>	2. Contrats Commerciaux		
(exemple : CDD)	2.a. Contrat de <u>prestation de services</u> avec des travailleurs indépendants ou des sociétés de service.	2.b. Contrat de <u>sous-traitance</u> avec un preneur d'ordres	2.c. Contrat de mise à disposition avec une agence d'intérim	

Source : d'après Sauze *et alii* (2008, p 57-58)

²²⁸ Bulletin des Arrêts Cour de Cassation chambre civile 1, n°69, p 54 (19 février 1968) : « Le contrat d'entreprise est la convention par laquelle une personne charge un entrepreneur d'exécuter, en toute indépendance, un ouvrage ». (Source : Légifrance).

Cour de Cassation, Bulletin criminel, 23 juin 1987, n°263, p 713 : « Le contrat d'entreprise, dit aussi de sous-traitance, est une convention par laquelle un employeur offre à son cocontractant un travail ou un service réalisé par son propre personnel qui reste placé sous sa direction et sous sa responsabilité ; il a pour objet l'exécution d'une tâche objective, définie avec précision, habituellement rémunérée de façon forfaitaire. » (Source : Légifrance).

²²⁹ Dans le code civil, on trouve le contrat d'entreprise (articles 1787 à 1799-1). Le contrat commercial est une variante du contrat d'entreprise, institué pour la sous-traitance par la loi du 31 décembre 1975.

Nous nous intéressons particulièrement aux options 2.a et 2.b permettant à une entreprise de faire en externe, dans le cadre d'un contrat bilatéral²³⁰. En effet, le contrat 2.a se rapporte à l'externalisation ; le contrat 2.b. à la sous-traitance. L'externalisation (1) et la sous-traitance (2) se distinguent par l'usage fait par le client de l'activité ou du produit réalisé(e) « à l'extérieur » de l'entreprise donneur d'ordres (Chauchard, 2003). Dans le premier cas (1), l'entreprise souhaitant acquérir un bien ou un service, identifiée comme le donneur d'ordres, confie à une autre entreprise, qualifiée de preneur d'ordres, la réalisation « selon un cahier des charges préétabli, [de] tout ou parti d'un service qui n'est pas destiné à ses propres clients : la prestation est ainsi dissociée de l'activité principale du donneur d'ordres » (p 4). Le ménage, la paie ou encore la restauration collective sont des activités qui peuvent être externalisées. En revanche, la sous-traitance (2) est « une activité qui permet à la prestation commandée par un donneur d'ordres à une société tiers de se retrouver en tout ou partie dans le service ou le produit que le donneur d'ordres livre à ses clients » (p 4). La réalisation d'un composant électronique par une entreprise preneur d'ordres pour une entreprise donneur d'ordres qui vend des ordinateurs portables est une opération de sous-traitance.

Dans le cas de la presse, l'usage de la pige ne s'apparente à aucune des options alternatives au contrat de travail à durée indéterminée, repérées par Sauze *et alii* (2008). Parce qu'un journaliste pigiste est présumé salarié, le système à la pige ne correspond juridiquement ni à un contrat de prestation de service, ni à un contrat de sous-traitance. Cependant, est-il possible de considérer que le système à la pige s'approche de la sous-traitance sur le principe, lorsque celui-ci résulte d'une commande ponctuelle par un donneur d'ordre (l'organe de presse) ? En effet, l'article commandé est rédigé par un journaliste pigiste pour faire partie du produit final (le journal) vendu aux « clients » (les lecteurs). Mais parce que les journalistes pigistes bénéficient d'une présomption de salariat, le recours à la pige n'est pas de la sous-traitance pure. La démarche pour l'entreprise de presse de « faire en externe » est en revanche commune. Ainsi, afin d'identifier une partie des explications du recours à la pige, nous centrons notre réflexion maintenant sur les motifs pour l'entreprise de réalisation en externe : la spécialisation tout d'abord.

²³⁰ L'option 2.c (intérim) ne fait pas l'objet de notre attention ici. L'entreprise utilisatrice recourt à une entreprise de travail temporaire pour obtenir une main-d'œuvre temporaire. L'intérimaire conclut un contrat de travail avec l'entreprise de travail temporaire. L'entreprise utilisatrice conclut un contrat de mission avec l'ETT. Il y a donc relation tripartite.

§2. Faire en externe : une analyse en termes de spécialisation

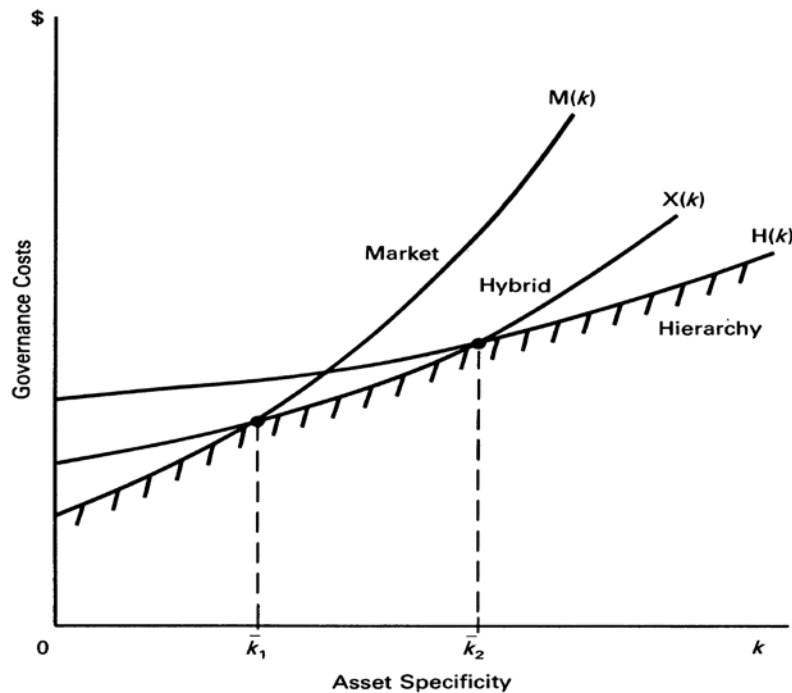
Le niveau d'actifs spécifiques engagés lors des transactions est un élément fondamental de la TCT. En effet, de celui-ci aussi dépend le type de structure de gouvernance adéquat. Et comme le précise Ménard (1997, p 744), les contrats mettent souvent en présence des agents disposant « d'actifs spécifiques et complémentaires ». Aussi, après avoir identifié les actifs spécifiques de la TCT (2.1), nous nous interrogeons sur leur existence et leur rôle dans le recours aux pigistes (2.2).

2.1. Identifier les actifs spécifiques d'après la TCT

Pour la théorie des coûts de transaction, les actifs spécifiques représentent les investissements matériels (une machine particulière) ou immatériels (une compétence particulière d'un individu) mobilisés lors des transactions. Ainsi, chaque cocontractant engage des actifs plus ou moins spécifiques. L'existence d'actifs spécifiques donne lieu à une dépendance bilatérale (Williamson, 2002). Pour reprendre la définition de Ménard (2004, p 24), un investissement est dit spécifique « lorsqu'il ne peut être redéployé sur une autre activité qu'à un coût élevé, voire ne peut pas être redéployé du tout ». D'après Williamson (2002), il existe cinq spécificités : la spécificité physique telle un équipement particulier ; la spécificité de site relative à la localisation ; la spécificité dédiée propre à une transaction donnée avec un partenaire en particulier ; la spécificité humaine qui peut être vue comme une compétence propre à la transaction ; enfin, la spécificité de marque qui renvoie à des investissements pour une marque en particulier.

Le degré de spécificité des actifs engendre des coûts qui sont plus ou plus moins importants selon la structure de gouvernance, comme illustré par le graphique ci-dessous.

Graphique 4. « Governance costs as a function of asset specificity », d'après Williamson (1991)



Source : extrait de Williamson (1991), p 284.

Lorsque les contrats sont répétés, le contractant peut être amené à faire des investissements, mais rentables uniquement dans le long terme. Ainsi, comme nous le voyons sur le graphique ci-dessus, lorsque la spécificité des actifs engagés est faible (de 0 à k_1) la structure de gouvernance minimisant les coûts est le marché ; lorsque le niveau de spécificité est plus élevé (entre k_1 et k_2), la forme hybride est la plus efficace ; enfin, lorsque le niveau de spécificité est très fort ($>k_2$), c'est l'organisation (ou encore la hiérarchie)²³¹.

Dans le cas de la presse, nous pouvons identifier une spécificité de site : la localisation du pigiste. Un pigiste détiendrait un actif spécifique par rapport à un journaliste titulaire à partir du moment où il se trouve sur un lieu particulier (être à l'étranger ou en province alors que les titulaires se trouvent dans les locaux de la rédaction, à Paris par exemple) et que l'organe de presse ne dispose pas de

²³¹ Voir Ménard (2004) pour plus de précisions sur le lien fort entre spécificité des actifs et intégration.

correspondant propre²³². Le traitement de l'information nationale et internationale permet la collaboration de journalistes rémunérés à la pige. L'actualité n'est pas de même intensité dans toutes les régions et pays en même temps. Le travail du pigiste est donc essentiel. Nous illustrons notre propos par l'organisation au sein du quotidien *Le Monde*²³³. Pour le traitement de l'actualité nationale, *Le Monde* fait appel à plusieurs journalistes rémunérés à la pige. Dans 95 % des cas, ce sont des journalistes qui ont déjà un employeur principal : Radio France, France 3, ou une entreprise de presse quotidienne régionale. Ils effectuent donc des piges de manière plus ou moins occasionnelle pour le quotidien²³⁴. A choisir entre un titulaire ou un individu à la pige, l'organe de presse s'oriente davantage vers une main-d'œuvre ponctuelle puisqu'il n'a pas un besoin permanent de travailleurs localisés en province ou à l'étranger. En ce sens, la localisation joue comme spécificité de site mais n'est pas suffisamment forte pour justifier l'intégration. Le système à la pige n'est toutefois pas la seule forme de mobilisation de la main-d'œuvre flexible²³⁵. La TCT n'explique donc pas spécifiquement le recours à la pige, mais plus largement, le recours à une main-d'œuvre ponctuelle, avec des contrats de court terme plus ou moins répétés.

La spécificité de site n'est pas le seul actif spécifique que l'on peut identifier dans le secteur de la presse. On se pose la question de l'existence d'une spécificité humaine également. La spécificité humaine est entendue comme la détention d'une compétence propre à la transaction. Compte tenu du fait qu'il existe des titres toujours plus spécialisés, nous cherchons donc à savoir d'une part ce que signifie la « spécialisation » pour les journalistes ; et d'autre part, nous nous demandons si cette spécialisation peut être envisagée comme un actif spécifique, déterminant dans l'emploi des pigistes.

²³² On entend par « correspondant propre », un journaliste titulaire, salarié permanent d'un organe de presse qui se trouverait à Paris par exemple, mais qui est physiquement détaché de la rédaction et travaille d'une autre ville française ou étrangère.

²³³ O. Biffaud, secrétaire général rencontré en 2005, a exposé le fonctionnement du journal lors d'un entretien qu'il nous a accordé.

²³⁴ L'usage du « pseudo » (signer un article avec un nom différent du sien) permet d'ailleurs aux journalistes salariés d'une entreprise de collaborer à la pige avec d'autres titres, particulièrement lorsque ces titres sont concurrents directs.

²³⁵ Nous reviendrons dans le chapitre 4 sur les formes de mobilisation de la main-d'œuvre qui concourent à la flexibilité de l'entreprise.

2.2. La spécialisation des journalistes pigistes comme spécificité humaine ?

La question de la spécialisation des travailleurs n'est pas nouvelle pour les économistes et déjà Adam Smith, dans *Recherche sur la nature et les causes de la richesse des Nations* de 1776, envisageait la spécialisation sous l'angle de la division du travail, source de gains de productivité. Si les ouvriers de la manufacture d'épingles de Smith étaient spécialisés dans une tâche précise, les journalistes quand ils sont spécialisés, le sont par domaine. Il est alors possible de parler de spécialités, entendues selon le Larousse comme l'« ensemble de connaissances approfondies dans une branche déterminée ». La multitude d'associations de journalistes spécialisés illustre cela : l'association française des journalistes agricoles, l'association des journalistes de l'environnement, l'association des journalistes économiques et financiers ou encore l'association des journalistes professionnels de l'aéronautique et de l'espace²³⁶. Mais au-delà de ces associations, il est en fait possible de décliner autant de spécialités que de catégories dans la presse. Être journaliste spécialisé c'est finalement connaître et écrire quasi exclusivement sur un domaine en particulier tel que la finance, les sports nautiques, la cuisine, etc.

En utilisant le cadre théorique de la TCT, la spécialisation des journalistes peut donc s'envisager comme un actif spécifique (spécificité humaine) avec un double fonctionnement :

1/ Dans la presse d'information générale et politique : les organes de presse font ponctuellement appel à une main-d'œuvre extérieure pour acquérir une compétence (ici la connaissance spécifique sur un domaine) qui n'existe pas en interne. Par exemple, lors d'événements sportifs précis (Coupe du Monde de football, Jeux Olympiques), les rédactions peuvent avoir besoin de collaborations de journalistes réputés pour leurs connaissances particulières en la matière.

2/ Dans la presse spécialisée : les organes de presse intègrent l'activité des journalistes et de ce fait emploient des journalistes titulaires puisque le niveau de spécificité engagé est très élevé. Toussaint-Desmoulins (2006, p 36) note d'ailleurs qu'« aux journalistes permanents proprement dits, dont les spécialisations sont nombreuses, vont se joindre des pigistes permanents ou occasionnels, payés à la ligne, à la tâche (échos, photo, croquis), voire au mois ». On aurait donc des titulaires très spécialisés, voire mono

²³⁶ Le site www.journalisme.com recense bon nombre d'associations de journalistes actives aujourd'hui.

spécialistes et des pigistes moins spécialisés, voire même polyvalents. Sur ce dernier point, la polyvalence peut être souhaitée par les individus travaillant pour plusieurs titres dans des domaines différents, voire même pour plusieurs supports médiatiques.

Ces deux explications ne semblent toutefois pas complètement pertinentes pour trois raisons.

1/ Tout d'abord, il est possible de considérer qu'il y a de la spécialisation partout. En effet, même un journal d'information générale et politique est découpé en rubriques relativement spécialisées : « médias », « politique », « international », « économie », etc. Journalistes titulaires et pigistes ont tous deux des domaines de prédilection, dans la mesure où ils écrivent pour des rubriques spécifiques. Ensuite, lorsque l'on regarde les familles de presse qui emploient le plus de pigistes, la presse non spécialisée devrait être le principal employeur. Or, lorsque l'on consulte les statistiques, on se rend compte qu'à l'inverse les pigistes sont majoritairement employés par la presse spécialisée. Les données de 2009 de l'Observatoire des métiers de la presse ne nous permettent pas de faire spécifiquement un découpage en termes de presse spécialisée/ presse non spécialisée²³⁷. En revanche, l'étude de Devillard *et alii* (2001) bien que datée (1999), a l'avantage de mettre en parallèle la répartition des pigistes et des titulaires par médias d'exercice.

Tableau 7. Pigistes et salariés, répartition par médias d'exercice (en % de chaque groupe) 1999

	« Pigistes » (en %)	« Salariés » (en %)	Ensemble (en %)
<i>Presse spécialisée grand public</i>	29,8	19,1	21,0
<i>Presse spécialisée technique et professionnelle</i>	10,7	11,9	11,7
Presse quotidienne nationale	7,8	7,3	7,4
Presse quotidienne régionale	7,4	23,0	20,1
Presse magazine d'information générale	6,5	5,0	5,3
Presse institutionnelle	3,3	4,4	4,2
Presse régionale non quotidienne	1,0	3,6	3,1
Autres médias	33,5	25,7	27,2
Total	100	100	100
Effectif (%)	5640 (18,6%)	24685 (81,4%)	30325 (100%)

Source : d'après Devillard *et alii* (2001, p 60).

²³⁷ Le découpage des familles de presse utilisé par l'Observatoire des métiers de la presse relève du champ de l'AFDAS (fonds d'assurance formation des secteurs de la culture, de la communication et des loisirs), qui distingue : presse spécialisée, presse magazine, presse quotidienne nationale, presse hebdomadaire nationale, presse gratuite, presse étrangère, presse en région, agence. En revanche nous mobiliserons ces données par la suite, lorsqu'il s'agira de faire un découpage par périodicité.

Avant de commenter ces données, deux précisions sont à apporter : tout d'abord, sous la dénomination « pigistes », sont inclus à la fois les pigistes purs et les journalistes en contrats à durée déterminée²³⁸ ; ensuite, le terme « salariés » fait référence aux journalistes que nous avons appelés depuis le début de notre travail « titulaires », à l'instar de Balbastre (2000). Une fois ces précisions données, on constate que pour l'ensemble de la presse écrite, la part des pigistes la plus élevée concerne la presse spécialisée (qu'elle soit grand public ou technique et professionnelle) : 40,5% des pigistes. Pour les titulaires, cette proportion est de 31%. En fait, les titulaires se trouvent d'abord dans la presse quotidienne régionale (23%) puis dans la presse spécialisée grand public (19,1%).

2/ Les plus spécialisés ne sont pas toujours des journalistes titulaires. En effet, lorsqu'il s'agit d'hyper spécialisation, les journaux peuvent faire appel à des spécialistes non journalistes (un professeur d'économie, un sportif, etc.). De plus, il existe des pigistes très spécialisés (ils sont sur une niche) qui ne sont pourtant pas intégrés²³⁹.

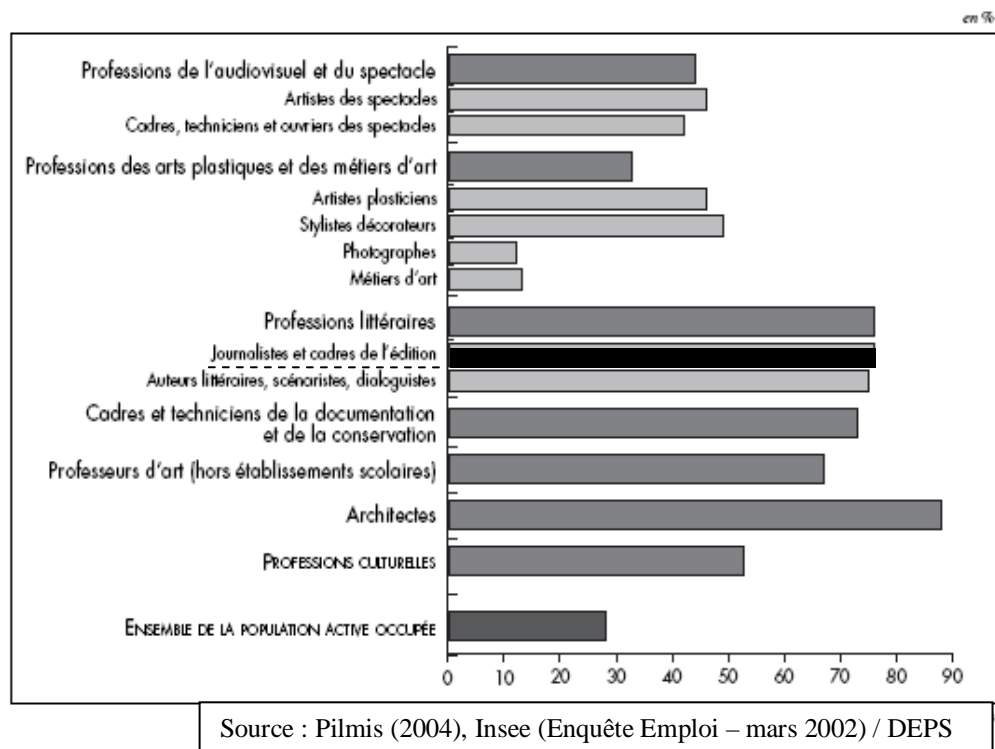
3/ Enfin, les formations des journalistes, qu'ils soient titulaires ou pigistes, sont variées et au vue des données disponibles, il n'est pas possible de faire de scission entre des formations plutôt spécialisées pour les uns et plutôt généralistes pour les autres²⁴⁰. Comme on peut le voir dans le graphique ci-après, 75% des journalistes ont un diplôme égal ou supérieur à BAC + 2, ce qui les classe parmi les professions culturelles ayant une majorité de travailleurs qualifiés.

²³⁸ Dans le chapitre 4 nous revenons sur la distinction pigistes purs et journalistes en CDD, qui sont souvent regroupés sous l'appellation « pigistes ». Sur la période 2001/2009, la part des CDD reste très faible (autour de 2% de l'ensemble des journalistes).

²³⁹ Nous avons rencontré plusieurs pigistes très spécialisés en finance ou encore dans une discipline sportive.

²⁴⁰ On pourra se reporter à l'annexe 19, relative aux résultats des questionnaires et entretiens sur la variable diplôme, qui montre que la majorité des pigistes interrogés (54,9%) ont un diplôme universitaire aux spécialités diverses et non pas une formation professionnelle en journalisme, au contenu plutôt généraliste même si des spécialisations telle que journaliste agricole existent.

Graphique 5. Part des travailleurs ayant un niveau de diplôme égal ou supérieur à BAC + 2 dans les professions culturelles en 2002



Comme nous en avons parlé dans le chapitre 1, il existe aujourd'hui 13 cursus reconnus par la profession. Ils dispensent des enseignements techniques (rédaction, reportage, radio,...) et plutôt généraux concourant à une bonne culture générale. Seulement, même si la proportion de journalistes professionnels encartés ayant un diplôme d'un cursus reconnu par la profession est en hausse ces dix dernières années, celle-ci reste relativement faible : 14,8 % en 2008 contre 12,1 % en 2001 (Observatoire des métiers de la presse-CCIJP, 2009). La majorité des journalistes a donc une formation « autre », provenant de l'université ou d'écoles diverses. Pour les journalistes, la connaissance spécifique d'un domaine peut donc provenir de leurs études supérieures, de leurs parcours non scolaire (pratique d'un sport, etc.) ou bien encore se faire « sur le tas » (Ruellan, 1992). Autrement dit, il y a des titulaires et des pigistes spécialisés tout comme il existe des titulaires et des pigistes peu ou non spécialisés.

Dans le journalisme, pigistes comme titulaires ont une ou plusieurs spécialisations, que celle-ci concerne un large domaine (l'économie, le sport par exemple) ou une catégorie plus précise (le cinéma japonais, le vélo, etc.). Il est donc difficile d'établir une relation systématique entre niveau de spécificité des actifs et

structure de gouvernance. Lorsque le titre est généraliste et qu'il a besoin ponctuellement d'une compétence qu'il n'a pas, il peut recourir à la pige. Lorsque le titre est spécialisé, il arbitre entre faire les articles en interne, par des journalistes titulaires et faire faire les articles par des pigistes. Mais le critère de la spécialisation n'est pas le seul élément du secteur qui joue dans la décision de faire faire. Le niveau des coûts, sur lequel impactent la fréquence des transactions et la périodicité des titres, est également un élément clef,

§3. Faire en externe : une analyse en termes de coûts

Les choix de l'entreprise de faire faire peuvent se comprendre comme la recherche d'une spécialisation qui n'existe pas en interne, mais également comme la recherche de réduction de ses coûts. Dans cette quête de moindre coût, la fréquence des transactions, qui agit sur le niveau d'incertitude, a son importance comme le montre la TCT (3.1). Cette fréquence est également rythmée par les caractéristiques de la presse moderne à savoir la périodicité régulière des titres (3.2).

3.1. La fréquence des transactions, moteur de la réduction des coûts

La fréquence des transactions a trait au nombre de fois où les agents vont échanger ensemble. La fréquence est très courte dans le cadre de contrats spot (au coup par coup) ; elle est plus importante lorsqu'il y a des contrats répétés à moyen et long termes. Selon la TCT, plus la fréquence est élevée, plus l'impact en termes de réduction des coûts est positif. Dans le cas de la presse, l'échange entre un journaliste et un organe de presse peut faire l'objet d'un contrat spot²⁴¹, ou de contrats répétés ou de contrats de long terme. Dans la pratique, ce sont les pigistes que l'on peut identifier comme occasionnels qui collaborent au coup par coup avec une rédaction en particulier. Lorsque cette collaboration se répète, on parle alors de pigistes réguliers²⁴². Enfin, lorsque cette collaboration est systématique, ce sont des journalistes titulaires, voire

²⁴¹ Notons qu'il s'agit également de contrat spot lorsqu'un organe de presse fait appel à des collaborateurs non professionnels, à la pige.

²⁴² A condition d'obtenir également un volume de rémunération supérieur à 50% de l'ensemble des revenus du pigiste.

même des pigistes permanents ou forfaitaires (lorsque cette pratique existe). La fréquence des transactions varie donc d'un pigiste à l'autre mais également d'un employeur à l'autre. Cette fréquence est donc importante parce qu'elle contribue à déterminer le type de pigiste : régulier, occasionnel ou permanent. L'enjeu est d'autant plus important que c'est fonction de ces qualificatifs qu'ils peuvent (ou non) bénéficier des avantages légaux et conventionnels, comme nous l'avons montré dans le chapitre 2.

En utilisant le cadre d'analyse de la TCT, une entreprise (ici, un organe de presse) aurait intérêt à renouveler ses transactions avec le même cocontractant (ici, un pigiste). En effet, plus la fréquence est élevée, plus les coûts diminuent (coûts de recherche d'un nouveau partenaire par exemple). Dans le cas du journalisme, nous pouvons constater deux choses : tout d'abord, un niveau de fréquence faible n'engendre pas nécessairement des coûts élevés pour l'entreprise²⁴³. Les travaux de Pilmis (2007) montrent en effet que le coût de recherche d'un nouveau pigiste pour l'organe de presse est en fait limité. Les coûts sont reportés sur le pigiste lui-même, qui cherche à placer son (ou ses) article(s) et démarche ainsi les entreprises. Dans certains cas, c'est donc le pigiste qui vient à l'employeur. Ensuite, un niveau de fréquence élevé réduit effectivement certains coûts, mais en génère d'autres : l'impact sur les coûts est donc ambigu. En effet, une entreprise qui collabore régulièrement (voire de façon permanente) avec un même pigiste, se trouve dans une situation particulière : d'un côté, si l'appariement entre un pigiste et un organe de presse fonctionne bien, leur collaboration sera répétée (Pilmis, 2008). Il y a donc intérêt à une fréquence élevée réduisant les coûts de recherche du partenaire adéquat. De l'autre, plus la fréquence est élevée, plus la relation entre l'organe de presse et le pigiste se rapproche des conditions de réalisation d'une relation salariale propre aux journalistes intégrés, du fait de la présomption de salariat des pigistes. Une collaboration fréquente engendre donc théoriquement un coût du travail²⁴⁴ et des coûts d'organisation des transactions (coordination, rédaction des contrats, etc.) quasi similaires à ceux de la firme.

L'impact de la fréquence sur la baisse des coûts pour l'entreprise est donc limité. Si une fréquence élevée ne conduit pas nécessairement à diminuer les coûts, elle agit en revanche sur le niveau d'incertitude. L'incertitude est générée et entretenue par deux

²⁴³ Le pigiste peut également ne pas vouloir collaborer régulièrement avec un organe de presse.

²⁴⁴ Rien n'assure en revanche que les pigistes retirent l'intégralité des bénéfices du salariat, soit parce qu'ils sont difficilement applicables ; soit parce qu'ils sont difficilement appliqués, comme nous l'avons vu dans le chapitre 2.

caractéristiques comportementales mises en avant par Simon (1951, 1955) : la rationalité limitée des agents²⁴⁵ (ils ne peuvent envisager toutes les options possibles et l'accès à l'information est imparfait) et les comportements opportunistes de ces derniers (ils agissent par ruse). Plus l'incertitude est élevée, plus le recours à l'organisation, c'est-à-dire le fait d'intégrer une activité, permet de réduire les comportements opportunistes des agents. Même s'il n'y a aucun caractère systématique à une nouvelle collaboration entre un organe de presse et un pigiste, les deux agents peuvent donc réduire l'incertitude en renouvelant leurs échanges. Menger (1991) montre qu'il en va de la réputation de chacun. Cet effet réputation semble d'autant plus important pour les pigistes, que compte tenu de la concentration dans la presse, le nombre d'employeurs est plus limité. Les employeurs ont également intérêt à bénéficier d'une bonne réputation pour attirer des pigistes fournissant des articles répondant à leurs critères de qualité. Le pigiste qui souhaite travailler avec un organe de presse fournit donc des éléments visant à montrer sa bonne réputation, réduisant ainsi l'incertitude. Les éléments qui participent à la bonne réputation du pigiste sont le pressbook (extraits d'articles déjà publiés) et la proposition de synopsis détaillés²⁴⁶. Pilmis (2007) insiste d'ailleurs sur l'importance pour le pigiste de placer ses sujets auprès d'employeurs, afin que ces derniers soient par la suite amenés à le solliciter de nouveau. Le fait d'avoir effectué des stages et d'avoir en ce sens une expérience, ou encore le fait d'être diplômé d'une des treize écoles reconnues par la profession participent également à cette bonne réputation en donnant un signal favorable.

Le diplôme d'une école reconnue peut en effet jouer comme un signal positif au sens de Spence (1973) : les individus investissent dans l'éducation et fournissent ainsi sur le marché du travail, un signe aux employeurs. Détenir le diplôme d'un cursus reconnu par la profession donne théoriquement un signal positif et réduit *a priori* l'incertitude entre l'employeur et le journaliste. Lucas (1994, p 22) note d'ailleurs que « l'obtention de toute une série de diplômes [...] correspond à une démarche (individuelle) tendant à limiter les risques d'insécurité et d'instabilité professionnelles ». Les autres éléments mis en avant plus haut (le pressbook, les synopsis ou encore les stages) contribuent donc largement à donner des signaux favorables à l'employeur afin

²⁴⁵ Simon (1955, p 113) parle de « *limited* » *rationality*.

²⁴⁶ Un synopsis est un plan détaillé de l'article (avec le nom des personnes à interroger, l'angle choisi, etc.) qu'un journaliste souhaite proposer à une rédaction.

de réduire l'incertitude. Le système à la pige peut dans ce cas constituer un filtre efficace pour les entreprises, leur permettant de sélectionner les pigistes avec lesquels ils seront amenés à collaborer régulièrement, voire à intégrer pour qu'ils deviennent des journalistes titulaires.

L'organisation du secteur peut impacter sur la fréquence de transactions entre journalistes et organes de presse. C'est alors la périodicité des titres qui guide, au moins en partie, le recours à une main-d'œuvre extérieure et ponctuelle. En fonction de la périodicité, l'organe de presse peut agir sur le niveau de ses coûts.

3.2. Périodicité des titres et niveau des coûts : deux modèles de presse identifiés

Le développement d'une presse périodique aux temporalités multiples et aux besoins en main-d'œuvre temporaire, a participé à l'essor d'amateurs, et parmi eux, de pigistes, comme nous l'avons mis en avant dans le chapitre 2. A ce sujet, Charon (2003, p 50) note que « dans les magazines, ce n'est qu'avec le développement plus important des mensuels dans le courant des années 1980 que vont se multiplier les appels aux pigistes comme à la sous-traitance en matière de fabrication et d'impression ». Nous revenons sur l'articulation entre recours aux pigistes et périodicité des titres. De manière générale, les travaux portant sur l'économie de la presse mentionnent peu les journalistes pigistes (Sonnac et Le Floch, 2005 ; Toussaint-Desmoulin, 2006 ; Gabszewicz et Sonnac, 2006). Mais lorsque tel est le cas, c'est principalement en rapport avec la périodicité des titres, définissant des modèles de presse : celui de la presse quotidienne d'une part et celui de la presse périodique et particulièrement de la presse magazine d'autre part. Le premier est davantage intégré verticalement alors que le second fait largement appel à la sous-traitance et à l'externalisation (Le Floch et Sonnac, 2005 ; Charon, 2003).

Dans le modèle de l'entreprise intégrée verticalement, les contraintes de périodicité (quotidienne) fournissent peu d'alternatives à l'organe de presse, qui se voit dans l'obligation de maîtriser l'ensemble des opérations. Ainsi, de la recherche d'informations, à la distribution, en passant par l'impression, les quotidiens assurent la gestion des différentes étapes du processus de production. Par exemple, le groupe Amaury (détenteur des quotidiens *Le Parisien* et de *L'Equipe*) s'est doté d'imprimeries modernes en banlieue parisienne et en province et assure, depuis 2001, sa propre

diffusion en région parisienne²⁴⁷. Cependant, le recours à la sous-traitance est possible pour les quotidiens, qui peuvent recourir à une « agence d'information internationale, quelques pigistes, des centres d'impression décentralisés, des sociétés de messagerie » (Charon, 2003, p 49). Le recours aux pigistes semble s'inscrire dans un processus d'externalisation et de sous-traitance. Ceux-ci peuvent se comprendre, en dehors des raisons relatives à la spécialisation des journalistes, par le fait que les besoins en main-d'œuvre varient en fonction de l'actualité, qui n'a pas la même intensité chaque jour. Les pigistes jouent alors un rôle de renfort à l'équipe rédactionnelle constituée par les titulaires.

Le modèle de la presse magazine est quant à lui organisé sur le mode de l'entreprise-réseau. Chaque opération fait l'objet pour l'organe de presse d'un arbitrage « make or buy », l'objectif principal étant de substituer des coûts variables à des coûts fixes. Une fois l'option de sous-traitance (ou d'externalisation) choisie, il faut chercher le meilleur prestataire possible : le plus compétent, le moins cher, le plus confiant, etc. Dans le secteur « Édition, imprimerie, reproduction », Perraudin, Thévenot et Valentin (2006) montrent que si 70% de ces entreprises avaient déjà recours à la sous-traitance en 1984, elles sont 90% en 2003. Également, les auteurs notent que les entreprises de ce secteur sous-traitaient en moyenne 12% de leur chiffre d'affaires en 2003 (ce taux était de 8% en 1984).

Compte tenu de la périodicité de la presse magazine, celle-ci peut inscrire sa « production de titres dans une logique industrielle où les principales étapes du processus de production peuvent être externalisées » (Le Floch et Sonnac, 2005, p 21). Au même titre que l'impression ou la diffusion, la rédaction participe aussi de cette logique de sous-traitance des opérations et lorsque l'entreprise choisit de faire en externe, elle fait alors appel à des pigistes. Le Floch et Sonnac (2005, p 21) précisent d'ailleurs que « les éditeurs de magazine font régulièrement appel à des pigistes, où la pression sur la maîtrise des coûts conduit à une externalisation accrue des contributions rédactionnelles ». De la même manière, Charon (2003, p 49) indique que « la fourniture du contenu des magazines mensuels est de plus en plus souvent réalisée par des pigistes,

²⁴⁷ On notera que l'article 1 de la loi Bichet de 1947 (Loi n°47-585 du 2 avril 1947 relative au statut des entreprises de groupage et de distribution des journaux et publications périodiques) stipule que :

« La diffusion de la presse imprimée est libre. »

« Toute entreprise de presse est libre d'assurer elle-même la distribution de ses propres journaux et publications périodiques par les moyens qu'elle jugera les plus convenables à cet effet. »

*free lance*²⁴⁸ et agences spécialisées ». La fourniture d'articles est donc plus largement confiée à une main-d'œuvre extérieure dans la presse magazine que dans la presse quotidienne. L'objectif est alors une recherche de production à moindre coût en ajustant le volume de la main-d'œuvre aux variations journalière, hebdomadaire, mensuelle, annuelle, liées aux périodicités des titres. Cette motivation se retrouve pour la sous-traitance dans les travaux d'Abraham et Taylor (1996).

Les données de l'Observatoire des métiers de la presse nous permettent de voir, dans le tableau ci-dessous, que la famille de presse dans laquelle la plus grande part des pigistes travaille est la presse magazine.

Tableau 8. Les familles de presse des journalistes pigistes encartés travaillant en presse écrite (2009)

Famille de Presse	Total Pigistes en % (effectif)	Total Journalistes en % (effectif)
<u>PRESSE MAGAZINE</u>	43,5% (1966)	30,5 (7618)
PRESSE SPECIALISEE	20,3% (917)	18,5 (4628)
PRESSE EN REGION	15,9% (718)	30,5 (7628)
AGENCE	11,4% (513)	10,5 (2621)
PRESSE QUOTIDIENNE NATIONALE	7,9% (355)	9 (2261)
PRESSE GRATUITE	0,8% (34)	0,6 (153)
AUTRE FORME DE PRESSE	0,2% (7)	0,1 (26)
PRESSE HEBDO NATIONALE	0,1% (6)	0,2 (60)
AGENCE DE PRESSE	0,0% (2)	0 (7)
IMPRIMERIE	-	0 (1)
INTERNET	-	0 (8)
<i>Total général</i>	<i>100</i> (4518)	<i>100</i> (25013)

Source : Observatoire des métiers de la presse – CCIJP, 2010

²⁴⁸ Le terme « freelance » se comprend comme travailleur indépendant et concerne en France les photographes par exemple. Dans les pays anglo-saxons, le freelance peut aussi être un journaliste, puisqu'il n'y a pas d'alternatives au journaliste salarié titulaire que les journalistes freelance.

Finale­ment, la périodici­té et la spé­ciali­sa­tion se combi­nent pour expli­quer en partie le recours aux pigistes : en effet, la presse magazine est aussi une presse aux spé­ciali­tés diver­ses. En ce sens un pigiste peut être spé­ciali­sé dans un secteur et écrire sur un même sujet pour plu­sieurs organes de presse aux tempo­rali­tés diver­ses. Un même sujet peut être traité par le même pigiste sous plu­sieurs angles, de façon plus ou moins approfondie, dans des formats variés (hebdomadaires, quotidiens, etc.).

Conclusion

Enfin, l'approche par l'organisation du secteur nous apporte des éléments d'explication quant à l'usage de la pige et du recours aux journalistes pigistes. La spécialisation d'une part et la périodicité des titres d'autre part sont deux caractéristiques qui justifient en partie qu'une entreprise fasse « faire en externe ». Ces deux spécificités sectorielles font écho à deux déterminants repérés par la théorie des coûts de transactions de Williamson : la fréquence et la spécificité des actifs engagés lors des transactions. En fonction de leurs niveaux, la TCT identifie la structure de gouvernance la plus efficace au sens où elle minimise les coûts. En confrontant les prédictions de la TCT avec le fonctionnement dans le journalisme, nous avons pu constater qu'une fréquence élevée et un niveau d'actifs spécifiques importants ne conduisaient pas nécessairement à l'intégration verticale. Au côté de la sous-traitance, le système à la pige s'apparente donc à une forme hybride, mais dans laquelle le pigiste ne conclut pas un contrat commercial avec le donneur d'ordres puisque le pigiste est présumé lié à son employeur par un contrat de travail à durée indéterminée depuis la loi Cressard de 1974.

Ainsi, l'approche par l'organisation du secteur est éclairante pour justifier en partie le recours aux journalistes pigistes, principalement employés dans la presse magazine. La spécialisation et la recherche de diminution de coûts expliquent en effet que les entreprises externalisent certaines de leurs activités. Cependant, cette approche par l'organisation du secteur ne propose pas d'éléments suffisamment forts permettant de marquer la différence entre le recours aux pigistes, ou à la sous-traitance ou encore à une prestation de services. Les modalités d'externalisation seraient-elles finalement affaire d'opportunité et objet de bricolage par les acteurs? Ce qu'il faut entendre par bricolage, est selon Javeau (2001), le fait que les individus utilisent l'ensemble des ressources existantes pour parvenir à leur objectif C'est en fonction de ces bricolages que la société se construit. Comtet (2009) indique également, dans la continuité des travaux de Lévi-Strauss (1962)²⁴⁹, que « le bricolage suppose que l'utilisateur se sert de tout ce qui peut l'aider pour arriver à ses fins » (p4). Ainsi, parmi l'ensemble des options possibles, les acteurs arbitraient en faveur du système à la pige, plutôt qu'à de

²⁴⁹ Pour Lévi-Strauss (1962) la « pensée sauvage » est comme le bricolage, une « science du concret », basée sur l'« intelligence pratique », pour reprendre l'expression de Comtet (2009, p 4).

la sous-traitance ou à une prestation de travail. Mais pour comprendre ces « bricolages », il nous faut compléter notre analyse en regardant maintenant les interactions et les mécanismes en jeu sur le marché du travail.

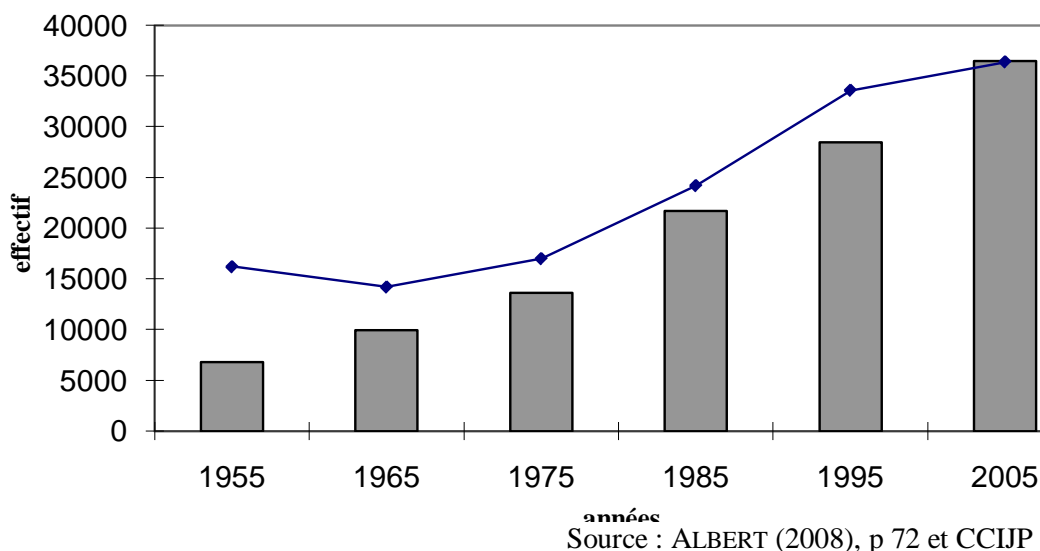
Le quatrième et dernier chapitre nous permet ainsi de voir comment le recours à la pige, qui s'inscrit dans un ensemble de formes de mobilisation de la main-d'œuvre flexibles, peut être aussi expliqué par des théories centrées sur la gestion de la main-d'œuvre.

Chapitre IV. L'approche par la gestion de la main-d'œuvre

Depuis 1974, les journalistes professionnels sont de deux sortes : salariés intégrés au sein d'une rédaction d'un côté, présumés salariés en dehors de la rédaction et rémunérés à l'article (la pige) de l'autre. Ces derniers constituent une main-d'œuvre de plus en plus nombreuse, comme l'illustre le graphique ci-après²⁵⁰. La CCIJP permet en effet de comptabiliser les journalistes professionnels. Et s'il faut attendre la loi Cressard pour que les pigistes intègrent officiellement le champ des professionnels, la CCIJP n'a pas attendu la loi Cressard pour les enregistrer dans ses effectifs. En effet, même si les journalistes pigistes avaient plusieurs employeurs, le fait qu'ils reçoivent la majorité de leurs revenus de l'activité journalistique leur permettait d'être tout de même identifiés comme professionnels et donc, d'apparaître dans les statistiques de la CCIJP.

Graphique 6. Nombre de cartes accordées par la CCIJP entre 1955 et 2005

Evolution du nombre de journalistes professionnels 1955-2005



²⁵⁰ Nous précisons que, sur ce graphique, les journalistes en contrat à durée déterminée sont comptabilisés parmi les pigistes. Nous reviendrons dans la section 1 de ce chapitre sur le fait que, jusqu'en 2008, la CCIJP ne distingue pas les « pigistes purs » des journalistes en CDD. Elle regroupe les deux catégories sous l'appellation « pigistes ».

L'effectif de l'ensemble des journalistes connaît une croissance exponentielle sur la période 1955-2005 et la part des pigistes augmente à partir de 1965. Cette évolution peut s'expliquer par la reconnaissance plus systématique du statut de professionnel aux pigistes, par une demande de carte plus automatique, ou encore par l'attribution du statut de journalistes à certaines catégories qui en étaient privées jusque là (telles que les « reporters d'images, rédacteurs réviseurs ou traducteurs, certains 'animateurs-journalistes', stylistes, documentalistes ou iconographes » [Delporte, 1995 a, p 82]).

Mais au-delà du constat de la croissance de la part des pigistes dans l'ensemble des journalistes, nous questionnons tout d'abord la place du pigiste au sein des diverses formes de mobilisation de la main-d'œuvre, la variété de contrats spéciaux ou dérogatoires se multipliant depuis les années 1970 (Serverin, 2008). Si la présomption de salariat du pigiste représente une situation intermédiaire entre le salariat et l'indépendance, comme pour les artistes ou les mannequins, il existe d'autres alternatives possibles pour un employeur afin d'obtenir un article. Nous nous interrogeons sur le fait que le pigiste participe alors à la flexibilité de l'entreprise, au même titre qu'un individu en CDD ou en intérim (section 1).

Nous examinons dans un deuxième temps les interactions sur le marché du travail, en mobilisant la théorie de la segmentation et ses développements récents (Lefresne, 2002 ; Fondeur et Sauviat, 2003 ; Marsden, 2007). Le marché du travail des journalistes apparaît en effet segmenté avec d'une part des pigistes (et autres formes de contrats dérogatoires) et de l'autre des titulaires. Une analyse segmentationniste paraît pertinente pour comprendre la gestion différenciée de la main-d'œuvre dans le journalisme. De ce fait, même s'il existe une déstabilisation des marchés internes depuis une vingtaine d'années (Gautié, 2004), si une analyse en termes de flexibilité semble prendre le dessus sur une analyse en termes de marchés internes (Rosenberg, 2007), nous cherchons à comprendre comment les journalistes, et particulièrement les pigistes, se positionnent sur ces différents segments de marché (section 2).

Nous concluons par le fait que le système à la pige génère des travailleurs hybrides. La figure du pigiste est donc complexe mais porteuse de réflexions plus générales sur les frontières du salariat et de l'indépendance aujourd'hui (section 3).

Section 1. Le pigiste dans la diversité contractuelle présente dans le journalisme

Pour obtenir un article, un organe de presse a principalement le choix, comme nous l'avons vu jusqu'à présent, entre deux options : employer un journaliste en contrat à durée indéterminée (les titulaires) ou bien faire appel à une main-d'œuvre à la pige. Toutefois, la diversité contractuelle dans le journalisme est plus large et nous nous intéressons maintenant à cette multiplicité des formes de mobilisation de la main-d'œuvre existantes, en questionnant systématiquement la place du pigiste par rapport à celles-ci (§1). De manière générale dans l'économie, les alternatives pour les travailleurs et les entreprises ne se limitent pas aux deux options suivantes : une relation salariale dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ou une relation commerciale avec un indépendant (Marsden, 1999). Il existe plusieurs formes qui contribuent d'une part à « l'éclatement de la relation de travail » pour reprendre l'expression de Sauze *et alii* (2008) ; et d'autre part, à ce que les frontières entre le statut de salarié ou d'indépendant soient plus floues (Marsden, 1999). Parce qu'il existe plusieurs alternatives à l'emploi de travailleurs en CDI (comme les contrats de travail dérogatoires ou les contrats commerciaux), la flexibilité de l'entreprise est alors facilitée (§2).

§1. Les alternatives du recours aux journalistes rémunérés à la pige

Au côté d'un journaliste titulaire en contrat à durée indéterminée, un organe de presse peut recourir à un journaliste à la pige mais également à un journaliste sous contrat à durée limitée²⁵¹. Ce contrat peut être de deux types : un contrat de travail salarié dérogatoire (le contrat à durée déterminée) ou un contrat commercial de mise à disposition avec une agence de travail temporaire (intérim). Le point commun de ces deux options qui ne sont pas propres au journalisme est le recours limité dans le temps (1.1.). Il est également possible de repérer deux autres options, mais qui sont celles-ci aux limites de la légalité lorsqu'elles sont utilisées dans le journalisme. Il s'agit du

²⁵¹ Nous précisons que nous n'aborderons pas, dans cette thèse, la question des stagiaires et de leur usage par les organes de presse. C'est en revanche un élément qui pourra être développé par la suite, car la fourniture d'articles par les stagiaires se pose également comme alternative à la pige.

journaliste indépendant et du journaliste employé en contrat à durée déterminée d'usage (1.2).

1.1. Des options à durée limitée autre que la pige

L'organe de presse peut conclure avec un journaliste un contrat de travail salarié à durée déterminée ou un contrat commercial avec une agence de travail temporaire. L'emploi de travailleurs sous contrat à durée déterminée repose sur certaines conditions, légalement encadrées. Ce sont ainsi les articles L 1242-1 à L 1242-4 qui posent les principes de recours aux CDD. De manière générale, « un contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise » (article L 1242-1). Les deux raisons principales applicables au journalisme sont le remplacement d'un salarié absent et l'accroissement temporaire d'activité de l'entreprise²⁵². Quelles différences contractuelles existe-t-il alors entre un journaliste en CDD et un journaliste pigiste ? Là où le pigiste occasionnel ou régulier interviendrait ponctuellement pour fournir un article, le journaliste employé en CDD est quant à lui intégré à la rédaction pour une durée et un volume horaire déterminés. De plus, le pigiste peut contracter à l'infini et renouveler ses piges, alors que le renouvellement d'un CDD est soumis à conditions et ne peut être renouvelé qu'une fois. L'employeur doit respecter un certain délai de carence avant de pouvoir réemployer en CDD sur le même poste. Le pigiste ne connaît aucune limitation.

Les journalistes professionnels sous contrat à durée déterminée sont identifiables grâce aux données de la Commission de la carte d'identité des journalistes professionnels (CCIJP). Dans le graphique ci-après, sont représentés la part des « pigistes purs » dans l'ensemble des journalistes recensés par la CCIJP et la part des

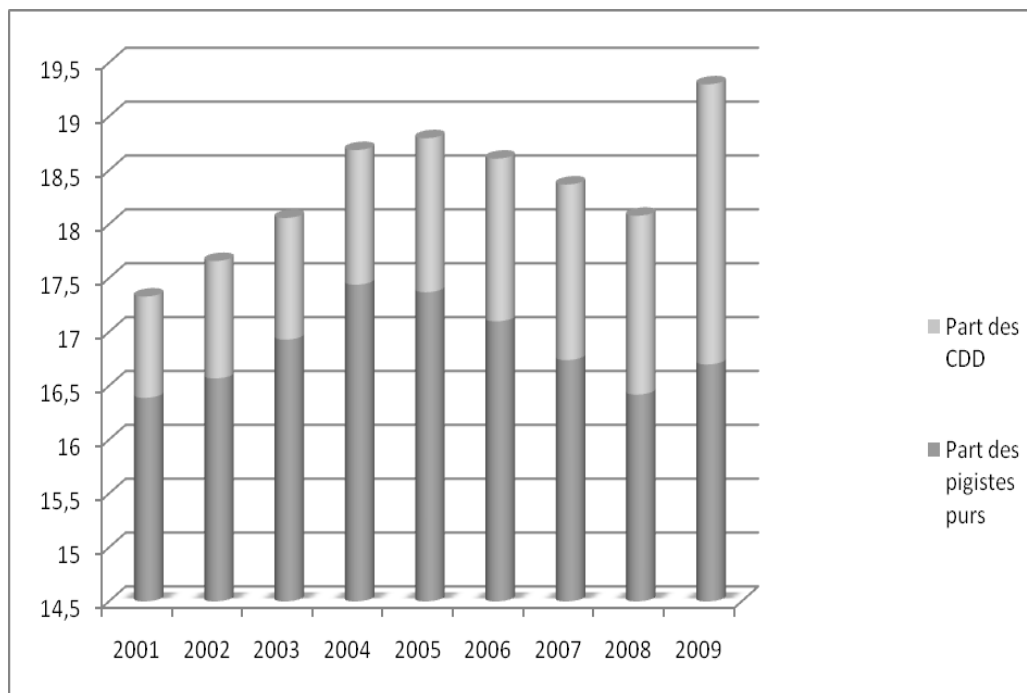
²⁵² Extrait de l'article L1242-2 : « un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants :

1° remplacement d'un salarié en cas : (a) d'absence ; (b) de passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ; (c) de suspension de son contrat de travail ; (d) de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe ; (e) d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;

2° accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise. »

journalistes en CDD sur la période 2001/2009²⁵³. Ce que nous appelons « pigistes purs » sont en fait les journalistes à la pige. Nous les dissocions des journalistes en CDD, contrairement à la CCIJP²⁵⁴ qui englobe sous l'appellation « pigistes » les journalistes à la pige et les CDD.

Graphique 7. Part des journalistes « pigistes purs » et des CDD encartés²⁵⁵



Source : Observatoire des métiers de la presse, CCIJP, 2010

La part des « pigistes purs » est plutôt stable sur la période. Elle varie de 1 point entre 2001 et 2009. La part des « pigistes purs » dans l'effectif total des journalistes professionnels encartés est de 16,39 % en 2001 et de 17,44 % en 2004. Pour 2009, ce pourcentage s'établit à 16,7%. L'effectif total des journalistes professionnels encartés passe de 34 832 individus en 2001 à 37 905 en 2009. L'effectif des « pigistes purs » a également augmenté sur la période, passant de 5 711 en 2001 à 6 311 en 2009. La part des CDD dans l'ensemble des journalistes encartés connaît quant à elle une augmentation continue, dans des proportions toutefois relativement faibles. Elle gagne 1,6 point pour s'établir à 2,6 % de l'effectif total en 2009 (soit 1000 individus). Ce taux

²⁵³ Voir le tableau complet avec effectifs par année et pourcentage sur 2001/2009 en annexe n°15.

²⁵⁴ Depuis 2009, les formulaires de la CCIJP remplis par les journalistes comportent une case spécifique pour « CDD » et une autre pour « pigiste ».

²⁵⁵ Nous appelons « encarté » un journaliste qui est recensé par la CCIJP et qui, de fait, possède une carte professionnelle.

était de 1,66 % en 2008 (soit 628 individus). A titre comparatif, en 2008, 8,3 % de la population active occupée française était en CDD (source INSEE)²⁵⁶.

A l'échelle d'un titre et non plus de l'ensemble des médias, nous représentons ci-après la répartition des types de journalistes pour le journal *Le Monde* et ses suppléments entre 2004 et 2007. La répartition a été effectuée par le journal lui-même. L'évolution de la part des pigistes dans l'ensemble des journalistes au *Monde* et ses suppléments est sensiblement la même que l'évolution de la part des pigistes dans l'ensemble des journalistes professionnels encartés.

Tableau 9. Effectif et part des journalistes au *Monde* et ses suppléments, au 31/12 de chaque année

Types de journalistes	2004	2005	2006	2007
CDI	335	303	340	341
CDD	12	6	7	8
Pigistes journalistes réguliers	70	95	91	85
TOTAL	417	404	438	434
Part des pigistes réguliers	16,8%	23,5%	21%	19,6%
Part des CDD	2,87	1,48 %	1,6%	1,84%

Source : Journal *Le Monde* et ses suppléments, 2008

Nous constatons en regardant ce tableau, que lorsque le nombre de journalistes en contrat à durée indéterminée diminue, celui des pigistes réguliers a tendance à augmenter et vice-versa. La part des journalistes en CDD reste plutôt faible sur la période. L'évolution du nombre de journalistes en CDI, en CDD ou encore de pigistes dépend de plusieurs éléments propres au journal et nous ne pouvons pas faire de généralités sur les mécanismes qui lient recours aux CDI, CDD et pigistes ici. En revanche, nous savons qu'il n'est pas possible pour une entreprise d'embaucher un travailleur en CDD si celle-ci a procédé à un licenciement économique dans les six derniers mois (dans le cadre d'un plan social ou encore de sauvegarde de l'emploi). Or pour le journal *Le Monde*, il y a eu un plan social en 2005 avec une centaine de départs négociés, et cela peut aussi concourir au recours plus systématique aux pigistes cette année là.

²⁵⁶ Nous précisons que sur l'ensemble des journalistes encartés, 3,7 % sont demandeurs d'emploi en 2009, contre 3% en 2001 (Observatoire des métiers de la presse, CCIJP, 2009 et 2010).

Le CDD n'est pas la seule option dont dispose l'organe de presse pour employer des travailleurs sur une durée limitée. Il est également possible d'utiliser le travail temporaire. La convention collective de travail des journalistes indique d'ailleurs dans son article 16 que « l'emploi du personnel intérimaire se fera selon les conditions prévues par la loi ». L'élargissement de l'intérim à tous les secteurs d'activité se produit depuis quelques années et l'intérim « monte en qualification » (Erhel, Lefevre, Michon, 2009, p 7). L'existence de journalistes intérimaires n'est donc pas exclue.

Au côté du journaliste en CDD ou de l'intérimaire, deux autres alternatives existent mais se situent en revanche aux limites de la légalité. Il s'agit du journaliste indépendant et du journaliste en CDDU (contrat à durée déterminée d'usage).

1.2. Deux options aux limites de la légalité

Parmi la diversité contractuelle présente dans le journalisme, le recours à un journaliste indépendant ou en CDD dit « d'usage » sont deux options existantes. La catégorie des « indépendants » est large et regroupe à la fois les agriculteurs (exploitants agricoles), les commerçants et artisans, les professions libérales et les chefs d'entreprises (Chauchard, 2003)²⁵⁷. L'INSEE, qui préfère la dénomination de « non salariés »²⁵⁸ à celle « d'indépendants », recense en 2008, 10,5% de la population active occupée, tous secteurs confondus. Rien ne semble *a priori* interdire le fait que le journalisme puisse faire partie de ce groupe hétérogène, car les journalistes bénéficient d'une grande indépendance technique au même titre que d'autres professionnels (les médecins par exemple), qui exercent ou de manière salariée ou de manière libérale (Barthélémy, 1996). D'ailleurs selon la catégorie 352 a des PCS 2003 de l'INSEE, les journalistes (y compris rédacteurs en chef) sont définis comme des « professionnels, salariés ou non, apportant leur concours à la publication de journaux, revues et autres supports de diffusion (y.c. audiovisuels), par la rédaction de textes écrits ou la présentation de documents photographiques ou audiovisuels ».

²⁵⁷ Chauchard (2003) se base sur les données des caisses d'assurance maladies des travailleurs indépendants pour distinguer ces différents indépendants.

²⁵⁸ L'INSEE distingue parmi ces « non salariés » les indépendants sans salarié, les employeurs et les aides familiaux).

La possibilité de penser qu'il existe des journalistes indépendants est également entretenue par le fait que certains employeurs et journalistes à la pige eux-mêmes sont qualifiés et se qualifient comme tel pour diverses raisons (identité professionnelle forte qui insiste sur l'indépendance pour les uns, possibilité de rémunérer en honoraires pour les autres). Également, la fédération européenne de journalisme (IFJ) a publié en 2003 un rapport intitulé « *Les journalistes free-lances dans l'industrie médiatique européenne* » (Nies et Pedersini, 2003). Ce rapport a pour but de comparer les effectifs, les salaires, les représentations syndicales dans plusieurs pays d'Europe. Et si la traduction de « *free-lance* » ne fait aucun doute (travailleur indépendant), dans le cas de la France, ces *free-lances* sont en fait les pigistes recensés par la CCIJP. Une note de bas de page du rapport vient d'ailleurs préciser cela : les journalistes indépendants sont identifiés comme les pigistes.

Le sentiment d'indépendance ne doit pas se confondre avec l'indépendance juridique. La définition du travailleur indépendant donnée par Morin (1999, p 150) met en avant le fait que celui-ci est « rémunéré à l'occasion d'un acte déterminé, selon la valeur finale de la prestation, et non pas en principe en fonction du temps passé à la réalisation de la prestation ». Il vend à l'entreprise une prestation de travail. Pour la réaliser, le travailleur indépendant a décidé seul de la façon dont il allait coordonner ses activités. La rémunération reçue par le travailleur indépendant de la vente de sa prestation de travail n'est pas un salaire. L'individu facture une prestation. Ces revenus d'activité sont alors par exemple, des honoraires ou encore des bénéfices industriels et commerciaux.

Qui plus est, le journalisme ne fait pas partie des professions libérales réglementées (article L 622-5 du code de la sécurité sociale). Pourtant la CIPAV, la caisse interprofessionnelle de prévoyance et d'assurance vieillesse pour les professions libérales, recense le journalisme comme profession affiliée, en distinguant les journalistes d'entreprise²⁵⁹ et les journalistes indépendants. Il semble donc que le journalisme puisse être juridiquement envisagé comme une profession libérale mais non réglementée, c'est-à-dire que ce n'est pas la loi qui a classé les journalistes comme tels, mais les usages. A juste titre, puisque la loi Cressard a spécifiquement fait rentrer

²⁵⁹ Le journalisme d'entreprise est juridiquement reconnu comme activité indépendante. Les journalistes d'entreprise sont donc des travailleurs indépendants, car leur travail est davantage vu comme une activité de communication que comme du journalisme.

dans le champ du salariat des journalistes aux caractéristiques de travailleurs indépendants, à savoir les pigistes. Barthélémy (1996, p 3) note d'ailleurs que « de nombreuses activités de services peuvent être qualifiées de libérales. C'est notamment le cas des nouveaux métiers émergents : ceux du conseil, de l'organisation, de la communication, de l'information, de la formation et, d'une manière plus générale, ceux qui créent des biens immatériels ». Ces activités n'en sont pas pour autant réglementées.

Des journalistes indépendants peuvent donc exister (hors journalistes d'entreprises, qui sont par définition des indépendants). Mais cette forme de mobilisation de la main-d'œuvre semble aux limites de la légalité. Nous avons déjà indiqué dans le chapitre 2 que, justement, parce qu'il existe la loi Cressard, un journaliste rémunéré à l'article est d'abord un pigiste rémunéré en salaire, même si certains journalistes se font rémunérer en honoraires et sont alors indépendants pour un travail de communication qui recouvre en réalité une activité journalistique. Le recours à des journalistes indépendants existe, mais il semble se faire tout de même à la marge au regard de la place du pigiste, qui se voit soutenu par une législation propre.

Nous nous interrogeons ensuite sur la possibilité pour un organe de presse de recourir à un journaliste en CDD dit d'usage. Le CDDU se différencie du CDD « classique ». Ses particularités sont qu'il peut être reconduit sans limitation, que l'indemnité de précarité n'est pas due à la fin du contrat, qu'il n'y a pas de délai de carence entre la signature de deux CDD d'usage et qu'il ne comporte pas nécessairement de terme précis. Ces CDD d'usage ne peuvent être conclus pour tous les secteurs. En effet, le droit est venu limiter le périmètre d'utilisation d'un CDD d'usage. L'usage d'un CDDU est justifié pour les « secteurs d'activité dans lesquels des contrats à durée déterminée peuvent être conclus pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois » (article D 1242-1). Un certain nombre de secteurs sont listés parmi lesquels : les spectacles, l'action culturelle, l'audiovisuel, la production cinématographique, l'édition phonographique ; ou encore l'information, les activités d'enquête et de sondage.

Pour le journalisme, les secteurs de l'audiovisuel et de l'information y figurent. Dans le cadre de notre travail sur la presse écrite, nous retiendrons uniquement la présence du secteur de « l'information » au sein de cette liste. Il semble donc possible

que des journalistes contractent des CDD d'usage avec leur entreprise. Une décision du Conseil des Prud'hommes de Paris du 9 janvier 2003 précise d'ailleurs que « le contrat à durée déterminée d'usage prévu par l'article L 122-1-1 du code du Travail est autorisé en l'application de l'article D 121-2²⁶⁰ du même code qui vise expressément les emplois de l'information ; que dès lors, le journaliste pigiste peut parfaitement être employé en contrat à durée déterminée dit d'usage »²⁶¹. Pourtant, cette décision ne nous semble pas satisfaisante. Premièrement, il est clairement question d'un journaliste pigiste. Par conséquent, le CDD d'usage ne peut être légalement invoqué du fait de la loi Cressard qui établit une présomption de contrat de travail à durée indéterminée. Deuxièmement, l'expression « emplois de l'information » est inappropriée : en effet, il faut distinguer le secteur de l'entreprise (qui est celui de l'information), de la profession concernée par l'emploi en question dans cette entreprise. Ce n'est pas parce que le secteur « information » est listé dans l'article D 121-2 que cela signifie qu'il est possible de recourir à des CDDU pour les professions de l'information. Cette remarque participe de notre illustration que le recours à un journaliste en CDDU est aux limites de la légalité.

Depuis cette décision de 2003, la Cour de cassation a rendu deux jugements allant dans le sens de nos remarques. Le 23 janvier 2008, la cour de cassation durcit les conditions d'utilisation des CDD d'usage. En effet, deux arrêts montrent qu'il ne suffit pas que le secteur soit listé dans l'article D 1242-1 du code du travail pour qu'un contrat de travail à durée déterminée puisse être d'usage. Dans un cas, elle requalifie en CDI un enseignant en CDDU depuis 14 ans (Bulletin 2008, V, n°16, n° pourvoi 06-44197, 23 janvier 2008). Dans un autre, une journaliste ayant travaillé neuf ans dans l'audiovisuel pour des programmes télévisuels sous CDDU demande sa requalification en CDI. Sa demande avait été déboutée par la Cour d'Appel, sous prétexte que l'audiovisuel faisait partie des secteurs qui peuvent recourir aux CDDU. Cependant, la cour de cassation a cassé et annulé la décision de la cour d'appel, en décidant qu'il ne suffisait pas d'avoir travaillé dans un secteur pour lequel il est d'usage de recourir aux CDD pour contracter des CDDU. Il faut regarder si « l'emploi de journaliste pigiste occupé par la salariée dans le secteur de l'audiovisuel faisait partie de ceux pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée et si l'utilisation de contrats à durée déterminée successifs était justifiée par l'existence d'éléments concrets et précis

²⁶⁰ Ancienne dénomination de l'actuel article D 1242-1.

²⁶¹ Décision citée par Elie J. P (2003), p 18.

établissant le caractère par nature temporaire de cet emploi » (Bulletin 2008, V, n°16, n° pourvoi 06-43040, 23 janvier 2008). Ce n'est pas parce que le secteur de l'information figure parmi les secteurs autorisés à recruter sous CDDU que toutes les professions de l'information s'organisent autour de ces CDDU. De plus, accorder un contrat à durée déterminée d'usage à un journaliste implique de remettre en cause l'existence de la loi Cressard.

S'il n'est pas possible d'affirmer que l'emploi de journaliste en CDDU en presse écrite est illégal, il apparaît en revanche que le recours à des journalistes en CDDU est aux limites de la légalité. Finalement, la figure du pigiste s'impose devant celle du journaliste indépendant et du journaliste en CDDU et apparaît comme incontournable.

La diversité contractuelle dans la presse est donc grande : journaliste en CDI, en CDD, en intérim, en CDD d'usage, indépendant, à la pige. Et alors qu'il y a une grande variété de possibles pour fournir un article à un organe de presse, la figure du pigiste se maintient, voire même s'impose comme seule véritable alternative au journaliste en CDI. Le développement de formes particulières d'emploi n'est ni nouveau ni propre au journalisme. Germe et Michon (1979-1980) s'interrogeaient déjà sur l'effet du développement de l'intérim et plus généralement des formes particulières d'emploi sur l'entreprise comme « collectif stable de travail » ou encore sur la précarité des travailleurs. La question à laquelle nous cherchons à répondre maintenant est donc la suivante : comment le système à la pige, forme de mobilisation de la main-d'œuvre particulière, participe-t-il à la flexibilité de l'entreprise ?²⁶²

²⁶² La question de la précarité des journalistes pigistes a fait l'objet de notre mémoire de DEA (Aubert, 2005, *La précarité des journalistes rémunérés à la pige : assumée ou subie ?*) et reste une dimension centrale de notre recherche PICRI-CES Paris 1 en cours. Cette recherche sur trois ans a donné lieu à la publication d'un rapport intermédiaire en 2009 intitulé *Intermittence quatre ans après : la précarité de l'emploi et les droits sociaux, enjeux conflictuels*, sous la direction de A. Corsani. Cependant, dans le cadre de notre travail de thèse, nous n'approfondirons pas la question de la précarité des journalistes à la pige. Plusieurs questions relatives à la précarité des pigistes et leur vécu ont été posées dans le cadre de nos questionnaires. Toutefois, ces résultats ne sont pas directement exploités dans cette thèse.

§2. D'un usage de la pige comme instrument de flexibilité ?

La diversité des formes d'emploi participe à la flexibilité de l'entreprise en multipliant les possibilités de gestion de la main-d'œuvre. Toutefois, la notion de flexibilité recouvre en réalité plusieurs dimensions et n'implique pas uniquement la flexibilité numérique des effectifs de l'entreprise. Le modèle de l'entreprise flexible d'Atkinson, établi dans les années 1980, nous permet ainsi d'identifier les trois types de flexibilités : fonctionnelle, numérique et financière (2.1). Nous complétons notre compréhension de l'usage de la pige comme instrument flexible avec les travaux d'Houseman (2001). Cinq arrangements flexibles (« *flexible arrangements* ») y sont mis en avant, ainsi que leurs usages par les employeurs, et dans une moindre mesure par les travailleurs. Ces arrangements flexibles prennent la forme de contrats à temps partiel, de contrats à plus ou moins court terme, voire même de contrat spot. Nous souhaitons ainsi mettre en parallèle le recours à la pige avec les usages dégagés par Houseman (2001) des arrangements flexibles (2.2).

2.1. L'entreprise flexible à plusieurs niveaux

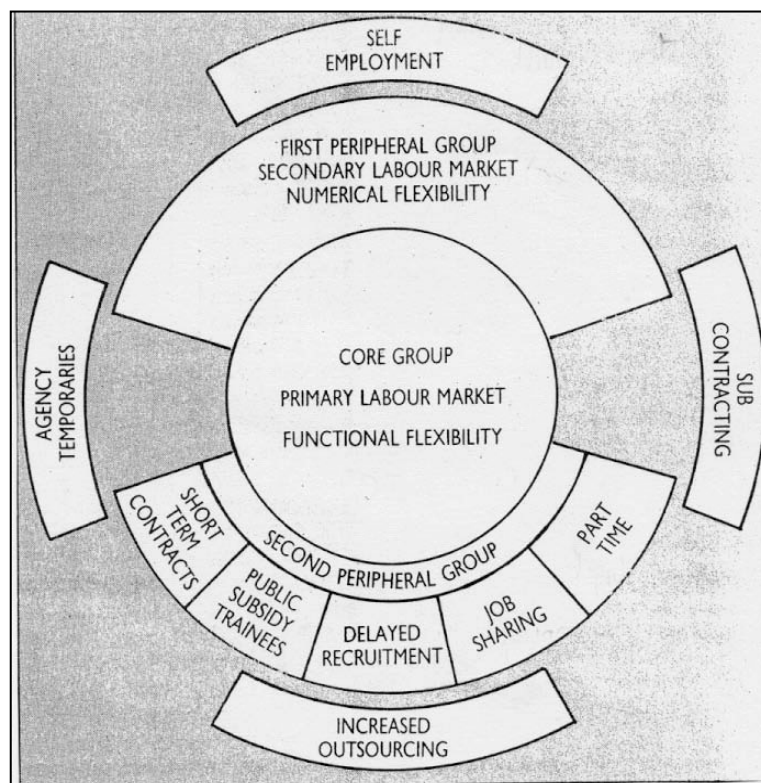
John Atkinson a étudié les nouvelles stratégies des entreprises en matière d'organisation du travail. Dans un article publié en 1984, Atkinson fait état de ses recherches en Ressources Humaines et constate que les entreprises britanniques ont cherché à développer des modes d'organisation du travail de plus en plus flexibles. Il identifie alors trois types de flexibilités, qui impliquent une rupture avec la structure hiérarchique classique de la firme. Les trois types de flexibilité sont les suivantes :

- (1) la flexibilité fonctionnelle. Il s'agit d'une adaptation permanente des travailleurs aux changements de méthodes de travail.
- (2) la flexibilité numérique. Elle consiste en l'ajustement du volume de la main-d'œuvre en fonction des variations de la demande de travail. Gautié (2005) précise que cette flexibilité numérique peut être externe (ajuster le volume de travail en jouant sur le nombre de travailleurs) ; ou encore interne (ajuster le volume de travail en jouant sur les heures de travail et non plus sur le nombre de travailleurs).
- (3) la flexibilité financière : le salaire s'établit en fonction de l'état du marché et non plus en fonction d'une grille de salaire déterminée à l'avance.

Pour ces employeurs, un changement dans l'organisation du travail est vu comme la meilleure façon de flexibiliser la gestion de la main-d'œuvre. En conséquence, un nouveau modèle d'emploi émerge dans lequel ces trois types de flexibilités sont mêlés. L'existence de différents groupes de travailleurs suppose ainsi la recherche de nouvelles politiques d'emploi. Atkinson présente les résultats de son analyse dans un schéma qui représente la nouvelle structure organisationnelle mise en place dans les entreprises anglaises (voir schéma n°5 ci-après).

Le modèle est le suivant : autour d'un noyau central qui regroupe les travailleurs stables, en contrats à durée indéterminée, gravitent des travailleurs plus instables qui s'inscrivent dans les arrangements flexibles d'Houseman (2001) tels que les contrats à temps partiel, à durée déterminée ou encore les contrats temporaires.

Schéma 5. L'entreprise flexible d'Atkinson



(Source : extrait d'Atkinson, 1984, p 29)

Ce schéma s'inscrit dans une analyse de type *core/periphery*, relativement classique dans une approche par la gestion de la main-d'œuvre. Nous distinguons en effet un « *core group* » au centre et des « *peripheral groups* » tout autour. Le « *core group* » est le noyau central, constitué de travailleurs à temps plein, à durée indéterminée. Leurs qualifications et leurs compétences permettent de promouvoir une

flexibilité fonctionnelle : les individus sont polyvalents et peuvent tourner sur les différentes tâches. Ensuite, les travailleurs du premier groupe périphérique (« *first peripheral group* ») sont, comme dans le groupe principal, des employés à temps plein mais ils bénéficient d'une moins grande stabilité. Il existe un turn-over important qui facilite la flexibilité numérique et permet un ajustement rapide de la main-d'œuvre face aux incertitudes du marché. Les travailleurs du second groupe périphérique (« *second peripheral group* ») quant à eux constituent une réserve de main-d'œuvre pour les entreprises désireuses de mener de front une flexibilité numérique et une flexibilité fonctionnelle. Ces travailleurs ont des contrats de court terme (emplois publics, CDD, temps partiel) et une stabilité de l'emploi, des perspectives de carrières et des rémunérations réduites. Enfin, on distingue aux extrémités du cercle, les travailleurs indépendants, sous-traitants, externalisés et les agences de travail temporaires.

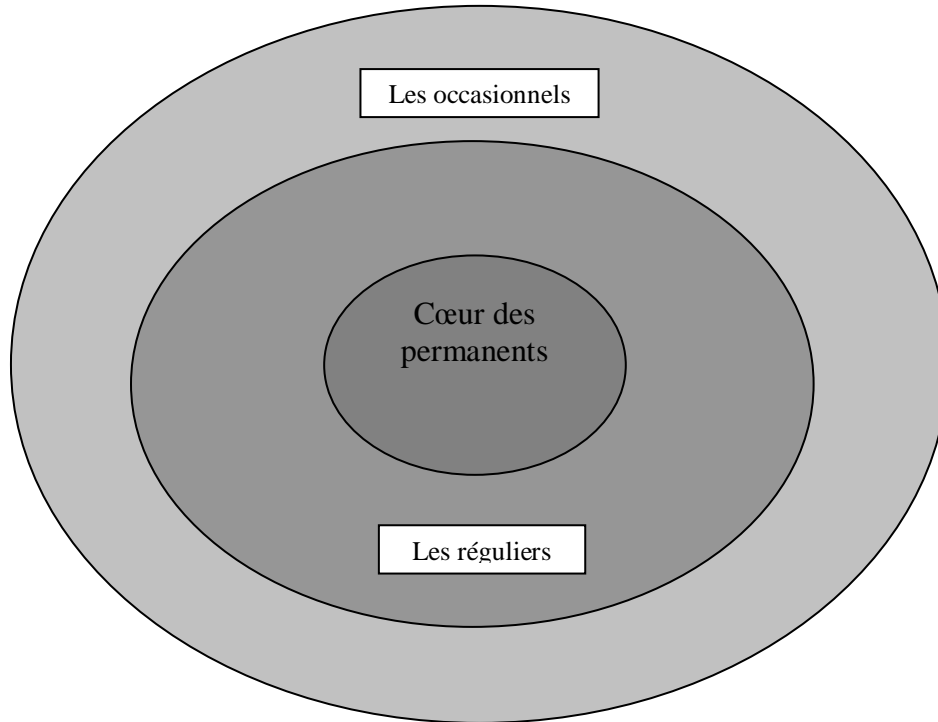
Toutes ces formes de mobilisations de la main-d'œuvre participent de la flexibilité numérique et fonctionnelle de l'entreprise. En fonction de la taille du marché, de l'industrie et des besoins de l'entreprise, le recours aux travailleurs des groupes périphériques sera plus ou moins grand. D'une façon générale, on peut donc séparer les travailleurs en deux catégories : ceux qui appartiennent au groupe principal et ceux qui y sont extérieurs. Les premiers bénéficient d'une stabilité de l'emploi. Pour les « extérieurs » la stabilité de l'emploi y est réduite.




Atkinson (1984) constate que l'écart de conditions de travail et d'emploi de ces différents groupes de travailleurs ne cesse de s'agrandir. Parce que les entreprises sont soucieuses de réduire leurs coûts et souhaitent une gestion plus souple de l'organisation du travail, le nombre de travailleurs stables tend de plus en plus à diminuer alors que celui des instables augmente toujours plus. L'existence de ces formes de mobilisation de la main-d'œuvre permet à l'employeur d'arbitrer entre faire ou faire faire, chacune de ses options recouvrant un certains nombres de modalités.

L'usage de la pige peut lui aussi faire partie des formes de mobilisation de la main-d'œuvre permettant une plus grande flexibilité numérique et fonctionnelle de l'entreprise. En effet, le système à la pige ne constitue pas une relation d'emploi standard, telle que la conçoit Bosch (2004) : stable, socialement protégée, dépendante, pour un emploi à temps plein, ces conditions ayant été établies à un niveau minimum par des accords collectifs ou par des lois. Afin d'illustrer cela, nous reprenons le modèle

de l'entreprise flexible d'Atkinson (1984), que nous adaptons au fonctionnement d'un organe de presse²⁶³.

Schéma 6. Représentations schématiques du fonctionnement *core/periphery* dans un organe de presse



-  Périphérique des pigistes occasionnels
-  Périphérique des pigistes réguliers
-  Cœur des journalistes titulaires et des pigistes permanents

En fonction des besoins de l'entreprise de presse, le recours aux journalistes des groupes périphériques sera plus ou moins grand. L'usage du pigiste peut correspondre à une flexibilité numérique mais aussi fonctionnelle. Les entreprises fonctionnent donc avec un « *core group* », les journalistes titulaires (et dans une moindre mesure les pigistes permanents) et puisent dans les « groupes périphériques », constitués principalement de journalistes pigistes, pour leurs besoins en main-d'œuvre plus temporaires. Au-delà de la flexibilité numérique et fonctionnelle, les travaux

²⁶³ Nous ne représentons que les journalistes à la pige mais il est possible d'y ajouter les journalistes en contrat à durée déterminée ou tout type de contrat autre que le contrat à durée indéterminée temps plein, ou encore les non journalistes, à la pige contribuant également à la flexibilité numérique et fonctionnelle de l'entreprise.

d'Houseman (2001) nous permettent de mettre en avant cinq motifs de recours à une main-d'œuvre flexible.

2.2. Les « Flexible arrangements » et leurs usages

Le terme de « *flexible arrangements* » regroupe les formes de mobilisation du travail qui permettent à l'employeur d'user de flexibilité dans sa gestion de la main-d'œuvre. Ces « *flexible arrangements* » portent également le nom d'« *alternative work arrangements* » que l'on peut traduire comme formes de mobilisation de main-d'œuvre flexible ou alternative à un emploi standard au sens de Bosch (2004). Houseman (2001) en recense cinq : les travailleurs en contrat à temps partiel, en contrat de court terme (de type CDD), en contrat temporaire, en contrat d'entreprise ou encore les « on-call workers »²⁶⁴. Finalement, toute forme de mobilisation de la main-d'œuvre qui permet de rendre l'organisation flexible est considérée comme un « *flexible arrangement* ». En France, les arrangements flexibles sont assortis de contrats dérogatoires et spéciaux qui se sont particulièrement développés depuis une trentaine d'années (Serverin, 2008).

Plusieurs types d'arrangements peuvent être utilisés en même temps. Houseman (2001) montre qu'en fonction de la taille de l'établissement et du secteur, le recours à telle ou telle forme de mobilisation de la main-d'œuvre diffère. Ainsi, les contrats temporaires sont plutôt utilisés dans l'industrie et le temps partiel et les contrats de court terme dans les services. De manière générale (sauf pour le travail à temps partiel), le recours à ce type de main-d'œuvre flexible grandit avec la taille de l'entreprise.

Houseman (2001) fournit plusieurs justifications quant au recours à ce type de main-d'œuvre flexible :

- (1) le remplacement d'un salarié absent pour maladie ou congés. Ce motif a déjà été évoqué pour le recours aux CDD et aux travailleurs en intérim. Le recours à la pige peut aussi s'expliquer par le remplacement d'un salarié absent.
- (2) l'ajustement la main-d'œuvre aux variations de la production (journalière, hebdomadaire, mensuelle, annuelle), dans le but de minimiser ses coûts. Dans le cas de la presse, nous avons montré en effet dans le chapitre 3 que le recours à la pige pouvait aussi s'expliquer par la périodicité des titres.

²⁶⁴ Ces « on-call workers » sont des individus appelés à travailler uniquement si nécessaire. Ce sont, par exemple, des travailleurs « de garde ».

- (3) Réduire ses coûts en employant des travailleurs qui coûteront moins chers à l'employeur. Houseman (2001) explique que les individus travaillant dans le cadre d'un arrangement flexible disposent de conditions de rémunération et de cotisations à part. De la même manière, lorsque Morin (1999) s'interroge sur les motifs de recours à des « *alternative work arrangements* » des entreprises d'activité de services, elle évoque l'argument de la baisse du coût du travail, que celui-ci passe par l'absence de paiement des cotisations patronales de sécurité sociale et d'assurance chômage ou encore par l'absence d'application de conventions collectives. Dans le cas de la presse, le motif de baisse du coût du travail n'est pas tout à fait valable du fait de la présomption de salariat des journalistes pigistes. En effet, ceux-ci bénéficient, au même titre que les titulaires, d'une majoration de leur rémunération en fonction de leur ancienneté et du treizième mois. Mais nous reviendrons spécifiquement sur la rémunération des journalistes dans la section 3 de ce chapitre.

- (4) Sélectionner des travailleurs auxquels l'entreprise proposera par la suite un contrat à durée indéterminée. L'usage de la pigne, comme de tout autre type de contrat de court terme, peut en ce sens jouer le rôle de « période d'essai » avant (éventuellement) de proposer un contrat à durée indéterminée au journaliste. Dans le journalisme britannique, où le système à la pigne n'existe pas, Aldridge (2003) relève d'ailleurs que cette phase de sélection passe par l'emploi à temps partiel de journalistes qui sont déjà salariés dans une autre entreprise. C'est la pratique du « shifting », qui permet aux employeurs de sélectionner les journalistes, avant de proposer à ceux qui leur auront fait « bonne impression » d'intégrer durablement la rédaction (p 156). Le recours à la pigne serait d'ailleurs plus un système de sélection rapide des journalistes qu'un moyen d'insertion des journalistes. En effet, l'article 5 de l'avenant de l'accord sur la formation professionnelle, relatif aux journalistes professionnels rémunérés à la pigne, du 30 janvier 2009 (annexe n °14)²⁶⁵ indique que « les parties signataires incitent les entreprises à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes journalistes et des demandeurs d'emploi qui doivent consolider leur qualification professionnelle, **par la conclusion de contrats de professionnalisation plutôt que par le recours à la pigne** ». Le système à la pigne est donc déconseillé par les syndicats comme moyen d'insertion des journalistes. Celui-ci ne serait en effet pas efficace, compte tenu du fait que le système à la pigne n'oblige en rien les parties à renouveler leurs échanges. Cela conforte

²⁶⁵ Nous revenons sur cet accord national de formation professionnelle pour les journalistes, y compris les pigistes, dans la suite de notre travail.

l'argument selon lequel la pige ne vise pas spécifiquement à insérer durablement les journalistes, mais à les sélectionner (pour ne pas dire tester) rapidement.

- (5) Satisfaire la volonté de certains individus qui ne souhaitent pas être employés de manière fixe et stable. Cet argument se comprend comme la volonté de travailleurs d'organiser leurs temps (professionnel et personnel) plus souples. Transposé à la presse, ce motif consiste à dire que certains journalistes choisissent d'exercer leur profession en tant que pigistes plutôt qu'en tant que titulaires. Sur ce point, les questionnaires et entretiens menés avec des journalistes pigistes ont permis de mettre en avant que certains d'entre eux avaient refusé d'intégrer une rédaction et préféraient continuer de fonctionner à la pige pour cette raison là. En même temps, l'argument d'une gestion du temps plus souple ne joue pas seul et plusieurs autres éléments viennent se combiner comme le fait de vouloir conserver la collaboration avec plusieurs titres²⁶⁶. La validité de ce motif est donc à prendre avec précaution dans le cas de la presse.

- (6) Recruter des travailleurs avec des compétences spécifiques, utiles à un moment donné seulement et non pas de manière continue et définitive. Cet argument nous renvoie à la question de la spécialisation, développée dans le chapitre 3. Nous rappelons simplement le fait que le recours à des non journalistes à la pige répond complètement à cette logique de trouver à l'extérieur de l'organe de presse une compétence particulière ; cela est moins vrai et plus complexe lorsqu'il s'agit de journalistes pigistes.

Les travaux de Erhel, Lefèvre et Michon (2009) s'interrogent également sur les motifs de recours à un *flexible arrangement* particulier : l'intérim. Si, à l'origine, recourir à l'intérim pouvait davantage se comprendre comme un ajustement fonction de l'activité économique, les auteurs montrent que celui-ci est devenu un instrument de flexibilité visant à réduire les coûts salariaux : « pour les secteurs qui en font un usage récurrent, l'intérim demeure avant tout un instrument de flexibilité du travail, utilisé dans bien des cas au-delà des motifs de recours prévus par les textes réglementaires » (p 40). Il est aussi particulièrement utilisé comme « période de test avant l'embauche » (p 43). Les auteurs identifient également des motifs propres à un secteur :

²⁶⁶ Voir sur ce point la partie X de l'annexe 19, relative aux résultats des questionnaires. Ce ne sont pas les résultats en % qui en tant que tels nous intéressent. En revanche, nous pouvons voir que certains journalistes n'accepteraient pas du tout d'être intégrés, ou alors accepteraient mais uniquement sous conditions.

- dans le bâtiment, l'usage de l'intérim est d'abord la conséquence « d'une pénurie » de main-d'œuvre (p 42).
- dans le secteur agro-alimentaire, pour « faire face aux variations imprévisibles du marché » ; il joue le rôle de « substitution pour faire face à l'absentéisme élevé » ; il joue un rôle de « transition pour accompagner de futures restructurations organisationnelles » (p 43).

Finalement, toutes les options théoriques de recours aux formes de mobilisations de la main-d'œuvre flexibles repérées par Houseman (2001), se trouvent envisageables dans le cas de la presse. Certains motifs se combinent et les justifications du recours aux journalistes pigistes sont en réalité multiples. La variété des formes de mobilisation de la main-d'œuvre concourt ainsi à une plus grande flexibilité pour l'entreprise mais également à ce que Sauze *et alii* (2008) nomment « l'éclatement de la relation de travail ». Le système à la pige peut s'apparenter à une forme particulière d'emploi. En conséquence, le fait que pour une même profession (journalisme) il soit possible d'être titulaire, en CDD ou encore pigiste (formes de mobilisation de la main-d'œuvre multiples), pose la question de la segmentation du marché du travail des journalistes.

Section 2. Les interactions sur le marché du travail

La théorie de la segmentation du marché du travail a fait l'objet de nombreux travaux dans les années 1970 (Piore, 1969 ; Doeringer et Piore, 1971 ; Edwards, Gordon et Reich, 1973 ; Bosanquet et Doeringer, 1973 ; Rubery, 1978 ; Grimshaw et Rubery, 1998). Quelques années plus tôt, Kerr (1954) ouvrait le champ à une analyse segmentationniste en parlant de « balkanisation » du marché du travail. Ce cadre d'analyse propose une explication des inégalités (de salaires, de conditions de travail, d'accès à l'emploi) entre les travailleurs, basée sur les choix des firmes de structurer le marché du travail en compartiments bien distincts, relevant de logiques propres. Il nous permet, de plus, d'articuler qualification (des emplois et des travailleurs) et mobilité des travailleurs (Fondeur et Sauviat, 2003).

La théorie de la segmentation peut se concevoir d'une part comme une théorie duale entre marché primaire et marché secondaire selon les secteurs de l'économie ; d'autre part, entre marché interne et marché externe au sein d'une même firme ou d'une même profession (Michon, 2007). Les développements récents en font une théorie tripartite entre marché interne, marché professionnel (entendu comme un marché interne de profession) et marché « non organisé » (Marsden, 1989).

Depuis une vingtaine d'années cependant, les économistes ont délaissé la théorie de la segmentation du marché du travail centrée sur les marchés internes, au profit d'une analyse basée sur la flexibilité de l'entreprise (Rosenberg, 2007). Plus récemment encore, l'idée de « flexicurité » (contraction des termes « flexibilité » et « sécurité ») a émergé au milieu des années 2000 et, comme le note Gautié (2006), « trouve de plus en plus d'échos chez les responsables politiques ou syndicaux, en même temps qu'elle figure dans de nombreux rapports²⁶⁷ ou études » (p 91). En parallèle, émerge la théorie des marchés transitionnels qui introduit les marchés traditionnels comme « un complément ou un substitut aux marchés internes défaillants » (Gazier, 2008).

La déstabilisation des marchés internes a effectivement contribué à remettre en cause la pertinence de cette théorie aujourd'hui (Gautié, 2004). A l'image du titre du numéro spécial de Socio économie du Travail (*Économies et Sociétés*) en 2007 (« *Is the*

²⁶⁷ Voir par exemple le rapport Cahuc et Kramartz (2004), reprenant, à leur manière, l'idée d'une « sécurité sociale professionnelle » émise par la CGT, lors de son 47^{ème} congrès en mars 2003.

concept of labour market segmentation still accurate ? »²⁶⁸), il semble que mobiliser le cadre d'analyse de la théorie de la segmentation puisse paraître désuet (§1).

Pourtant, face aux évolutions récentes sur le marché du travail, le cadre d'analyse de la segmentation reste pertinent et toujours mobilisé (Croix *et alii*, 2002²⁶⁹ ; Lefresne, 2002 ; Fondeur et Sauviat, 2003). Parce qu'il existe des formes de mobilisation de la main-d'œuvre diverses, parce que l'histoire des journalistes s'inscrit dans une démarche corporatiste, ayant créé des règles pour certains et non pour d'autres, le cadre d'analyse de la théorie de la segmentation nous semble alors adéquat pour comprendre la gestion différenciée de la main-d'œuvre dans le journalisme (§2). Deux questions guident notre réflexion : à quel segment de marché les pigistes peuvent-ils être rattachés ? Doit-on considérer que tous les pigistes appartiennent au même segment de marché ? Ces réflexions nous conduisent à établir que les pigistes sont des travailleurs hybrides à tous les niveaux, à l'image de leur positionnement sur le marché du travail (§3).

§1. La théorie de la segmentation et ses développements récents

La théorie de la segmentation s'est développée et affirmée à partir des travaux fondateurs de Doeringer et Piore (1971). Elle expliquait les inégalités entre travailleurs en identifiant, sur le marché du travail, des compartiments bien distincts, relevant de logiques différentes (1.1). La théorie de la segmentation est centrée sur le rapport des entreprises au marché du travail et l'articulation entre qualification et mobilité des travailleurs. Une typologie ternaire de type marché externe/marché interne/ marché professionnel a émergé (1.2). Fortement mobilisée dans les années 1970/1980, l'analyse segmentationniste a souffert d'un désintérêt des économistes compte tenu de la déstabilisation des marchés internes depuis une vingtaine d'années d'une part et de la remise en cause de la typologie de type marché externe/marché interne/ marché professionnel d'autre part. Le renouvellement de celle-ci autour des travaux du LEST tout d'abord (Eyraud, Marsden et Silvestre, 1990), de Lefresne (2002) et de Fondeur et

²⁶⁸ "Is the concept of labour market segmentation still accurate?", in *Economies et Sociétés*, série "Socio-Economie du Travail", numéro spécial coordonné par F. Michon et H. Petit, n°6/2007, Isméa.

²⁶⁹ Voir, par exemple, Croix *et alii* (2002) pour une illustration du dualisme du marché du travail belge.

Sauviat (2003) témoignent cependant de la pertinence à mobiliser aujourd'hui ce cadre d'analyse (1.3).

1.1. Les origines de la théorie de la segmentation

La théorie de la segmentation trouve son origine dans les années 1950, avec les travaux de Kerr (1954) sur la balkanisation du marché du travail. Mais c'est véritablement l'ouvrage *Internal Labor Markets and Manpower Analysis* de Doeringer et Piore (1971) qui marque le développement et l'affirmation de cette théorie. Ainsi, les auteurs proposent une analyse du marché du travail basée sur les inégalités entre travailleurs et montrent en quoi les choix des firmes structurent ce marché en deux compartiments différents aux logiques propres. Pour Edwards, Gordon et Reich (1973, p 359), la segmentation du marché du travail se définit comme « un processus historique dans lequel les forces politico-économiques encouragent la division du marché du travail en sous-marchés séparés, ou en segments, distingués par différentes caractéristiques du marché du travail et règles comportementales »²⁷⁰. Il existe ainsi deux secteurs : le secteur primaire et le secteur secondaire. Le premier alimente les firmes ayant créé des « marchés internes ». On y trouve des travailleurs présents dans les entreprises où il existe une hiérarchie des postes permettant de faire carrière dans l'entreprise. Ces travailleurs sont protégés de la concurrence des *outsiders*, hors de l'entreprise. Les procédures d'affectations et de rémunérations de ces travailleurs n'obéissent pas aux procédures de marché mais à ce que Doeringer et Piore qualifient de règles de nature « administrative ». Ils s'inscrivent en ce sens dans une approche institutionnaliste. Pour Edwards, Gordon et Reich (1973, p 359), « *Primary jobs require and develop stable working habits; skills are often acquired on the job; wages are relatively high; ad job ladders exist* ». Le marché primaire est donc constitué de travailleurs stabilisés, qualifiés, n'effectuant que peu de mouvements sur le marché du travail.

Le marché externe est quant à lui basé sur un fonctionnement concurrentiel, dans lequel s'opèrent des ajustements marchands. Lorsque le marché externe alimente des firmes qui n'ont pas instauré de marché « interne », alors il est qualifié de marché

²⁷⁰ Traduit de l'anglais : « We define labor market segmentation as the historical process whereby political-economic forces encourage the division of the labor market into separate submarkets, or segments, distinguished by different labor market characteristics and behavioural rules ».

secondaire. Edwards, Gordon et Reich (1973, p 359) notent que les « *Secondary jobs do not require and often discourage stable working habits; wages are low; turnover is high; and job ladders are few. Secondary jobs are mainly (though not exclusively) filled by minority workers, women, and youth* ». Le marché secondaire concentre des travailleurs moins qualifiés, ayant des contrats de travail non stables, sans perspectives de carrières ni de promotion.

1.2. La typologie ternaire marché interne/marché externe/marché professionnel

Le rapport des entreprises au marché du travail joue tout d'abord un rôle important dans la théorie de la segmentation car comme le note Mériaux (1978), « l'explication des systèmes et des mouvements d'emploi serait à rechercher d'abord du côté des entreprises, les comportements des individus ne pouvant être que de réaction ou d'adaptation, ce qui n'exclut nullement une certaine dose d'autonomie et d'efficacité de ces comportements » (p 138). Plus récemment, certains économistes ont mis l'accent sur le rôle des qualifications et de la formation dans la théorie de la segmentation. Les travaux de Marsden (1989) et Eyraud, Marsden et Silvestre (1990), mettent en effet davantage l'accent sur le fait que la construction des qualifications est propre à chaque société²⁷¹ et que cette construction est déterminante dans l'identification des marchés internes. Au marché interne et marché externe (les auteurs parlent de marché « non organisé ») s'ajoute le marché professionnel (*occupational labour market*)²⁷². Eyraud, Marsden et Silvestre (1990, p 502) définissent un marché professionnel comme un marché sur lequel « les personnes détiennent une qualification particulière, sanctionnée soit par un diplôme soit par le jugement de leurs pairs »²⁷³. Lucas (1994, p 22), note également que « [...] l'obtention de toute une série de diplômes est perçue comme ouvrant droit à l'exercice d'un métier ou d'une profession et à l'accès à une position dans un segment du marché du travail ». Sur le marché professionnel, les individus ont

²⁷¹ Ces auteurs s'inscrivent dans une approche sociétale (et non plus institutionnaliste) qui a émergé des travaux de Maurice, Sellier et Silvestre (1982). Ces derniers mettent en avant l'existence d'un « effet sociétal » : « ce sont les rapports sociaux spécifiques d'une société -rapports éducatifs, organisationnels, industriels- qui fondent une idéologie et pas l'inverse » (p 355).

²⁷² La logique des marchés professionnels se retrouve surtout au Royaume-Uni, spécialement dans les années 1970-1980, période pendant laquelle les emplois dans le secteur industriel étaient importants, favorisant ce type de marché (Eyraud, Marsden, Silvestre, 1990).

²⁷³ Traduit de l'anglais : « *An OLM [occupational labour market] relates to persons holding a particular qualification sanctioned either by a diploma or by the judgement of their peer group* » (p 502).

acquis la majeure partie de leur formation en début de vie active. Les connaissances et les qualifications restent transférables d'une entreprise à une autre, ce qui suppose une standardisation des qualifications d'une part et des emplois d'autre part (Fondeur et Sauviat, 2003). La mobilité externe des travailleurs est forte. En conséquence, le turnover est plus important là où existent des marchés professionnels (Eyraud, Marsden, Silvestre, 1990).

Un marché interne est identifié, pour Eyraud, Marsden et Silvestre (1990), quand un employeur comble régulièrement les postes vacants en promouvant ou en transférant le personnel existant dans l'entreprise, limitant ainsi les recrutements extérieurs²⁷⁴. Le salaire y est croissant avec l'ancienneté, compte tenu du fait que les individus se forment « sur le tas », tout au long de leur progression dans l'entreprise. Cette formation reçue dans l'entreprise est valorisée à l'intérieure de celle-ci. Les mobilités sont donc majoritairement internes.

Paugam (2001) introduit une nouvelle variable permettant de différencier le marché interne (MI), du marché externe (ME), du marché professionnel (MP) : la satisfaction dans le travail. En combinant celle-ci avec la stabilité de l'emploi, il établit un type idéal de l'intégration professionnelle et ses déviations. Les correspondances avec la théorie de la segmentation sont présentées dans le tableau ci-après.

Tableau 10. Type idéal d'intégration professionnelle et ses déviations

	Satisfaction dans le travail	Stabilité de l'emploi	Correspondance avec la théorie de la segmentation
<u>Type idéal :</u> L'intégration assurée	+	+	Marché interne
<u>Déviations :</u> L'intégration incertaine	+	-	Marché professionnel
L'intégration laborieuse	-	+	Strate inférieure des marchés internes
L'intégration disqualifiante	-	-	Marché externe

Source : Paugam (2001)

²⁷⁴ Traduit de l'anglais : « *An ILM [internal labour market] may be said to exist when an employer regularly fills certain vacancies by upgrading or transferring existing staff, confining recruitment from outside to a limited number of entry points* » (p 502).

L'idéal type est « l'intégration assurée », basée sur une satisfaction au travail et une stabilité de l'emploi correspondant au marché interne. Le marché externe répond à une insatisfaction dans le travail et une instabilité de l'emploi. Le marché professionnel quant à lui allie une satisfaction dans le travail mais une instabilité de l'emploi.

La typologie MI/ME/MP fournit un cadre d'analyse riche permettant d'expliquer comment qualification et mobilité des travailleurs se combinent pour faire émerger des dynamiques différentes selon les segments de marché. Pour autant, le contexte économique et social des années 1970 dans lequel s'est développée la théorie de la segmentation est aujourd'hui différent. Les marchés internes apparaissent déstabilisés, et la typologie ternaire ME/MI/MP, remise en question.

1.3. Déstabilisation des marchés internes, remise en cause de la typologie MI/ME/MP et tentatives de renouvellement

Les stratégies des entreprises sont depuis une vingtaine d'années tournées vers une plus grande flexibilité, participant à la fragilisation d'une analyse en termes de marchés internes (Rosenberg, 2007). Le développement de nouvelles formes d'organisation du travail ont facilité cette flexibilité (Germe et Michon, 1979-1980). De plus, le développement des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) ont favorisé le fait que les entreprises aient un recours à une flexibilité externe plutôt qu'interne, affaiblissant la logique des marchés internes (Gautié, 2004).

Dans ce contexte, s'est développée la théorie des marchés transitionnels, nouvelle perspective de régulation des marchés du travail, initialement menée début 1990 par Auer et Schmid (1997). Les marchés transitionnels consistent en l'aménagement systématique et négocié de « l'ensemble des positions d'activité au sens large traditionnellement considérées comme les marges de l'emploi, et qui deviennent ici les « transitions » : périodes de formation ou de congé parental, mi-temps tout court ou combiné à un autre mi-temps, associatif par exemple » (Gazier, 1998). Autrement dit, les marchés transitionnels viennent compléter, voire même substituer les marchés internes défaillants en conciliant mobilité et protection (Gazier, 2008).

Au-delà du développement de nouvelles formes d'organisation du travail, plusieurs autres facteurs concourent effectivement à ébranler les marchés internes. Nous

nous attardons spécifiquement sur le rôle du « capital humain spécifique »²⁷⁵ au sens de Becker (1964). En effet, dans les marchés internes le salaire est croissant avec l'ancienneté car l'individu acquiert un capital humain plus important avec le temps, basé sur ses connaissances, sa qualification et sa formation tout au long de sa vie dans l'entreprise. Pourtant, Gautié (2004, p 50) montre que le rôle du « capital humain » a diminué car le développement de formations professionnelles (comme celles dispensées dans le cadre d'un baccalauréat professionnel) et la « hausse du niveau de qualification des nouvelles générations de salariés », affaiblissent la logique des MI basée sur la formation sur le tas. Marsden (2007) montre également, dans le cas du Royaume-Uni, que les systèmes de formation ont conduit à une augmentation du niveau général des individus, affaiblissant la logique des marchés organisés (qu'ils soient internes ou professionnels).

Le fonctionnement des marchés internes suppose également un horizon de long terme, plutôt prévisible. Cependant, compte tenu du ralentissement économique après les années 1970 et des innovations financières, l'environnement économique est devenu moins certain, ce qui favorise un raccourcissement des « horizons temporels » (Gautié, 2004, p 50).

En France, la segmentation a davantage pris la forme d'un découpage marché interne/marché externe, et les marchés internes se sont déstabilisés. Mais le Royaume-Uni, où les marchés professionnels sont davantage identifiés, s'est également trouvé affecté par les transformations de l'emploi. Marsden (2007) montre en effet comment les marchés professionnels ont tendance à décliner face à un développement important de « l'emploi par projet » (*project-based employment*). Cet essor de « l'emploi par projet » attire particulièrement notre attention, car celui-ci s'opère en particulier dans le secteur des médias et les autres activités intellectuelles et créatives. Les travaux de Marsden (2007), appliqués aux médias, nourriront ainsi notre réflexion sur les journalistes en France et la théorie de la segmentation dans le point §2. Pour Marsden (2007), l'emploi par projet favorise le développement de « tournois », au sens de la

²⁷⁵ Gautié (2004) montre également que « le système de subventions implicites », pilier des marchés traditionnels de la période fordiste, est perturbé (p 35). Le système de subventions implicites désigne « les différentiels salaire-productivité, positifs pour certains (les bénéficiaires des subventions) [les jeunes et les salariés plus âgés par exemple], négatifs pour d'autres (les financeurs) [les salariés aux âges intermédiaires dans ce cas] » (Gautié, 2004, p 53). Le déséquilibre démographique affaiblit le fonctionnement des subventions implicites, mais également la mise en place de politiques ciblées sur les jeunes ou les plus âgés. C'est alors un système de « subventions explicites » qui se met en place.

théorie de Lazear et Rosen (1981) : il existe une forte récompense (une prime, une promotion) pour ceux qui arrivent au bout de ce tournoi. Il y a beaucoup de « compétiteurs » avec des conditions de travail plutôt médiocres à l'entrée mais souhaitant tous atteindre le plus haut niveau en termes de statut, rémunérations et notoriété. Ceci se retrouve dans le journalisme, où il existe à l'entrée des individus peu rémunérés, aidés par leurs familles d'une part ; et une poignée d'« élite des journalistes » (ces *top journalists*), plus diplômés selon le Sutton Trust (*The Educational Backgrounds of Leading Journalists*²⁷⁶), et qui obtiennent au final des revenus très élevés. Également, l'auteur constate que la proportion d'indépendants dans le groupe « auteurs, écrivains et journalistes » a considérablement augmenté sur la période 1975-2000 : 22,7 % du groupe en 1975 contre 43,5 % en 2000 (Source : Labour Force Survey, extrait de Marsden, 2007, p 982). Ceci contribue à modifier l'organisation du travail dans ces secteurs, car ces travailleurs indépendants doivent veiller à leur avancement (*promotion*), mais aussi à leur réputation (*reputation*) et à la reconnaissance de leurs pairs (*peer recognition*). Les marchés professionnels, dominants au Royaume-Uni dans les années 1970 -1980, sont donc également déstabilisés aujourd'hui.

Pour autant, les marchés organisés, qu'ils soient internes ou professionnels, n'ont pas disparu. Gautié, (2004) s'interroge même sur le fait que leur déstabilisation puisse aussi signifier un accroissement de la segmentation du marché du travail en ne concernant que certains secteurs et/ou certaines catégories de main-d'œuvre. Une compréhension du marché du travail en termes de segmentation est donc toujours pertinente et les renouvellements de la théorie segmentationniste permettent de l'attester.

Dans son article de 2002, Lefresne propose un renouvellement de la théorie segmentationniste, en arguant qu'on assiste aujourd'hui en France à un « enchâssement du marché externe dans le marché interne », les firmes adaptant leur « organisation interne aux pressions externes » (p 1252). Finalement, les mobilités sur le marché du travail sont devenues plus complexes et la typologie MI/ME/MP existante devient insuffisante. L'étanchéité entre les différents segments de marché est moins grande, les

²⁷⁶ Le Sutton Trust est une organisation fondée en 1997. Elle a pour objectif de réduire les inégalités en matière d'éducation en menant plusieurs actions. Elle produit plusieurs documents sur les causes des inégalités en matière d'éducation. Concernant le document *The Educational Backgrounds of Leading Journalist*, le Sutton Trust se base sur les journalistes les plus influents. On en dénombre une centaine.

frontières se déplacent, compte tenu d'« une grande hétérogénéité des logiques à l'œuvre au sein des MI ou des ME » (Lefresne, 2002, p 1259). Pour l'auteur, « les règles de gestion de la main-d'œuvre sont fondées sur des normes de rentabilité de plus en plus déconnectées de compromis sociaux [...] mettant en cause radicalement l'ancienne ligne de partage entre *insiders* et *outsiders* » (p 1254). L'ancien découpage MI/ME/MP est donc aujourd'hui incomplet car il ne rend pas compte de la perméabilité des frontières entre les différents segments.

En examinant le fonctionnement dans les sociétés de services informatiques aux entreprises (SSII), Fondeur et Sauviat (2003) contribuent également à renouveler l'analyse segmentationniste en introduisant un nouveau concept : celui de « marché des compétences » (p 121). Les auteurs montrent que les SSII ciblent leurs embauches sur des informaticiens qualifiés (diplômés de niveau bac+4 et bac+5) mais qui ont également « une double compétence » (p 112). La notion de compétence est ici centrale puisqu'elle permet aux auteurs d'identifier non pas un marché professionnel mais un marché des compétences. On glisse d'une notion de qualification, entendue comme un savoir défini *a priori* selon Piotet (2009), à une notion de compétences, plus large. Ces marchés de compétences décrivent ainsi « ce fonctionnement particulier où la mobilité d'une part engendre des compétences et d'autre part permet de les faire reconnaître » (p 122). Si pour Piotet (2009, p 134) la compétence est « locale et des doutes pèsent sur sa transférabilité », Fondeur et Sauviat (2003) montrent en revanche que les informaticiens nourrissent leurs compétences en étant mobiles. Ces compétences sont transférables et valorisées d'une entreprise à une autre.

Loin de ne concerner que le secteur des SSII, le prolongement de la théorie segmentationniste autour de la notion de « marché des compétences » peut concerner d'autres secteurs de l'économie, et pourquoi pas, le journalisme.

§2. Un marché segmenté des journalistes ?

Lefresne (2002) définit un marché du travail comme « une institution dans laquelle les procédures d'allocation, de mobilité et de rémunération du travail obéissent à un ensemble de règles formelles et informelles stabilisées issues de rapports sociaux » (p 1248). Dans le cas des journalistes, on peut donc parler de marché du travail car il

existe effectivement un certain nombre de règles par l'intermédiaire du contrat de travail, de la convention collective, l'existence de barèmes minimum dans la profession fixés par les syndicats,... Nous présentons d'abord les caractéristiques des pigistes en termes de formation et de mobilité (2.1), nous permettant dans un deuxième temps de positionner les pigistes sur les segments de marchés (2.2).

2.1. Les caractéristiques des pigistes en termes de formation et de mobilité

L'articulation entre formation (a) et mobilité (b) des travailleurs est la base de la théorie de la segmentation. Nous identifions ici différentes caractéristiques des pigistes en rapport avec ces deux éléments (a et b), ce qui nous permettra dans un second temps de rattacher les pigistes à certains segments de marché.

(a) Tout d'abord, la mobilité est appréhendée à travers l'âge des pigistes et leur ancienneté dans la profession, et non dans une entreprise. Le tableau 11, ci-après, donne la répartition par âge des différents journalistes en 2009.

Tableau 11. Répartition par âge des différents journalistes en 2009
(% par type de journaliste)

	Permanent ²⁷⁷ (%)	Pigiste (%)	CDD (%)	Total (%)
Moins de 26 ans	3,2	8,6	36,9	5,1
26 à 34 ans	23,7	32,8	42,1	25,8
35 à 44 ans	32,4	28,6	14,1	31,2
45 à 60 ans	36,7	26,1	6,5	34
60 et plus	4	3,9	0,4	3,9
Total	100	100	100	100

Observatoire des métiers de la presse, CCIJP, 2010

Ainsi, la plus forte proportion de pigistes (32,8 %) se trouve dans la tranche des 26 à 34 ans, alors que pour les permanents, la plus forte proportion (36,7 %) concerne les 45 à 60 ans. Les pigistes sont donc relativement plus jeunes que les permanents. Cependant, les proportions de pigistes entre 35 et 44 ans et 45 et 60 ans restent plutôt élevées. Si 40% des pigistes ont en dessous de 34 ans, ils sont plus de 54 % à avoir entre 35 et 60 ans. Le journalisme rémunéré à la pige ne concerne donc pas uniquement les jeunes journalistes, qui n'ont pas trouvé à ou pas souhaité intégrer une rédaction en tant que « permanents » (titulaires pour reprendre notre dénomination). Le critère de l'âge doit

²⁷⁷ Ceux que nous appelons « titulaires » sont ceux que l'Observatoire des métiers de la presse dénomme « permanents » dans ce tableau.

être regardé en parallèle du critère de l'ancienneté. Le tableau 12 ci-dessous nous donne l'ancienneté des « pigistes » et des « salariés » en 1999²⁷⁸.

Tableau 12. « Pigistes », « salariés » et ancienneté en 1999

	« Pigistes »	« Salariés »
≤ 5 ans	42.8	23.1
6-10 ans	20.6	21.1
11-15 ans	16.3	19.4
16-20 ans	8.8	13.9
21-25 ans	5.5	9.9
26-30 ans	3.1	7.4
31-35 ans	1.4	3.8
36-40 ans	0.8	1.2
>41 ans	0.6	0.2
Total	100	100
Ensemble	5 703 (18%)	24 904 (82%)

Source : Devillard *et alii* (2001), p 53.

42,8% des pigistes ont moins de 5 ans d'ancienneté en 1999. Pour autant, les taux sont presque équivalents lorsque les « salariés » et les pigistes ont entre 6 et 10 ans d'ancienneté : respectivement 21,1 et 20,6 %. Il est donc possible de se maintenir sur le marché du travail en tant que pigiste (Aubert, 2009). L'ancienneté ne témoigne en rien de la possibilité de faire carrière en étant pigiste. Elle indique le fait que les journalistes restent dans la profession, en tant que pigistes, pour plusieurs années, voire pour toute leur vie active. Nous ne disposons pas à ce jour de données nous permettant de suivre un même pigiste tout au long de sa vie professionnelle et de suivre précisément sa mobilité d'une entreprise à une autre. Mais la mobilité des pigistes peut aussi se concevoir comme leur instabilité dans l'emploi, qui n'est pas contradictoire avec le fait d'avoir de l'ancienneté dans la profession, comme on peut le voir dans le tableau 11. Est-ce alors le signe d'une intégration impossible des pigistes ? Le signe d'un changement dans la gestion des ressources humaines de l'entreprise qui systématise l'entrée dans la profession par la pignage²⁷⁹ ? Ou alors faut-il en revanche l'analyser

²⁷⁸ Nous précisons qu'il n'existe pas de données disponibles sur l'ancienneté des journalistes pour une année plus récente que 1999. Nous avons délibérément mis les termes « pigistes » et « salariés » entre guillemets car dans l'étude de Devillard *et alii* (2001), les « pigistes » regroupent les pigistes purs et les CDD, et les « salariés » sont ceux que nous appelons titulaires ou que l'Observatoire des métiers de la presse appelle « permanents ».

²⁷⁹ Nous retrouvons le recours à la pignage pour un motif de sélection des journalistes qui seront par la suite peut-être intégrés. Il y a donc un effet « génération » au sens où les embauches dans le journalisme commencent à la pignage, et visent davantage les jeunes.

comme l'existence d'un marché particulier permettant à chacun des pigistes de transférer ses connaissances et qualifications d'une entreprise à une autre ?

(b) La question des connaissances et des qualifications nous permet d'ailleurs de regarder les caractéristiques des pigistes sur le deuxième élément au centre de la théorie de la segmentation : la formation. Nous ne revenons pas sur les diplômes des journalistes, dont nous avons largement parlé dans les chapitres antérieurs. Nous mettons l'accent en revanche sur la notion de « compétences », dont il a été question dans les travaux de Fondeville et Sauviat (2003) présentés plus haut. La notion de compétences apparaît dans les années 1980 et plusieurs auteurs en ont proposé une définition (Parlier, 2006). Nous retenons celle de Zarifian (1999, p 70) pour lequel « la compétence est une intelligence pratique des situations qui s'appuie sur des connaissances ». Paradeise et Lichtenberger (2001) expliquent qu'il y a eu un basculement du modèle de la qualification (particulièrement présent pendant les Trente Glorieuses, dans les marchés internes) à celui de la compétence. La notion de compétences est d'autant plus importante pour les journalistes et particulièrement pour les pigistes, qu'une faible proportion de journalistes professionnels est titulaire d'un diplôme d'un cursus reconnu par la profession. Nous relevons plusieurs éléments témoignant de l'importance des « compétences », au-delà de la qualification, dans le secteur de la presse :

1/ Dans l'accord du 7 mai 2008 portant définition des critères de reconnaissance des formations au journalisme (annexe n°8), il est fait par deux fois référence « aux compétences » des individus formés dans les cursus reconnus par la profession²⁸⁰.

2/ L'article de Pilmis (2007) intitulé « Faire valoir ses compétences : les pigistes et le placement de sujet », insiste sur les compétences diverses des journalistes pigistes qui doivent aussi bien écrire l'article que trouver un organe de presse pour le publier par la suite, mobilisant des compétences autres, en plus de leurs compétences techniques.

²⁸⁰ On peut lire en effet : « L'établissement recherche un équilibre entre les cours théoriques et les pratiques professionnelles correspondant à l'acquisition des compétences indispensables définies par la CPNEJ » et « Les enseignements professionnels devront vérifier l'acquisition de toutes les compétences définies dans le référentiel général de formation au journalisme élaboré par la CPNEJ ». La CPNEJ est la commission paritaire nationale pour l'emploi des journalistes, créée en 1976 pour élaborer les critères de reconnaissance des écoles et cursus en journalisme.

3/ Dans le chapitre 3, nous avons montré qu'une compétence propre pouvait être vue comme un actif spécifique ; en tout cas, dans le journalisme, celle-ci représentait la connaissance sur un domaine spécifique.

4/ La notion de compétences s'est aussi manifestée chez Atkinson (1984), pour lequel une flexibilité fonctionnelle dans l'entreprise est permise par la compétence des individus, qui peuvent tourner sur les différentes tâches.

5/ Houseman (2001) également mentionnait « la recherche d'une compétence spécifique » comme motif de recours aux *alternative work arrangements*.

6/ Enfin, la valorisation et le développement des compétences apparaissent comme des objectifs prioritaires de la formation professionnelle des journalistes professionnels rémunérés à la pige (avenant de l'accord du 30 janvier 2009, disponible en annexe n°14), mis en place compte tenu de leur présomption de salariat. Cet avenant a été signé par l'ensemble des syndicats car il permet d'inclure les pigistes, jusqu'alors « oubliés » des négociations sur la formation professionnelle des journalistes. Les actions prioritaires sont donc de favoriser des formations qualifiantes facilitant l'insertion professionnelle des « pigistes » ; des formations permettant le développement des compétences des « pigistes » sur les nouvelles technologies de l'information ; des formations permettant d'élargir le champ de compétences éditoriales des « pigistes ». L'accent sur les compétences n'est pas le propre de la formation pour les pigistes. Déjà, l'accord national sur la formation des journalistes du 17 mars 2005²⁸¹ indique que le plan de formation de l'entreprise doit mettre en place des « actions de formation ayant pour objet le développement des compétences ». On peut y lire également que la mise en place du DIF (droit individuel à la formation) vise au « développement des compétences au sein des entreprises ». Enfin, le préambule de cet accord indique que : « la Presse est confrontée au défi permanent du renouvellement éditorial et de la modernisation technologique et commerciale, à la concurrence sans cesse accrue des médias audiovisuels traditionnels et des nouveaux médias (Internet...) et à la conquête des nouveaux lecteurs, passant par une recherche constante de qualité. Pour répondre à ces défis, elle doit pouvoir compter sur ses ressources de créativité et de compétences. [...] La réforme de la formation professionnelle est aussi une chance si elle renforce la capacité des salariés à développer leurs connaissances, compétences et savoir-faire ».

²⁸¹ Source : Observatoire des métiers de la presse, en ligne à l'adresse : http://www.metiers-presse.org/pdf/Accord_formation_Presse.pdf

Parce que la majorité des journalistes sont des travailleurs qualifiés, les compétences, plus que les qualifications, semblent aujourd'hui déterminantes sur le marché du travail. Compte tenu des éléments mis en avant en termes de mobilité et de formation, nous nous interrogeons maintenant sur le positionnement des pigistes sur les différents segments de marché.

2.2. Positionnement des pigistes sur les segments de marché

Parce que les pigistes sont des travailleurs compétents et diplômés, avec une relative ancienneté dans la profession, ils peuvent alimenter des marchés internes (voire même des marchés professionnels) et appartiendraient en ce sens au marché primaire. Pourtant, il est aussi possible d'identifier des éléments du marché secondaire, relatif aux pigistes.

- Tout d'abord, ils peuvent alimenter les marchés externes lorsque certaines entreprises de presse n'ont pas construit de marché interne. L'existence de marchés internes dans le cas des journalistes est d'ailleurs à questionner. En effet, comme le souligne Favereau (1989 b), « un marché interne du travail n'est autre que l'ensemble des procédures par lesquelles les travailleurs, à l'intérieur de l'organisation, sont protégés de la concurrence des travailleurs à l'extérieur. En ce sens, les marchés internes sont des organisations anti-marché ». Or, les journalistes titulaires (à l'intérieur de l'organisation) ne sont pas forcément protégés de la concurrence des pigistes (à l'extérieur). Cela est d'autant plus vrai que la pige peut être un moyen de sélectionner les journalistes à intégrer ; et qu'il existe également un accès à la formation pour les pigistes depuis l'avenant de 2009. De plus, l'incertitude sur la répétition de la collaboration entre organes de presse et pigistes peut également être facteur de motivation pour ces derniers, pour trouver des thèmes et des angles originaux et proposer des articles de qualité afin de collaborer de nouveau.

- Ensuite, ils connaissent la discontinuité et l'instabilité de la relation de travail. Corollaire de cette instabilité, leur niveau de rémunération est plus faible que celui des journalistes titulaires. Nous constatons en effet que les rémunérations mensuelles des pigistes sont inférieures à celle des « permanents » (au sens de l'Observatoire des métiers de la presse). Nous avons reproduit ci-dessous les montants mensuels en euros bruts courants des permanents et des pigistes, en 2008 et 2009.

Tableau 13. Rémunération des journalistes permanents, moyenne mensuelle en euros bruts courants

	2009 (%)	2008 (%)
Non réponse	0,2	4,6
Moins de 500	0	0
de 500 à moins de 1000	0,5	0,5
de 1000 à moins de 1500	2,9	3,4
de 1500 à moins de 2000	8,5	9
de 2000 à moins de 2500	12,1	12,5
de 2500 à moins de 3000	17,5	17,3
de 3000 à moins de 4000	30	27,9
de 4000 à moins de 5000	15,4	13,4
de 5000 à moins de 6000	6,3	5,7
de 6000 à moins de 10000	5,5	5
de 10000 à moins de 40000	1	0,8
40000 et plus	0,1	0
Total	100	100

Source : Observatoire des métiers de la presse – CCIJP, 2010

La plus forte proportion des permanents (30 %) gagnent entre 3000 et 4000 euros bruts par mois en 2009. Pour les pigistes, les informations sur leur rémunération sont données dans le tableau 14 ci-dessous.

Tableau 14. Rémunération des pigistes, moyenne mensuelle en euros bruts courants

	2009 (%)	2008 (%)
Non réponse	13,5	16,6
Moins de 500	0,6	1,5
de 500 à moins de 1000	12,3	13,1
de 1000 à moins de 1500	17,3	16,9
de 1500 à moins de 2000	17,5	16,1
de 2000 à moins de 2500	14,4	13,2
de 2500 à moins de 3000	9,4	8,7
de 3000 à moins de 4000	8,9	8,8
de 4000 à moins de 7000	5,1	4,2
de 7000 à moins de 10000	0,6	0,5
10000 et plus	0,3	0,2
Total	100	100

Source : Observatoire des métiers de la presse – CCIJP, 2010

Nous pouvons voir dans le tableau 13 que 35 % des pigistes gagnent entre 1000 et moins de 2000 euros mensuels bruts par mois en 2009. La moyenne, l'écart-type, le minimum et le maximum nous permettent d'apprécier davantage ces valeurs. Pour 2009, les données sont reproduites dans le tableau ci-dessous en comparant permanents et pigistes.

En euros mensuels bruts	Pigistes (2009)	Permanents (2009)
Moyenne	2128,052	3573,198
Ecart-type	1377,581	2159,048
Minimum	154,67	435
Maximum	23640	62961

Source : Observatoire des métiers de la presse – CCIJP, 2010

Pour les pigistes, la moyenne est plus faible, l'écart type est plus resserré et le maximum des rémunérations mensuelles brutes est plus de deux fois inférieurs au maximum des rémunérations mensuelles brutes des permanents. Outre le volume, c'est aussi la régularité des rémunérations qui diffère entre les titulaires les pigistes. Nous devons tout de même rappeler que pour être considéré comme journaliste professionnel, le journalisme doit représenter l'activité régulière, principale et rétribuée de l'individu. Pour en constituer l'activité principale, la rétribution liée au journalisme doit représenter plus de 50% du total des revenus nécessaires à son existence. Cela signifie aussi que les journalistes pigistes peuvent obtenir des rémunérations d'activités autres que le journalisme, à condition que celles-ci leurs procurent moins de 50 % de leurs revenus.

Finalement, parce que des caractéristiques du marché secondaire et du marché primaire peuvent être mises en avant, et que l'existence même d'un marché interne dans le journalisme peut être remise en cause (Favereau, 1989 b), les pigistes constitueraient-ils un marché paradoxal ? Ou bien forment-ils un marché professionnel ou encore un marché des compétences ?

Pour répondre à cette question, nous reprenons tout d'abord le tableau de Paugam (2001) dans lequel un marché professionnel correspond à une instabilité de l'emploi mêlée à une satisfaction dans le travail. L'intégration professionnelle est en ce sens « incertaine ». Dans le cas des journalistes pigistes, l'instabilité de l'emploi est effectivement présente ; quant à la satisfaction dans le travail, nos questionnaires nous permettent de dire, sans généraliser pour autant, que celle-ci existe. Les journalistes français, au moins en partie, constitueraient alors un marché professionnel. Leur

instabilité dans l'emploi mais la possibilité de faire valoriser leur rémunération par leur ancienneté dans la profession participent de l'identification d'un marché professionnel. Nous relevons plusieurs limites cependant, qui mettent en question la possibilité que les journalistes français appartiennent à un marché professionnel, au-delà du fait que nous n'avons pas de données individuelles sur les mobilités des pigistes d'une entreprise à une autre.

1/ Il s'agirait d'identifier un marché professionnel pour les pigistes uniquement et pas pour l'ensemble des journalistes. Ce serait donc une incohérence puisque le marché professionnel concerne une profession dans son ensemble, et non un sous-segment d'une profession. L'adjectif « professionnel » est ici inapproprié.

2/ Lorsqu'un pigiste collabore avec un nouvel organe de presse, il n'évolue pas dans la hiérarchie. Il est par exemple rédacteur pour un organe de presse et reste rédacteur dans l'autre organe de presse. La mobilité est horizontale et non verticale.

3/ Comme l'a montré Marsden (2007), les marchés professionnels sont aujourd'hui affaiblis par la logique des tournois repérée dans les médias britanniques. Qu'en est-il en France ? Les journalistes titulaires ne seraient finalement rien d'autres que les gagnants de ce tournoi ? Les travaux de Marchetti (2003) sont, à ce sujet, intéressants. Ils mettent en avant le fait que certaines entreprises de presse organisent des concours tels que la « Bourse Lauga Europe 1 », la « bourse Jean d'Arcy de France 3 » ou encore la « Page d'Or de *L'Équipe* » pour recruter des journalistes à la fin de leurs études. La logique des tournois est donc présente à l'entrée de la profession, puisque les gagnants de ces concours obtiennent une promotion. Cette promotion est un contrat de travail. De manière générale, la logique des tournois dans la presse française peut alors se concevoir comme le fait qu'il existe un ensemble de journalistes, encore étudiants ou à la pige, qui seraient en « compétition » pour obtenir un contrat de travail²⁸² et intégrer une rédaction. Cette compétition ne s'arrête pas là. Par la suite, seuls quelques journalistes remporteront ce tournoi en ayant des rémunérations élevées et une notoriété importante. Dans le cas des concours organisés par certaines entreprises de presse, il faut tout de même noter que le contrat de travail remporté reste une « promotion » relative : un CDD (de trois mois pour *L'Équipe*, de six mois pour France 3), permettant, il est vrai, d'obtenir sa carte de presse.

²⁸² À condition qu'ils cherchent à obtenir un contrat de travail et à intégrer une rédaction.

4/ Enfin, plus que les qualifications, ce sont les compétences qui, comme dans le secteur des SSII, semblent être valorisées par les entreprises et développées par les journalistes. Barthélémy (1996) note d'ailleurs « la nécessité de la compétence, corollaire de l'indépendance technique », forte dans le journalisme. Les pigistes se rapprocheraient donc davantage d'un « marché des compétences ».

Finalement, s'il est possible de parler de marché du travail des journalistes, il n'est pas possible de qualifier ce marché de manière unique, les logiques à l'œuvre pour les pigistes et les titulaires étant différentes. Les pigistes semblent se situer à l'intersection de toutes les dualités : entre le marché primaire et le marché secondaire, entre le marché interne et le marché externe. Ils constituent alors un marché que nous qualifierons de « marché paradoxal ». Mais plutôt que de chercher à expliquer à quel segment de marché les pigistes pourraient appartenir, peut-être faut-il envisager le fait qu'il y ait des pigistes sur plusieurs segments de marchés, voire même qu'un même pigiste puisse appartenir à un marché ou à un autre en fonction de sa relation avec le ou les organes de presse.

Le cadre d'analyse de la théorie de la segmentation est donc un point de départ riche pour nourrir notre réflexion sur les pigistes et le journalisme en général. Mais malgré ses développements récents, cette théorie montre ses limites lorsqu'il s'agit d'expliquer la gestion différenciée de la main-d'œuvre dans le journalisme. Le système à la pigo est complexe. A l'image de leur positionnement sur le marché, les pigistes sont en réalité des travailleurs hybrides à tous les niveaux.

Section 3. Des travailleurs hybrides

Parce que le pigiste fournit un article et devrait à ce titre vendre une prestation de travail, il pourrait être travailleur indépendant lié par un contrat d'entreprise avec l'organe de presse. La présomption de salariat a modifié les choses, en inscrivant les pigistes dans la sphère du salariat. Chauchard (2003, p 5) note que « l'emploi salarié mais aussi le travail indépendant se modifient simultanément, engendrant une plus grande diversité des situations de travail. Ils contribuent aussi à brouiller les frontières entre contrat de travail et contrat d'entreprise ». Le système à la pige est une illustration de cela, de telle sorte qu'il apparait comme une forme de mobilisation de la main-d'œuvre hybride, d'un point de vue organisationnel mais également, d'un point de vue juridique.

La signature d'un contrat de travail pour un individu implique le fait qu'il existe une relation de subordination entre l'employeur et le salarié. Mais ce lien de subordination s'exprime spécifiquement pour les journalistes, salariés (presque) comme les autres. Parmi les journalistes, les pigistes en tant que présumés salariés ont un rapport à la subordination encore différent (§1). Ce n'est d'ailleurs pas le critère de subordination qui a fait que le législateur en 1974 a fait entrer les pigistes dans la sphère du salariat, mais le critère de la dépendance économique.

Parce que les pratiques de travail des journalistes se situent aux frontières du travail indépendant, nous posons la question de la nature de la rémunération des pigistes, comme vente d'une prestation de travail ou d'une force de travail-marchandise ? (§2). Nous concluons sur une réflexion autour de l'émergence d'une troisième voie entre salariat et indépendance, applicable à l'ensemble de l'économie (§3).

§1. Présomption et subordination

La notion juridique de subordination est devenue aujourd'hui indissociable du contrat de travail. Par la loi Brachard de 1935 et la loi Cressard de 1974, les journalistes professionnels sont des salariés, liés par un contrat de travail à leur employeur. Comment cette subordination s'exprime-t-elle pour des travailleurs qui ont toujours

revendiqué une certaine liberté d'écrire et de pensée ? Les modalités sont en effet propres à la profession (1.1). Pour les pigistes spécialement, cette subordination s'accommode d'une façon particulière, à leur présomption de salariat (1.2).

1.1. La subordination pour les journalistes

Pour Gaudu (1996), le contrat de travail est vu comme une « convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre, sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant une rémunération » (p 1). Le contrat de travail ne dispose pas d'une définition légale. Il a donné ainsi naissance à l'élaboration de critères pour pouvoir l'identifier, par rapport au contrat d'entreprise. C'est ainsi que la notion juridique de subordination est devenue indissociable du contrat de travail. Déjà, avec le concept de mise à disposition de la force de travail contenue dans le contrat de louage de services, la notion de subordination était apparue. En effet, dans le contrat de louage de services, « l'ouvrier était soumis au pouvoir de direction du patron, alors que dans le louage d'ouvrage, l'ouvrier était indépendant dans la réalisation du résultat promis à son donneur d'ordre. » (Pasquier, p 72).

Le lien de subordination est ensuite devenu le critère distinctif du contrat de travail lors de l'établissement de la loi du 8 avril 1898 relative à l'indemnisation des accidents du travail. Le législateur aurait pu retenir le critère de la rémunération²⁸³ ou encore celui de la dépendance économique²⁸⁴ mais c'est pourtant celui de la subordination qui est préféré (Pasquier, 2008 ; Vatin, 2007). L'arrêt de la Cour de Cassation du 6 juillet 1931²⁸⁵ conforte définitivement ce choix : « La condition juridique d'un travailleur à l'égard de la personne pour laquelle il travaille ne saurait être déterminée par la faiblesse ou dépendance économique dudit travailleur et ne peut résulter que du contrat conclu entre les parties ; la qualité de salarié implique nécessairement l'existence d'un lien juridique de subordination du travailleur à la

²⁸³ Pasquier (2008) rappelle que la jurisprudence n'a pas retenu le critère de la rémunération comme distinctif d'un contrat de travail, même si l'on pouvait distinguer principalement une rémunération proportionnelle au temps dans le cadre d'un louage de travail et une rémunération forfaitaire dans le cadre d'un contrat d'entreprise (p 94). Mais les formes de la rémunération sont trop complexes pour pouvoir être associées systématiquement à un type de contrat.

²⁸⁴ Nous reviendrons sur la notion de « dépendance économique ».

²⁸⁵ Cour de cassation, chambre civile, 6 juillet 1931, D.P 1931.I.121 note PIC. Extrait repris de Chauchard (2003).

personne qui l'emploie ». Le salariat a certes existé avant que la notion de subordination soit reconnue comme critère juridique d'identification d'un contrat de travail (Castel, 1998). Mais elle constitue aujourd'hui le critère distinctif d'un contrat de travail, et par voie de conséquence du salariat. La subordination s'exerce particulièrement dans les marchés internes, dans lesquels une hiérarchie à plusieurs niveaux existe. De plus, Chauchard (2003) explique que depuis l'arrêt Société Générale de 1996²⁸⁶, « seule la subordination caractérise le contrat de travail et commande l'affiliation au régime général ou encore la définition de l'assiette des cotisations de sécurité sociale » (p 14).

Ce que l'on entend par subordination est donc le fait de savoir si, dans l'exécution de son travail, le travailleur est placé sous les ordres de celui qui le paie. La subordination implique donc un élément structurel dans la relation de travail : l'hétéronomie²⁸⁷ (Perulli, 2002). En contrepartie d'un salaire, le travailleur se soumet au pouvoir de direction et d'encadrement de l'employeur. Ce dernier peut, selon Perulli (2002) :

- donner des instructions au travailleur concernant les modalités (ainsi que le lieu et les horaires) d'exercice du travail ;
- sanctionner les défaillances éventuelles (ruptures de contrat) ; contrôler le travailleur dans l'exercice de son travail.

Le pouvoir de l'employeur est clairement limité par le droit du travail à ce qui est strictement nécessaire à l'exécution du contrat de travail. Le terme juridique de subordination renvoie finalement à la notion économique de hiérarchie, présentée comme le mécanisme de coordination dans l'organisation. Cette dernière suppose une capacité de commander et de contrôle, ce que l'on retrouve dans un rapport de subordination. Perulli (2002) présente une liste d'indicateurs qui permettent d'identifier s'il y a subordination : (a) l'insertion du travailleur dans l'organisation de l'employeur ; (b) l'absence pour le travailleur de risque économique lié aux résultats de l'acte productif (le transfert du « risque financier » s'effectue sur l'entreprise) ; (c) les modalités de règlement du salaire ; (d) le respect d'un horaire de travail déterminé et

²⁸⁶ L'arrêt Société Générale est ainsi formulé : « le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné » (Cour Cass, Chambre sociale, 13 nov 1996, Société générale, Bull.V., n°386).

²⁸⁷ Contraire d'autonomie, qui ferait le propre d'un travail indépendant.

spécifique ; (e) les matériels et instruments de travail utilisés n'appartiennent pas au travailleur.

Un individu se trouve donc dans une relation de subordination s'il répond à une série de critères cités ci-dessus, et sera supposé lié à l'employeur par un contrat de travail salarié. Les journalistes ne sont toutefois pas des salariés subordonnés comme les autres. Le lien de subordination est spécifique. Morin (1999) identifie deux origines d'indépendance des professions libérales. Il y a d'un côté, les avocats ou encore des commissaires priseurs pour lesquels l'indépendance « résulte d'une mission légale » (p 159). Il y a ensuite les experts comptables pour lesquels « l'indépendance est garantie par l'inscription à un ordre professionnel [...] et ne résulte pas d'une mission légale ».

Même si les journalistes ont une indépendance technique (dans l'exécution de leur travail), ils sont devenus des travailleurs salariés par la loi Brachard de 1935. Cependant, cette dernière a également établi une disposition particulière, leur permettant de renoncer au pouvoir de direction de l'employeur pour lequel ils travaillent, en les laissant libre de s'affranchir définitivement du lien de subordination (Supiot, 2000). Cette disposition est la clause de conscience, qui leur préserve une liberté de pensée et d'écrire, en aménageant la rupture²⁸⁸. On parle de clause de conscience dans le cas d'« un changement notable dans le caractère ou l'orientation du journal ou périodique si ce changement crée, pour la personne employée, une situation de nature à porter atteinte à son honneur, à sa réputation, ou, d'une manière générale, à ses intérêts moraux » (article 30 d de la loi Brachard de 1935)²⁸⁹. Dans ce cas, le journaliste peut quitter l'entreprise et rompre son contrat. Par exemple, lors d'une cession du titre pour lequel il travaille, le journaliste peut faire jouer sa clause de conscience. L'entreprise doit lui verser des indemnités de congédiement. Elle ne peut en aucun cas faire passer cette rupture de contrat du fait du journaliste pour une « traditionnelle » démission. Les indemnités dues au journaliste sont les mêmes qu'en cas de licenciement, soit un mois

²⁸⁸ La question de la codification de la rupture fait sens à partir du moment où l'engagement d'un individu par rapport à un autre sans détermination de durée vient limiter la liberté de chacun. C'est pour cela que dès 1804, l'émancipation des travailleurs, commencée par l'abolition des corporations en 1790, est préservée par l'alinéa 2 de l'article 1780 du Code civil indiquant que « le louage de service, fait sans détermination de durée, peut toujours cesser par la volonté d'une des parties contractantes ». Sur cette base, l'employeur et le travailleur peuvent désormais user de leur droit de résiliation de contrat : licenciement pour le premier, démission pour le second.

²⁸⁹ Le contrat collectif italien de 1911 a servi de référence. L'article 16 de ce contrat de travail italien stipulait que « [L]e journaliste auquel il serait créé, pour une raison quelconque, une situation morale évidemment incompatible avec sa dignité personnelle ou professionnelle, a le droit d'obtenir la résiliation du contrat comportant le paiement des indemnités qui lui sont dues » (Brachard, 1935, p 108).

de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise jusqu'à quinze ans²⁹⁰. La clause de conscience place le journaliste hors du droit commun.

Le journalisme n'est pourtant pas la seule profession pour laquelle il existe une clause de conscience. Elle existe aussi pour certaines professions à fort degré d'indépendance, qui peuvent aussi s'exercer de manière salariée. C'est le cas pour les médecins²⁹¹ mais également pour les avocats²⁹². Que ce soit pour les journalistes, les avocats ou encore les médecins salariés, au-delà même de l'application de la clause de conscience, Barthélémy (1996, p 2) note que la subordination juridique, propre d'un contrat de travail n'est « pas incompatible avec l'indépendance technique » qui suppose alors que le travailleur ait « un degré élevé d'autonomie »²⁹³. Barthélémy (1996) classe d'ailleurs les journalistes dans cette catégorie intermédiaire (travailleurs subordonnés fortement autonomes) et voit dans la clause de conscience une façon de garantir statutairement l'indépendance technique des journalistes. Pour les journalistes pigistes en revanche, ce rapport à la subordination s'exprime autrement, puisqu'ils sont « présumés salariés ».

1.2. Présomption et subordination des pigistes

Le terme « présomption » signifie qu'« il n'y a pas besoin de faire la preuve de ». Autrement dit, les bénéfices du statut de salarié sont accordés aux pigistes, sans que, dans l'exécution de leur travail, ne soient nécessairement repérables les indicateurs

²⁹⁰ Les mois au-dessus de la quinzième année font l'objet d'une négociation par une commission paritaire. Cela peut aller jusqu'à plus d'un mois de salaire par an.

²⁹¹ Pour les médecins (depuis 1975, par la loi sur l'IVG du 17 janvier, article L2212-8 et 2213-2 du code de la santé publique), l'article 47 (R.4127-47) du code de déontologie médicale inscrit dans le code de la santé publique dispose que : « [Q]uelles que soient les circonstances, la continuité des soins aux malades doit être assurée. Hors le cas d'urgence et celui où il manquerait à ses devoirs d'humanité, un médecin a le droit de refuser ses soins pour des raisons professionnelles ou personnelles. S'il se dégage de sa mission, il doit alors en avertir le patient et transmettre au médecin désigné par celui-ci les informations utiles à la poursuite des soins. »

²⁹² L'article 7 de la loi du 31 décembre 1971 (portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques) stipule que : « [E]n aucun cas, les contrats ou l'appartenance à une société, une association ou un groupement ne peuvent porter atteinte aux règles déontologiques de la profession d'avocat, et notamment au respect des obligations en matière d'aide judiciaire et de commission d'office, et à la faculté pour l'avocat collaborateur ou salarié de demander à être déchargé d'une mission qu'il estime contraire à sa conscience ou susceptible de porter atteinte à son indépendance ».

²⁹³ Cependant, à la différence des avocats ou des médecins cette fois-ci, l'indépendance technique des journalistes induit moins systématiquement la responsabilité personnelle dans « l'acte professionnel ». (Barthélémy, 1996, p 2).

de subordination identifiés par Perulli (2002) puisqu'ils conservent des pratiques de travail plutôt indépendantes.

La présomption de salariat ne concerne pas uniquement les journalistes, comme nous l'avons déjà mentionné. En effet, Zylberberg (2008)²⁹⁴ note qu'elle existe aussi pour les artistes²⁹⁵ mais également pour les mannequins²⁹⁶. Ces professionnels sont regroupés pour la plupart dans le livre VII du Code du travail. Comme le confirme Gaudu (1996), « l'élaboration d'une réglementation protectrice fait ainsi du contrat de travail une source de statut, ce qui conduit à rattacher au salariat des personnes que l'analyse ne conduirait pas toujours à qualifier de travailleurs subordonnés » (p 13).

La comparaison entre la présomption des journalistes et des artistes (particulièrement des comédiens) a fait l'objet des travaux de Pilmis (2008) et pour cette raison, nous avons choisi de porter notre attention sur les mannequins. Ainsi, pour ces derniers, la présomption de salariat se manifeste dès 1969, par l'article 29 t dans la loi n°69-1186 du 26 décembre 1969²⁹⁷ :

« Tout contrat par lequel une personne, physique ou morale, s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un mannequin est présumé être un contrat de louage de services. Cette présomption subsiste quels que soient le mode et le montant de la rémunération ainsi que la qualification donnée au contrat par les parties. Elle n'est pas non plus détruite par la preuve que le mannequin conserve une entière liberté d'action pour l'exécution de son travail de présentation. »

²⁹⁴ Zylberberg Mathilde est magistrat.

²⁹⁵ « Sont considérés comme artistes du spectacle, notamment l'artiste lyrique, l'artiste dramatique, l'artiste chorégraphique, l'artiste de variétés, le musicien, le chansonnier, l'artiste de complément, le chef d'orchestre, l'arrangeur-orchestrateur et, pour l'exécution matérielle de sa conception artistique, le metteur en scène » (article L 76662-1).

²⁹⁶ « Est considéré comme mannequin toute personne de l'un ou l'autre sexe qui est chargée soit de présenter personnellement au public des modèles ou nouveautés, notamment d'habillement ou de parure, soit de poser pour une présentation quelconque, même si ces activités ne sont exercées qu'à titre occasionnel » (article 29t, de la loi n°69-1186 du 26 décembre 1969).

²⁹⁷ On trouve également dans le code de la sécurité sociale, l'article L 311-3 alinéa 15 qui relate les dispositions suivantes :

« Sont notamment compris parmi les personnes auxquelles s'impose l'obligation prévue à l'article L. 311-2 [affiliation obligatoire aux assurances sociales du régime général], même s'ils ne sont pas occupés dans l'établissement de l'employeur ou du chef d'entreprise, même s'ils possèdent tout ou partie de l'outillage nécessaire à leur travail et même s'ils sont rétribués en totalité ou en partie à l'aide de pourboires : les artistes du spectacle et les mannequins auxquels sont reconnues applicables les dispositions des articles L. 762-1 et suivants, L. 763-1 et L. 763-2 du code du travail. »

« Les obligations de l'employeur sont assumées à l'égard des artistes du spectacle et des mannequins mentionnés à l'alinéa précédent, par les entreprises, établissements, services, associations, groupements ou personnes qui font appel à eux, même de façon occasionnelle. »

Bien plus qu'un lien de subordination explicite, Antonmattéi et Sciberras (2008) notent que c'est principalement la dépendance économique de ces travailleurs qui a conduit le législateur à mettre en place des dispositifs juridiques protecteurs²⁹⁸. Ils citent à ce propos Pélissier *et alii* (2006) pour lesquels « sans intervention légale, le travailleur à domicile aurait été un sous-traitant indépendant, le voyageur, représentant ou placier (VRP) un mandataire, le journaliste un auteur, l'artiste du spectacle un prestataire indépendant. Mais la loi a tenu compte de leur dépendance économique, à défaut de subordination juridique véritable ou suffisamment caractérisée »²⁹⁹. Pour Supiot (2000), le travail économiquement dépendant est plus fréquent dans le secteur des services et activités telles que la restauration, les médias, l'enseignement et la formation, le télémarketing, les spectacles, la publicité,... Cette dépendance économique ouvre largement le champ du salariat à des personnes qui *a priori* ne devraient pas y rentrer. A l'inverse, la loi Madelin du 11 février 1994 avait institué une présomption de non salariat à l'égard des personnes qui se sont immatriculées à la Sécurité sociale en tant que travailleurs indépendants³⁰⁰. Mais cette tentative de réduction du champ du salariat a échoué.

Cependant, même si le critère de dépendance économique commande la présomption de salariat, l'existence d'un lien de subordination n'est en rien gommée. On retrouve certains des critères mis en avant par Perulli (2002), mais également, de « nouveaux critères ». Appuyées sur nos travaux réalisés dans le cadre d'une recherche PICRI³⁰¹ [voir Corsani (dir.), 2009] et par nos entretiens et questionnaires auprès de journalistes pigistes, deux hypothèses permettent de comprendre comment le lien de subordination s'exprime pour les pigistes comme un double rapport : un rapport au temps et un rapport au contenu.

²⁹⁸ Au-delà de la dépendance économique, les syndicats de la profession, interrogés sur la question de l'origine de la présomption de salariat dans le mannequinat, avancent que cette présomption a été impulsée dans le but de protéger le travail des enfants.

²⁹⁹ Cité dans le rapport Antonmattéi et Sciberras, (2008), *Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection ?*, p 2.

³⁰⁰ « Les personnes physiques immatriculées au registre du commerce et des sociétés, au répertoire des métiers, au registre des agents commerciaux ou après des URSSAF sont présumées ne pas être liées par un contrat de travail dans l'exécution de l'activité donnant lieu à cette immatriculation ».

³⁰¹ Partenariat institutions-citoyens pour la recherche et l'innovation entre l'Université Paris 1 (CES) et l'Association des amis des intermittents et des précaires (au travers de la Coordination des Intermittents et des Précaires – Ile-de-France).

Premièrement, le rapport au temps se traduit par une mise à disposition permanente : quelle que soit son activité, le pigiste reste à disposition d'employeurs actuels ou potentiels. Bien qu'il n'existe aucune contrainte contractuelle qui lui impose l'astreinte, la mise à disposition permanente est la condition, pour certains pigistes, à laquelle de nouvelles transactions seront possibles. Si le pigiste n'est pas disponible pour répondre à une commande, les probabilités de renouvellement de la transaction avec ce même organe de presse diminuent. Cette mise à disposition permanente passe par le fait d'être joignable tout le temps (par exemple, ne pas éteindre son téléphone portable, consulter ses mails systématiquement). La gestion du temps se trouve finalement être dans ce cas, indirectement organisée par l'employeur. Cette mise à disposition permanente peut alors être saisie comme un nouveau critère de subordination. Ce critère renvoie à la notion de lien de subordination permanent, entendu par la cour de cassation (chambre criminelle, 31 mars 1998, pourvoi n 97-81.873) comme ceci : « le lien de subordination ne nécessite pas un lien contractuel permanent, c'est la subordination qui doit être permanente et non le lien contractuel » (Zylberberg, 2008, p 6).

Deuxièmement, le lien de subordination s'exprime par rapport au contenu. Dans le cadre d'une commande formulée par un employeur (production par l'aval), il existe un lien de subordination avec le pigiste. Même si l'employeur n'a pas les moyens matériels de contrôler la « qualité » pendant l'exécution du travail, son contrôle intervient *ex post*, une fois l'article rédigé et rendu. Si ce résultat ne convient pas, le pigiste est sanctionné par le fait que l'employeur ne renouvellera pas forcément la transaction. Lorsqu'à l'inverse le pigiste ne répond pas à une commande explicite, mais qu'il « place » un sujet (Pilmis, 2007), il peut chercher à fournir un article répondant aux critères de l'employeur, afin de donner un signal positif à celui-ci, dans le but de retravailler avec lui par la suite. Le contenu peut se trouver orienté en fonction de ce que l'employeur attend, plutôt que de ce que le journaliste souhaiterait écrire. On retrouve donc les critères de subordination plus classiques que sont la commande et le contrôle et la possibilité de sanctionner le pigiste lorsque l'article ne convient pas.

Même si la présomption de salariat des pigistes a été accordée par constat de dépendance économique, l'existence d'un lien de subordination n'est en rien gommée, mais s'exprime autrement. C'est aussi cela qui fait de ces pigistes des travailleurs particuliers, aux marges du salariat et de l'indépendance. Comment cette position

hybride se traduit-elle en termes de rémunération ? Nous nous demandons alors si le pigiste vend une prestation de travail ou une force de travail-marchandise ?

§2. Vendre une prestation de travail ou louer sa force de travail-marchandise ?

Nous nous interrogeons sur la nature de la rémunération des pigistes, entre la vente d'une prestation de travail (un produit fini) ou d'une force de travail-marchandise (location d'une capacité de travail pour un temps donné)³⁰². Pour cela, nous revenons tout d'abord sur la construction des systèmes de rémunération pour les travailleurs (2.1). Puis nous identifions la nature de la rémunération des journalistes, en insistant sur la double origine : le salaire et les droits d'auteur (2.2).

2.1. Les systèmes de rémunération

La nature de la rémunération du pigiste pose question. Lorsqu'un pigiste fournit l'organe de presse en articles, vend-t-il sa force de travail-marchandise pour une durée limitée, comme dans le cadre d'une relation salariée classique, ou vend t-il une prestation de travail ? Le caractère hybride de la pige et des pigistes nous conduit à nous interroger sur la nature de la rémunération, entendue comme « le prix d'un travail fourni » (Larousse et dictionnaire juridique), élément fondamental d'une relation de travail.

Au côté de la subordination, la rémunération est le deuxième élément constitutif d'un contrat de travail. S'il y a bien une continuité entre le *locatio operarum* du droit romain, le louage de services du code civil et le contrat de travail, c'est autour de l'idée de nécessité de la rémunération. Gaudu (1996, p 1) souligne d'ailleurs que « le contrat de louage de service n'est qu'une variété des contrats de louage de choses, et le salaire n'est qu'une variété de loyer ». Finalement, « toute personne est propriétaire de sa force de travail. Il lui est possible, sans aliéner sa liberté, de louer cette chose, cette 'force' » (Gaudu, 1996, p 1). La mise à disposition de la force de travail de l'individu se fait donc moyennant rémunération. Nous précisons que la question de la « vente de la force de

³⁰² Nous utilisons la notion de « force de travail-marchandise » utilisée chez Marx (1867).

travail-marchandise » ou de la location fait débat³⁰³. Voilà pourquoi il est possible de trouver les deux. Gaudu (1996) parle de location puisqu'il emploie le terme de « louer ». Nous utilisons le terme de vente de la force de travail-marchandise qui est en fait la location de la capacité de travail de l'individu pour un temps donné, moyennant rémunération.

Le terme de « rémunération » est large puisque dans son acceptation juridique (qui se trouve d'ailleurs être la définition retenue par le dictionnaire Larousse³⁰⁴), il correspond au « prix d'un travail fourni ou d'un service rendu ». En économie, on lui préfère le terme de « revenus » (ce qui est perçu par un individu), englobant à la fois les revenus du travail salarié (les salaires), les autres revenus du travail (les honoraires d'un médecin libéral par exemple) et tous les autres types de revenus. En préférant le terme de « rémunération » à celui de « revenu », nous cherchons à mettre l'accent sur la nature du « travail fourni », conduisant au questionnement : le pigiste reçoit-il une rémunération pour la vente de sa force de travail-marchandise ou pour une prestation de travail ?

Si le salaire est aujourd'hui majoritairement calculé au temps, il a d'abord et pendant longtemps était calculé « à la pièce ». Il n'y a donc pas d'incompatibilité entre une rémunération en salaire et un travail à la tâche. L'exécution d'un travail à la tâche est pourtant souvent associée au travailleur indépendant, qui vend une prestation de travail.

La Société d'études législatives, créée par des professeurs de droit, s'est réunie entre 1904 et 1907, dans le but d'établir un projet de loi sur le contrat de travail, qui rappelons-le, n'avait pas jusqu'alors d'existence propre et trouvait ses racines dans le contrat de louage du Code civil (Gaudu, 1996 ; Serverin, 2008). A cette occasion, la Société proposa une définition du contrat de travail, que l'on retrouve énoncée dans l'article de Didry (2001) sur la production juridique de la convention collective. Ainsi, on peut y lire que « le contrat de travail est le contrat par lequel une personne s'engage à travailler pour une autre qui s'oblige à lui payer un salaire calculé, soit à raison de la durée du travail, soit à proportion de la quantité de l'ouvrage accompli, soit d'après toute autre base arrêtée entre l'employeur et l'employé » (p 1274). Le versement d'un

³⁰³ Voir par exemple Tinel (2006).

³⁰⁴ Voir la définition sur : <http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/rémunération>

salaire au travailleur est donc la contrepartie de la mise à disposition de sa force de travail. Cette dernière ne se fait ni gratuitement ni bénévolement. Le travailleur vend sa force de travail-marchandise auprès d'un employeur et reçoit en échange un salaire.

De manière générale, à partir du moment où l'État vient mettre en place un salaire minimum (SMIG dès 1950) et où des grilles salariales émergent dans les conventions collectives, le salaire apparaît de plus en plus déconnecté des lois du marché³⁰⁵. Le salaire n'est plus seulement un prix comme un autre soumis aux lois de l'offre et de la demande. Il apparaît « comme le résultat d'interprétations d'un ensemble de règles » (Reynaud, 1994, p 4). Reynaud (1994, p 28) souligne « l'incapacité du système des prix à gérer la relation salariale ».

Alors que pour l'économie standard l'individu arbitre entre travail et loisir et vend un temps de travail (renonciation au loisir), pour Marx en revanche, l'individu vend sa force de travail-marchandise pour une durée limitée³⁰⁶. Le salaire apparaît alors comme « l'expression monétaire de la valeur de la force de travail »³⁰⁷. Le développement de la production capitaliste est rendu possible quelle que soit la forme du salaire. Car en effet, même si la nature du salaire reste la même, celui-ci peut prendre plusieurs formes : au temps ou aux pièces (Marx, 1867).

Les travaux de Reynaud (1986) identifient trois systèmes de rémunération : au temps exclusivement³⁰⁸, au temps avec des primes collectives³⁰⁹, ou encore au rendement individuel ou à la pièce. Nous nous intéressons spécifiquement aux deux

³⁰⁵ Selon l'approche néo-classique, le salaire est le prix du facteur de production « travail ». Ce prix est déterminé sur un marché, sur lequel offre et demande se rencontrent. Leur intersection détermine le salaire d'équilibre. Du côté de l'offre, l'arbitrage se fait entre travail (source de désutilité), fournissant une rémunération et permettant une consommation, et le loisir, procurant un certain niveau d'utilité. Les critères qui permettent d'arbitrer sont le niveau de salaire et le temps à consacrer au travail et au loisir. Du côté de la demande, l'entreprise cherche à maximiser son profit et embauche jusqu'à ce que l'emploi d'une unité supplémentaire de facteur travail lui rapporte également ce qu'elle lui coûte : c'est l'égalité entre recette marginale et coût marginal.

³⁰⁶ Nous précisons que dans le cadre de notre travail de thèse, nous ne rentrons pas dans les débats générés par le concept de « force de travail ». Cela ne sert pas directement notre propos.

³⁰⁷ Marx distingue valeur d'usage et valeur d'échange. Cette distinction lui permet de mettre en avant le fonctionnement de la production « capitaliste » dans la mesure où la valeur d'usage crée une valeur supérieure à la valeur d'échange, et qu'en conséquence, une plus-value, appartenant à l'employeur, apparaît.

³⁰⁸ Selon Reynaud (1986), 72,5% des ouvriers de l'industrie et du bâtiment- travaux publics en 1978 étaient majoritairement rémunérés au temps.

³⁰⁹ Par exemple le fonctionnement à la commission pour les commerciaux : ils reçoivent une base fixe (un salaire mensuel), sur lequel vient s'ajouter des primes variables, fonction d'un certain volume de ventes réalisées, etc. Cette partie variable a d'ailleurs pour objectif de motiver et d'inciter le travailleur à remplir les objectifs fixés par l'entreprise.

formes historiques de salaire, distinguées par Marx (1867) dans son livre *Le Capital* : le salaire au temps quelle que soit l'unité de mesure (heure, jour, mois) d'une part et le salaire aux pièces, qui n'est autre finalement qu'un salaire au rendement individuel, d'autre part. Dans le salaire au temps, le travail se mesure d'après sa durée immédiate et le prix de ce travail est déterminé par la fraction (valeur journalière de la force de travail) / (journée de travail d'un nombre d'heures donné)³¹⁰. Dans le salaire aux pièces le travail se mesure d'après le quantum de produit où il se fixe quand il dure un certain temps. Il est basé sur la pratique par laquelle il est possible de connaître « le produit d'une heure en moyenne » (Marx, 1867, chapitre XXI). Pour Marx, le salaire aux pièces n'est donc pas si différent du salaire au temps, dans la mesure où le prix du temps de travail est tout de même déterminé par l'équation valeur d'une journée de travail = valeur journalière de la force de travail. Ce qui change radicalement, en revanche, c'est la perception de ce salaire pour le travailleur. Dans le salaire aux pièces, le travailleur est uniquement payé pour la production réalisée et ne se trouve pas assuré d'un fixe par jour (par semaine, par mois, etc.) quelle que soit « l'intensité » et la « qualité » du travail (Marx, 1867, p 600). Ce qui importe, c'est le nombre de pièces produites, peu importe le nombre d'heures passées à les produire. Le salaire aux pièces est donc très incitatif. Il peut finalement être envisagé comme un salaire au rendement. Celui-ci se trouve défini à partir de 1975, par l'accord interprofessionnel du 17 mars sur l'amélioration des conditions de travail. Il indique ainsi : « on entend par salaire au rendement une rémunération fonction d'une mesure du travail effectué par un travailleur ou une équipe, mesure définie selon des normes préalablement établies par l'entreprise. Dans le cas de travail au rendement, à la tâche ou aux pièces, le salaire horaire de chaque ouvrier ne pourra être inférieur au minimum de son groupe, majoré de 10% »³¹¹. Qu'il soit dénommé salaire aux pièces ou salaire au rendement, la rémunération d'un travail pour une tâche donnée pose finalement la question de la norme et de l'individualisation de la rémunération. Chaque secteur (voire même chaque entreprise) définit ainsi une norme de production, et l'individu se trouve rémunéré en fonction de cette norme, décidée par l'employeur et/ou négociée. Bien qu'individuelle, la

³¹⁰ Marx (1867, chapitre XX) explique que « la valeur journalière de la force de travail est elle par exemple de trois francs, valeur produite en six heures, et la journée de travail de douze heures, le prix d'une heure est alors égal à $3/12 = 25$ centimes. Le prix ainsi trouvé de l'heure de travail sert d'unité de mesure pour le prix du travail ».

³¹¹ Article 0.12 de la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques du 17 février 1982.

rémunération à la pièce se base tout compte fait sur une production collective permettant de définir une « norme ». Le salaire est donc plus que jamais le fruit de règles, et non plus simplement un prix.

S'il se fait plus rare aujourd'hui, le salaire aux pièces est loin d'être une exception jusqu'au milieu du XX^{ème} siècle, particulièrement pour les ouvriers. Saada (1972) explique en effet que les salariés pouvaient être classés en deux catégories. Les ouvriers d'une part, appelés des « horaires », et les employés et cadres, appelés les « mensuels ». « L'ouvrier, travailleur manuel dont la production était aisément quantifiable, était payé suivant le travail fourni : soit selon la tâche effectuée, soit selon le nombre d'heures passées » (p 29). La production des employés et des cadres étaient en revanche plus difficile à observer et à mesurer. Leur rémunération était alors avant tout « forfaitaire, habituellement calculée sur la base mensuelle. » C'est ainsi que Saada (1972) note que seulement 6,7% des ouvriers de l'industrie étaient payés sur une base mensuelle en 1966. Majoritairement rémunérés à la pièce, les ouvriers ont commencé à être mensualisés à partir des années 1950 (Reynaud, 1986). A titre d'exemple, l'accord Renault de 1988 prévoyait que les ouvriers soient mensualisés après trente ans d'ancienneté (Reynaud, 1986).

L'objectif de la mensualisation de la rémunération des ouvriers était de stabiliser leurs ressources de telle sorte qu'il n'y ait pas de variation d'un mois sur l'autre, en fonction de la durée hebdomadaire du travail, du nombre de jours ouvrables dans le mois,... (Saada, 1972). Cette mensualisation leur a permis ainsi de bénéficier d'avantages sociaux jusque là réservés aux mensualisés : indemnisation pour maladie, maternité, licenciement ou encore le bénéfice de prime d'ancienneté. Tout cela contribue à l'augmentation de la sécurité des travailleurs. Il faudra attendre les années 1970 pour que des accords sur la mensualisation du salaire des ouvriers soient établis. La mensualisation est ensuite devenue obligatoire par la loi n°78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle.

Si, en France, la mensualisation de la rémunération s'est aujourd'hui généralisée à l'ensemble de la société, la seule rémunération à la pièce est devenue plus rare, celle-ci étant le plus souvent combinée avec une base fixe. En revanche, le fonctionnement de la rémunération au rendement individuel, visant à ne payer que pour la production réalisée indépendamment du temps passé, n'est pas sans nous rappeler ce qui se passe pour les travailleurs indépendants : ils vendent une prestation de travail.

Si comme l'explique Pasquier (2008), la jurisprudence n'a pas retenu la rémunération en salaire comme critère nécessaire et suffisant du contrat de travail, il n'en demeure pas moins que l'existence d'un contrat de travail suppose une rémunération en salaire. Dans le cas des journalistes pigistes, la présomption de salariat pose la question de la nature de la rémunération, même si juridiquement, celle-ci s'accompagne nécessairement d'une rémunération en salaire. Pourtant, parce que le pigiste est rémunéré en fonction du nombre d'articles et de ses caractéristiques (taille, type), la question est de savoir si cette rémunération s'apparente à la vente d'une prestation de travail ou de la force de travail-marchandise moyennant un salaire à la pièce ?

Pour cela, nous cherchons à caractériser le produit qui est au cœur de l'échange entre l'organe de presse et le journaliste, à savoir : l'article. Qu'ils soient pigistes ou titulaires, les journalistes dès le début font « corps » avec leur article. Nous l'avons montré dans le chapitre 1, les journalistes étaient identifiés comme des « faits-diversiers », lorsqu'ils étaient en charge des faits-divers, ou encore comme des articiers. Les journalistes entretiennent donc un rapport particulier avec leur production : l'article. Cependant, dans le cas des pigistes, ce lien est encore plus marqué, car de la production et de la vente de ces produits dépendent directement leur rémunération. A la différence du paiement à la commission, qui est souvent combiné à une rémunération fixe de base, le pigiste est uniquement rémunéré à l'article et ne bénéficie pas d'un minimum garanti par une rémunération fixe³¹².

Rémunérer un individu pour une production réalisée suppose, comme nous l'avons montré, l'établissement de normes au préalable. Tout comme pour le travail industriel dans lequel la « norme de rendement est davantage un compromis négocié entre les travailleurs et la direction qu'une mesure objective » (Reynaud, 1986), il existe, pour les piges, des barèmes minimum négociés avec les syndicats, en fonction du type d'article. Dans la presse écrite, il est ainsi possible de repérer des règles et des normes pratiquées dans la profession. Ces dernières semblent d'autant plus nécessaires dans le journalisme que « le paiement aux pièces ne peut s'appliquer que dans les cas où la production est facilement observable et mesurable. Il ne peut être mis en place dans la

³¹² Cela est différent pour les pigistes permanents auprès d'une rédaction, qui se voient rémunérés non pas à l'article mais sur une base fixe. Cette situation est encore différente de pigistes réguliers, définis par des accords d'entreprise, qui reçoivent en n+1 un montant fixe, défini par le nombre d'articles et leur rémunération associée en n.

plupart des activités intellectuelles ou des services » (Meurs, 1995, p 47). Le feuillet est alors l'élément de référence permettant de fixer un prix entre un offreur (le journaliste pigiste) et un demandeur (l'organe de presse). Un feuillet se compose de 1500 signes. Le feuillet est la mesure de référence qui permet de fixer le prix de la production réalisée par le journaliste pigiste. Comme indiquée dans la convention collective nationale du travail des journalistes (CCTJN), il existe des minima salariaux en dessous desquels il n'est pas possible de rémunérer un pigiste³¹³. Ce prix du feuillet n'est pas le même selon les familles de presse. Il n'y a pas de lien systématique entre la longueur de l'article et le temps qu'il a fallu pour le rédiger ou le type d'article : brève d'information, article d'analyse, enquête, reportage, dossier, portrait, etc.

Pour exemple, le tarif du feuillet des entreprises de presse adhérentes au syndicat de la presse quotidienne nationale ne peut être inférieur à 63,35 euros bruts au 1^{er} juillet 2008 (hors congés payés et 13^{ème} mois). *La Croix, le Figaro, les Echos, l'Equipe, Libération, le Monde, la Tribune, l'Humanité* y sont par exemple adhérents³¹⁴. Le tarif du feuillet des entreprises de presse adhérentes au syndicat professionnel de la presse magazine et d'opinion ne peut être inférieur à 51,13 euros nets au 1^{er} mai 2008³¹⁵ (hors congés payés et 13^{ème} mois auxquels le pigiste a droit par la suite³¹⁶). Des titres comme *Télérama, Valeurs actuelles, Pyrénées magazine, Alternatives économiques, Challenge, Danser* sont adhérents.

Le prix du feuillet constitue une base sur laquelle il est ensuite possible d'ajuster le niveau de la pige, fonction des qualifications et compétences du pigiste, de sa ou ses spécialisation(s), de son expérience mais également de son ancienneté avec l'organe de presse en question, mais aussi dans le journalisme en général. Il existe des barèmes minimum, mais des négociations avec l'organe de presse sont ensuite possibles. Là où le pigiste reçoit une rémunération proportionnelle au nombre de signes indépendamment du temps de travail nécessaire, le titulaire perçoit quant à lui une

³¹³ Sauf à ne pas être couvert par la convention collective. Dans la pratique les tarifs de ces feuillets varient énormément d'un minimum d'une dizaine d'euros à plus de 100 euros.

³¹⁴ Valeurs 2008 extraites de l'article « Tarifs du feuillet : deux minima pour la PQN et la PMO (au 1^{er} juillet 2008 », 1^{er} septembre 2008, in *Pigistes : le mag !*, disponible sur le site de Profession Pigiste à l'adresse : <http://www.mag-pigiste.org/spip.php?article144>

³¹⁵ idid.

³¹⁶ Un pigiste bénéficie comme le titulaire d'un treizième mois et de congés payés au prorata du volume de ces piges.

rémunération mensuelle pour un volume d'articles (et de fait, de signes), variable d'un mois sur l'autre.

Vente d'une prestation ou d'une force de travail-marchandise ? La réponse pouvait paraître ambiguë dans la mesure où l'on peut repérer deux pratiques. Lorsqu'il y a commande par un organe de presse, la rémunération du pigiste s'apparente davantage à un salaire aux pièces. Lorsqu'il s'agit au contraire d'une proposition du pigiste à un organe de presse, la rémunération du pigiste s'apparente davantage à la vente de la prestation de travail. Nous avons donc choisi de mettre en avant le caractère ambigu de la rémunération des pigistes, car celui-ci participe de notre caractérisation des pigistes comme travailleurs hybrides. Mais concernant la nature de la rémunération, le pigiste, présumé salarié, doit théoriquement être rémunéré en salaire. Même si l'article reste le cœur de l'échange, la rémunération perçue pour ce travail est un salaire. A celui-ci, s'ajoutent également des droits d'auteur.

2.2. Salaires et droit d'auteur

Parce que le pigiste est avant tout un journaliste, il bénéficie au même titre que certaines activités artistiques et littéraires, d'un droit d'auteur complémentaire, en cas de ré exploitation de l'œuvre, matérialisé par une rémunération spécifique. Identifié comme auteur et salarié, le journaliste, qu'il soit titulaire ou pigiste, bénéficie finalement à la fois d'un salaire mais également d'un droit moral et pécuniaire matérialisé par un droit d'auteur sur ses écrits, au nom de l'article L111-1 du Code de la Propriété intellectuelle³¹⁷. Le droit d'auteur est une rémunération complémentaire et particulière. L'article L111-1, alinéa 1, stipule en effet que « l'auteur d'une œuvre de l'esprit jouit sur cette œuvre, du seul fait de sa création, d'un droit de propriété incorporelle exclusif et opposable à tous. » Ce droit de propriété s'exprime par un droit d'auteur, compatible avec la signature d'un contrat de travail (L111-1, alinéa 3)³¹⁸. Le journaliste, même salarié, possède ainsi un droit d'auteur même si les conditions de sa jouissance en sont spécifiques, compte tenu de la nature de l'engagement (contrat de travail) de cet auteur particulier avec un employeur. En effet, le journaliste cède à

³¹⁷ Version en vigueur au 3 août 2006.

³¹⁸ Article L111-1 alinéa 3 : « L'existence ou la conclusion d'un contrat de louage d'ouvrage ou de service par l'auteur d'une œuvre de l'esprit n'emporte pas dérogation à la jouissance du droit reconnu par le premier alinéa, sous réserve des exceptions prévues par le présent code. »

l'entreprise de presse son droit pour la première utilisation de l'article. La contrepartie financière est le salaire perçu. Il intègre le droit d'auteur. Toute utilisation supplémentaire devra en revanche faire l'objet d'un accord entre le journaliste et l'entreprise de presse précisant les conditions de ré exploitation, selon que celle-ci se fasse au sein du titre de presse initial ou en dehors. Il en résulte une rémunération supplémentaire en salaire ou en droits d'auteur. Dans ce cas, le droit d'auteur fera l'objet d'un traitement par l'AGESSA (association pour la gestion de la sécurité sociale des auteurs), qui depuis 1978 recouvre pour le compte des organismes de sécurité sociale les cotisations et contributions dues sur les rémunérations artistiques.

La réglementation encadrant la production et reproduction des articles des journalistes trouve des références à la fois dans le code de la propriété intellectuelle et à la fois dans le code du travail. La loi Brachard de 1935 précise d'ailleurs cela dans ses articles 30 e et 30 f ci-dessous :

Article 30e : « Tout travail non prévu dans les accords constituant le contrat de louage de services entre une entreprise de journal ou périodique et l'une des personnes mentionnées à l'article 30a du présent livre comporte une rémunération spéciale ».

Article 30f : « [...] Tout travail commandé ou accepté par une entreprise de journal ou périodique et non publié doit être payé. Le droit de faire paraître dans plus d'un journal ou périodique les articles ou autres œuvres littéraires ou artistiques dont les personnes mentionnées à l'article 30a sont les auteurs sera obligatoirement subordonnée à une convention expresse qui devra indiquer les conditions dans lesquelles sera autorisée la reproduction ».

Dernièrement, la loi Hadopi (sur la diffusion et la protection de la création sur Internet), adoptée par le Sénat le 13 mai 2009, est venue affecter la perception du droit d'auteur des journalistes. En effet, dans sa section 6 « Droit d'exploitation des œuvres des journalistes », la loi stipule que :

Article L. 132-36 : « Sous réserve des dispositions de l'article L. 121-8, la convention liant un journaliste professionnel ou assimilé au sens des articles L. 7111-3 et suivants du code du travail, qui contribue, de manière permanente ou occasionnelle, à l'élaboration d'un titre de presse, et l'employeur emporte, sauf stipulation contraire, cession à titre exclusif à l'employeur des droits d'exploitation des œuvres du journaliste réalisées dans le cadre de ce titre, qu'elles soient ou non publiées ».

Article L. 132-37 : « L'exploitation de l'œuvre du journaliste sur différents supports, dans le cadre du titre de presse défini à l'article L. 132-35 du présent code, a pour seule contrepartie le salaire, pendant une période fixée par un accord d'entreprise ou, à défaut, par tout autre accord collectif, au sens des articles L. 2222-1 et suivants du code du travail.

Cette période est déterminée en prenant notamment en considération la périodicité du titre de presse et la nature de son contenu »³¹⁹.

³¹⁹ Articles disponible sur le site de l'observatoire des médias : www.acrimed.org

Autrement dit, le journaliste ne sera rémunéré qu'une seule fois pour une période donnée, pour sa production, quel(s) que soi(en)t le(s) support(s) mobilisé(s). Un article écrit pour un support papier, également mis en ligne, ne donne lieu qu'à une seule rémunération. La qualité d'auteur est donc toujours reconnue pour le journaliste, mais son bénéfice est limité.

Finalement, si la double rémunération en salaire et en droits d'auteur concerne l'ensemble des journalistes, la spécificité des pigistes se situe dans le fait que leur fourniture d'articles peut s'apparenter à une prestation de travail, mais elle est rémunérée en salaire. Ces travailleurs hybrides posent plus largement la question de l'émergence d'une troisième voie, au-delà du journalisme.

§3. L'émergence d'une « troisième voie »

Parce que les pigistes apparaissent comme des travailleurs hybrides à plusieurs niveaux (3.1), ils nous invitent à nous poser plus généralement la question de l'affirmation d'une troisième voie, entre le salariat et l'indépendance, dans l'économie (3.2).

3.1. Le système à la pige entre salariat et indépendance

Les pratiques de travail des pigistes illustrent plusieurs des critères³²⁰ d'un travail indépendant, énoncés par Morin (1999, p 151-152). Nous reprenons quatre de ces critères :

(1) Le premier critère concerne « *les profits*³²¹ *et la prise de risques personnels* ». Ce que nous retenons ici est la dimension « prise de risques personnels ». Dans le cas du

³²⁰ Les six critères sont, selon Morin (1999, p 151-152) les suivants : *la nature particulière des prestations réalisées, le fait d'employer son personnel propre, les profits et la prise de risques personnels, l'absence de contrôle de la part du donneur d'ordres, le choix et la propriété de la clientèle, la propriété des instruments utilisés pour la prestation*. Chaque élément ne se suffit pas à lui-même.

³²¹ Les modalités de perception d'un revenu d'activité sont différentes selon que le travailleur est indépendant ou salarié. En effet, l'indépendant capte l'intégralité des bénéfices parce que « le produit issu

journalisme, le risque économique est partiellement reporté sur le pigiste. Celui-ci assume les coûts liés à la réalisation d'articles qui n'ont pas été commandés par un organe de presse en amont. Il y a donc un travail de pré-enquête, parfois même la réalisation complète de l'article avant même que cet article ne soit assuré d'être publié et donc source de revenus pour le pigiste. Il assume en ce sens une partie du risque de son activité économique lié aux débouchés donnés à son article.

(2) Un deuxième critère concerne « *la propriété des instruments utilisés pour la prestation* » : un travailleur indépendant utilise son propre matériel. Le pigiste quant à lui détient également tout ou partie des outils de travail nécessaires à la réalisation de son article : ordinateur avec connexion à Internet, téléphone, appareil photo, etc. Depuis quelques années d'ailleurs, se développent ce que l'on nomme dans le métier des « bureaux de pigistes »³²², qui, comme le montre la journaliste Frédérique Roussel (*Libération*, 10 mai 2010)³²³, permettent aux pigistes de mutualiser leurs dépenses (mais aussi leurs informations).

(3) Un troisième critère est relatif au « *choix et [à] la propriété de la clientèle* » : l'indépendant est libre du choix de sa clientèle, des personnes avec qui il souhaite contracter. L'organe de presse ne peut être véritablement considéré comme un client. En revanche, il est théoriquement possible que le pigiste soit libre de contracter avec le ou les organe(s) de presse de son choix. En pratique, la possibilité de choisir de collaborer avec tel titre plutôt que tel autre est contrainte par le degré de « capacité à dire non » (c'est-à-dire de refuser de collaborer avec un titre).

(4) Enfin, le dernier critère concerne « *l'absence de contrôle de la part du donneur d'ordres* ». Ce critère se comprend comme le fait que le travailleur indépendant est libre de l'organisation de son travail et de son temps de travail. En effet, contrairement au travailleur salarié, le travailleur indépendant n'exerce pas dans une unité de lieu, de temps, ni même d'exercice de l'autorité (Supiot, 2000). Morin (1999, p 152) note

de son activité lui appartient » (Morin, 1999, p 152). En ce sens il récupère l'ensemble des bénéfices issus de la vente de ce produit. Mais en contrepartie, il assume seul le risque économique de son activité, au sens où s'il ne trouve pas de partenaires à l'échange il n'aura pas de rémunération. Son profit est donc variable. Dans le cas du travail salarié, le risque économique est assumé par l'entreprise et le salarié reçoit tout de même son salaire, sans être soumis à la variabilité de ses revenus. C'est d'ailleurs l'objet d'un contrat de travail, qui constitue une convention de répartition de risques. Le salarié ne supporte pas (pleinement) les risques économiques, ceux-ci sont reportés sur l'employeur (Lyon Caen, 1996).

³²² La pratique consiste en l'association de pigistes, qui se regroupent dans des locaux loués ensemble. Cette pratique semble se répandre chez les journalistes pigistes dans le secteur de la presse écrite.

³²³ Frédérique Roussel, « Les pigistes se la jouent collectifs », in *Libération*, 10 mai 2010.

d'ailleurs qu'« en général la prestation du non-salarié échappe à toute réglementation impérative (pas de limitation des horaires, pas de congés...) ». Concernant le pigiste, son travail semble inscrit hors des normes du temps de l'emploi salarial parce que son volume horaire et ses congés (si toutefois il peut et veut en prendre) sont déterminés par lui. Peu importe le temps passé à travailler sur un article, ce qui compte est la date de rendu, fixée avec l'organe de presse.

Aux marges du salariat et de l'indépendance, les pigistes sont finalement des « travailleurs hybrides ». Hybrides au sens où ils appartiennent à ce que Supiot (2000) appelle « la zone grise », dans laquelle s'expriment toutes les articulations entre salariat et indépendance. La présomption de salariat permet en effet de concilier un contrat de travail avec une relative indépendance de travail. Zylberberg (2008) identifie trois cas de figures entre le salariat et l'indépendance, parmi lesquels la présomption de salariat. Elle distingue en effet lorsque le contrat de travail est réputé être un contrat de travail (pour les Voyageurs Représentants Placiers) ; lorsqu'il y a une présomption de salariat (pour les artistes, les journalistes, les mannequins) ; lorsque enfin des travailleurs indépendants bénéficient des dispositions du contrat de travail (ce sont les travailleurs visés par l'article L 781-1 recodifié sous les articles L 7321-1, L 7321-2, L 7321-3 du code du travail, principalement les gérants de succursales). Les pigistes ne sont pas les seuls dans cette « zone grise ». Il existe un ensemble d'individus dans des situations intermédiaires.

3.2. Les situations intermédiaires autres

Ces dernières années, les frontières entre salariat et indépendance sont apparues de moins en moins cloisonnées. Supiot (2000) note en effet que « d'un côté l'exigence de la qualité des produits oblige à rendre une certaine autonomie au travailleur salarié ; de l'autre l'asservissement du travailleur indépendant à des disciplines industrielles³²⁴ conduit à une dégradation de la qualité des produits ». De la même manière, Beaucourt et Louart (2000) remarquent que d'une part les salariés sont aujourd'hui amenés à développer des capacités habituellement attribuées aux entrepreneurs ; d'autre part ;

³²⁴ Supiot (2000) précise que ces travailleurs doivent respecter un certain nombre de normes commerciales et techniques et se soumettre au contrôle du respect de ces normes par le donneur d'ordres.

certains contrats de travail sont transformés pour introduire plus de flexibilité dans les « rapports professionnels ».

Depuis une dizaine d'années, des travaux développés par des juristes et des économistes (Barthélémy, 1996 ; Boissonnat, 1995 ; Morin, 1999 ; Supiot, 1999 et 2000 ; Antonmattéi et Sciberras, 2008 ; Zylberberg, 2008) ont mis l'accent sur ces « travailleurs de troisième type » et la nécessité de questionner l'émergence d'un nouveau statut intermédiaire. Par exemple, Supiot (2000) identifie des « salariés indépendants » : ce sont des salariés car il existe une présomption légale de salariat, indépendamment du degré de subordination dans lequel ils exercent. D'un point de vue juridique, les pigistes se retrouvent exactement dans cette situation. Supiot (2000) reconnaît ensuite « les faux travailleurs indépendants », traités comme des individus exerçant une activité indépendante, or, du point de vue juridique, ils relèvent de la catégorie du travail salarié. Ce « faux travail indépendant » est en fait un travail salarié masqué par des apparences de travail indépendant. La différence avec les « salariés indépendants » se situe sur le plan de la légitimité. En effet, la présomption de salariat est attachée au salarié indépendant ; or, rien ne semble encadrer spécifiquement ce faux travail indépendant, témoin que sa pratique est à la limite de la légalité. C'est d'ailleurs ce qui conduit certains auteurs (Barthélémy, 1996 ; Supiot, 1999 ; Boissonnat, 1995 ; Antonmattéi et Sciberras, 2008) à proposer des aménagements juridiques pour mieux encadrer et protéger ces faux travailleurs indépendants, provenant de métiers et de secteurs hétérogènes.

Si pour Supiot (2000) le « faux travail indépendant » se comprend en partant des salariés, la notion de « faux indépendants » de Morin (1999) se situe, à l'inverse, du point de vue des indépendants. En effet, pour Morin (1999, p 168), les faux indépendants sont des « personnes qui ont opté pour le statut de travailleur non salarié, mais qui n'exercent pas leur activité professionnelle dans les conditions d'exercice précédemment envisagées (maintien d'un état de dépendance, juridique et/ou économique à l'égard d'un donneur d'ordre déterminé) ». Et même si Barthélémy (1996, p 6) relève que « les faux indépendants [qui] fleurissent dans certaines activités de main-d'œuvre, tels le bâtiment ou les transports », ils ne sont pas absents des autres secteurs pour autant.

C'est tout d'abord en Italie que l'on trouve l'existence de ce type de « travail », ni vraiment salarié ni vraiment indépendant. Il est appelé « travail parasubordonné ». Il

s'agit en pratique de l'application partielle du droit à des travailleurs juridiquement indépendants, mais économiquement dépendants. En Allemagne, on trouve également la notion de travailleurs « quasi-subordonnés » (*Arbeitnehmerähnliche Personen*). Ces quasi salariés doivent travailler seul et leurs revenus du travail doivent majoritairement provenir d'une seule personne ou institution. Supiot (2000) explique que ce sont des travailleurs indépendants, mais ils bénéficient tout de même de certaines dispositions du droit du travail, par exemple, en matière de congés.

Qu'ils soient « salariés indépendants », « faux travailleurs indépendants » ou encore « para subordonnés », tous ont en commun d'emprunter des caractéristiques propres aux deux types d'activité (salariée et indépendante), qui par conséquent, s'insèrent difficilement dans le modèle de classification binaire. C'est en ce sens que les pigistes constituent des travailleurs hybrides également. Comme le dit Morin (1999, p 163), la « distinction entre le contrat de travail et le contrat d'entreprise [qui] peut être particulièrement difficile à faire ».

Reprenant les travaux de Aubert-Monpeyssen (1997)³²⁵, l'auteur met en avant l'existence de pratiques intermédiaires, visant à transférer les risques à un individu qui n'est pas vraiment un travailleur indépendant, un entrepreneur, mais qui « emprunte la qualification d'indépendant pour les besoins de la prestation effectuée »³²⁶ (Morin, 1999, p 151). L'existence de ces pratiques n'est finalement qu'un exemple parmi l'ensemble, identifié par Morin (1999), des situations intermédiaires entre travail salarié et travail indépendant, émergeant principalement dans le secteur des services. Ainsi, en croisant le critère du risque de la prestation d'une part et de l'organisation du travail d'autre part, elle dresse une matrice d'analyse des formes de mobilisation du travail. En fonction du caractère individuel, collectif ou mixte (individuel + collectif) de chacun de ces deux critères, neuf cas théoriques apparaissent, comme on peut le voir dans la matrice ci-dessous.

³²⁵ Aubert-Monpeyssen (1997) écrit, concernant ces individus, que « leur dépendance technique et économique vide de toute sa substance leur prétendue autonomie juridique, mais ils assument l'entière responsabilité du travail ».

³²⁶ Ces pratiques font écho aux situations de « fraudes et contournements » rapportées par et sur les journalistes pigistes, et présentées en fin de chapitre 2.

Tableau 15. Matrice d'analyse des formes de mobilisation du travail, selon Morin (1999)

	Risque de la prestation			
		Individuel	Individuel+collectif	Collectif
Organisation du travail	Individuelle	(1) Travail indépendant <u>Journaliste indépendant</u>	(4) Prestataire indépendant	(7) Salarié associé
	Individuelles+collective	(2) Essaimage	(5) Gérant <u>Pigiste régulier</u>	(8) Salarié exerçant des activités complémentaires
	Collective	(3) Salariés à plusieurs employeurs	(6) Salarié ayant un fixe et des commissions	(9) Travail salarié <u>Journaliste titulaire</u>

Source : d'après Morin (1999), p 232.

Entre les deux formes polaires (travail salarié et indépendant), il existe donc sept autres formes théoriquement possibles qui témoignent de la complexité et de la diversité des formes de mobilisation du travail. Par exemple, les gérants ont un statut mixte. Morin (1999 ; p 162) explique que « le gérant exerce à titre principal une activité commerciale dont il dégagne des bénéfices, et néanmoins bénéficie du statut de salarié, en tout ou partie ». Il bénéficie par exemple d'une « garantie de rémunération au moins égale au SMIC » ou encore de « conventions collectives ».

Nous plaçons, en bleu dans cette matrice, le pigiste régulier, le titulaire et le journaliste indépendant. Le positionnement du pigiste n'est cependant pas fixe, et peut varier d'une case à l'autre selon la situation. Par exemple, lorsque le pigiste propose un article à un organe de presse sans commande préalable, il se situe davantage dans la case 7 : une fois placé, son article lui rapportera une rémunération en salaire (risque collectif) ; en revanche, l'organisation du travail est individuelle. Lorsqu'un pigiste régulier est qualifié de forfaitaire, comme cela est le cas chez Bayard Presse par exemple, il appartient davantage à la case 8 : le risque de la prestation est collectif, mais l'organisation du travail est mixte, travaillant plus systématiquement en collaboration avec la rédaction. Enfin, en cas de fraudes ou de contournements, il n'est pas exclu que

des pigistes se situent dans la case 1 ou 2, payés uniquement en droits d'auteur, voire même en honoraires pour un travail de journaliste qui n'est pas un travail de communication³²⁷. La figure du pigiste est donc complexe puisqu'il est possible d'identifier les types de pigistes, selon la nature de l'organisation du travail et du risque de la prestation.

Ces travaux de Morin (1999) rejoignent ceux de Barthélémy (1996), qui proposait déjà d'établir une qualification intermédiaire entre le contrat de travail et le contrat d'entreprise, entre le salarié et l'indépendant. Sa proposition s'appuyait sur les pratiques de travail des journalistes, des avocats ou encore des médecins. En effet, cette qualification intermédiaire serait « matérialisée par un état de dépendance économique mais aussi par un degré élevé d'autonomie ou une indépendance dans l'exercice professionnel » (p 6).

L'idée de créer une troisième voie est aussi présente dans le rapport Boissonnat (1995)³²⁸ et dans le rapport Supiot (1999)³²⁹. Dans le premier, il s'agit de créer un contrat d'activité. Il est conclu pour 5 ans au moins, entre le travailleur et un ensemble constitué d'entreprises, organismes publics et d'associations. L'objectif est le suivant : « inscrire dans le contrat d'activité non seulement le droit d'accès à l'emploi normal et à la formation pendant une durée minimum de l'engagement, mais aussi celui de pouvoir permettre à chacun de construire un itinéraire professionnel qui, faisant alterner différentes formes de travail, y compris la formation et l'activité indépendante ou associative conformes aux intérêts du collectif d'entreprises concernées, assurerait la garantie d'un revenu convenu ainsi que celle de la protection sociale, et conférerait au travailleur un statut et une identité professionnelle valorisants » (p 286). Dans le rapport Supiot (1999), l'idée est de garantir un « état professionnel des personnes qui dépasse largement l'engagement contractuel pour intégrer la diversité des formes de travail expérimentées dans la vie humaine » (p 86). Nous noterons à titre illustratif que l'idée n'est pas si nouvelle, puisque déjà en 1935, Brachard notait dans son rapport que « le journaliste est exposé, sinon appelé, à passer indifféremment d'un journal à l'autre :

³²⁷ Nous rappelons que les journalistes d'entreprises, qui effectuent un travail de communication, sont juridiquement des journalistes indépendants.

³²⁸ Boissonnat J., (1995), *Le Travail dans vingt ans*, Rapport du groupe présidé par Jean Boissonnat, Commissariat général du Plan, Paris, Odile Jacob.

³²⁹ Supiot A., (1999), *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droits du travail en Europe*, Rapport pour la Commission européenne, Paris, Flammarion.

partout où il travaille, la raison et la justice ne lui doivent-elle pas des garanties, attachées à sa profession, non pas au lieu où il l'exerce ? » (p 104).

Quelle que soit l'option, il existe une réelle difficulté d'unifier cette troisième voie, regroupant finalement un ensemble hétérogène de professions et de secteurs. Mais tous se rejoignent sur la dépendance économique et le degré élevé d'autonomie présent. La présomption de salariat est déjà une réponse pour combiner protection sociale et indépendance technique. Pourtant, les fraudes et contournements qui existent dans le journalisme et le développement de formes d'emploi atypiques tels que le portage salarial apparu dans les années 1980³³⁰, ou encore la mise en place du statut de l'auto-entrepreneur en 2009, interrogent plus généralement les frontières du salariat et de l'indépendance. Ces deux phénomènes nous proposent une nouvelle piste de réflexion : n'assiste-t-on pas, au moins en partie³³¹, à un retour en arrière, avec l'affirmation d'une répartition binaire entre salariat et indépendance, et avec elle, la question de la variété des critères économiques, sociaux et juridiques à considérer ?

³³⁰ Le portage salarial consiste à ce que « un professionnel [autonome] s'adresse à une structure de portage qui lui offre la possibilité, sans remettre en cause son autonomie, d'exercer la prestation négociée dans le cadre d'un contrat de travail » (Causaux-Labrunée, 2007, p 58).

³³¹ Pour certains secteurs ou certaines professions.

Conclusion

L'usage de la pige et le recours aux pigistes s'inscrivent dans une logique de gestion flexible -à la fois fonctionnelle et numérique- de la main-d'œuvre. Au côté du CDD, du temps partiel ou encore de la sous-traitance, la figure du pigiste est un *flexible arrangement* au sens de Houseman (2001), qui se trouve théoriquement expliqué par un ensemble de motifs : réduction des coûts, recherche de compétences spécifiques en externe ou encore sélection de travailleurs. Les entreprises post fordistes ont un recours plus systématique à de nouvelles formes d'organisation du travail et cette tendance a favorisé l'émergence de formes de travail économiquement dépendant qui relèvent d'une zone grise située entre travail salarié et travail indépendant, parmi laquelle il est possible d'identifier la figure du pigiste (Perulli, 2002). Si le journaliste en CDDU ou encore le journaliste indépendant existent, ces pratiques restent néanmoins aux limites de la légalité et la figure du pigiste s'impose comme véritable alternative à l'emploi de journalistes titulaires en CDI.

Cette gestion différenciée de la main-d'œuvre dans le journalisme se trouve en partie expliquée par la théorie de la segmentation et ses développements récents. Mais la difficulté, pour ne pas dire l'impossibilité, d'identifier un segment de marché spécifique pour les pigistes, nous conduit premièrement à envisager l'émergence d'un « marché paradoxal », au croisement de toutes les dualités ; deuxièmement, les logiques à l'œuvre sur le marché du travail ne sont pas les mêmes logiques selon les types de pigistes (occasionnel, régulier, permanent) et peut-être faut-il envisager que chaque type de pigiste se rapproche d'un segment de marché différent.

La figure du pigiste est donc complexe et illustre le fait que les pigistes puissent être qualifiés de « travailleurs hybrides » à tous les niveaux. Entre le salariat et l'indépendance, le système à la pige s'inscrit dans un phénomène plus large d'émergence de situations intermédiaires, invitant économistes et juristes à (re)penser la protection sociale de ces travailleurs. Ce qui se passe dans le journalisme n'est qu'une illustration des transformations possibles pour d'autres métiers ou dans d'autres secteurs que celui des médias, pour lesquels l'indépendance technique est forte : par exemple, les traders dans le secteur de la finance ; les consultants quel que soit leur secteur d'exercice ; ou encore les architectes ou les graphistes dans le secteur la création.

Cependant, l'affirmation de deux pratiques que sont d'une part le portage salarial et d'autre part l'auto-entrepreneuriat questionne le retour possible à une répartition binaire entre salariat et indépendance.

Conclusion générale

*« For most of us, most of the time,
journalists are the main source
of our information about the world
beyond our own immediate environment »*
(Brian Mac Nair, 2003, p 23)

Ouvrir les portes du fonctionnement des organes de presse et de leurs rapports avec les journalistes, s'est avéré riche en enseignements à la fois spécifiques et généraux. Ainsi, notre conclusion générale s'organise d'une part autour de points essentiels qui ont été expliqués au cours de ce travail ; et d'autre part, autour des prolongements qu'il suscite.

Les journalistes : des professionnels dans la sphère du salariat

D'une rémunération à la tâche, un véritable système d'organisation du travail à la pige a émergé, et avec lui, la figure du pigiste s'est profilée comme forme de mobilisation de la main-d'œuvre à part entière. Au même titre qu'à la fin du XIX^{ème} siècle, certaines entreprises commençaient à distinguer parmi leur personnel des salariés titulaires et des salariés auxiliaires ou temporaires, le journalisme distingue à partir de 1935 des professionnels salariés, que nous avons appelés des titulaires, et des amateurs. Cette professionnalisation des journalistes s'est faite par étapes, et l'activité journalistique, qui était d'abord une occupation secondaire pour des politiques ou des littéraires, est devenue une source de revenu importante voire exclusive.

Au cours des XIX^{ème} et XX^{ème} siècles, les rédactions se sont organisées, des formations au journalisme ont été créées, le syndicat national des journalistes a vu le jour. La loi Brachard de 1935 parfait cette professionnalisation en faisant du journalisme une profession à part entière exercée par des professionnels identifiables. Ces derniers sont également rattachés à la sphère du salariat. A partir de 1935 (et jusqu'en 1974), les professionnels font du journalisme leur activité principale, régulière, rétribuée - ils obtiennent plus de 50 % de leurs revenus auprès de leur unique employeur - et sont régis par un contrat de travail avec celui-ci.

Mais en définissant des professionnels salariés, la loi Brachard laisse également dans son sillage un ensemble d'amateurs. Parmi ces amateurs, sont identifiés les pigistes que nous avons définis au moyen de quatre critères :

- (1) la profession (journaliste)
- (2) le mode de rémunération (à l'article, c'est-à-dire à la pige) ;
- (3) la multi-collaboration (travailler pour plusieurs organes de presse) ;
- (4) l'espace de travail (pouvoir travailler hors les murs de l'entreprise, c'est-à-dire ne pas être nécessairement intégré dans la rédaction).

Le député Fillioud notait dans son rapport de 1974, avant que la loi Cressard ne soit adoptée, que « les dirigeants d'entreprises de presse ont un intérêt évident à qualifier tout ou partie de leur personnel journalistique de 'pigiste', de façon à échapper à la plupart des règles de protection sociale de la profession de journaliste » (p 6). D'ailleurs, le député indiquait, dans ce même rapport que : « La situation des pigistes fait l'objet de revendications permanentes des syndicats de journalistes depuis plusieurs dizaines d'années » (Fillioud, 1974, p 11).

Ces pigistes étaient devenus largement nécessaires à l'essor de la presse (particulièrement les magazines), mais aussi à de nouveaux médias comme la radio ou encore la télévision. Pourtant, ils étaient juridiquement relégués au rang d'amateurs, même s'ils se rapprochaient de plus en plus de la sphère des professionnels. De plus, leur dépendance économique à l'égard de leur(s) employeur(s) ne faisait plus de doute. Avec le temps, la multi-collaboration est devenue une réalité de la profession que la loi ne pouvait plus ignorer. Nous notons le poids de l'histoire dans la construction du journalisme comme profession et l'émergence du système à la pige.

Identifier une typologie des pigistes

En 1974, l'adoption de la loi Cressard a donc permis de rattacher à la sphère du salariat ces journalistes professionnels rémunérés à la pige. Le fait de collaborer avec plusieurs employeurs n'était plus un obstacle au salariat, ni même une caractéristique du travail indépendant. Cependant la loi Cressard engendra également un certain nombre de litiges, compte tenu du flou émanant du maintien du terme « régulier » dans la définition d'un journaliste professionnel, entre 1935 et 1974. Que signifiait être régulier pour un pigiste, à plusieurs employeurs ? Ce sont alors les diverses jurisprudences et les accords (à l'échelle d'un titre ou d'un groupe de presse) qui sont venus proposer leurs

interprétations de « journaliste pigiste régulier » : fonction du nombre de bulletins de paie ou encore du volume de rémunération. Finalement, notre lecture de la loi Cressard nous amène à considérer qu'un journaliste pigiste gagne forcément plus de 50 % de ses revenus en activité journalistique. Autrement, il ne serait pas journaliste professionnel (il s'agit d'individus rémunérés à l'article mais non journalistes). Il convient ensuite d'examiner la provenance des revenus du pigiste en fonction du ou des titres avec lequel ou lesquels il collabore. Cela nous a permis de le définir comme occasionnel, régulier ou permanent auprès d'un titre, et non plus dans la profession. Nous rappelons que l'existence de pigistes permanents constitue une « anomalie » et représente un contournement de la loi Cressard. Pour exemple, nous avons rencontré le cas d'un quotidien régional (tirant à près de 370 000 exemplaires par jour -source OJD), qui pratique largement le recours à des journalistes pigistes permanents, et les syndicats (par l'action des délégués syndicaux présents dans l'entreprise) ont particulièrement œuvré pour obtenir des droits proches, voire égaux de ceux des titulaires.

Le flou qui règne autour du champ de délimitation des pigistes professionnels, et qui a donné lieu à des définitions « locales » (Pilmis, 2008), peut effectivement entraîner des contournements du droit du travail, voire des fraudes. Une clarification des critères donnés par la loi Cressard permettant d'identifier les divers pigistes, pourrait aider à réduire les interprétations et les contournements des acteurs en jeu. Un processus collectif d'informations et de sanctions entre syndicats, patronat, journalistes et législateurs pourrait alors se mettre en place. Le rôle des relations professionnelles dans le journalisme est d'ailleurs une piste à approfondir par la suite.

L'objectif est de taille car être identifié comme professionnel, que ce soit en tant que pigiste ou titulaire, entraîne avec lui l'appartenance à la sphère du salariat, qui implique diverses protections et droits sociaux induits par les dispositions légales et conventionnelles. Morin (1999, p 170) rappelle d'ailleurs l'importance de la qualification donnée au travail car l'un des enjeux majeurs est la protection sociale attachée au statut d'indépendant ou de salarié. L'existence d'une proportion de pigistes toujours plus importante depuis une trentaine d'années pose la question des motifs de recours à la pige et aux pigistes. Nous avons distingué deux approches.

L'approche par l'organisation du secteur de la presse pour expliquer l'usage de la pige et le recours aux pigistes

Pour produire, les entreprises arbitrent entre faire en interne ou faire faire. Lorsqu'elles choisissent de faire en externe, par les phénomènes d'externalisation et de sous-traitance, nous avons identifié deux éléments déterminants, que l'on retrouve avancés par la théorie des coûts de transaction : la spécialisation d'une part et la recherche de diminution des coûts d'autre part. Cette dernière est particulièrement recherchée car, bien que la presse française soit relativement concentrée, la concurrence entre les titres et la concurrence hors presse (avec les autres médias) demeurent élevées.

La dynamique de la presse provient majoritairement des magazines, aux temporalités diverses et aux titres de plus en plus spécialisés. Le recours à des journalistes pigistes peut alors être expliqué, comme pour la sous-traitance ou l'externalisation, par la recherche de spécialisations qui n'existent pas en interne et qui sont nécessaires au titre. Mais également dans une démarche de réduction des coûts fixes, en substituant des coûts variables, y compris pour l'opération de « rédaction des articles ». Ceci est particulièrement possible pour les magazines, qui ont des délais de production (compte tenu de la fréquence de la parution) plus étalés que les quotidiens.

Le recours à la pige et au pigiste est donc en partie expliqué par une approche en termes d'organisation du secteur. Cependant, cette approche reste insuffisante car elle ne nous a pas permis de mettre en avant des éléments suffisamment puissants pour marquer la différence avec d'autres formes de mobilisation de la main-d'œuvre en externe, comme la sous-traitance par exemple. Une approche par la gestion de la main-d'œuvre est donc venue compléter ces premiers éléments d'explication.

L'approche par la gestion de la main-d'œuvre : les pigistes, un marché paradoxal ?

Depuis 1974, les organes de presse peuvent obtenir un article par l'intermédiaire de journalistes titulaires en CDI ou de journalistes pigistes. Cependant, d'autres formes de mobilisation de la main-d'œuvre existent comme le journaliste en CDD ou en intérim ; mais également, à la limite de la légalité, le journaliste en CDDU et le journaliste indépendant. Pour autant, la figure du pigiste semble s'imposer parmi ces formes atypiques d'emploi plus classiques, comme véritable alternative au journaliste titulaire. En revanche, comme les autres, elle contribue à la flexibilité fonctionnelle et

numérique de l'entreprise. Houseman propose un certain nombre de motifs expliquant le recours à ces *flexible arrangements*. Nous relevons spécialement le motif de sélection des travailleurs, de réduction de coûts (la pige davantage que les autres arrangements flexibles), de recherche de compétences spécifiques mais également, le fait que la pige puisse représenter aussi un arrangement mutuellement avantageux entre liberté et contraintes pour l'entreprise et le journaliste.

Nous avons dans un second temps mobilisé la théorie de la segmentation et ses développements récents pour rendre compte d'une gestion différenciée de la main-d'œuvre dans le journalisme. Notre conclusion est qu'il est à la fois difficile de placer l'ensemble des journalistes (titulaires et pigistes) sur un seul segment de marché (le marché professionnel par exemple) ; qu'il est difficile de placer l'ensemble des pigistes sur un unique segment de marché sauf à considérer qu'ils représentent un marché paradoxal au croisement des dualités marché interne/marché externe et marché primaire/marché secondaire ; enfin, qu'il faut peut-être davantage envisager que les pigistes, selon leur type, se placent sur tel segment de marché plutôt que tel autre, voire même appartiennent à différents segments selon leur engagement avec tel ou tel titre. La figure du pigiste est donc complexe, justifiant d'autant plus l'intérêt que nous lui avons porté.

L'affirmation du système à la pige comme situation intermédiaire entre salariat et indépendance

La persistance du système à la pige s'inscrit dans un processus plus général, depuis une trentaine d'années, de développement et de diversification des formes d'emploi qu'il est aujourd'hui devenu commun d'appeler « atypiques ». En conséquence, les sphères autrefois bien délimitées du salariat et de l'indépendance se trouvent aujourd'hui entremêlées et l'identification du « donneur d'ordre » d'un côté, et de « l'exécutant » de l'autre s'est complexifiée. Chauchard (2003, p 2) note d'ailleurs que l'on assiste à l'« [A]pparition de formes ou de situations particulières d'emploi telles que la polyvalence, le multi salariat, le télétravail, le portage salarial ».

Le récent rapport d'Antonmattéi et de Sciberras (2008) s'intéresse d'ailleurs spécifiquement aux travailleurs dans des situations intermédiaires et formulent trois propositions pour assurer la protection sociale de ces travailleurs qu'ils qualifient d'économiquement dépendants. La première consiste à « étendre le domaine du

salariat » (p 6). Dans le cas des pigistes, c'est la solution qui a déjà été adoptée par la loi Cressard. Sur le principe il existe une troisième voie juridique intéressante, entre la pratique de l'indépendant et la nature juridique du salarié en CDI. Ce principe pourrait être étendu à d'autres univers professionnels.

Une deuxième proposition consiste à créer une « catégorie intermédiaire » entre travail salarié et travail indépendant, assorti d'un droit du travail spécifique. La troisième option consiste à construire un droit de l'activité professionnelle, déconnecté de la forme juridique de cette activité. Cette idée est notamment défendue par Supiot (1999) cherchant à garantir un « état professionnel des personnes » car il constate que « la notion de subordination ne permet plus d'embrasser la diversité des formes du travail pour autrui, et conduit à s'interroger sur un statut de la personne au travail débordant les limites actuelles du salariat » (Supiot, 1996). Cette troisième option rejoint la théorie des marchés transitionnels en proposant de donner une sécurité aux discontinuités, en structurant les mobilités, que celles-ci concernent des changements intra-firmes, entre entreprises ou de métier (Auer et Schmid, 1997). Il est effectivement possible de chercher à aménager les transitions. Mais cela suppose d'abord de « rendre les salariés moins dépendants de la continuité de la relation salariale ; cela signifie notamment dispenser des formations à caractère plus général et moins spécifiques à l'entreprise. Or de telles mesures se heurtent aux intérêts des entreprises qui pendant des décennies ont œuvré en sens inverse » (Sauze, 2005).

Finalement, il semble que les rapports et études dans le domaine de l'économie et du juridique cherchent à mieux cerner et considérer ces situations intermédiaires qui émergent et se renforcent ; mais en même temps, nous avons identifié la mise en place de dispositifs qui laissent penser que l'avenir est peut-être à un relatif retour en arrière, avec une partition binaire entre salariat et indépendance. Ces mesures sont le portage salarial d'un côté et l'auto emploi illustré par l'auto entrepreneur de l'autre. Ces réflexions constituent le premier axe de prolongement de notre travail de thèse.

Prolongement 1. Assistons nous à un retour d'une répartition binaire salariat versus indépendance ?

Apparu dans les années 1980, le portage salarial consiste ce qu' « un professionnel [autonome] s'adresse à une structure de portage qui lui offre la possibilité,

sans remettre en cause son autonomie, d'exercer la prestation négociée dans le cadre d'un contrat de travail » (Causaux-Labrunée, 2007, p 58). Du point de vue de la protection sociale attachée au mode de rémunération, le salaire se différencie en effet d'autres types de revenus tels que les honoraires ou les bénéfices. Pour un même montant de rémunération, le travailleur salarié percevra une rémunération nette supérieure³³² au travailleur non salarié qui devra y retrancher ses cotisations, versées par lui aux différents organismes (Urssaf, caisse d'assurance maladie, caisse de retraite). Le recours à une société de portage permet donc à un individu de rattacher sa prestation préalablement négociée avec une entreprise dans le cadre d'un contrat commercial, au salariat. Dans la presse, certains pigistes nous ont d'ailleurs rapporté que des entreprises les payaient en honoraires, et qu'ils avaient en conséquence par la suite recours à une société de portage pour n'obtenir que des rémunérations en salaire.

Marchand (1998) voit dans la pratique du portage salarial le fait que l'on assiste à une « moindre étanchéité entre travail salarié et activité indépendante ». Au contraire, nous nous demandons si la pratique du portage salarial ne vise pas à gommer, au moins en partie, les situations existantes intermédiaires entre salariat et indépendance, en réorganisant les activités en travail salarié ou travail indépendant.

Si le portage salarial peut s'interpréter comme le fait de ramener dans la sphère du salariat des activités qui n'y rentrent pas ou pas complètement, la pratique de l'auto-emploi peut s'interpréter à l'inverse comme le fait de développer la sphère de l'indépendance. L'auto emploi trouve ses racines avec la création d'entreprises, dans les années 1970³³³. La mise en place du statut de l'auto-entrepreneur en 2009 en est la dernière manifestation. Déjà Barthélémy en 1996 affirmait que : « Il ne fait aucun doute cependant que, dans le cadre d'activités intelligentes dont le nombre et l'importance vont croître avec l'épanouissement d'une société de l'information, le statut d'indépendant apparaîtra de plus en plus comme valorisant » (p 7).

Favoriser la création d'entreprises était un objectif de politique économique visant d'abord à réduire le chômage. Darbus (2008) note d'ailleurs qu' « [E]n 1999, le gouvernement Jospin crée l'Encouragement au développement d'entreprises nouvelles (EDEN), aide incitant les jeunes chômeurs à monter leur entreprise, sous réserve qu'ils

³³² Le salaire brut intègre les cotisations pour s'assurer contre les divers risques.

³³³ Création, par exemple, en 1979 de l'ACCRE, (Aide aux demandeurs d'emploi créant ou reprenant une entreprise) et de l'ANPE (Agence nationale pour la création d'entreprises).

s'engagent à recourir à des services d'accompagnement et à obtenir par effets de levier des financements bancaires complémentaires » (p 23).

Dernièrement, la mise en place du statut de l'auto entrepreneur depuis janvier 2009, va dans le sens d'une sortie vers l'indépendance d'activités qui ne l'étaient pas ou qui génèrent des situations intermédiaires. Le nouveau statut de l'auto entrepreneur est apparu dans la loi de modernisation de l'économie, présentée en conseil des ministres le 24 avril 2008. En 2009, 322 000 auto-entrepreneurs sont recensés et parmi eux, bien que 55 % n'aient pas déclarés de chiffre d'affaires, 45 % ont déclarés un chiffre d'affaire de 6300 euros en moyenne mensuelle (source : Ministère de l'Économie, de l'Industrie, et de l'emploi, 2009). Le statut de l'auto entrepreneur a pour objectif de permettre, tout d'abord aux retraités et aux personnes déjà en emploi, de créer une activité annexe pour compléter leurs revenus. Les modalités de création sont facilitées : une simple déclaration au centre de formalités des entreprises suffit. Cette activité est affiliée au Régime Social des Indépendants. L'auto-entrepreneuriat ne concerne pas uniquement les personnes qui souhaitent avoir une activité et des revenus complémentaires.

Le statut de l'auto-entrepreneur peut-il s'envisager plus largement comme une nouvelle option pour bon nombre d'individus aux frontières du salariat et de l'indépendance ? Ce que nous constatons, c'est que l'auto-entrepreneuriat se diffuse, même dans le journalisme, alors qu'il fait partie de la liste des professions pour lesquelles il est interdit de recourir à l'auto-entrepreneuriat, justement parce qu'il existe une présomption de salariat des pigistes. Les discussions sur les forums professionnels ou encore les discussions avec certains journalistes témoignent du fait que l'auto-entrepreneuriat est tout de même pratiqué dans le journalisme, par méconnaissance ou négation de la loi Cressard, par volonté de certains journalistes également.

Les pratiques du portage salarial et de l'auto emploi nous amènent à constater un retour, au moins partiel, à une partition binaire entre activité salariée ou indépendante. Et plus particulièrement, dans la presse, ces pratiques tendent vers l'affirmation d'un journalisme salarié ou *freelance*, comme cela est le cas au Royaume-Uni par exemple.

Prolongement 2. Précarité et pigistes

En tant que forme de mobilisation de la main-d'œuvre flexible, la figure du pigiste s'apparente à une forme d'emploi atypique. Ces formes d'emploi atypique ou

encore formes particulières d'emploi génèrent souvent des situations précaires (Germe et Michon, 1979-1980 ; Cotrell *et alii*, 2002 ; Givord, 2005 ou encore Erhel, Lefèvre et Michon, 2009). L'entreprise comme collectif stable de travail est affaiblie (Germe et Michon, 1979-1980) et le développement du travail précaire inquiète dans la société, à l'image de l'article d'André et Deschamps (2005) publié dans *L'Expansion*, au titre provocateur « Travail : demain, nous serons tous précaires ». Puisque le pigiste expérimente effectivement la discontinuité de la relation d'emploi, que ses revenus sont variables et qu'il est de fait en situation d'instabilité, la question de la précarité chez les pigistes fait sens. Morin (1999, p 169) note d'ailleurs que « face au développement de la pluriactivité et de l'alternance de statut (dépendant-indépendant), l'évolution du marché du travail génère des formes d'emploi à haut risque de précarisation (contrats à durée déterminée à répétition, stages professionnels, nouvelles formes de travail indépendant...) ».

Cingolani (2005) explique tout d'abord que « l'acceptation moderne de *précarité* renvoie principalement à ce dont l'avenir, la durée, la solidité n'est pas assurée, à ce qui est *instable* et *incertain*, à ce qui est *court*, *fugace* ou *fugitif*, voire à ce qui est délicat et *fragile* » (p 5). Une définition assez large et qui peut recouvrir beaucoup de réalités. Cingolani indique ensuite qu'on bascule de l'adjectif « précaire » à sa personnalisation : « un précaire », à l'image de l'article de Dhée (1979) intitulé « Les précaires : de nouveaux hommes libres ? ». La notion évolue encore et ce sont maintenant précarité et pauvreté qui se trouvent liées. En 1987, un rapport de Wresinski intitulé *Grande pauvreté et précarité économique et sociale*, explique que la précarité est « l'absence d'une ou plusieurs des sécurités permettant aux personnes et familles d'assumer leurs responsabilités élémentaires et de jouir de leurs droits fondamentaux. L'insécurité qui en résulte (...) conduit le plus souvent à la grande pauvreté quand elle affecte plusieurs domaines d'existence » (p 25). Les individus sont devenus plus vulnérables.

Puis plus récemment, dans un ouvrage de 2000, Paugam³³⁴ indique que « le salarié est précaire lorsque son travail lui semble sans intérêt, mal rétribué et faiblement reconnu dans l'entreprise. C'est la *précarité du travail*. Le salarié est également précaire lorsque « son emploi est incertain et qu'il ne peut prévoir son avenir professionnel. C'est le cas des salariés dont le contrat de travail est de courte durée, mais aussi de ceux

³³⁴ S. Paugam, *Le salarié de la précarité*, PUF, 2000.

dont le risque d'être licenciés est permanent ». On parle cette fois-ci de *précarité de l'emploi* (p 356). Le concept de *précarité professionnelle* apparaît au croisement de l'économique et du social. Paugam (2000) donne une définition double de la précarité professionnelle. La précarité est d'abord vue comme l'instabilité professionnelle. Le salarié est précaire lorsqu'il ne peut prévoir son avenir professionnel. Il est également possible de définir la précarité professionnelle comme une insatisfaction au travail. Un salarié est précaire lorsque son travail lui semble sans intérêt, mal rétribué et faiblement reconnu dans l'entreprise.

Si l'on envisage la précarité comme synonyme d'instabilité professionnelle, alors dans ce cas les pigistes sont précaires. Le fait de se sentir instable ne se confond pas avec le fait de l'être effectivement. Peut-on qualifier de précaire un journaliste titulaire en CDI qui se sent menacé par un éventuel licenciement compte tenu de l'état du secteur ³³⁵ ? Le critère d'instabilité ne suffit pas. Il semble que la réalité soit plus complexe et que la précarité se comprenne en tenant compte de la combinaison de plusieurs éléments. L'importance de prendre en considération un ensemble de critères, à la fois généraux et propres au secteur, est renforcée par le fait que le milieu social duquel est issu le journaliste importe. Delporte (1995 a) note en effet que « les journalistes sont toujours socialement favorisés par rapport à l'ensemble de la population française. La remarque vaut tout particulièrement pour les femmes : plus d'un quart d'entre elles, en 1983, étaient filles de cadres supérieurs ou de parents exerçant une profession libérale » (p 86).

Parce qu'instabilité ne se confond pas avec précarité, une piste de prolongement de nos travaux sur la presse pourrait porter sur l'approfondissement des critères permettant d'identifier des situations précaires, en allant au-delà d'une systématisation entre forme atypique d'emploi et précarité et en questionnant également le fait que des emplois précaires puissent être, aussi, un marche-pied vers un emploi stable (Bloch et Estrade, 1998).

Prolongement 3. Accentuer le rôle de la structure du secteur sur les déterminants du recours aux pigistes

Un troisième prolongement consisterait à prendre davantage en considération le rôle de la structure du secteur et de l'organisation sur le recours à la pigne. En

³³⁵ Voir par exemple les plans sociaux de Milan Presse, *Libération*, *Le Monde*, *Le Figaro*, *France Soir*.

prolongement de cette thèse, nous souhaitons à l'avenir utiliser les données de l'Observatoire des métiers de la presse³³⁶, basées sur les données de la CCIJP, pour étudier dans le détail la répartition des journalistes par sous-catégories de presse magazine, permettant une analyse plus fine et détaillée et donnant lieu à un travail original.

Prolongement 4. Étendre l'analyse à d'autres médias et/ou secteurs

Enfin, nous pourrions étendre nos réflexions à l'ensemble des médias (médias audiovisuels et numériques). Notre travail au sein de la recherche PICRI, ayant déjà donné lieu à la rédaction d'un rapport intermédiaire (Corsani [dir.], 2009), a soulevé la question des frontières floues entre les mondes du journalisme audio-visuel³³⁷ et des techniciens du spectacle.

Nous pourrions également étendre nos réflexions sur le journalisme à d'autres métiers ou d'autres secteurs que celui des médias, pour lesquels l'indépendance technique est forte : par exemple, les traders dans le secteur de la finance ; les consultants quel que soit leur secteur d'exercice ; ou encore les architectes ou les graphistes dans le secteur la création.

Finalement, si nous devons résumer en quelques lignes l'apport de ce travail, nous dirions que celui-ci a eu pour objectif de cerner la catégorie des pigistes, journalistes trop souvent confondus avec des travailleurs indépendants ; de proposer une typologie des collaborateurs de presse ; d'expliquer par une double approche l'usage de la pige et du recours aux pigistes ; de poser plus généralement la question des frontières du salariat et de l'avenir des formes intermédiaires. Tout cela mérite d'être approfondi. Les quatre prolongements que nous venons d'identifier balisent un programme de recherche long et difficile qui nous paraît pourtant nécessaire.

³³⁶ Nous disposons aujourd'hui de données qu'il nous serait possible d'exploiter, sous réserve de conserver une certaine confidentialité et d'obtenir l'accord ferme et définitif de l'Observatoire des métiers de la Presse et de la CCIJP.

³³⁷ Les journalistes Reporter d'Images (JRI).

La figure du pigiste comme forme de mobilisation de la main-d'œuvre : le cas de la presse écrite française.

Bibliographie

-A-

ABRAHAM K. G. and TAYLOR S. K., (1996), « Firms'Use of Outside Contractors: Theory and Evidence », in *Journal of Labor Economics*, volume 14, n°3, july, pp 394-424.

ALBERT P., (2008), *La presse française*, La Documentation Française.

ALDRIDGE M., (2003), « Journalistes au Royaume-Uni : 'L'exceptionnalisme britannique' », in *HERMES*, n °35, traduit de l'anglais par Arnaud Mercier, pp 155-163.

ANDRE C., DESCHAMPS P-M., (1995), « Travail : demain, nous serons tous précaires », in *L'Expansion*, n°497, 20 mars.

ANTONMATTEI P.H. et SCIBERRAS J.C., (2008), « Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection ? », *Rapport pour le Ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité*, novembre.

ATKINSON J., (1984), « Manpower strategies for flexible organisations », in *Personnel Management*, August, pp 23-31.

AUDIENS (2006), Traitement statistique opéré par Pilmis O. et Audiens, dans le cadre du travail de thèse de Pilmis (2008).

AUBERT C., (2005), *La précarité des journalistes rémunérés à la pige : assumée ou subie ?*, Mémoire de DEA sous la direction de Michon F., Université de Paris 1, Panthéon-Sorbonne.

AUBERT C. (2009), « Are Atypical Employment Contracts Exclusively for New Entrants? The Case of the French Press », in *Bulletin of Comparative Labour Relations*, n°70, pp 159-172.

AUBERT-MONPEYSSEN T., (1997), « Les frontières du salariat à l'épreuve des stratégies d'utilisation de la force de travail », in *Droit social*, n° 6, p 616.

AUER P. et SCHMID G., (1997), « Transitional Labour Markets. Concepts and Examples in Europe », in *New Institutional Arrangements in the Labour Market*, European Academy of the Urban Environment, Berlin.

-B-

BALBASTRE G., (2000), « Une information précaire », *Actes de la Recherche en Sciences sociales*, N°131/132, mars, pp 76-85.

BALZAC H. (de), (1839), *Illusions perdues. Un grand homme de province à Paris*, 245 p.

BALLE F., (2007), *Médias et sociétés*, 13^{ème} édition, Montchrestien, 795 p.

BARTHELEMY J., (1996), « Le professionnel parasubordonné », in *La semaine Juridique Entreprise et Affaires*, n°47, 21 novembre, 606, pp 1-7.

BEAUCOURT C. et LOUART P., (2000), « Des entrepreneurs dans les franges du salariat », in T. Verstraete (dir.), *Histoire d'entreprendre. Les réalités de l'entrepreneuriat*, éditions Management et Société, 297 p.

BECKER G., (1964), *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, New York, National Bureau of Economic Research.

BENHAMOU F., (2004), *L'économie de la culture*, La Découverte, collection Repères, 5^{ème} édition.

BENHAMOU F., (2002), *L'économie du star-system*, éditions Odile Jacob, 367 p.

BLOCH L. et ESTRADÉ M-A. (1998), « Les emplois précaires sont-ils un marchepied vers les emplois stables en France ? » in *Pauvreté et exclusion*, T. Atkinson, M. Glaude, J. Freyssinet, Seibel C. (dir), La Documentation française, Conseil d'analyse économique, pp 125-130.

BOISSONNAT J., (1995), *Le Travail dans vingt ans*, Rapport du groupe présidé par Jean Boissonnat, Commissariat général du Plan, Paris, Odile Jacob.

BOSANQUET N., DOERINGER P., (1973), « Is there a dual labour market in Great Britain? », in *The Economic Journal*, n°330, volume 83, pp 421-435.

BOSCH G. (2004), « Towards a new standard employment relationship in Western Europe », in *British Journal of Industrial Relations*, 42: 4, December 0007-1080, pp 617-636.

BRACHARD E., (1935), Rapport sur la proposition de loi de Mr Guernut H., relative au statut professionnel des journalistes, Documents parlementaires, Chambre des députés. Annales de la Chambre des députés, n° 141. Annexe 4516, du 8 janvier au 28 juin, pp 98-112.

-C-

CABROLIÉ S., (2009), « La double vente du journal quotidien », in VATIN F. (dir.), *Evaluer et valoriser. Une sociologie économique de la mesure*, Presses universitaires du Miral, pp 177-195.

CAHUC P., KRAMARZ F., (2004), *De la précarité à la mobilité : vers une Sécurité sociale professionnelle*, La documentation Française, rapport officiel, Ministère de l'Economie, des Finances et de l'Industrie, 204 p.

CASSINI S., (2010), « 100 millions d'euros pour la mise en ligne du livre des films, de la presse et de l'audiovisuel », in *La Tribune*, 23 septembre, p 16

CASTEL R., (1998), *Les métamorphoses de la question sociale*, Paris, Fayard.

CASAUX-LABRUNÉE L., (2007), « Le portage salarial : travail salarié ou travail indépendant ? », in *Droit social*, n 1, janvier, pp 58-71.

CEREQ, (1974), « Les journalistes. Etude statistique et sociologique de la profession » in *Formation-Qualification-Emploi*, Dossier n°9, juin 1974, 105 pages.

CHANUT J-M., MAIRESSE J., HEFFER J., POSTEL-VINAY G., (1995), « Les disparités de salaires en France au XIX^{ème} siècle », in *Histoire et Mesure*, volume 10, n °3, pp 381-409.

CHAPOULIE J-M., (1973), « Sur l'analyse sociologique des groupes professionnels », in *Revue française de sociologie*, volume 14, n °1, janvier-mars, pp 86-114.

CHARON J-M., (2003), *Les Médias en France*, La Découverte, collection Repères.

CHARON J-M., DURAND P., MARHUENDA J-P., MOUILLAUD M., RIEFFEL R., TOUSSAINT-DESMOULINS N., (1994), « Crise et Pauvreté », in *Quaderni*, n° 24, automne.

CHAUCHARD J. P., (2003), « Entre travail salarié et travail indépendant : l'émergence du travail autonome », in *Du travail salarié au travail indépendant : permanences et mutations*, Cacucci Editore, pp 1-20.

CINGOLANI P., (2005), *La précarité*, PUF, collection Que sais-je ?.

COASE R. (1937), « The nature of the firm », in *Economica*, New Series, volume 4, n° 16, November, pp 386-405.

COGAN M. L., (1955), « The problem of Defining a Profession », in *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, volume 297, Ethical Standards and Professional Conduct, Sage Publications, January, pp 105-111.

COMTET I., (2009), « Entre usage professionnel des TIC et structure organisationnelle : la capacité au bricolage comme compétence adaptative », in *Etudes de communication*, n °33, pp 119-134.

CORSANI A. (dir.), (2009), *Intermittence quatre ans après : la précarité de l'emploi et les droits sociaux, enjeux conflictuels*, rapport intermédiaire dans le cadre de la recherche PICRI-CES Paris 1.

COTRELL M., LETREMY P., MACAIRE S., MEILLAND C., MICHON F., « Le temps de travail des formes particulières d'emploi », in *Economie et Statistique*, volume 352, n °1, pp 169-189.

COTTA A., (1984), *Le corporatisme*, collection Que sais-je ?, PUF, Paris, 125 p.

CRESSARD J., (1973), Proposition de loi n °182 tendant à compléter le Livre premier du Code du travail par un article 29 u en vue de faire bénéficier les journalistes « pigistes » des dispositions prévues par la loi du 29 mars 1935 relative au statut professionnel des journalistes. Assemblée Nationale, Seconde session ordinaire de 1972-1973, impressions 181 à 269, 3 p.

CROIX (de la) D., DOCQUIER F., MAINGUET C., PERELMAN S. et WASMER E. (Eds), (2002), « *Capital humain et dualisme sur le marché du travail* », collection du Service des études et de la statistique du Ministère de la Région wallonne, De Boeck.

CURIEN, N., MOREAU, F., (2006), *L'industrie du disque*, Editions La Découverte, collection Repères.

-D-

DARBUS F., (2008), « L'accompagnement à la création d'entreprise. Auto-emploi et recomposition de la condition salariale », in *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°2008/5, 175, pp 18-33.

DARES (2007), « Emploi et chômage des jeunes de 15 à 29 ans en 2005 », *Premières Informations Premières synthèses*, n°07.3, Février.

DAVESNE P., (1931), *Pour devenir un bon journaliste. Manuel pratique*, manuel.

DE BROGLIE G., (2000), *Le droit d'auteur et l'Internet*, Rapport du groupe de travail de l'Académie des sciences morales et politiques, juillet, 102 p.

DE JOUVENEL R., (1920), *Le journalisme en 20 leçons*, manuel.

DELPORTE C., (1995 a), *Histoire du journalisme et des journalistes en France*, PUF, 127 p.

DELPORTE C., (1995 b), « Les journalistes dans l'entre-deux guerres. Une identité en crise », in *Vingtième siècle. Revue d'histoire*, volume 47, numéro 1, pp 158-175.

DESROSIÈRES A. et THÉVENOT L., (2002), *Les catégories sociopro-fessionnelles*, La Découverte, coll. Repères.

DEVILLARD V., LAFOSSE M-F., LETEINTURIER C. et RIEFFEL R. (2001), *Les journalistes français à l'aube de l'an 2000. Profils et parcours*, Paris, Panthéon Assas.

DHÉE G., (1979), « Les précaires : de nouveaux hommes libres ? », in *Autrement*.

DIRECTION DÉPARTEMENTALE DES MÉDIAS (DDM-DEPS), (2010), *Chiffres clés 2010*.

DIDRY C., (2001), « La production juridique de la convention collective. La loi du 4 mars 1919 » in *Annales HSS*, novembre - décembre, pp 1253-1282.

DIRECTION GÉNÉRALE DES MÉDIAS ET DES INDUSTRIES CULTURELLES, (2008), Tableaux statistiques de la presse, 100 p. Consultable en ligne à l'adresse :

http://www.dgmic.culture.gouv.fr/IMG/pdf/TSP_2008-2.pdf

DOERINGER P., PIORE M., (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington, 214 p.

-E-

EDWARDS R. C., GORDON D. M., REICH M., (1973), « A Theory of Labor Market segmentation », in *The American Economic Review*, volume 63, n °2, Papers and Proceedings of the Eighty-fifth Annual Meeting of the American Economic Association (May), pp 359-365.

ELBAUM M., (1988), « Les attentes des entreprises vis-à-vis de la flexibilité ont jusqu'ici peu influé sur l'emploi », in *Economie et Statistique*, volume 206, n °206, p 13-31.

ELIE J.P., (2003), *Pigiste, un statut à réformer*, mémoire de DESS Fonction humaine et droit social, sous la direction de F. Bousez, Paris II.

ENCLOS P., (1994), « Droit et profession. Le cas français », pp 325-328, in Lucas Y. et Dubar C. (dir.), *Genèse et dynamique des groupes professionnels*, PUL, 415 p.

ERHEL C., LEVEFRE G., MICHON F., (2009), « L'intérim : un secteur dual, entre protection et précarité », Documents de travail du Centre d'Economie de la Sorbonne, n°2009.14, 52 p.

ESPING ANDERSEN G., (1999), *Les trois mondes de l'Etat-providence. Essai sur le capitalisme moderne*, coll. Le lien Social, éd. PUF, 310 p.

EVENO P., (2005) « La drôle histoire du Syndicat du livre », in *Médias*, n°4, mars, pp 44-47.

EYRAUD F., MARSDEN D. et SILVESTRE J-J., (1990), « Marché professionnel et marché interne du travail en Grande-Bretagne et en France », *Revue internationale du travail*, Vol.129 : n°4.

-F-

FARCHY, J., SIRINELLI, P., BENAZERAF, J-A., (2008), *Les prestataires de l'Internet*, Rapport du CSPLA.

FAVEREAU O., (1989 a), « Organisation et marché », in *Revue française d'économie*, volume 4, n°1, pp 65-96.

FAVEREAU O., (1989 b), « Marchés internes, marchés externes », in *Revue économique*, 40-2, pp 273-328.

FILLIUD, (1974), Rapport n°1086 sur la proposition de loi n° 182 de Mr Cressard. Assemblée nationale, Seconde Session ordinaire de 1973-1974, impressions 1075 à 1119, 14 p.

FONDEUR Y. et SAUVIAT C., (2003), « Les services informatiques aux entreprises : un marché de compétences », in *Formation Emploi*, n°82, avril/juin, pp 118-121.

-G-

GABSZEWICZ J., SONNAC N., (2006), *L'industrie des médias*, La Découverte, coll. Repères, 128p.

GAUTIÉ J., (2004), « Les marchés internes du travail, l'emploi et les salaires », in *Revue Française d'Économie*, volume 18, n° 4, pp 33-62.

GAUTIÉ J., (2006), « Le défi de l'emploi. Flexibilité et/ou sécurité : la France en quête d'un modèle », in *Cahiers Français*, La documentation française, n° 330, pp 91-95.

GAZIER B., (1998), « Ce que sont les marchés transitionnels » in *Les politiques de l'emploi en Europe et aux Etats-Unis*, J.C. Barbier et J. Gautié (dir), PUF, pp 339-355.

GAZIER B., (2008), « Flexicurité et marchés transitionnels du travail : esquisse d'une réflexion normative », in *Travail et Emploi*, n°113, janvier-mars, pp 117-128.

GERME J.F. et MICHON F. (1979-80), « *Stratégies des entreprises et Formes Particulières d'Emploi* », Paris, Séminaire d'Economie du Travail (Cahier n°8006), rapport pour le Commissariat Général du Plan (tome 1 : « *Dossiers* », décembre 1979, 186 p., tome 2 : « *L'enquête* », juin 1980, 199 p) (avec la collaboration de M. Bonnechère et M. Kerleau).

GERME J. F., GAUDU F., MICHON F., (1982), *Le Travail temporaire*, Editions Le Sycomore, 131 p.

GIVORD P., (2005), « Formes particulières d'emploi et insertion des jeunes », in *Economie et Statistique*, volume 388, n°1, pp 129-143.

GRÉGOIRE M., (2009), *Un siècle d'intermittence et de salariat. Corporation, emploi et socialisation : sociologie historique de trois horizons d'émancipation des artistes de spectacle (1919-2007)*, Thèse de doctorat de sociologie sous la direction de B. Friot, Université Paris Ouest Nanterre La Défense, 560 p.

GRIMSHAW, D. and RUBERY, J., (1998), « Integrating the internal and external labour markets », *Cambridge Journal of Economics*, 22 (2), pp 199-220.

GUERNUT H., (1933), proposition de loi relative au statut professionnel des journalistes, Documents parlementaires, Chambre des députés. Annales de la chambre des députés, n° 135. Annexe 1653, du 10 janvier au 18 mai, pp 748-751.

GUYOMAR M. (2007), « La qualité de journaliste professionnel est-elle subordonnée à celle de salarié? Conseil d'Etat, 15 novembre 2006 Desjardins », in *Droit Social*, n°3, mars, pp 314-318.

-H-

HOUSEMAN S. N., (2001), « Why employers Use Flexible Staffing Arrangements: Evidence from an Establishment Survey », in *Industrial and labor Relations Review*, vol. 55, n°1, october, pp 149-170.

HUGHES E. C., (1960), « The Profession sin Society », in *The Canadian Journal of Economics and Politic Science*, vol. 26, n°1, february, pp 54-61.

HUGHES E. C., (1963), « Professions », in *Daedalus*, The MIT Press on behalf of American Academy of Arts and Sciences, vol. 92, n°4, pp 655-668.

-J-

JAVEAU C., (2001), *Le bricolage du social. Un traité de sociologie*, Paris, PUF, 232 p.

JOURDAN, ISAMBERT, DECRUSY, (1826), Recueil général des anciennes lois françaises depuis l'an 420 jusqu'à la révolution de 1899, volume 24, pp 370-386.

-K-

KERR C., (1954), « The Balkanization of Labour Markets », in Bakke E. W. (ed.), in *Labour Mobility and Economic Opportunity*, MIT Press, Cambridge/Mass., pp 87-95.

-L-

LAZEAR E., ROSEN S., (1981), « Rank order tournaments as optimum labor contracts », in *Journal of Political Economy*, volume 89, October, pp 841-864.

LAURETTE J- L., BENESTEAU A., (1987), « Sur la concentration de la presse française », in *Revue d'économie industrielle*, volume 39, 1^{er} trimestre, pp 55-64.

LE FLOCH P., SONNAC N., (2005), *Economie de la presse*, éditions La Découverte.

LEFRESNE F., (2002), « Vers un renouvellement de l'analyse segmentationniste », in *Economies et Sociétés*, série « Economie du travail », AB, n°22,8/2002, pp 1241-1267.

LEVI-STRAUSS C., (1962), *La pensée sauvage*, Paris, Plon.

LORIDANT P., (2004), *Rapport d'information fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur le fonds*

d'aide à la modernisation de la presse, Sénat, n°406, consultable en ligne à l'adresse : <http://www.senat.fr/rap/r03-406/r03-4064.html>

LUCAS Y., (1994), « Introduction. Qu'est-ce qu'une sociologie des groupes professionnels ? », pp 11-26, in LUCAS Y. et DUBAR C. (dir.), *Genèse et dynamique des groupes professionnels*, PUL, 415 p.

LYON-CAEN A., (1996), « Les clauses de transfert de risques sur le salarié », actes du colloque « Les frontières du salariat », 26/27 octobre 1996, Université Cergy Pontoise, in *Revue juridique d'Ile de France*, Janvier-Juin, Dalloz, n° 39/40, pp 151-161.

-M-

MAC NAIR B., (2003), *News and journalism in the UK*, fourth edition, Communication and Society, London, Routledge.

MARCHAND O., (1998), « Salariat et non salariat dans une perspective historique », in *Economie et Statistique*, volume 319, n°1, pp 3-11.

MARCHETTI D., (2003), « Les ajustements du marché scolaire au marché du travail journalistique », in *HERMES*, n°35, pp 81-89.

MARSDEN D., (1989), *Marchés du travail, limites sociales des nouvelles théories*, Economica.

MARSDEN D., (1999), *A Theory of Employment Systems: Micro-Foundations of Societal Diversity*, Oxford University Press.

MARSDEN D., (2007), « Labour market segmentation in Britain : the decline of occupational labour markets and the spread of 'entry tournaments' », in *Economies et Sociétés*, série « Economie du travail », AB, n°28,6/2007, pp 965-998.

MARX K., (1867), *Le Capital*, Livre 1, Editions Gallimard, imprimé en 2008, copyright 1963.

MAURICE M., SELLIER F., SILVESTRE J.J., (1982), *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne*, PUF.

MENARD C., (1996), « Le pilotage des formes organisationnelles hybrides », in *Revue économique*, Développements récents de l'analyse économique, XLV^{ème} congrès annuel de l'Association française de science économique, volume 48, n°3, May, pp 741-750.

MENARD C., (1997), « Le pilotage des formes organisationnelles hybrides », in *Revue économique*, volume 48, n°3, pp 741-750.

MENARD C., (2004), *L'économie des organisations*, éd. La Découverte, coll. Repères, Paris, 128 p.

MENGER P-M., (1989), « Rationalité et incertitude de la vie d'artiste », in *L'Année sociologique*, n °39, pp 111-151.

MENGER P-M., (1991), « Marché du travail artistique et socialisation du risque : le cas des arts du spectacle », in *Revue de sociologie française*, volume 31, n°1, pp 61-74.

MÉRIAUX B., (1978), « Point de vue sur les recherches françaises en économie du travail », in *Revue Économique*, volume 19, n °1, janvier, pp 120-140.

MEURS D., (1995), *La rémunération du travail*, coll. Que sais-je ?, PUF, 127 p.

MICHON F. et PETIT H. (coord.), (2007), « Is the concept of labour market segmentation still accurate? », in *Économies et Sociétés*, série "Socio économie du Travail", n °6/2007, Isméa.

MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE, DE L'INDUSTRIE ET DE L'EMPLOI, (2009), « Le régime de l'auto-entrepreneur. Bilan après une année de mise en œuvre, rapport, 144 p.

MORIN M-L. (dir.), DUPUY Y., LARRE F., SUBLET S., (1999), *Prestation de travail et activité de service*, Cahier Travail et Emploi, La Documentation Française, 232 p.

-N-

NEVEU E., (2001), *Sociologie du journalisme*, La Découverte, coll. Repères.

NIES G. et PEDERSINI R., (2003), *Les journalistes free-lances dans l'industrie médiatique européenne*, Rapport de la Fédération européenne des journalistes, octobre, 45 p.

-O-

OBSERVATOIRE DES MÉTIERS DE LA PRESSE (2009), documents de travail, mars/avril.

OBSERVATOIRE DES MÉTIERS DE LA PRESSE (2010), documents de travail, mars/avril.

-P-

PARADEISE C., (1984), « La marine marchande française : un marché de travail fermé ? », *Revue française de sociologie*, vol. XXV.

PARADEISE C. et LICHTENBERGER Y, (2001), « Compétence, compétences », in *Sociologie du travail*, 43, pp 33-48.

PARLIER M., (2006), « Qualification et compétence », in Allouche J., *Encyclopédie des ressources humaines*, Vuibert, pp 153-159.

PARSONS T. (1939), « The Professions and Social Structure », in *Essays in Sociological Theory*, 1949, Glencoe, Free Press, pp 34-49.

PASQUIER T., (2008), *L'économie du contrat de travail*, Thèse de doctorat mention Droit privé, sous la direction de Lyon-Caen A., Paris, Université Paris Ouest Nanterre La Défense.

PAUGAM S., (2000), *Le salarié de la précarité, Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, PUF, Collection Le lien social, série « Documents d'enquête », 437 p.

PAUGAM S., (2001), « Pour une définition de la précarité professionnelle », in *Les Cahiers de l'Institut d'aménagement et d'Urbanisme de la région Ile-de-France*, n°131-132, 4^{ème} trimestre 2001-1^{er} trimestre 2002 (Flexibilités, précarités, temps de travail, espaces de vie), pp 121-128.

PELISSIER J., SUPLOT A., JEAMMAUD A., (2006), *Droit du travail*, 23^{ème} éditions, Dalloz.

PERRAUDIN C., THEVENOT N., VALENTIN J., (2006), « Sous-traiter ou embaucher ? Une analyse empirique des comportements de substitution des entreprises de l'industrie en France », Document de travail du CEE, n°78, décembre, 34 p.

PERULLI A., (2002), « Etude sur le travail économiquement dépendant ou para subordonné », extrait du rapport éponyme, Commission de l'emploi et des affaires sociales, Parlement européen.

PILLON T., ET VATIN F., (2007), « La question salariale : actualité d'un vieux problème », in VATIN F. (dir.), *Le salariat : théorie, histoire et formes*, Paris, La dispute, 352 p.

PILMIS O., (2008), *L'organisation de marchés incertains. Sociologie économique des mondes de la pige et de l'art dramatique*, Thèse de doctorat de sociologie sous la direction de P. M. Menger, Paris, EHESS.

PILMIS O., (2007), « Faire valoir ses compétences : les pigistes et le placement de sujet », in *Formation Emploi*, n°99, pp 75-87.

PILMIS, O., (2004), « L'emploi dans les professions culturelles en 2002, d'après l'Enquête Emploi de l'INSEE », 31 p, Notes de l'Observatoire de l'emploi culturel, série *Données de cadrage*, Deps, n°36.

PIORE M., (1969), « On-the-job training in the Dual Labor Market: public and private responsibilities in on-the-job training of disadvantaged workers », in Weber A. R. (eds), *Public and private manpower policies*, pp 101-131.

PIOTET Françoise, (2009), « Métier, classification, statut, compétence : la qualification en débat », in *Education et Sociétés*, vol.1, n°23, pp 123-137.

PIOTET Françoise, (2002), *La révolution de métiers*, PUF, Le lien social.

-R-

RAY J. E. et MOUSSERON P. H., (1992), *Droit du travail, droit vivant*, 2^{ème} édition, septembre, Editions Liaisons.

REPITON I., (2010), « Le kiosque numérique en 2011 », in *La Tribune*, 22 septembre, p 15.

REYNAUD B., (1984), *Les théories du salaire*, la Découverte, coll. Repères.

REYNAUD B., (1986), « Règles et logique des relations salariales », in *Economie et Statistique*, n°192, octobre, pp 43-63.

RIEFFEL R., (1994), « Les quotidiens français face à leurs homologues européens », in *Quaderni*, n°24, automne, *Crise et Presse écrite*, pp 73-86.

ROSENBERG S., (2007), « From segmentation to flexibility to segmentation amidst flexibility : the case of the Unites States », in *Economies et Sociétés*, Série « Socio-Economie du travail », AB, n°28, 6/2007, pp 897-924.

ROUSSEL F., (2010), « Les pigistes se la jouent collectifs », in *Libération*, paru le 10 mai.

RUBERY, J., (1978), « Structured Labor Markets, Worker Organization and Low Pay », in *Cambridge Journal of Economics*, volume 2, n °1, March, pp 17-36.

RUELLAN D., (1997), « Groupe professionnel et marché de travail du journalisme », in *Réseaux*, n°81 CENT, 18 p.

-S-

SAADA K., (1972), « Premiers regards sur la mensualisation », in *Economie et Statistique*, n°30, janvier, pp 29-38.

SAINSAULIEU R., (1977), *L'identité au travail*, 2ème édition 1985, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques.

SAUZE D., (2005), « Stabilité de l'emploi : conquête sociale ou politiques patronales ? », in *Travail et Emploi*, n°103, juillet/septembre, pp 113-122.

SAUZE D., (2006), *Le recours aux contrats de travail à durée déterminée en France : une analyse sur données d'entreprises 1985-2000*, Thèse de doctorat en Sciences Économiques, sous la direction de GAZIER B.

SAUZE D., THEVENOT N., VALENTIN J., (2008), « L'éclatement de la relation de travail en France : CDD et sous-traitance" », in *Le contrat de travail*, Serverin E. et Méda D., (dir.), Centre d'Etude de l'Emploi (Ed.)

SCHERER F. M., (1979), « The Welfare Economics of Product Variety: An Application to the Ready-to-Eat Cereals Industry », *The Journal of Industrial Economics*, 28, 2, December, pp 113-134.

SCHMALENSEE R. (1978), « Entry deterrence in the ready-to-eat breakfast cereal industry », *Bell Journal of Economics*, 9, pp 305-327.

SCHUWER P., (2008), « Propriété littéraire et artistique », in *Encyclopédie Universalis*.

SERVERIN E., (2008), « Le travail et ses contrats », in *Le contrat de travail*, Serverin E. et Méda D., (dir.), Centre d'Etude de l'Emploi (Ed.)

SEVRE M-A., AVRIL P., BEUSCART F., (1997), « L'intérim, une formule concurrencée par le développement des autres formes d'emploi précaire », in *Problèmes économiques*, n°2.509, 26 février, pp 9-12.

SIMON H.A., (1951), « A Formal Theory of the Employment relationship », *Econometrica*, 19 : 3, pp 293-305.

SIMON H., (1955), « A behavioral model of rational choice », in *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 69, n°1, pp 99-118.

SMITH A., (1776), *Recherche sur la nature et les causes de la richesse des nations*, Economica.

SNJ (2001), « Pigistes, mode d'emploi », supplément au *Journaliste*, publications du SNJ, 1^{er} trimestre.

SNJ (2008), *Lecture comparée. Réalité, loi, proposition, commentaire pôle pigiste SNJ, argumentaire syndicats signataires*, document du SNJ, 2 décembre, 19 p.

SONNAC N., (2001), « L'économie des magazines », *Réseaux*, 1, n°105, FT R&D/Hermès Science Publications, pp 79-100.

SPENCE M., (1973), « Job Market Signaling », in *The Quarterly Journal of Economics*, The MIT Press, vol. 87, n°3, August, pp 355-374.

SUPIOT A., (1999), *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Rapport pour la Commission des Communautés européennes, Flammarion, Paris, pour l'édition française.

SUPIOT, A., (2000), « Les nouveaux visages de la subordination », in *Droit social*, n°2, février, 2000, pp 131-145.

SUPIOT A., (1996), « Le travail en perspective », in *Revue internationale du Travail*, vol. 135, n°6, pp 663-674.

-T-

THE SUTTON TRUST, (2006), *The Educational Backgrounds of Leading Journalists*, June, 20 p. Disponible en ligne sur le site www.suttontrust.com.

THROSBY D., (1994), « The Production and Consumption of the Arts: A View of Cultural Economics », in *Journal of Economic Literature*, volume 32, pp 1-29.

TINEL B., (2006), « Marx, organisation et exploitation du travail », in J. Allouche (Ed.), *Encyclopédie des ressources humaines*, 2^{ème} édition, pp 1557-1564.

TOUSSAINT-DESMOULINS N., (2006), *L'économie des médias*, PUF, coll. "Que sais-je", Paris, 6^{ème} édition, 127 p.

TOUSSAINT-DESMOULINS N., (1994), « Les causes économiques de la crise de la presse française », in *Quaderni*, n° 24, automne, pp 47-58.

TUDESQ A-J., (1996), « Le journalisme, une profession à la recherche de son identité », in *La professionnalisation des classes moyennes*, sous la direction de P. GUILLAUME, Maison des Sciences de l'Homme Aquitaine, Talence, pp 107-115.

-U-

UNEDIC, (1999), « Situation des journalistes pigistes au regard du régime d'assurance chômage », *Directive 23-99 de la direction des affaires juridiques*.

-V-

VAN DEN DUNGEN P., (2008), « Ecrivains du quotidien : Journalistes et journalisme en France au XIX^{ème} siècle », *Semen*, 25, Le discours de presse au dix-neuvième siècle : pratiques socio-discursives émergentes. Mis en ligne le 20 février 2009. URL : <http://semen.revues.org/document8108.html>. Consulté le 23 mars 2009.

VATIN F., (2007), *Le salariat : théorie, histoire et formes*, Paris, La dispute.

-W-

WILLIAMSON O. E., (1971), "The vertical Integration of Production: Market Failure Considerations", in *The American Economic Review*, vol. 61, n°2, Papers and Proceedings of the Eighty-Third Annual Meeting of the American Economic Association, May, pp 112-123.

WILLIAMSON O. E., (1975), *Markets and hierarchies, analysis and antitrust implications. A study in the economics of internal organization*, The Free Press, New York, 286 p.

WILLIAMSON O. E., (1985), *The Economic Institutions of Capitalism*, The Free Press/Macmilan, New York, 452 p.

WILLIAMSON O. E., (1991), « Comparing Economic organizations: The Analysis of Discrete Structural Analysis », in *Administrative Science Quarterly*, vol. 36, n°2, pp 269-296

WILLIAMSON O. E., (2002), « The theory of the firm as governance structure: from choice to contract », in *The Journal of Economic Perspectives*, volume 16, n°3, pp 171-195.

WRESINSKI J., (1987), *Grande pauvreté et précarité économique et sociale*, rapport présenté au Conseil économique et social, 93 p.

-Z-

ZARIFIAN Philippe, (1999), *Objectif compétence*, Paris, Liaisons.

ZYLBERBERG M., (2008), « La distinction travail indépendant/salariat. État de la jurisprudence », in *Droit du travail*, Les éditions des journaux officiels, Cour de Cassation, trimestriel n °83, juillet-août-septembre, pp 3-11.

Ressources Internet

ASSOCIATION POUR LA DIFFUSION ET LE CONTRÔLE DES MÉDIAS

www.ojd.com

CENTRE NATIONAL DE RESSOURCES TEXTUELLES ET LEXICALES

www.cnrtl.fr

COMMISSION DE LA CARTE D'IDENTITÉ DES JOURNALISTES PROFESSIONNELS

www.ccijp.net

DICTIONNAIRE DE L'ACADÉMIE FRANÇAISE

<http://www.academie-francaise.fr/dictionnaire>

DIRECTION DE DEVELOPPEMENT DES MÉDIAS

www.ddm.gouv.fr

DIRECTION GÉNÉRALE DES MÉDIAS ET DES INDUSTRIES CULTURELLES

www.dgmic.culture.gouv.fr/

ÉCOLE SUPÉRIEURE DE JOURNALISME – PARIS

www.esj-paris.com

ENCYCLOPÉDIE UNIVERSALIS

www.universalis.fr

FÉDÉRATION DES INDUSTRIES DU LIVRE, DU PAPIER ET DE LA COMMUNICATION

www.filpac.cgt.fr

FÉDÉRATION INTERNATIONALE DES JOURNALISTES

www.ifj.org

FORUM LISTE PIGES

www.piges.free.fr

HERMÈS

<http://documents.irevues.inist.fr/>

INSTITUT NATIONAL DE LA STATISTIQUE ET DES ÉTUDES ÉCONOMIQUES

www.insee.fr

INSTITUT D'AMÉNAGEMENT ET D'URBANISME DE LA RÉGION ÎLE-DE-FRANCE

www.iaurif.org

JOURNALISME.COM, « le site de tous les journalistes »

www.journalisme.com

LAROUSSE

www.larousse.fr

LÉGIFRANCE

www.legifrance.gouv.fr

MÉDIAFOR

www.mediafor.org

OBSERVATOIRE DES MÉDIAS

www.acrimed.org/

OBSERVATOIRE DES MÉTIERS DE LA PRESSE

www.metiers-presse.org

PROFESION PIGISTES

<http://pigiste.org>

RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS

www.le-rsi.fr

SÉCURITÉ SOCIALE

www.securite-sociale.fr

SEMEN (revue de sémio-linguistique des textes et discours)

<http://semen.revues.org/document8108.html>

SÉNAT

www.senat.fr

SYNDICAT NATIONAL DES JOURNALISTES (SNJ)

www.snj.fr

SYNDICAT NATIONAL DES JOURNALISTES (USJ-CFDT)

www.usj-cfdt.fr

THE SUTTON TRUST

www.suttontrust.com

TRÉSOR DE LA LANGUE FRANÇAISE

<http://atilf.atilf.fr/tlf.htm>

ANNEXES

Annexe 1

Charte des devoirs professionnels des journalistes français, juillet 1918³³⁸

Un journaliste, digne de ce nom,

- prend la responsabilité de tous ses écrits, même anonymes ;
- tient la calomnie, les accusations sans preuves, l'altération des documents, la déformation des faits, le mensonge pour les plus graves fautes professionnelles ;
- ne reconnaît que la juridiction de ses pairs, souveraine en matière d'honneur professionnel ;
- n'accepte que des missions compatibles avec la dignité professionnelle ;
- s'interdit d'invoquer un titre ou une qualité imaginaires, d'user de moyens déloyaux pour obtenir une information ou surprendre la bonne foi de quiconque ;
- ne touche pas d'argent dans un service public ou une entreprise privée où sa qualité de journaliste, ses influences, ses relations seraient susceptibles d'être exploitées ;
- ne signe pas de son nom des articles de réclame commerciale ou financière ;
- ne commet aucun plagiat, cite les confrères dont il reproduit un texte quelconque ;
- ne sollicite pas la place d'un confrère, ni ne provoque son renvoi en offrant de travailler à des conditions inférieures ;
- garde le secret professionnel ;
- n'use pas de la liberté de la presse dans une intention intéressée ;
- revendique la liberté de publier honnêtement ses informations ;
- tient le scrupule et le souci de la justice pour des règles premières ;
- ne confond pas son rôle avec celui du policier.

Source : Syndicat National des Journalistes

³³⁸ Révisée en janvier 1938.

Annexe 2

Déclaration des devoirs et des droits des journalistes, 1971

Charte adoptée en 1971, à Munich, par les représentants des fédérations de journalistes de la Communauté européenne, de Suisse et d'Autriche, ainsi que de diverses organisations internationales de journalistes.

Préambule

Le droit à l'information, à la libre expression et à la critique est une des libertés fondamentales de tout être humain.

Ce droit du public de connaître les faits et les opinions procède l'ensemble des devoirs et des droits des journalistes.

La responsabilité des journalistes vis-à-vis du public prime toute autre responsabilité, en particulier à l'égard de leurs employeurs et des pouvoirs publics.

La mission d'information comporte nécessairement des limites que les journalistes eux-mêmes s'imposent spontanément. Tel est l'objet de la déclaration des devoirs formulés ici.

Mais ces devoirs ne peuvent être effectivement respectés dans l'exercice de la profession de journaliste que si les conditions concrètes de l'indépendance et de la dignité professionnelle sont réalisées. Tel est l'objet de la déclaration des droits qui suit.

Déclaration des devoirs

Les devoirs essentiels du journaliste, dans la recherche, la rédaction et le commentaire des événements, sont:

- 1) respecter la vérité, quelles qu'en puissent être les conséquences pour lui-même, et ce, en raison du droit que le public a de connaître;
- 2) défendre la liberté de l'information, du commentaire et de la critique;
- 3) publier seulement les informations dont l'origine est connue ou les accompagner, si c'est nécessaire, des réserves qui s'imposent; ne pas supprimer les informations essentielles et ne pas altérer les textes et les documents;
- 4) ne pas user de méthodes déloyales pour obtenir des informations, des photographies et des documents;
- 5) s'obliger à respecter la vie privée des personnes;
- 6) rectifier toute information publiée qui se révèle inexacte;
- 7) garder le secret professionnel et ne pas divulguer la source des informations obtenues confidentiellement;
- 8) s'interdire le plagiat, la calomnie, la diffamation, les accusations sans fondement ainsi que de recevoir un quelconque avantage en raison de la publication ou de la suppression d'une information;

9) ne jamais confondre le métier de journaliste avec celui du publicitaire ou du propagandiste; n'accepter aucune consigne, directe ou indirecte, des annonceurs;

10) refuser toute pression et n'accepter de directives rédactionnelles que des responsables de la rédaction.

Tout journaliste digne de ce nom se fait un devoir d'observer strictement les principes énoncés ci-dessus; reconnaissant le droit en vigueur dans chaque pays, le journaliste n'accepte, en matière d'honneur professionnel, que la juridiction de ses pairs, à l'exclusion de toute ingérence gouvernementale ou autre.

Déclaration des droits

1) Les journalistes revendiquent le libre accès à toutes les sources d'information et le droit d'enquêter librement sur tous les faits qui conditionnent la vie publique. Le secret des affaires publiques ou privées ne peut en ce cas être opposé au journaliste que par exception en vertu de motifs clairement exprimés.

2) Le journaliste a le droit de refuser toute subordination qui serait contraire à la ligne générale de son entreprise, telle qu'elle est déterminée par écrit dans son contrat d'engagement, de même que toute subordination qui ne serait pas clairement impliquée par cette ligne générale.

3) Le journaliste ne peut être contraint à accomplir un acte professionnel ou à exprimer une opinion qui serait contraire à sa conviction ou sa conscience.

4) L'équipe rédactionnelle doit être obligatoirement informée de toute décision importante de nature à affecter la vie de l'entreprise.

Elle doit être au moins consultée, avant décision définitive, sur toute mesure intéressant la composition de la rédaction : embauche, licenciement, mutation et promotion de journaliste.

5) En considération de sa fonction et de ses responsabilités, le journaliste a droit non seulement au bénéfice des conventions collectives, mais aussi à un contrat personnel assurant sa sécurité matérielle et morale ainsi qu'une rémunération correspondant au rôle social qui est le sien et suffisante pour garantir son indépendance économique.

Source : Syndicat National des Journalistes

Annexe 3

Les écoles de journalisme et les cursus reconnus

Le tableau ci-dessous recense les treize établissements qui dispensent un cursus de journalisme, reconnu par la profession à ce jour.

Les écoles de journalisme aux cursus « reconnus par la profession »

NOMS	Date de création	Date de reconnaissance
ESJ Lille	1924	1956
CFJ	1946	1956
CUEJ	1958	1968
IJBA	1967	1969 (comme IUT, 2006 comme IJBA)
Ecole publique de journalisme de Tours	1968	1981
CELSA	1965	1981
EJCM Marseille	1982	1983
IPJ	1978	1991
EJT Toulouse	1990	2001
IUT Lannion	1996	2004
ICM Grenoble	2004	2005
IFP	1951	2006
Master de l'IEP Paris	2003 ³³⁹	2009

Source : Site des écoles, ESJ Lille³⁴⁰ et CPNEJ

Si l'on choisit de présenter ces treize écoles et cursus, c'est qu'ils répondent à plusieurs critères sur le contenu de la formation, la durée, les moyens techniques présents, les stages et l'insertion professionnelle, conduisant à ce qu'ils soient dits « reconnus par la profession »³⁴¹. C'est seulement depuis 1976, que la Commission nationale paritaire pour l'emploi des journalistes, a pour fonction d'établir des critères

³³⁹ Première promotion sortie en 2005.

³⁴⁰ Source en ligne : <http://www.esj-lille.fr/spip.php?article188>

³⁴¹ Depuis 2001, on ne parle plus d'écoles reconnues par la profession mais de cursus reconnus par la profession.

officiels permettant de reconnaître des écoles ou des cursus. Les critères sont aujourd'hui au nombre de dix et sont détaillés en annexe 8. Mais déjà dès 1956, la convention collective nationale du travail des journalistes (CCNTJ)³⁴² affirmait dans l'article 10 son soutien pour la formation professionnelle, à deux établissements : l'ESJ à Lille et le CFJ à Paris. Mais ce n'est que lors de sa réécriture en 1976 que la CCNTJ entraîna la création de la CPNEJ, chargée d'élaborer les critères de reconnaissance, entraînant avec eux l'insertion d'autres formations développées depuis 1956. Dans sa version actuelle, l'article 10 affirme ainsi son soutien à tous les cursus reconnus :

« Les parties contractantes affirment tout l'intérêt qu'elles portent à la formation professionnelle des journalistes. Elles souhaitent que les débutants aient reçu un enseignement général et technique aussi complet que possible. A cet effet, elles s'engagent à apporter leur concours au Centre de formation des journalistes, 33, rue du Louvre, à Paris, à l'Ecole supérieure de journalisme de Lille, ainsi qu'à tous les organismes ayant le même but. »

Nous rappelons que la détention d'un diplôme issu d'un cursus reconnu n'a jamais été obligatoire pour exercer le journalisme en presse écrite. Elle est en revanche aujourd'hui fortement conseillée, voire exigée pour travailler dans le secteur plus récent de l'audiovisuel, compte tenu de la technicité qu'il requiert : micros, caméras, montage,...

³⁴² A la suite de la loi Brachard, une première convention collective fut élaborée en 1937. Une deuxième en 1956 (signée le 17 mai 1957). Une troisième version le 1^{er} novembre 1976. Enfin, l'actuelle et dernière version date de 1987. Cette version est donnée en annexe (texte de base sans annexe).

Annexe 4

Professionnels de la communication et de l'information Classification FAP –PCS -ROME

Familles Professionnelles FAP-2003	Professions et Catégories Socioprofessionnelles PCS2003	Répertoire Opérationnel de Métiers et des Emplois ROME
U0092 - Journalistes et cadres de l'édition	352 a - Journalistes (y compris rédacteurs en chef)	32211 - Rédacteur de presse
	353 a - Directeurs de journaux, administrateurs de presse, directeurs d'éditions (littéraire, musicale, audiovisuelle et multimédia)	32231 - Coordinateur d'édition

Selon la nomenclature PCS 2003, la profession « journalistes » est codée 352a. L'arborescence est constituée comme cela : le 3 pour « **Cadres et professions intellectuelles supérieures** » ; puis 35 pour « **Professions de l'information, des arts et des spectacles** » ; enfin, 352a pour « Journalistes (y. c. rédacteurs en chef) ». L'INSEE définit les individus de la catégorie 352a comme des « Professionnels, salariés ou non, apportant leur concours à la publication de journaux, revues et autres supports de diffusion (y.c. audiovisuels), par la rédaction de textes écrits ou la présentation de documents photographiques ou audiovisuels. La mission-type consiste généralement à recueillir des informations sur les faits saillants de l'actualité, puis à exposer ces derniers, avec l'accompagnement éventuel d'analyses ou de commentaires.

Elle peut consister également en la tenue de chroniques ou la présentation résumée de divers sujets, traités de manière spécialisée. Les dessinateurs et illustrateurs de presse sont à classer dans cette rubrique si leur production vient directement en accompagnement des informations traitées (dessinateur reporter, dessinateur de croquis d'audience,...). » Le tableau suivant y est associé :

<i>Professions les plus typiques</i>	<i>Professions assimilées</i>
<p>Correspondant (de journal, de presse) Journaliste Journaliste rédacteur Reporter Rédacteur de presse Rédacteur en chef Rédacteur en chef adjoint Secrétaire de rédaction</p>	<p>Chef d'édition (audiovisuel) Chef de rubrique Chroniqueur (journalisme, presse, éditions) Critique (littéraire, musical...) Dessinateur reporter Lecteur rédacteur d'édition Publiciste (journalisme, presse, éditions) Reporter cameraman Reporter d'image Reporter photographe Rédacteur-correcteur (presse) Secrétaire d'édition (audiovisuel) Sténographe de presse</p>
<i>Professions exclues</i>	
<p>Dessinateur de presse (activité artistique dominante) ⇒ 354a Journaliste d'entreprise (sauf cadre) ⇒ 464a Présentateur (radio, télévision, spectacles ; non journaliste) ⇒ 354d</p>	

Source : INSEE

Annexe 5

Texte du projet de contrat collectif de travail des journalistes 1929-1931

Extrait du rapport, page 39 à 48, disponible en ligne à l'adresse :

<http://www.ccijp.net/historiq/historique.htm>

TEXTE DU PROJET ELABORE PAR LA COMMISSION MIXTE

Note Préliminaire

Le projet de Contrat collectif de travail, établi, dans sa forme première, par le Syndicat national des journalistes, a été soumis par lui, pour examen et discussion, à la Fédération nationale des journaux français. Une Commission mixte ayant été constituée d'un commun accord, le texte suivant a été finalement adopté par elle, en conclusion de négociations qui ont duré deux ans. Ce texte deviendra définitif, lorsqu'il aura été ratifié par les différents syndicats ou associations, soit patronaux, soit professionnels.

La Commission mixte, présidée par M. Henry SIMOND, était ainsi composée :

du côté patronal : MM. Henry SIMOND (*Écho de Paris*) président de la Fédération nationale, BERNIER (*Homme Libre*), CHAUCHAT (*Avenir*), COUDY (*Petit Parisien*), HAMELIN (*Journal*), LENICQUE (*Petit Journal*), MAILLARD (*Matin*), représentants de la Commission exécutive de la Fédération nationale, du Syndicat de la Presse parisienne et du Syndicat de la Presse d'opinion, auxquels se joignirent en de nombreuses séances, des représentants des régionaux et des départementaux : MM. BOURRAGEAS, Marcel GOUNOUILHOU, DESTIN, DUROTOY, Ernest GAUBERT ;

du côté professionnel : MM. Georges BOURDON, Georges GOMBAULT, Pierre HERICOURT, Eugène MOREL, René SUDRE, Stephen VALOT, représentants du Syndicat national des journalistes ; MM. Henri de WEINDEL et Emile FERRE, remplacé par M. Armand SCHILLER, délégués du Comité général des Associations de presse, invité par le Syndicat national à participer aux négociations.

*

**

Entre la Fédération nationale des journaux français, d'une part ;

Et le Syndicat national des journalistes et le Comité général des Associations de la presse française, d'autre part ;

Les dispositions suivantes, qui constituent le contrat collectif de travail des journalistes français, ont été arrêtées :

TITRE I

Dispositions générales.

Article premier.

Le présent Contrat s'applique aux journalistes professionnels et aux collaborateurs assimilés désignés ci-après.

Le journaliste professionnel est celui qui a, sans contestation possible, pour occupation principale, régulière et rétribuée, l'exercice de sa profession dans une publication quotidienne ou périodique éditée en France, ou dans une agence française d'informations, et qui en tire le principal des ressources nécessaires à son existence.

Le correspondant, qu'il travaille sur le territoire ou à l'étranger, est un journaliste s'il reçoit des appointements fixes.

Sont assimilés aux journalistes professionnels, dans le présent contrat, les collaborateurs directs de la rédaction : rédacteurs-traducteurs, rédacteurs-réviseurs, reporters-dessinateurs, reporters-photographes, sténographes-rédacteurs, à l'exclusion des agents de publicité :

I. - Sont considérés comme sténographes-rédacteurs les sténographes attachés exclusivement à la rédaction du journal et répondant aux conditions prévues dans les statuts ci-annexés de l'Association des rédacteurs-sténographes de la presse.

II. - N'est pas reporter-photographe celui qui est habituellement accompagné dans ses prises de vues par un rédacteur. Celui-là n'est qu'un photographe, c'est-à-dire un employé ; il ne peut être assimilé à un reporter, c'est-à-dire à un journaliste.

Article 2.

Pour bénéficier des dispositions du contrat, le journaliste doit avoir exercé sa profession d'une manière consécutive depuis un an au moins et avoir dépassé la vingt et unième année.

En sont exclus tous ceux qui, bien que collaborant régulièrement à des journaux, ne sauraient prétendre que le journalisme est et demeure leur occupation principale.

Article 3.

Les rubriques seront confiées à des collaborateurs professionnels, à l'exclusion de celles qui ne peuvent être tenues que par des spécialistes.

Les travaux de rédaction relevant de l'exercice de la profession ne peuvent être confiés à des personnes étrangères au journalisme sans être rémunérés.

Exception est faite pour les articles de discussion politique ou technique, n'émanant pas de journalistes professionnels.

Article 4.

Il sera créé une carte d'identité à l'usage des journalistes professionnels. Délivrée après délibération de la Commission mixte dont il sera question à l'article 44, elle sera retirée à tout journaliste qui quittera la profession ou serait l'objet d'une peine infamante.

La liste des titulaires des cartes ainsi délivrées sera tenue à jour, dans un registre dont toutes les pages seront numérotées et paraphées par le président de la Commission mixte, et qui constituera le livre authentique du journalisme professionnel.

Ce livre pourra être consulté avec l'autorisation du président de la Commission, mais seulement en présence d'un membre de celle-ci ou d'un délégué dûment qualifié par la Commission.

La carte d'identité est nécessaire pour attester, devant toutes autorités, aussi bien que devant tout organisme international, la qualité de journaliste professionnel.

TITRE II

Conditions de travail.

Article 5.

Seuls, en dehors des rédacteurs mensuellement appointés, sont tenus pour collaborateurs réguliers d'un journal quotidien, dans les limites de l'article premier :

- le chroniqueur ou conteur, payé à l'article, qui fournit régulièrement un minimum de 24 articles par an depuis une année au moins ;
- le reporter à la ligne qui fournit en moyenne 500 lignes par mois depuis un an au moins ;
- le reporter-dessinateur, le reporter-photographe, qui fournissent en moyenne dix dessins ou clichés par mois depuis un an. Les agences de photographie ne sont pas fondées à invoquer cet article à leur profit.

Article 6.

Les conditions de travail sont stipulées par écrit lors de l'engagement du collaborateur, si l'une des parties le demande.

Les obligations professionnelles du journaliste ne sauraient, dans bien des cas, que difficilement être déterminées par une fixation des heures de travail. Toutefois, pour les cas où une telle fixation serait possible, elle ne saurait excéder une moyenne de 48 heures par semaine, un repos quotidien de neuf heures consécutives devant toujours être assuré au rédacteur.

Tout travail non prévu lors de l'engagement doit être rémunéré. Cette prescription ne vise évidemment pas les cas d'aide bénévole et accidentelle que tous les rédacteurs se doivent entre eux, dans l'intérêt du journal. Le travail supplémentaire de nuit comporte une indemnité supérieure au travail supplémentaire de jour.

Article 7.

Le repos hebdomadaire, prescrit par la loi, s'applique à tous les rédacteurs, sans exception. Il est reconnu, et il a été dit à la Commission parlementaire du travail qui a préparé la loi, qu'en cas d'empêchement majeur d'ordre professionnel, la journée de repos ainsi retardée pourrait être ajoutée à celle de la semaine suivante ; mais, en aucun cas, le repos légal ne saurait être supprimé et le groupement des jours de repos ne doit pas dépasser quatre.

Article 8.

Les vacances annuelles, comprenant pleins salaires et, dans la mesure du possible, des facilités de voyage, sont réglées de la manière suivante :

Un mois ininterrompu à tout rédacteur appartenant depuis un an au moins à la rédaction du journal.

La période des vacances annuelles s'étend, sauf accord entre le directeur et le rédacteur, du 1er juin au 1er novembre.

Le plein salaire s'entend du salaire fixe, auquel s'ajoute, en cas de rétribution à la ligne, le salaire moyen calculé sur le dernier semestre.

Article 9.

Les absences pour les périodes militaires obligatoires ne suppriment pas le droit aux vacances annuelles, mais laissent au directeur le droit d'en modifier la date, si les besoins du service l'exigent.

Dans le cas où les absences pour maladie excéderont trois mois dans la période d'une année commençant à l'expiration des vacances précédentes, les vacances pourront être réduites à quinze jours, et pour des absences de six mois, pourront être supprimées.

Article 10.

Les parties s'interdisent toute renonciation aux vacances régulières.

Article 11.

Un article ne peut être publié que dans les publications pour lesquelles il a été écrit. Toute publication du fait de la direction dans d'autres organes dépendant de celle-ci donne droit à un paiement calculé d'après les tarifs de reproduction de la Société des gens de lettres.

Article 12.

Toute information apportée à un journal, de quelque nature qu'elle soit, de quelque source qu'elle émane, est la propriété exclusive du journal.

En ce qui concerne les correspondants, des dérogations pourront être apportées à cette disposition avec le consentement du directeur intéressé.

Article 13.

Le journaliste est juge des circonstances dans lesquelles il est tenu au secret professionnel, et nul n'a le droit d'exiger qu'il y manque.

TITRE III

Salaires.

Article 14.

Le salaire est acquis sous diverses formes : traitement fixe, paiement à l'article ou à la ligne, à l'exception des paiements de frais de service.

Les suppléments dits de vie chère sont incorporés aux salaires et considérés comme tels.

Article 15.

En ce qui concerne le salaire mensuel, tout journaliste est fondé à invoquer le présent Contrat, dès le moment où il est devenu, à titre définitif, collaborateur régulier d'un journal.

Ce moment est celui où prend fin la période d'essai, qui ne peut dépasser deux mois.

Article 16.

Le taux du salaire est déterminé par un certain nombre d'éléments tels que : notoriété du rédacteur, étendue et nature de la collaboration, degré de responsabilité du rédacteur, coût de la vie. Mais, dans chaque emploi, un minimum de salaire est stipulé, uniquement calculé sur l'importance de l'emploi et le coût de la vie.

Le minimum arrêté pour chaque catégorie de rédacteurs est inscrit dans une pièce annexée à ce contrat.

Article 17.

L'unité du salaire fixe est la mensualité, même s'il est payé par fractions hebdomadaires ou bimensuelles.

Article 18.

Tout travail commandé (à l'exception des contes, nouvelles et romans) ou accepté et non publié est dû, si la faute n'en incombe pas à l'auteur, et doit être payé dans les délais suivants :

- pour un quotidien, au bout d'un mois ;
- pour une publication hebdomadaire ou bimensuelle, au bout de deux mois ;
- pour une publication mensuelle, au bout de trois mois.

Les frais faits pour le travail commandé doivent être payés sur justification.

TITRE IV

Maladies. - Accidents.

Article 19.

En cas de maladie constatée, le rédacteur a droit à son plein salaire mensuel, pendant deux mois au moins, s'il est attaché au journal depuis un an ; pendant trois mois au moins, s'il a trois années de collaboration ou davantage. Si la maladie se prolonge au-delà de la période déterminée ci-dessus, une indemnité de demi-salaire d'égale durée sera versée au rédacteur.

Les rédacteurs à la ligne, dont la collaboration est constante, recevront, pendant les mêmes périodes et dans les mêmes proportions, une indemnité calculée d'après la moyenne mensuelle du dernier semestre. Durant ce temps, les rédacteurs doivent, dans toute la mesure possible, s'efforcer d'assurer le service de leurs camarades indisponibles.

Ces dernières dispositions s'appliquent aux correspondants, s'ils ont été délégués hors du siège social par un journal pour assurer sa seule information.

Article 20.

L'absence causée par une maladie constatée ne peut être une cause légitime de congédiement sans indemnité, mais à condition que cette absence ne dépasse pas une année.

Article 21.

Les rédacteurs sont assimilés aux bénéficiaires de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Article 22.

Les mensualités prévues à l'article 19 ne constituent pas un droit transmissible en cas de décès. Néanmoins, par convention expresse, il sera assuré aux enfants mineurs ou, à défaut, à la femme non séparée de corps, à l'exclusion de tous autres héritiers, une indemnité qui ne pourra être inférieure à un mois.

Article 23.

Tous les journaux qui n'ont pas de caisse particulière de retraites doivent adhérer à la Caisse générale des retraites de la Presse française ; et tous les rédacteurs de journaux y ayant adhéré ou ayant des caisses particulières sont tenus d'opérer les versements

mensuels prescrits par les statuts de ces caisses, sous peine d'être privés du bénéfice du présent contrat.

TITRE V

Rupture du contrat. - Indemnités.

Article 24.

Tout contrat particulier, même à durée déterminée, qui diminuerait les garanties et avantages assurés aux deux parties par la présente convention, serait considéré comme nul et non avenu.

En cas d'absence de contrat particulier, la présente convention est la loi des parties.

Article 25.

Le rédacteur qui, sans avoir à se plaindre d'aucune violation du contrat, désire le rompre en quittant le journal, doit au directeur un préavis.

Ce préavis est d'un mois et, après trois ans de collaboration, de deux mois. Il peut être remplacé par le versement d'une somme égale aux appointements correspondants.

Si le rédacteur est chargé d'un service important et s'il est avéré que son départ est préjudiciable au journal, la durée du préavis peut être augmentée par décision du tribunal arbitral jusqu'à concurrence de six mois, après six ans de collaboration.

Article 26.

Tout rédacteur congédié, sans que l'on puisse lui imputer une faute grave ou des fautes répétées, que le tribunal arbitral aura à apprécier en cas de désaccord, a droit à une indemnité indépendante du préavis.

Le préavis doit être donné au moins un mois à l'avance, et deux mois après trois ans de collaboration.

Le droit à l'indemnité a pour double fondement la contribution du rédacteur, durant un temps plus ou moins long, à la prospérité ou à l'éclat du journal, et le préjudice qui s'attache à un congédiement.

Elle est calculée de la manière suivante :

1° indemnité égale à un mois des derniers appointements par année ou fraction d'année, jusqu'à quinze ans de collaboration ;

2° pour les années de collaboration dépassant la quinzième, le tribunal arbitral sera juge de fixer une indemnité supplémentaire, calculée d'après le temps de présence et selon les circonstances qui ont provoqué le congédiement ;

3° un régime spécial est assuré à certaines catégories de rédacteurs.

Le rédacteur en chef, ou celui qui, d'une façon effective et permanente, dirige la rédaction, aura droit, outre l'indemnité du mois par année, à une indemnité supplémentaire de trois mois, s'il a exercé ses fonctions pendant une année complète et moins de deux ans ;

de quatre mois, de deux ans à six ans ; de cinq mois, de six à dix ans ; et de six mois au-dessus de dix ans.

Pour les chefs de service, le chef du secrétariat de rédaction ou ceux qui, d'une façon permanente ou effective, en exercent les fonctions, cette indemnité supplémentaire sera

de trois mois pour une collaboration de un à trois ans ; de quatre mois pour une collaboration de trois à dix ans ; de cinq mois au-dessus de dix ans.

Les dispositions du présent paragraphe s'appliquent aux correspondants de l'étranger, s'ils ont été délégués hors du siège social pour assurer la seule information du journal auquel ils appartiennent. Les frais de représentation n'entreront pas dans le calcul de l'indemnité.

Pour les rédacteurs à l'article ou à la ligne qui se trouvent dans les conditions stipulées aux articles 5 et premier, les indemnités sont calculées d'après la moyenne mensuelle de leurs honoraires du dernier semestre.

Article 27.

Quel que soit le mode de paiement, le calcul des indemnités est toujours établi sur la mensualité des appointements.

Article 28.

Toute contestation relative au taux de l'indemnité sera soumise au jugement du tribunal arbitral.

Le tribunal arbitral pourra majorer ou réduire l'indemnité due, toutes les fois que le recours au tribunal arbitral, par l'une ou l'autre partie, apparaîtra comme un abus de procédure ou comme un moyen dilatoire.

Article 29.

Si le journal disparaît, s'il change de propriétaire ou de directeur, et que celui-ci résilie le contrat d'un ou de plusieurs des rédacteurs, les indemnités stipulées à l'article 26 sont dues.

En cas de changement de propriétaire, le rédacteur qui n'est pas maintenu dans sa situation a recours, pour le règlement de ses droits acquis, contre le nouveau propriétaire, même si l'acte de cession n'a pas prévu cette obligation.

Toutefois, exceptionnellement, le propriétaire du journal disparu peut saisir le tribunal arbitral afin d'établir que le paiement des indemnités prévues peut entraîner la faillite. Dans ce cas, il appartiendra au tribunal arbitral de les reporter, de les réduire ou même de les supprimer. Mais si la faillite venait néanmoins à être déclarée, les indemnités stipulées à l'article 26 seraient acquises de plein droit, qu'elle qu'ait été la décision arbitrale, et le rédacteur pourrait produire à la faillite comme créancier privilégié pour le montant total desdites indemnités. De même, ces indemnités devraient être versées, s'il était établi que le journal reparait, d'accord avec l'ancienne direction, sans avoir appelé le rédacteur à y rentrer dans les conditions anciennes.

Dans tous les cas, un préavis de trois mois est dû pour les journaux ayant plus de deux ans d'existence, de deux mois pour les journaux ayant plus d'un an et d'un mois pour les autres.

Article 30.

Si un journal est vendu et que le nouveau propriétaire ou la nouvelle direction responsable change l'orientation politique du journal, les rédacteurs en chef et les rédacteurs politiques auront le droit, à la condition qu'il résulte pour eux une situation incompatible avec leur dignité professionnelle, de cesser leur collaboration. Le préavis d'usage sera dû ou non, suivant qu'ils seront contraints ou non de défendre une politique

contraire à celle qu'ils soutenaient précédemment. Ils toucheront dans ce cas les indemnités prévues à l'article 26.

Article 31.

Si un journal, même sans changer de propriétaire ou de direction, change radicalement sa ligne de conduite politique, les rédacteurs visés dans l'article ci-dessus, et toujours à la condition qu'il en résulte pour eux une situation incompatible avec leur dignité professionnelle, auront le droit de cesser leur collaboration au journal, avec ou sans préavis d'usage, comme il est dit précédemment ; mais, en ce cas, il appartiendra au tribunal arbitral de déterminer les droits des parties.

De même, un changement brusque dans l'attitude politique ouvertement manifestée d'un journaliste de la catégorie visée ci-dessus pourra être considéré comme faute lourde si elle est susceptible de nuire aux intérêts moraux et matériels du journal.

Article 32.

Le tribunal arbitral sera, de même, juge de tous autres cas de résiliation où la question de dignité professionnelle pourra être invoquée par l'un ou l'autre des parties.

Article 33.

Le tribunal arbitral sera également juge des cas où les attributions en vue desquelles le rédacteur a été engagé sont modifiées, et s'il en résulte pour lui une atteinte à sa dignité ou à ses intérêts professionnels.

Article 34.

Le mois en cours n'entre jamais dans la détermination des indemnités. Le mois commencé est dû en entier. Il doit être payé au rédacteur au moment où celui-ci quitte le journal, sauf recours devant le tribunal arbitral.

Article 35.

Nulle clause d'un contrat particulier tendant à limiter la liberté de travail du rédacteur après expiration de ce contrat, ne saurait être tenue pour valable.

TITRE VI

Pratique du contrat. - Procédure d'arbitrage. - Durée du contrat.

Article 36.

Tous les différends d'ordre professionnel doivent être soumis à des tribunaux d'arbitrage. Les parties contractantes s'engagent à exclure ceux de leurs membres qui manqueraient à cette prescription.

Article 37.

Les tribunaux régionaux sont constitués dans les villes suivantes :

Paris (2 Chambres), Lille, Nancy, Rouen, Rennes, Nantes, Montpellier, Bordeaux, Limoges, Clermont-Ferrand, Toulouse,

Marseille, Lyon, Strasbourg, Alger, Tunis, Rabat.

Ils se composent de quatre membres, nommés par moitié par les deux parties contractantes, et ces membres choisissent leur président, pris en dehors d'eux, de préférence parmi les personnalités d'ordre juridique. Deux suppléants seront désignés de part et d'autre.

Un juge ne peut siéger dans une affaire, s'il est parent d'une des parties, s'il appartient au journal en cause ou à un journal relevant du même contrôle, si son témoignage est requis ou s'il a joué dans le cas en litige un rôle quelconque.

Les colonies et les pays de protectorat ne possédant pas de juridiction spéciale seront rattachés, pour la première instance, au tribunal de Marseille ou de Bordeaux.

Article 38.

Dans les cas d'extrême urgence, le président du tribunal arbitral, un directeur et un rédacteur, membres du tribunal, jugeant tous trois en référé, ont qualité pour prendre une décision provisoire, le tribunal arbitral devant être appelé à juger au fond, à moins que les parties ne soient d'accord pour accepter comme définitive la décision de la Commission de référé.

Article 39.

En vue d'établir l'unité de jurisprudence, un tribunal d'appel est constitué à Paris, devant lequel chacune des parties à la faculté de se pourvoir.

Ce tribunal est composé de huit membres, désignés à parts égales par chacune des parties. Ces membres choisissent leur président, pris en dehors d'eux, de préférence parmi les personnalités juridiques.

Article 40.

Le délai d'appel est d'un mois à dater du jour où une copie du jugement, certifiée conforme par le président, aura été communiquée aux parties. Cette communication doit être faite, par lettre recommandée, avec avis de réception, dans les huit jours qui suivent le jugement.

Article 41.

Dans chaque affaire, le tribunal arbitral fait le compte des frais qu'elle a pu nécessiter, et ces frais sont mis à la charge de la partie perdante.

Article 42.

Les arbitres sont nommés pour deux ans et peuvent être indéfiniment prorogés. Leurs fonctions sont gratuites.

Article 43.

Le présent contrat, dont les dispositions sont en conformité avec les usages professionnels, vaudra comme coutume. Il est conclu sans détermination de durée. Il peut prendre fin par la volonté de l'une des parties. En ce cas, la dénonciation en devra être régulièrement notifiée, et elle n'aura d'effet qu'à l'expiration du délai d'un an.

Toutefois, les parties sont d'accord, conformément à la loi, pour renoncer à user de cette faculté de dénonciation pendant cinq ans à dater de la signature.

Dans le cas où les modifications seraient proposées au contrat par l'une des parties, la Commission mixte devra être consultée pour avis. L'autre partie devra formuler sa décision dans les trois mois.

Article 44.

Son exécution est assurée dans sa pratique administrative par une Commission mixte, composée de huit membres désignés pour trois ans, à parts égales, par l'une et l'autre parties.

Elle nommera son président, choisi alternativement, d'année en année, parmi les directeurs et parmi les rédacteurs, et fera son règlement intérieur.

Son rôle sera notamment de délivrer les cartes d'identité, d'assurer le fonctionnement des tribunaux arbitraux au point de vue administratif, de constituer le secrétariat de ces tribunaux, d'en conserver les archives et de donner éventuellement son avis sur les modifications, additions ou suppressions qui seraient proposées au contrat, ou même d'en prendre l'initiative.

Article 45.

Les présentes conventions sont faites en conformité des usages professionnels qui régissent la presse. Il appartient aux intéressés d'en poursuivre l'exécution devant les tribunaux arbitraux ci-dessus prévus, la faculté leur étant réservée d'agir devant les tribunaux ordinaires.

Ce contrat étant rédigé d'accord entre l'organisation patronale et les organisations professionnelles, il est à prévoir que, conformément à la loi de 1928, il servira de base aux jugements et arrêts qui pourront être rendus désormais. En conséquence, il est précisé que tous les contrats ou conventions verbales antérieures au 21 juin 1929 restent valables.

Article 46.

Ce contrat sera valable sur tout le territoire français. Le dépôt légal en sera fait au Conseil des prud'hommes de la Seine, au moment qui paraîtra opportun aux deux parties contractantes.

Annexes au projet de contrat collectif

Sur les salaires.

Conformément à l'article 16 du Contrat collectif, les salaires minimums ont été, d'un commun accord, pour chaque catégorie de rédacteurs, arrêtés aux chiffres inscrits dans le tableau ci-après.

Ils expriment réellement des minimums, ce qui implique qu'ils sont destinés à recevoir normalement des majorations, en raison de la valeur professionnelle du rédacteur ou de l'ancienneté de ses services.

Ces chiffres ont été obtenus de la manière suivante :

Pour la région parisienne.

On considère l'indice officiel du coût de la vie, périodiquement enregistré par la Préfecture de police, au moment de la signature du présent Contrat. Compte tenu des difficultés actuelles d'exploitation des journaux, et notamment de l'insuffisance de leur prix de vente, on admet, en s'inspirant de cet indice, que le traitement *minimum* du premier secrétaire de la rédaction doit être de 3.250 francs.

On a ensuite déterminé les rapports proportionnels existant entre le secrétariat de rédaction et les autres postes, et, ce travail fait, il a suffi d'inscrire, en regard de chaque catégorie, le chiffre correspondant.

Dans la dernière catégorie, le salaire minimum est ainsi de 1.820 francs.

Mobilité du salaire minimum.

Tous les six mois, le 1er février et le 1er août de chaque année, on procède à la confrontation des *minimums* et des indices, un écart de 25 points dans les indices étant nécessaire pour entraîner une modification, étant toutefois convenu que la diminution de salaire ne se produira que si les indices descendent au-dessous de 540.

Attribution du salaire.

Le salaire *minimum* est dû à tout rédacteur pour les fonctions qu'il exerce réellement, même s'il n'en porte pas le titre inscrit dans le tableau ci-après.

Le salaire *minimum* prévu pour les premiers secrétaires de la rédaction est attribué à ceux qui assument l'entière et complète responsabilité des fonctions de secrétariat, et non à ceux qui n'occupent ces fonctions qu'en sous-ordre.

Échelle des salaires minimums pour la région parisienne.

	POUR CENT.	SALAIRES. (francs)
Premier secrétaire de rédaction	100	3250
Secrétaires adjoints (selon l'importance du poste)	65 à 75	2100 à 2400
Rédacteur en chef	150	4875
Chef des informations	95	3000
Sous-chef des informations	75	2400
Reporter	70	2250
Fait-diversier, petit reportage	56	1820
Chef du service politique (ayant au moins deux rédacteurs sous ses ordres et la responsabilité de sa rubrique)	100	3250
Chambre - Compte rendu des séances		
Dont Rédacteur principal	77	2500
Dont Informateur	65	2100
Sénat	65	2100
Chef de la politique étrangère (ayant au moins deux rédacteurs sous ses ordres et la responsabilité de sa rubrique)	100	3250
Rédacteurs du service	60 à 70	1950 à 2250

Si le prix de vente des journaux est augmenté de 5 centimes, les salaires minimums envisagés recevront automatiquement une augmentation minima de 5 %.

La Commission mixte, prévue par le Contrat, étudiera et proposera, dans le délai maximum d'un an, la réglementation concernant les rédacteurs et correspondants, journalistes rétribués à la ligne, et le prix à fixer pour les diverses régions.

Sur les collaborations multiples.

Si le rédacteur, avec l'autorisation tacite ou formelle de son directeur, fait partie de la rédaction d'un ou plusieurs autres journaux, le minimum de salaire lui est dû par le journal à la disposition constante duquel il doit se tenir, soit en ce qui concerne sa rubrique, soit pendant les heures fixées.

Sur le dépôt au Conseil des prud'hommes.

Les membres directeurs de la Commission mixte ayant déclaré qu'il leur serait impossible de faire accepter d'emblée le caractère obligatoire du Contrat collectif, les représentants du Syndicat national des journalistes et du Comité général des Associations de presse se sont inclinés, dans un esprit de conciliation, devant la nécessité qui leur était révélée.

Mais d'un commun accord, il a été convenu que tous les efforts seraient faits, de part et d'autre, pour que les stipulations du Contrat aient, sur tout le territoire, leur pleine efficacité, et que le dépôt au Conseil des prud'hommes, destiné à faire entrer la présente convention dans le cadre légal, aurait lieu aussitôt que possible.

Conditions d'admission à l'Association des rédacteurs sténographes de la presse.

Peuvent être admis membres de l'Association, ceux qui, en pleine possession de leurs droits civils, n'ayant été frappés d'aucune condamnation judiciaire portant atteinte à l'honneur et à la considération, exerçant ou ayant exercé la profession de sténographe, ont satisfait aux épreuves professionnelles suivantes :

- 1° une épreuve de vitesse, consistant en une dictée ou prise de vingt minutes à 150 mots à la minute ;
- 2° une épreuve au téléphone, consistant en une prise de six minutes de dépêches ou articles, à la vitesse de 135 mots par minute ;
- 3° un examen oral sur la géographie, l'histoire contemporaine, le mouvement social, politique, sportif, économique et littéraire.

Conditions de faveur.

Le Conseil peut *exceptionnellement* dispenser de ces trois épreuves les candidats dont la compétence professionnelle (et téléphonique) sera certifiée par deux membres au moins de l'Association. Ces candidats, pour bénéficier de cette faveur, devront posséder un diplôme à la vitesse de 150 mots, délivré par un des groupements suivants : l'Union des sociétés de sténographie de France (ou ses Fédérations régionales) ; l'Association sténographique unitaire ; l'Institut sténographique de France ; l'Institut international de sténographie DUPLOYE ; ou enfin l'Association professionnelle des sténographes français.

*

**

Le Conseil peut également proposer la candidature d'un sténographe ne possédant pas de diplôme à 150 mots, mais justifiant avoir travaillé au moins dix années dans des journaux ou agences d'informations. Ces candidats seront dispensés de toutes les épreuves ; mais, pour être admis, ils devront réunir sur leur nom deux tiers des membres présents à l'assemblée générale, appelée à statuer sur leur demande.

*

**

Le présent projet a été élaboré par la Commission mixte composée des représentants de la Fédération nationale des journaux français, du Syndicat national des journalistes et du Comité général des Associations de presse, et qui, sous la présidence de M. Henry SIMOND, a délibéré du 21 juin 1929, date de sa première séance, au 12 juin 1931, date de sa séance finale.

Fait en triple exemplaire, à Paris, le 27 juin 1931.

Pour la Fédération nationale des journaux français, *signé* : Henry SIMOND, Président de la Fédération.

Pour le Syndicat national des journalistes, *signé* : Georges BOURDON, Secrétaire général du Syndicat.

Pour le Comité général des Associations de presse, *signé* : Henri de WEINDEL, délégué.

Annexe 6

Attribution des cartes délivrées par la CCIJP : Demandes sans suite, demandes refusées

L'observatoire des métiers de la presse, dans leur document de travail de mars 2009³⁴³, notait que chaque année (sur l'étude de la période 2000/2008), environ 3 000 dossiers (sur plus de 40 000 reçus) n'aboutissent pas à la délivrance de la carte professionnelle de journaliste. Les demandes sont ou sans suite (car il manque des justificatifs dans le dossier) ou refusées.

Sur la période, les auteurs notent que 400 à 500 demandes sont refusées chaque année. En 2008, 1,1 % de l'ensemble des dossiers traités a été refusé et 7,8 % de l'ensemble des dossiers n'ont pas donné suite.

Lorsque le dossier est accepté, autrement dit, lorsque le journaliste est considéré comme professionnel au sens de l'article 30 a), il donne lieu à la délivrance d'une carte annuelle : la carte d'identité des journalistes professionnels.

³⁴³ Observatoire des métiers de la presse, 2009, « Données statistiques sur les titulaires et les demandeurs de la carte d'identité de journaliste professionnel de 2000 à 2008 », document de travail.

Annexe 7

Charte des journalistes pigistes au *Monde*

CHARTRE DES PIGISTES

ENTRE

Jean-Marie COLOMBANI, Président du Directoire

ET

Alain FAUJAS, représentant le SNJ
Jean-Pierre GIOVENCO, représentant le SNJ-CGT
Sylvia ZAPPI, représentant la SNE-CFDT

La Direction du Monde et les trois syndicats représentatifs de la rédaction ont décidé de cosigner une charte des droits des pigistes.

Elle leur est apparu nécessaire afin d'éviter que dans la pratique quotidienne, la réglementation en vigueur puisse subir quelques entorses.

Préambule :

Les signataires de la charte rappellent que les pigistes titulaires de la carte de presse sont des journalistes à part entière régis par la Convention collective nationale de travail des journalistes. Ils rappellent également que la loi Cressard (1974) assimile les relations entre le pigiste et l'éditeur de presse qui l'emploie à un contrat de travail en bonne et due forme.

1 - CHAMP D'APPLICATION DE LA CHARTE

La charte s'applique à tout journaliste professionnel, c'est-à-dire "qui a pour occupation principale, régulière et rétribuée, l'exercice de sa profession dans une ou plusieurs publications quotidiennes ou périodiques (...) et qui en tire le principal de ses ressources" (Article L761-2 du Code du travail).

2 - PROTECTION SOCIALE DU PIGISTE

Le Monde cotise pour lui à l'assurance maladie, à l'assurance vieillesse, à l'assurance chômage, à l'assurance accident du travail ainsi qu'à la formation et au financement du comité d'entreprise. En conséquence, le pigiste est couvert contre le risque décès, la maladie, le chômage et l'accident du travail.

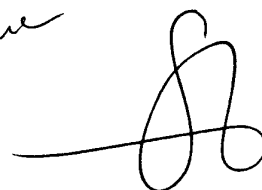
En cas d'arrêt maladie ou maternité, *Le Monde* complète l'indemnité versée par la Sécurité Sociale sur la base du salaire moyen perçu au *Monde* pendant les douze derniers mois. Pour obtenir ce complément, la pigiste doit être "régulier", c'est-à-dire :

- que son ancienneté dans l'entreprise doit excéder un an ; que plus de la moitié de ses revenus doit provenir de son activité au *Monde* ;

- qu'il doit avoir effectué au moins dix piges dans l'année.

A.F.

J.M.



J.P.G.

Afin de pouvoir percevoir le complément de rémunération, le pigiste doit fournir la déclaration d'arrêt maladie, le décompte des IJSS et une déclaration sur l'honneur certifiant que plus de la moitié de ses revenus proviennent de son activité au *Monde*.

Il est prévu que la direction examine avec les représentants syndicaux les cas des pigistes ne pouvant prétendre au qualificatif de "régulier".

3 - DROITS ANNEXES

- Le pigiste a accès au restaurant d'entreprise.
- Il bénéficie du plan de formation, du congé individuel de formation ainsi que du congé et de la convention de conversion.
- Il bénéficie des accords de participation et d'intéressement signés dans l'entreprise suivant les modalités prévues par les accords respectifs.
- Le pigiste participe à la vie syndicale de l'entreprise ; il est électeur et éligible aux différentes élections aux conditions prévues dans les accords préélectoraux.

4 - SALAIRES

Le barème des rémunérations applicable au pigiste est, au minimum, celui des quotidiens parisiens augmenté de 11,4 % afin de tenir compte de la réduction du temps de travail à 35 heures, soit 0,26667 francs le signe ou 400 francs le feuillet de 25 lignes à 60 signes par ligne (à la date de la signature de cette charte). Ce barème est réévalué au rythme des augmentations générales indiciaires négociées en Presse parisienne.

En plus du versement du 13^{ème} mois et des congés payés, la rémunération du pigiste est augmentée du pourcentage d'ancienneté dans les mêmes conditions que celles prévues pour les titulaires à l'article 10 de l'accord d'entreprise du 1/09/1997.

5 - CHUTE IMPORTANTE DE REMUNERATION

Lorsqu'une initiative du *Monde* aboutit à réduire de façon importante (plus de 25 %), sur une année, la rémunération du pigiste, il est considéré que la direction a introduit une modification substantielle du contrat de travail.

Le pigiste a, alors, le choix entre :

- rompre définitivement le contrat de travail en obtenant le paiement intégral des indemnités conventionnelles ; dans cette hypothèse, il sera licencié dans les formes légales de façon à obtenir le bénéfice des indemnités de chômage ;
- conserver le contrat de travail, mais en obtenant une indemnisation partielle égale à un mois de la différence de rémunération constatée par année d'ancienneté dans l'entreprise.

A.F.

Juc

J.P.G.

St

6 - GARANTIES CONTRE LA PRECARITE

Les syndicats de journalistes signataires de la charte reconnaissent que le pigiste est indispensable à la fabrication d'un organe de presse, lorsqu'il intervient dans les domaines et à des moments où *Le Monde* serait incapable d'employer des rédacteurs à plein temps et à durée déterminée.

Afin de contribuer à la souplesse du fonctionnement du journal, ils acceptent que la direction soit dispensée de remplir, à chaque fois, un document formel de commande de pige ; ils veilleront à ce que cette simplification ne donne pas lieu à des abus. Dans le même esprit, ils acceptent qu'une nouvelle publication du groupe *Le Monde* puisse employer avec la plus grande souplesse des pigistes pendant au maximum les douze mois qui suivent son lancement.

En revanche, désireux d'éviter le développement de la précarité, direction et syndicats signataires s'accordent à dire que tout poste rédactionnel pérenne doit être occupé par un CDI. Dans le cadre des lois existantes, le CDD et la période d'essai limitée à six mois permettent de tenir compte des nécessités de l'entreprise.

Jean-Marie COLOMBANI Président du directoire



Alain FAUJAS Pour le SNJ



Jean-Pierre GIOVENGO Pour le SNJ-CGT



Sylvia ZAPPI Pour la SNE-CFDT



Annexe 8

Accord du 7 mai 2008 portant définition de critères de reconnaissance des formations au journalisme³⁴⁴

Ces critères ne sont qu'une composante de l'instruction d'un dossier de demande de reconnaissance par la profession. La commission a toute latitude pour enquêter et mesurer l'adaptation qualitative de tous les paramètres de la formation aux exigences d'accès à la reconnaissance par la profession.

Critère 1

En vigueur non étendu

La CPNEJ instruit la demande de reconnaissance transmise par un établissement d'enseignement à la condition qu'il fournisse les situations de l'insertion de 2 promotions de diplômés, comme prévu dans le préambule.

Critère 2

En vigueur non étendu

La reconnaissance du cursus d'enseignement est subordonnée à la mise en place d'un conseil pédagogique paritaire dans lequel sont invités à siéger des représentants désignés par les organisations professionnelles et syndicales, représentées à la CPNEJ ou signataires de la convention collective nationale du travail des journalistes. L'établissement aura constitué son conseil après avoir consulté chaque organisation pour obtenir la nomination des représentants. L'établissement devra compléter le conseil pédagogique en invitant des personnalités professionnelles, des étudiants ou anciens étudiants, des enseignants, des représentants des structures qui le composent. Ce conseil veille à la séparation effective entre le cursus d'enseignement du journalisme et toutes autres filières. Il est consulté par la direction de l'établissement sur la définition des programmes. Il veille à leur adéquation aux réalités professionnelles d'aujourd'hui et au devenir du métier de journaliste. Il est associé à la mise au point des règles définies par l'établissement en matière de sélection à l'entrée, de contrôle des connaissances, de délivrance des diplômes et de déroulement des stages. Il se réunit obligatoirement, au minimum, 2 fois par an. Chaque réunion fait l'objet d'un compte rendu, systématiquement communiqué à la CPNEJ.

Critère 3

En vigueur non étendu

L'établissement démontre l'efficacité de ses efforts pour aider à recruter et à retenir une population étudiante qui reflète la diversité de la population susceptible d'être candidate au cursus objet de la demande. Les modes de sélection des candidats doivent être clairement définis et s'appuyer sur des critères objectifs prenant en compte, avant tout, les acquis des candidats et vérifiant leurs qualités personnelles et aptitudes à exercer le métier de journaliste.

³⁴⁴ Texte attaché à la convention collective nationale de travail des journalistes, exposée en annexe 11.

L'établissement d'enseignement dispense une formation générale au métier de journaliste d'au minimum 3 semestres répartis sur 2 années civiles et incluant des parcours d'approfondissement à la pratique des différents médias d'information. L'établissement recherche un équilibre entre les cours théoriques et les pratiques professionnelles correspondant à l'acquisition des compétences indispensables définies par la CPNEJ.

Pour pouvoir appréhender la réalité des heures effectives d'enseignement et différencier les cours des travaux dirigés, des travaux pratiques encadrés ou du travail personnel et son suivi, l'établissement doit fournir l'emploi du temps tel qu'il est remis aux étudiants et le budget de paiement des heures financières, c'est-à-dire les heures payées aux permanents et aux intervenants.

Il sera fourni à l'appui un descriptif du mode de relation établi avec l'encadrement pédagogique : rencontres de préparation des cours, évolutions imposées aux enseignants, prise en compte des avis des étudiants, temps passé par la direction pédagogique avec chaque intervenant, pour définir les objectifs pédagogiques, les méthodes pédagogiques, entretien après intervention....

Critère 4

En vigueur non étendu

L'exercice du métier de journaliste requiert :

- un esprit critique ;
- une culture générale dont une connaissance de l'histoire contemporaine permettant une appréhension du présent (l'actualité) grâce à une compréhension du passé (l'histoire) ;
- une bonne maîtrise écrite et orale de la langue française ;
- une connaissance satisfaisante et une pratique d'au moins 1 langue étrangère ;
- un suivi continu de l'actualité s'appuyant sur un intérêt régulier pour les différentes formes de presse.

Les enseignements généraux s'attacheront à développer ces 5 prérequis.

Les enseignements professionnels devront vérifier l'acquisition de toutes les compétences définies dans le référentiel général de formation au journalisme élaboré par la CPNEJ, comprenant, notamment :

A. — Les fondamentaux

1. Techniques du métier, appliquées aux différents médias d'information
 - 1.1. Recherche et collecte d'informations
 - 1.2. Contenu
 - 1.3. Traitement des informations
 - 1.4. Secrétariat de rédaction
 - 1.5. Concept rédactionnel et ligne éditoriale
 - 1.6. Connaissance des outils de la collecte, de la mise en forme de l'information et de la diffusion
2. La profession : histoire, règles et fondements juridiques du métier
 - 2.1. Histoire des médias
 - 2.2. Déontologie et droit de la presse
 - 2.3. Connaissance du marché du travail et insertion professionnelle
3. Fonctionnement de l'entreprise de presse
4. Environnement socio-économique :

B. — Spécialisations :

le métier appliqué aux différents médias d'information

5.1. Presse d'actualité nationale

— quotidiens nationaux, news magazines et magazines d'actualité (se retrouve pour partie dans la presse de proximité).

5.2. Presse d'actualité de proximité et journaux urbains

— quotidiens régionaux et départementaux, hebdomadaires et quotidiens locaux, presse agricole départementale, journaux urbains et hebdomadaires de villes...

5.3. Presse magazine

— magazines grand public, magazines thématiques, magazines spécialisés, magazines professionnels ou techniques.

5.4. Presse audiovisuelle (radio et télévision)

5.5. Agences de presse

5.6. Presse en ligne

La CPNEJ ne donne pas de définitions précises des programmes ou des méthodes d'enseignement. Elle reconnaît que chaque établissement est unique et peut faire preuve d'innovations et d'originalité, dans un cadre cependant défini par les présents critères.

Les étudiants doivent avoir la possibilité de confronter leurs connaissances avec les étudiants d'autres pays, notamment européens.

Critère 5

En vigueur non étendu

L'établissement met à disposition de tous les élèves des moyens techniques (matériels, locaux, consommables...) et pédagogiques en correspondance avec la diversité des enseignements dispensés. Ils doivent être en quantité suffisante et de qualité professionnelle afin de pouvoir mettre l'étudiant dans les conditions d'exercice de son futur métier. Les matériels et accessoires devront être configurés dans des conditions de production des médias. Les étudiants doivent avoir accès en permanence à l'information en ligne et l'établissement doit s'efforcer d'obtenir des accès aux principaux médias en ligne. Des journaux et périodiques, nationaux et régionaux, doivent également être mis à disposition permanente des étudiants, en nombre d'exemplaires suffisant. Des accords pourront être passés individuellement par les établissements avec certains médias. Un centre de ressources (bibliothèque, service documentation, médiathèque...) doit compléter ce dispositif, notamment en proposant aux étudiants la consultation des principaux ouvrages de référence professionnels ou géo-économiques dont ils pourraient avoir besoin. A chaque révision de la reconnaissance, la CPNEJ enverra à l'établissement un questionnaire sur les moyens matériels mis à disposition de tous les étudiants, ainsi que sur les modalités d'utilisation.

Critère 6

En vigueur non étendu

Les enseignements doivent être dispensés par un corps professoral compétent et de professionnels, journalistes confirmés, spécialistes de chaque discipline. L'établissement évalue régulièrement les acquis des étudiants et la qualité des enseignements. L'ensemble de la formation doit être validé pour chaque étudiant par un jury comprenant des journalistes professionnels non impliqués dans l'enseignement

ou la direction de l'école. L'établissement doit se doter d'un encadrement pédagogique dédié exclusivement au cursus de formation au journalisme, objet de la demande de reconnaissance, et y consacrant un temps suffisant. L'établissement doit disposer de moyens logistiques et d'ingénierie formation adaptés au niveau recherché. Les effectifs de chaque promotion devront tenir compte du marché de l'emploi et, d'autre part, être adaptés à une pédagogie basée sur la pratique, nécessitant une grande proximité et disponibilité des enseignants et des évaluations détaillées individualisées des travaux pratiques.

L'établissement doit fournir un document énonçant les missions qu'il se donne, le rôle des enseignants en matière de gouvernance et le développement de la politique éducative. Il présente les méthodes et recense les pratiques pour aider les étudiants à trouver des stages, puis des emplois.

L'établissement doit tenir informée la CPNEJ de tout changement significatif dans ses structures : appartenance juridique, direction, nouvelle adresse, certifications ou habilitations de diplômés, liens avec d'autres établissements...

Critère 7

En vigueur non étendu

Le parcours pédagogique des étudiants en journalisme a pour objet de permettre aux étudiants de parfaire leur formation théorique par l'acquisition d'une expérience pratique, de se familiariser avec la vie professionnelle et nécessite le suivi de périodes en entreprise.

Les stages pratiques, quelles que soient leurs dénominations, doivent faire l'objet d'une convention tripartite répondant aux exigences de la loi. L'établissement d'enseignement devra définir le déroulement et le contenu avec l'entreprise. A cet effet, les documents afférents au stage seront remis à l'entreprise, au stagiaire et au tuteur journaliste, en même temps que la convention de stage. Les conditions matérielles du stage sont également définies par la convention tripartite. Dans le cas exceptionnel de périodes en entreprise s'effectuant sous contrat de travail, il appartiendra aux établissements d'estimer si ces contrats peuvent valoir période de stage, en évaluant les acquis pédagogiques.

Le cursus de formation doit comprendre obligatoirement plusieurs stages pratiques dans différents médias d'information. Ces stages participent des conditions d'obtention du diplôme. Celui-ci ne peut être délivré qu'après évaluation de l'ensemble des périodes passées en entreprise. L'établissement d'enseignement veillera à ce que l'ensemble des stages permette à l'étudiant de pratiquer plusieurs types de médias. La durée totale des périodes passées en entreprise au cours de l'ensemble du cursus, ne peut être ni inférieure à 16 semaines ni supérieure à 26 semaines en incluant la période de fin de cursus ou à 22 semaines en excluant cette période. La durée d'un même stage ne devrait pas dépasser 10 semaines.

Critère 8

En vigueur non étendu

Un dispositif d'accompagnement pour l'insertion professionnelle des nouveaux diplômés est organisé par l'établissement. Chaque établissement met à disposition des organismes d'orientation (CIDJ, CIO, ONISEP...) une information actualisée sur son

offre de formation au journalisme³⁴⁵. Une association d'anciens élèves est souhaitable et doit être encouragée par l'établissement. Une bourse à l'emploi peut être organisée.

Critère 9

En vigueur non étendu

La CPNEJ sera tenue régulièrement informée des travaux des conseils pédagogiques paritaires des établissements reconnus. La reconnaissance est sujette à réexamen tous les 5 ans, sur la base d'un rapport triennal³⁴⁶ sur l'application des critères de reconnaissance, adressé, à son initiative, par l'établissement à la CPNEJ. Dans l'hypothèse d'un retrait de la reconnaissance, la ou les promotions en cours continueraient de bénéficier des avantages afférents.

Critère 10

En vigueur non étendu

Les frais d'inscription et de scolarité doivent être accessibles au plus grand nombre. Des bourses d'études peuvent être mises en place destinées à aider les étudiants les moins favorisés et, par là-même, favoriser la diversité sociale souhaitée par la profession.

³⁴⁵ Les établissements doivent, dans la mesure du possible, proposer des actions d'aide ou de formation aux journalistes privés d'emploi.

³⁴⁶ Ce rapport triennal devra inclure : le bilan des travaux des conseils pédagogiques paritaires, la répartition des ressources de l'établissement affectées au cursus objet de la demande de renouvellement de la reconnaissance, les statistiques de placement des diplômés ; les innovations pédagogiques ; les points forts de l'enseignement ; le nombre d'étudiants par promotion et leur profil ; le bilan des concours d'entrée ; le nombre de diplômés par promotion ; l'évolution des coûts de scolarité...

Annexe 9

Protocole d'accord groupe Liaisons : définition d'un pigiste régulier

**PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF AUX CONDITIONS DE COLLABORATION
DES JOURNALISTES REMUNERES A LA PIGE (JOURNALISTES-PIGISTES)
DE GROUPE LIAISONS SA**

ACCORD D'ETAPE N° 1

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

La société GROUPE LIAISONS SA (GLSA), société anonyme au Capital de 6.400.000
Euros
Représentée par Monsieur _____, agissant en qualité de Directeur des Ressources
Humaines,

D'une part,

Et

Les Organisations syndicales :

CGT
SNJ
CFTC
CGC
FO

D'autre part

Il est conclu le présent Protocole d'Accord d'Etape régissant les conditions de collaboration
des journalistes-pigistes du groupe Liaisons.

Préambule

L'objet du présent protocole est d'éclaircir et de définir un certain nombre de règles afférentes
aux conditions de collaboration des journalistes-pigistes, la rémunération à la pige ne
permettant pas à elle seule de qualifier avec certitude l'ensemble de leurs conditions de
travail.

La pige ne relève ni d'un statut, ni d'un type de contrat de travail particulier. Il s'agit d'un
mode de rémunération s'appliquant à un travail rédactionnel payé à la tâche sans référence à
un lieu ou une durée de travail. Pour les journalistes professionnels, il existe une présomption
de contrat de travail au titre de l'article L 761-2 du Code du travail.

I – REMUNERATION

Il est précisé que tous les journalistes rémunérés à la pige, qu'ils soient ou non titulaires de la carte professionnelle, sont payés en salaires avec cotisations au régime général de la Sécurité sociale. Seuls sont rémunérés en droits d'auteur, régime Agessa, les médecins, juristes ou autres spécialistes ayant une autre activité principale.

1/ Détermination de la rémunération :

- Chaque rédaction détermine librement son barème minimal de piges, en fonction de la nature des travaux confiés aux pigistes, des différentes rubriques et spécificités techniques de la publication, etc. Cela étant, le barème ainsi établi doit être appliqué à tous les pigistes sans discrimination. Ce barème minimal doit être appliqué à tous les pigistes, mais des majorations pourront être prévues du fait de contraintes particulières comme l'urgence, l'éloignement, la difficulté du sujet.
- La commande d'une pige à un journaliste-pigiste doit donner lieu à l'émission d'un accord de pige (Cf. Annexe 1) signé par les deux parties. C'est ce document contractuel qui vaudra acceptation par les deux parties de la nature des travaux confiés et de la rémunération perçue en retour.
- Le paiement des piges devra intervenir au plus tard à la fin du mois suivant celui de la remise de la copie.

2/ Les éléments de la rémunération :

- A la rémunération brute de la pige s'ajoutent 1/12^{ème} au titre du prorata de 13^{ème} mois et 1/10^{ème} au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés. Ces trois éléments de la rémunération sont versés simultanément à chaque émission d'un bulletin de paie.
- A la rémunération décrite ci-dessus viennent se rajouter le cas échéant des primes d'ancienneté, liées à l'ancienneté dans l'entreprise et / ou à l'ancienneté dans la profession. Les pourcentages et tranches d'ancienneté qui s'appliquent sont ceux décrits dans la convention collective nationale de travail des Journalistes. Il appartient aux journalistes-pigistes d'apporter la preuve de leur date de première obtention de carte de presse, afin de bénéficier de la prime d'ancienneté dans la profession. L'ancienneté dans l'entreprise court à partir de la date de première collaboration sur une publication.
- En l'absence d'un barème de piges dans la presse d'information spécialisée et dans l'entreprise, l'assiette servant de base au calcul des primes d'ancienneté (article 23 de la convention collective des journalistes) est constituée d'un montant brut égal à 50 % de la valeur des piges payées sur le mois considéré. Ce pourcentage correspond au différentiel existant au sein du Groupe Liaisons SA entre les minima en vigueur dans la société et le salaire moyen des journalistes par niveau de coefficients. Cette disposition prendra effet rétroactivement au 1^{er} janvier 2001.

- Il est précisé qu'à partir du moment où la Fédération Nationale de la Presse d'Information Spécialisée adopterait un barème de piges pour la profession ou accord d'entreprise, ce barème se substituerait de droit à la règle ci-dessus énoncée.
- Les augmentations du tarif des pige seront revues aux mêmes échéances que celles des augmentations générales de salaire, avec obligation d'augmenter ce tarif au moins tous les 2 ans ; par ailleurs un barème de minima de piges sera mis en place au plus tard le 31 juillet 2002.

3/ Eléments annexes à la rémunération :

- Participation : les pigistes rémunérés en salaire bénéficient du régime de participation en vigueur dans l'entreprise selon les clauses particulières de cet accord.
- Droits d'auteur : les journalistes-pigistes bénéficieront d'une rémunération au titre des droits d'auteur en fonction des clauses spécifiques y afférentes dans ces accords.

4/ Frais :

Les remboursements de frais et les remboursements du transports dans le cadre des déplacements seront réglés conformément aux procédures du groupe.

II – DEFINITION DU PIGISTE REGULIER

Afin de pouvoir faire bénéficier les pigistes travaillant de façon régulière d'un certain nombre d'avantages, les parties signataires sont convenues d'établir en premier lieu la définition du pigiste « régulier ». Seuls les journalistes-pigistes répondant aux critères du « pigiste régulier » pourront bénéficier de certains des avantages ci-après décrits.

Le pigiste régulier est celui qui compte sur les 12 derniers mois (le point pour déterminer les bénéficiaires est fait les 1^{er} janvier et 1^{er} juillet de chaque année) :

- 6 bulletins de paie au moins (3 pour les parutions trimestrielles), quel que soit le montant de sa rémunération,
- ou
- 3 bulletins de paie au moins, pour une rémunération brute annuelle totale d'un montant minimum de 1,5 fois le SMIC mensuel.

Cette définition du pigiste régulier sera unique dans tous les cas où il est fait référence à la notion de pigiste régulier (élections, information, 1% logement...). Elle se substitue à celles existantes dans les accords antérieurs.

III – EMPLOI / FORMATION

L'emploi

Les journalistes-pigistes travaillant de façon régulière pour une rédaction sont, à compétence et profil équivalents, prioritaires par rapport à des candidats extérieurs lors d'un recrutement au sein de la rédaction.

La Formation

A compter du nouvel exercice, soit 2002, les parties signataires prennent l'engagement de faciliter l'accès des journalistes-pigistes, plus particulièrement de ceux réputés réguliers, à la formation professionnelle. Cet engagement passe notamment par une répartition plus proportionnelle des masses salariales en présence. Les journalistes-pigistes recevront les mêmes informations que les salariés permanents en ce qui concerne la formation. Leurs demandes seront examinées au même titre que celles des salariés permanents.

IV – DIVERS AVANTAGES SOCIAUX

Accès au RIE et Titres Restaurant

Les pigistes qui viennent travailler sur site, se verront attribuer un titre restaurant par jour travaillé sur le site de Valmy (en fonction des règles de répartition de coût en vigueur dans la société) ou un badge d'accès au RIE sur le site de Rueil (au barème minimal pour la répartition part employeur, part salarié), qu'ils soient réguliers ou non.

Les journalistes-pigistes ne travaillant pas sur site, pourront obtenir des titres restaurant s'ils sont pigistes réguliers, pour les seuls mois effectivement rémunérés, à raison d'un titre par tranche de 80 € de salaire brut, avec un plafond fixé à 10 titres par mois, et un seuil de déclenchement minimal fixé à 150 €.

Remboursement Transport

Le journaliste-pigiste n'étant pas attaché à un lieu de travail particulier, ses frais de déplacement lui seront remboursés conformément aux normes en vigueur dans le groupe, sur présentation de justificatifs, en fonction des accords particuliers mentionnés sur les bons de commande de piges.

Les journalistes-pigistes ne bénéficient pas du remboursement de la carte orange.

Remboursement de Frais

Les journalistes-pigistes doivent pour obtenir le remboursement de leurs frais professionnels se conformer à la procédure en vigueur au sein du Groupe Liaisons, à partir du moment où l'autorisation leur est donnée par la rédaction d'engager ces frais (Cf. bon de commande de pige).

Accès aux œuvres sociales et culturelles du Comité d'Entreprise

Cet accès est ouvert aux journalistes-pigistes réguliers selon les normes arrêtées par les élus de cette instance.

Accès au 1% Logement

Les pigistes réguliers bénéficient de l'accès au 1% logement au même titre et selon les mêmes conditions d'ancienneté que les salariés permanents.

Couverture maladie

Les pigistes réguliers bénéficieront des visites médicales annuelles ainsi que du maintien de salaire sans application de la subrogation (déduction faite des indemnités journalières de sécurité sociale), sur la base de la rémunération perçue les 12 derniers mois, en cas de maladie, maternité ou accident du travail, dans les conditions prévues à l'article 36 de la convention collective nationale des journalistes.

De plus le délai de carence de 3 jours de la sécurité sociale, sera pris en charge aux conditions ci-dessus, si l'ancienneté du pigiste régulier est supérieure à 1 an.

V – INFORMATION, COMMUNICATION ET REPRESENTATION

Les journalistes-pigistes réguliers auront un accès à l'information émanant de la direction similaire au niveau d'information des salariés permanents. Cette information est notamment véhiculée lors de la distribution des bulletins de paie.

Ils recevront notamment une information spécifique à la structure de la DRH, afin de savoir à qui s'adresser en fonction des sujets à aborder, ainsi qu'une information relative à la représentation du personnel.

VI – CLAUSES DIVERSES

Date d'entrée en vigueur

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} janvier 2002 (sauf application article I, paragraphe 2, alinéas 2 et 3 pour l'ancienneté).

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une année, avec bilan à l'issue de la première année, et ensuite tacite reconduction. Il pourra à tout moment être dénoncé par l'une ou l'autre des parties moyennant un préavis de 3 mois, par lettre recommandée avec AR.

Pour l'année 2002, première année d'application il est prévu une clause de rendez-vous le 30/09/2002.

Poursuite des négociations

Les parties signataires du présent accord d'étape s'engagent à continuer les négociations.

Formalités de dépôt

Le présent accord sera déposé en 5 exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi ainsi qu'en deux exemplaires au Greffe des Prud'hommes compétents.

Fait à PARIS

Le 18 avril 2002

Annexe 10

« Pigiste régulier » selon Bayard Presse

**PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF
AUX CONDITIONS DES JOURNALISTES REMUNERES A LA PIGE
(« JOURNALISTES PIGISTES ») DE BAYARD PRESSE SA**

Entre les soussignés
Bayard-Presse, d'une part,
Et la CFDT d'autre part
il est conclu le présent Protocole d'Accord Syndical régissant les conditions d'emploi et de travail des Journalistes rémunérés à la « pige ».

Préambule

L'objet du présent accord est de clarifier les règles de collaboration des Journalistes rémunérés à la pige - ci-après dénommés « Journalistes pigistes » - de Bayard-Presse SA..

La rémunération à la pige qui caractérise l'un des modes de collaboration des journalistes ne permet pas à elle seule de qualifier avec certitude la nature du contrat de travail.

Les parties signataires du présent protocole rappellent que les collaborations des journalistes à temps plein ou à temps partiel à un titre différent de celui qui fait l'objet de leur contrat ne doivent pas être qualifiées de « piges », mais doivent être traitées comme des vacations complémentaires ou supplémentaires assurées dans le cadre de leur contrat de travail. La Direction de Bayard-Presse ne juge pas souhaitable que se développent des collaborations internes par des journalistes déjà rémunérés à temps plein. Pour leur part, les organisations syndicales jugent ce cumul de travail inacceptable.

TITRE I - RAPPEL DES PRINCIPALES DISPOSITIONS RELATIVES AU JOURNALISTE-PIGISTE

Article 1 - Rappel des dispositions Conventionnelles

A) LE JOURNALISTE-PIGISTE EST UN JOURNALISTE PROFESSIONNEL

La Convention Collective nationale de travail des journalistes de la presse française du 1er novembre 1976 définit les Pigistes comme des « journalistes professionnels employés à titre occasionnel » qui, à ce titre « ne sont pas tenus de consacrer une partie déterminée de leur temps à l'entreprise à laquelle ils collaborent, mais n'ont pour obligation que de fournir une production convenue dans les formes et les délais prévus par l'employeur ».

La Collective nationale des journalistes rappelle que le Pigiste est un journaliste professionnel, c'est à dire qu'il a (article L. 761-2 du Code du travail) « pour occupation principale, régulière et rétribuée, l'exercice de sa profession dans une ou plusieurs publications quotidiennes ou périodiques ou dans une ou plusieurs agences de presse et qui en tire le principal de ses ressources ».

B) LE JOURNALISTE-PIGISTE ET LA PRESOMPTION DE CONTRAT DE TRAVAIL

L'article L. 761-2 du Code du travail précise que « toute convention par laquelle une entreprise de presse s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un journaliste professionnel au sens du premier alinéa du présent article 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 ».

En application des dispositions qui précèdent, toute personne :

- employée à des tâches de journaliste,
- tirant le principal de sa rémunération de cette activité,
- et rémunérée sans prise en compte du temps passé, est considérée comme pigiste et payée en salaire.

Article 2 - Pigistes débutant dans l'activité de journaliste

Les collaborateurs débutants dans la profession et rémunérés à la pige bénéficient du statut de journaliste à condition d'attester, par écrit, avoir l'activité journalistique comme activité principale. En vertu de quoi Bayard Presse leur établira un bulletin de paie faisant apparaître leur statut ainsi que leur fonction, et pratiquera l'abattement « journalistes » sur leurs cotisations sociales, sauf contestation de l'URSSAF.

A l'issue de l'année fiscale en cours, les intéressés devront impérativement transmettre à Bayard Presse soit leur carte de journaliste professionnel, soit à défaut une attestation du centre d'es impôts. La transmission de l'un de ces documents confirmera leur statut de journaliste.

Bayard Presse s'engage à leur fournir sur leur demande tous documents officiels, attestant du montant des sommes perçues au cours de l'année considérée afin que leur soit reconnue, le cas échéant, la qualité de journaliste professionnel.

A défaut de fournir leur carte de journaliste professionnel, ou l'attestation du centre des impôts, ils seront rémunérés en qualité d'intervenants extérieurs non journalistes, c'est à dire en salaire mais sans pouvoir bénéficier des abattements spécifiques à la profession de journaliste.

Article 3 - Les caractéristiques de la collaboration

Le Journaliste pigiste :

- dispose de la liberté d'organiser son activité professionnelle, notamment quant aux horaires et lieu de travail
- est rémunéré à la tâche.

Ne peut donc être rémunéré à la pige un travail journalistique exécuté pour l'essentiel sur le site de l'entreprise.

Les relations entre une société de presse et le Journaliste pigiste se caractérisent par la souplesse des obligations réciproques. A titre d'exemple, le Journaliste pigiste :

- n'est pas tenu de participer de manière régulière aux conférences de rédaction, sauf invitation expresse du rédacteur en chef tenant à la nature particulière du sujet qui lui a été confié,
- n'exerce pas de responsabilité hiérarchique ou organisationnelle impliquant sa présence au sein de la rédaction,
- ne dispose pas d'un poste de travail personnel dans l'entreprise.

Un bon de commande de pige type est mis en place afin de formaliser la relation entre Bayard Presse et les pigistes que l'entreprise emploie. Il est annexé au présent accord.

TITRE II - DISPOSITIONS CONTRACTUELLES PROPRES A BAYARD PRESSE

Article 4 - Liberté de collaborations multiples

Le Journaliste-pigiste est libre de collaborer auprès d'autres entreprises de presse sans en référer à Bayard Presse, sauf si les titres concernés entrent directement en concurrence avec le ou les titres de Bayard Presse auxquels il collabore (cf art 7 de la CCNTJ).

Article 5 - Régularité de la collaboration

Une collaboration régulière et représentant un certain volume d'activité, en fonction des règles définies ci après, entraîne une « contractualisation » de la collaboration. Cette décision donne lieu à formalisation d'un contrat de travail en continuité avec la collaboration existante, et qui précisera les droits et obligations de chacun.

Ne peut prétendre à la qualité de « Journaliste-pigiste-régulier » que le Journaliste-pigiste qui pourra justifier d'une collaboration avec Bayard Presse d'une durée minimale de 18 mois et ayant donné lieu à l'émission sur les 12 derniers mois de 6 bulletins de paie.

Il devra en outre avoir perçu une rémunération moyenne, sur les 12 derniers mois, au moins égale à 50% du barème conventionnel minimal du Rédacteur indice 100 (soit 55 284 F ou 8.427,99 € à la date de signature de l'accord).

Une vérification sera faite à la fin de chaque semestre civil. Elle sera établie en tenant compte des collaborations en tant que journaliste rémunéré à la pige et des éventuelles périodes ayant donné lieu à un CDD.

A la date de signature de l'accord, 86 journalistes rémunérés à la pige répondent à ces trois critères.

La qualité de "Journaliste pigiste régulier" peut entraîner deux types de conséquences

5.1 Pigistes dont la collaboration peut faire l'objet d'une définition d'un temps de travail

Pour les pigistes dont la collaboration peut faire l'objet d'une définition d'un temps de travail, et qui occupent un emploi permanent, il sera proposé un contrat à durée indéterminée à temps partiel. Lors de l'élaboration de ce contrat, il sera tenu compte de l'ancienneté.

5.2 Pigistes répondant aux critères de régularité de collaboration et dont le temps de travail ne peut être mesuré

Il sera établi un lien formalisé générant l'ouverture de droits sociaux de même nature que ceux accordés aux salariés journalistes employés et travaillant à Bayard Presse et tels que définis ci-après dans le présent protocole aux articles 11 et suivants ci-dessous.

Leur rémunération mensuelle garantie sera calculée en fonction de [a rémunération mensuelle moyenne versée au cours de l'année civile de référence, voire au cours des 13 derniers mois si le calcul est plus favorable. Cette rémunération garantie est fixée à 80 % des valeurs indiquées ci-dessus.

Cette rémunération sera par ailleurs fixée en tenant compte de l'expérience des journalistes, tant dans la profession qu'au sein de Bayard Presse SA.

5.3 Pigistes ne répondant pas aux critères de régularité de collaboration

La rémunération à la pige continuera à être appliquée en fonction du travail fourni. Il sera tenu compte des années d'expérience du pigiste au sein de Bayard Presse S.A. pour déterminer le montant de la rémunération.

Article 6 - Baisse substantielle de l'activité du Journaliste pigiste

Est considérée comme baisse substantielle d'activité, le constat, sur une période de 6 mois, de la baisse du volume des piges, et donc de la rémunération moyenne versée au Journaliste pigiste par un titre de Bayard Presse, égale ou supérieure à 35 % de la rémunération moyenne versée par ce même titre au cours des 12 mois précédents la période considérée.

Dans un tel cas, si Bayard Presse n'offre pas au Journaliste pigiste une activité de substitution sur un autre titre, dans le même domaine de compétence éditoriale, Bayard Presse négociera avec le Journaliste pigiste un dédommagement mettant fin à sa collaboration avec le titre en cause, même si la collaboration se poursuit avec d'autres titres de Bayard Presse.

Article 7 - Rupture de la collaboration entre la Société et le Journaliste pigiste

Est considérée comme une fin de collaboration entre un Journaliste pigiste et Bayard Presse, la décision par une Direction éditoriale de ne plus confier de piges à l'un de ses collaborateurs, cette décision mettant fin de fait et de droit à tout lien existant entre les parties.

Compte tenu des dispositions rappelées à l'article 1B ci-dessus, la rupture du contrat de travail engagée par la Direction est considérée comme un licenciement et est réglée comme tel.

TITRE III LA REMUNERATION DU JOURNALISTE-PIGISTE

Article 8 - Rappel des principes

La rémunération versée par Bayard Presse à un Journaliste pigiste est librement convenue et fixée entre les parties.

A cette rémunération est ajoutée un prorata du 13e mois et de l'indemnité de congés payés, ces deux éléments de rémunération étant réglés à chaque « événement de paie ». Le calcul du 13e mois sera effectué en tenant compte de l'incidence congés payés.

Il est rappelé que, conformément à la législation en vigueur, toute commande exécutée en conformité avec la demande rédactionnelle, et dans les formes et les délais prévus par le bon de pige, est intégralement rémunérée, même en l'absence de publication. Le paiement interviendra au plus tard à parution et en tout état de cause, sauf exception, 45 jours après la date de remise du travail commandé. Le bon de pige mis en place prévoit la date de paiement.

Article 9 - Garantie de rémunération minimale

La diversité des publications de Bayard Presse empêche la fixation d'un barème de piges uniforme, applicable à l'ensemble de l'entreprise. De ce fait, les parties signataires conviennent, qu'à la signature du présent accord, le montant minimal de rémunération des piges est constitué par un barème spécifique, initialement basé sur une partie du barème du SPPMO majoré de 6 %.

En ce qui concerne le feuillet, un barème spécifique est établi: (cf Annexe 2).

Ce barème est majoré de 3 % par tranche de 5 ans, dans la limite de 15 ans, pour tenir compte de l'expérience du Journaliste - pigiste au sein de Bayard Presse.

Les rédactions appliquant un barème spécifique supérieur (ex. : La Croix), continueront à l'appliquer.

En ce qui concerne les photographes rémunérés à la pige, les parties signataires n'ont pas réussi à fixer un barème minimal en raison de la diversité des profils au sein de Bayard Presse SA. Elles ont néanmoins convenu que ce point serait réexaminé lors du renouvellement de l'accord.

Article 10 - Evolution de la rémunération minimale

Le barème minimal propre à Bayard Presse, tel qu'il est défini à l'article 9 ci-dessus, est réévalué chaque année sur la base des décisions prises dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

TITRE IV - LE STATUT COLLECTIF DES JOURNALISTES PIGISTES

Article 11 - Principes

Le Journaliste pigiste bénéficie des droits que lui attribue le Code du Travail, dans toutes les règles de droit qui lui sont applicables, avec les spécificités et les exclusions dues au caractère particulier de son mode de collaboration avec l'entreprise. Le caractère régulier de la collaboration d'un Journaliste pigiste justifie la reconnaissance de son statut individuel et collectif. Ce caractère de régularité est celui qui est défini à l'article 5 ci-dessus. Les droits de ces Journalistes pigistes sont prévus à l'article 12 ci-dessous.

Pour les Journalistes pigistes ne répondant pas aux critères de régularité de la collaboration, il convient de se reporter à l'article 13 ci-dessous.

Article 12 - Droits des « journalistes - pigistes - réguliers »

Les Journalistes pigistes réguliers bénéficient des mêmes droits que les journalistes permanents sous contrat à durée indéterminée à Bayard Presse SA. Ces droits sont ci-après définis :

- **En cas de maladie ou maternité** : Bayard Presse complète l'indemnité versée par la sécurité sociale sur la base du salaire moyen perçu à Bayard Presse pendant les 12 derniers mois.
- **Droit à congé** : il continuera à leur être versé une indemnité compensatrice de congés payés au mois le mois, celle-ci étant calculée sur la base des congés payés accordés aux salariés permanents Bayard Presse.
- **Retraite - Prévoyance** : Les régimes de retraite complémentaire et de prévoyance des journalistes permanents sont appliqués aux journalistes pigistes réguliers.
- **Mutuelle complémentaire** : L'adhésion à la mutuelle complémentaire des journalistes permanents sera proposée aux journalistes pigistes réguliers.
- **Formation** : Les journalistes pigistes réguliers auront accès aux actions de formation dans les mêmes conditions que les autres salariés de l'entreprise, Bayard Presse prenant en charge l'ensemble des frais pédagogiques des actions concernées. De même, Bayard Presse s'engage à remplir les documents nécessaires à la présentation des dossiers de congé individuel de formation (CIF) demandés par les journalistes pigistes réguliers.
- **1 % Logement** : Les journalistes pigistes réguliers pourront bénéficier du 1 % logement dans les mêmes conditions que les autres salariés de l'entreprise.

Article 13 - Droits des journalistes pigistes ne répondant pas aux critères de régularité de collaboration

- Mutuelle

Bayard Presse SA propose un contrat de type Bellini au bénéfice des journalistes pigistes et le montant des droits d'entrée est pris en charge par Bayard Presse S.A. pour les journalistes pigistes adhérant à cette mutuelle.

- Prévoyance

Un complément au régime de prévoyance est proposé aux journalistes pigistes sous forme d'adhésion individuelle. Les éléments d'information nécessaires leur sont fournis.
Il est par ailleurs envisagé une amélioration du régime de prévoyance.

Le caractère non régulier de la collaboration ne fait pas obstacle à l'accès au 1% logement et à la

formation.

TITRE V - LA REPRESENTATION DU PERSONNEL

Article 14 - Principes

Bénéficiant d'une présomption de contrat de travail, la représentation des Journalistes pigistes est assurée par les institutions représentatives du personnel de Bayard Presse.

Article 15 - Instances représentatives

Les conditions d'électorat et d'éligibilité des Journalistes pigistes sont déterminées par les protocoles d'accord pré-électoraux, conclu tous les deux ans, relatifs au renouvellement des mandats de délégué du personnel et de membre du comité d'entreprise.

Les journalistes pigistes titulaires d'un mandat de représentation du personnel établissent un relevé des heures liées à leur mandat (délégation et réunions à l'initiative de l'entreprise) qui donnent lieu à rémunération.

Article 16 - Activités sociales et culturelles du comité d'entreprise

Le bénéfice pour les Journalistes pigistes des oeuvres sociales et des activités culturelles du comité d'entreprise est déterminé par décision dudit comité selon les règles fixées par lui.

En outre les conditions d'accès au restaurant d'entreprise seront examinées par le comité d'entreprise et la Direction de Bayard Presse pour permettre aux journalistes pigistes réguliers d'y avoir accès occasionnellement.

TITRE V - DISPOSITIONS FINALES

Article 17 - Durée - Validité

Le présent protocole est valide et prend effet dès sa signature. Il est conclu pour une première période s'achevant le 31 décembre 2002.

Il est ensuite renouvelé, par tacite reconduction, pour une nouvelle période d'un an correspondant à une année civile.

Un premier bilan sera réalisé entre les parties signataires au 1er trimestre 2002 et sera présenté au comité d'entreprise pour information.

Article 18 - Modification par avenant

Des avenants peuvent être conclus à tout moment si les circonstances l'exigent ou s'il convient d'en aménager les dispositions. Ces avenants sont négociés, conclus et signés dans les mêmes formes que le présent protocole. La validité de ces avenants est solidaire de la validité du protocole lui-même.

Article 19 - Dénonciation

Chaque organisation syndicale signataire peut à tout moment exercer son droit de retrait en adressant une lettre à la Direction. Chaque partie signataire, Direction ou organisation syndicale, peut dénoncer le présent protocole, ou l'un de ses avenants, par lettre recommandée AR, adressée à l'autre partie six mois avant le terme d'une échéance, telle que mentionnée à l'article 17 ci-dessus.

Article 20 - Formalités de dépôt

Le présent accord sera déposé à la Direction départementale du travail et de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, ainsi qu'au Greffe des Prud'hommes de Paris.

Paris, le 16 mars 2001

Annexe 11

Convention collective nationale de travail des journalistes du 1er novembre 1976 (refondue le 27 octobre 1987)

DISPOSITIONS GENERALES

Objet et domaine de la convention

Article 1^{er}

La présente convention collective nationale règle les rapports entre les employeurs et les journalistes professionnels, salariés des entreprises tels qu'ils sont définis à l'article L761-2 du Code du travail et à l'article 93 de la loi du 29 juillet 1982.

Alinéa 1

Le journaliste professionnel est celui qui a pour occupation principale, régulière et rétribuée, l'exercice de sa profession dans une ou plusieurs publications quotidiennes ou périodiques, ou dans une ou plusieurs agences de presse ou dans une ou plusieurs entreprises de communication audiovisuelle et qui en tire le principal de ses ressources.

Alinéa 2

Le correspondant, qu'il travaille sur le territoire français ou à l'étranger, est un journaliste professionnel s'il reçoit des appointements fixes et remplit les conditions prévues au paragraphe précédent.

Alinéa 3

Sont assimilés aux journalistes professionnels les collaborateurs directs de la rédaction : rédacteurs-traducteurs, sténographes-rédacteurs, rédacteurs réviseurs, reporters-dessinateurs, reporters-photographes, à l'exclusion des agents de publicité et de tous ceux qui n'apportent, à un titre quelconque, qu'une collaboration occasionnelle.

La présente convention s'applique à l'ensemble du territoire national et ce, dès le premier jour de la collaboration. Les dispositions de la présente convention remplaceront les clauses des contrats ou accords existants, dès lors que ceux-ci seraient moins avantageux pour les journalistes professionnels.

Les parties reconnaissent l'importance d'une éthique professionnelle et l'intérêt que celle-ci représente pour une bonne information du public.

Durée - Dénonciation - Révision

Article 2

La présente convention est conclue pour une durée de deux ans à compter du jour où elle est applicable. À défaut de la notification par l'une des parties, six mois avant l'expiration de ces deux années, de sa volonté de ne plus être liée par tout ou partie de la convention collective, cette dernière continuera à produire ses effets par périodes successives d'un an par tacite reconduction.

Chaque partie signataire pourra toujours se dégager chaque année reconduite, par une notification faite six mois avant l'expiration de la période en cours.

La partie qui dénonce tout ou partie de la convention ou demande la révision d'un ou de plusieurs articles doit accompagner la lettre de dénonciation ou de révision d'un nouveau projet d'accord sur les points dénoncés ou sujets à révision, afin que les pourparlers puissent commencer au plus tard trente jours après la date de réception de la lettre de dénonciation ou de révision.

Toute notification de ce genre devra être faite par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à chacune des organisations signataires.

Les dispositions du présent article ne peuvent faire obstacle à l'ouverture de discussions pour la mise en harmonie de la convention avec toute nouvelle prescription légale.

Droit syndical et liberté d'opinion

Article 3

3 A. - Droit syndical

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les organisations contractantes rappellent le droit pour les journalistes d'adhérer librement et d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat professionnel constitué en application du livre IV du Code du travail.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait pour les journalistes d'appartenir ou non à un syndicat, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'engagement, la conduite et la répartition du travail, l'avancement, les mutations, les mesures de discipline ou de licenciement, la rémunération, la formation professionnelle, l'octroi des avantages sociaux.

La constitution de la section syndicale d'entreprise est régie par les articles L412-6 et L412-11 du Code du travail.

3 B. - Liberté d'opinion

Les organisations contractantes rappellent le droit pour les journalistes d'avoir leur liberté d'opinion, l'expression publique de cette opinion ne devant en aucun cas porter atteinte aux intérêts de l'entreprise de presse dans laquelle ils travaillent. Les litiges provoqués par l'application de ce paragraphe seront soumis à la commission paritaire amiable prévue à l'article 47.

3 C. - Droit d'expression des salariés

Les salariés de l'entreprise bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu et l'organisation de leur travail, ainsi que sur la définition de la mise en oeuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail dans l'entreprise.

Les opinions émises dans le cadre du droit défini à l'article L461-1 et suivant du Code du travail, par les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement.

3 D. - Commissions et délégations syndicales

La participation des journalistes professionnels et assimilés aux séances des organisations et commissions à caractère officiel est régie par les lois en vigueur.

En cas de commission de conciliation ou d'arbitrage, les frais de déplacement des représentants de la délégation journaliste de l'entreprise seront pris en charge par l'employeur lorsque la commission se réunira en dehors du lieu du siège de l'entreprise. À

concurrency de deux jours d'absence, il ne sera fait aucune retenue sur les alaires des délégués. Il en est de même dans le cas de la révision de la convention collective.

En vue de leur participation aux travaux paritaires et syndicaux de la profession à échelon national, les journalistes professionnels ou assimilés astreints à un horaire obtiendront de leur entreprise les autorisations et le temps nécessaire. Les entreprises peuvent exiger communication du mandat confié au journaliste professionnel ou assimilé par son organisation syndicale.

Les élus aux commissions de la carte d'identité des journalistes et les délégués aux conseils d'administration des organismes paritaires et écoles de journalisme reconnues par la convention collective, bénéficieront du temps nécessaire à l'exercice de leur mandat, dans une limite de quinze heures par mois.

Les demandes d'absences seront déposées dans les délais compatibles avec le fonctionnement normal de l'entreprise.

3 E. - Contestations

Si un membre du personnel conteste le motif d'une mesure dont il vient d'être l'objet, comme ayant été prise en violation du droit syndical, les parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable en recourant, le cas échéant, à la commission paritaire prévue à l'article 47.

3 F. - Panneaux d'affichage

L'installation et l'utilisation des panneaux d'affichage se feront conformément aux dispositions de l'article L412-8 du Code de travail.

Comité d'entreprise, délégués du personnel et collègues électoraux

Article 4

Les dispositions relatives aux comités d'entreprise, aux délégués du personnel et aux représentants syndicaux feront l'objet d'accords particuliers qui tiendront compte de la spécificité du journaliste dans l'entreprise de presse.

Tant pour les délégués du personnel que pour les membres du comité d'entreprise, la répartition des sièges fait l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées.

Principes professionnels

Article 5

a) Un journaliste professionnel ne peut accepter pour la rédaction de ses articles d'autres salaires ou avantages que ceux que lui assure l'entreprise de presse à laquelle il collabore.

En aucun cas, un journaliste professionnel ne doit présenter sous la forme rédactionnelle l'éloge d'un produit, d'une entreprise, à la vente ou à la réussite desquels il est matériellement intéressé.

b) Un employeur ne peut exiger d'un journaliste professionnel un travail de publicité rédactionnelle telle qu'elle résulte de l'article 10 de la loi du 1er août 1986.

c) Le refus par un journaliste d'exécuter un travail de publicité ne peut être en aucun cas retenu comme faute professionnelle, un tel travail doit faire l'objet d'un accord particulier.

Les litiges provoqués par l'application de ce paragraphe seront soumis à la commission paritaire amiable prévue à l'article 47.

Article 6

Aucune entreprise visée par la présente convention ne pourra employer pendant plus de trois mois des journalistes professionnels et assimilés qui ne seraient pas titulaires de la carte professionnelle de l'année en cours ou pour lesquels cette carte n'aurait pas été demandée. Cette mesure ne s'applique pas aux correspondants locaux dont la collaboration ne constitue qu'une occupation accessoire.

Toutefois, ces dispositions n'interdisent pas la collaboration de personnalités du monde politique, littéraire, scientifique, technique, etc., sous la signature ou le pseudonyme de l'auteur ou la responsabilité de la direction du journal.

En aucun cas, ces personnalités ne devront tenir un emploi salarié qui pourrait être assuré par un journaliste professionnel.

Collaborations multiples

Article 7

Les collaborations extérieures des journalistes professionnels employés régulièrement à temps plein ou à temps partiel doivent au préalable être déclarées par écrit à chaque employeur. L'employeur qui les autorisera, le fera par écrit en précisant, s'il y a lieu, les conditions notamment celles d'être informé de leur cessation. Faute de réponse dans un délai de dix jours pour les quotidiens, les hebdomadaires et les agences de presse et d'un mois pour les périodiques, cet accord sera considéré comme acquis. Si l'employeur estime qu'une ou plusieurs collaborations extérieures est ou sont de nature à lui porter un préjudice professionnel ou moral, il peut refuser de donner son accord en motivant sa décision.

L'accord ou le refus peuvent être remis en question si les conditions qui les ont déterminées viennent à être modifiées.

En cas de collaboration à caractère fortuit, le journaliste professionnel peut exceptionnellement être dispensé de l'autorisation dès lors que cette collaboration ne porte aucun préjudice à l'entreprise à laquelle il appartient.

En cas de différend, l'une ou l'autre partie pourra demander l'avis de la commission de conciliation prévue à l'article 47 de la présente convention.

La non-déclaration ou toute fausse déclaration de la part du journaliste professionnel, de même que l'inobservation des dispositions prévues au paragraphe 3 ci-dessus, constituent une faute ayant un caractère de gravité pouvant justifier une demande de réunion de la commission arbitrale, conformément à l'article L761-5, avant-dernier alinéa du Code du travail.

Les dispositions ci-dessus ne s'opposent pas à la conclusion d'accords écrits particuliers.

L'employeur peut demander à titre d'information aux journalistes professionnels employés à titre occasionnel de déclarer leurs autres collaborations habituelles.

Il est rappelé que, conformément à l'article L761-9 du Code du travail, "le droit de faire paraître dans plus d'un journal ou périodique, des articles ou autres oeuvres littéraires ou artistiques dont les personnes mentionnées à l'article L761-2 sont les auteurs, sera obligatoirement subordonné à une convention expresse qui devra indiquer les conditions dans lesquelles sera autorisée la reproduction".

Article 8

Si un journaliste est appelé par son employeur à collaborer à un autre titre que celui ou ceux auxquels il est attaché, ou à exécuter son contrat de travail selon un mode d'expression différent cette modification doit faire l'objet d'un accord dans les conditions prévues à l'article 20.

Article 9

Les droits de propriété littéraire et artistique du journaliste sur son oeuvre, et notamment ceux de reproduction et de représentation, sont définis par les dispositions de la loi du 11 mars 1957, modifiées par la loi du 3 juillet 1985.

Formation professionnelle

Article 10

Les parties contractantes affirment tout l'intérêt qu'elles portent à la formation professionnelle des journalistes. Elles souhaitent que les débutants aient reçu un enseignement général et technique aussi complet que possible. À cet effet, elles s'engagent à apporter leur concours au Centre de formation des journalistes, 33, rue du Louvre, à Paris, à l'École supérieure de journalisme de Lille, ainsi qu'à tous les organismes ayant le même but.

Elles sont d'accord pour réduire à une année la durée effective du stage de ceux qui auraient passé deux ans au moins dans un des centres énumérés ci-dessus, ou dans ceux agréés par la profession et qui feront l'objet d'une annexe à la présente convention.

Cette formation professionnelle doit être confirmée par le diplôme de fin d'études.

Pour être agréés par les parties à Paris et en province, ces organismes devront être paritairement contrôlés, apporter les garanties nécessaires en ce qui concerne les méthodes pédagogiques et associer la profession (employeurs et journalistes professionnels) au corps enseignant. Les statuts de ces centres professionnels devront être déposés et agréés par le ministre de l'Éducation nationale.

Une annexe à la convention déterminera les conditions de formation professionnelle et qualification des assimilés.

Congé enseignement du journalisme

Article 11

Les journalistes professionnels titulaires, au sens de l'article 13 de la convention collective, appelés à enseigner le journalisme dans un des organismes de formation agréés par la convention collective, verront leur droit à l'ancienneté dans la profession se poursuivre pour la durée de cet enseignement.

Formation professionnelle continue

Article 12

Les parties contractantes reconnaissent l'importance particulière de la formation professionnelle continue qui répond aux besoins personnels et professionnels des journalistes tout au long de leur carrière, comme aux besoins des entreprises de presse.

La formation professionnelle continue est ouverte aux journalistes professionnels dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La politique de formation continue vise, dans un esprit de promotion sociale, à permettre aux journalistes :

- de mettre à jour ou d'étendre leurs connaissances générales, afin d'élever leur niveau culturel et professionnel ;
- d'acquérir des connaissances plus approfondies dans un domaine spécifique lié à leurs activités ;
- de recevoir une nouvelle formation pouvant, éventuellement, leur permettre de changer d'affectation dans l'entreprise, de s'adapter à des techniques nouvelles, de se préparer à un changement de profession.

Cette formation est dispensée sous forme de stages à temps complet ou à temps partiel, par le Centre de perfectionnement des journalistes, 33, rue du Louvre, à Paris, ou toute autre organisation susceptible de concourir à la formation des journalistes.

Les entreprises de presse favoriseront la conclusion d'accords en vue de la création et du développement de fonds d'assurance-formation, établis et gérés paritairement, au niveau de chaque forme de presse.

Stagiaires

Article 13

Sauf cas prévu à l'article 10, la titularisation comme journaliste professionnel est acquise à l'expiration d'un stage effectif de deux ans.

Deux mois avant l'échéance de cette période, si le journaliste est resté dans la même entreprise, il pourra effectuer un stage d'un mois maximum dans les différents services rédactionnels.

Les stagiaires qui ne sont pas diplômés des écoles professionnelles prévues à l'article 10 pourront bénéficier du droit à la formation permanente, dans le cadre de la loi, au terme de la première année de présence dans l'entreprise et notamment avoir la possibilité d'une formation dispensée par des organismes agréés qui signeront avec l'entreprise des contrats en fonction de la formation initiale du journaliste et de l'emploi proposé par l'employeur ; cette période éventuelle de formation est incluse dans la durée du stage de journaliste.

Le nombre de stagiaires ne peut dépasser 15 % de l'effectif total de la rédaction.

Article 14

Le stagiaire licencié après avoir effectué la période d'essai de trois mois, sans avoir accompli un an de travail effectif dans une même entreprise, bénéficie des dispositions des articles L761-4, L761-5 et R761-1 du Code du travail et de la présente convention collective.

Dans la limite d'une durée totale de six mois, les absences dues à la maladie ne prolongeront pas le stage. Le service national accompli par un stagiaire est soumis aux dispositions de l'article 43. Cependant il interrompt le stage dont la durée effective doit être celle qui est prévue à l'article 10 ou à l'article 13.

Recrutement

Article 15

Pour tout poste à pourvoir, les employeurs respecteront les dispositions légales et réglementaires.

À cet effet, tout poste disponible sera signalé à l'Agence nationale pour l'emploi, par l'intermédiaire du Centre national de reclassement des journalistes professionnels.

Pour l'engagement de journalistes professionnels ou assimilés au sens de l'article L761-2 du Code du travail, les employeurs s'efforceront d'abord de trouver parmi les journalistes professionnels momentanément privés d'emploi ou travaillant de manière occasionnelle, ou parmi ceux qui ont reçu une formation dans les établissements reconnus par la profession, le collaborateur apte à occuper le poste disponible.

Prêt et location de main-d'œuvre

Article 16

L'emploi du personnel intérimaire se fera selon les conditions prévues par la loi et notamment dans le respect de l'article L761-7 du Code du travail.

Contrat à durée déterminée

Article 17

Un journaliste professionnel ne peut être embauché avec un contrat à durée déterminée que pour une mission temporaire dont la nature et la durée doivent être définies lors de l'embauche. Si le contrat à durée déterminée est transformé en contrat à durée indéterminée, l'ancienneté prend effet à dater du premier jour du contrat de travail.

Article 18

Une commission paritaire de l'emploi sera constituée à l'échelon national. Elle comprendra un représentant de chacun des syndicats représentatifs de journalistes un nombre égal de représentants patronaux.

Elle aura pour mission :

- a) d'étudier la situation de l'emploi et son évolution probable ;
- b) de procéder ou de faire procéder à toutes études lui permettant d'appréhender au mieux la situation des journalistes ;
- c) de participer à l'étude des moyens de formation et de perfectionnement, en liaison avec les organismes prévus aux articles 10 et 12 ;
- d) d'examiner les conditions de mise en oeuvre des moyens de reclassement et de réadaptation, et participer si nécessaire à cette mise en oeuvre ;
- e) d'établir un rapport annuel sur la situation de l'emploi et son évolution.

Dès sa constitution, la commission paritaire de l'emploi établira un règlement intérieur fixant les modalités de son travail et le rythme de ses réunions.

ENGAGEMENT

Période d'essai

Article 19

Tout engagement à l'essai doit être précisé par écrit. La durée de la période d'essai ne peut excéder un mois de travail effectif pour les journalistes et trois mois de travail

effectif pour les journalistes stagiaires engagés par une publication à parution quotidienne ou hebdomadaire, par une agence de presse ou une station de radio ou de télévision.

Cette durée est portée au temps nécessaire à la sortie de trois numéros pour les journalistes professionnels et stagiaires engagés par les autres publications périodiques sans pouvoir toutefois dépasser trois mois de travail effectif.

Durant la période d'essai, chacune des parties peut y mettre fin sans préavis ni indemnité de licenciement.

Toutefois, lorsque cette période d'essai est supérieure à un mois, l'intéressé devra être prévenu de la décision le concernant au moins deux jours ouvrables à l'avance. S'il n'a pas été avisé dans le délai prévu de cette décision, il percevra un complément égal à deux jours de salaire.

L'attestation de l'employeur prévue pour l'obtention de la carte de journaliste devra être délivrée une semaine avant l'expiration de la période d'essai et sur simple demande de l'intéressé.

Lettre d'engagement

Article 20

a) Chaque collaborateur devra recevoir, au moment de son engagement, une lettre stipulant en particulier son emploi, sa qualification professionnelle, la convention collective applicable, le barème de référence, la date de sa prise de fonction, le montant de son salaire et le lieu d'exécution du contrat de travail.

Les conditions de mutation dans le territoire national feront l'objet d'un accord précis dans la lettre d'engagement.

b) Les conditions d'envoi et de séjour à l'étranger, de déplacement et de rapatriement d'un journaliste devront faire l'objet d'un accord précis au moment de l'engagement ou de la mutation.

c) Un échange de lettres sera nécessaire chaque fois qu'interviendra une modification du contrat de travail.

VISITES MEDICALES

Article 21

Les visites médicales d'embauche, périodiques et de reprise, sont obligatoires conformément à la loi.

SALAIRES

Minima garantis

Article 22

Les barèmes de salaires expriment des minima sans discrimination d'âge, de sexe ou de nationalité.

En raison de la disparité des catégories d'entreprises de presse, il est convenu que le salaire minimum national et le tarif minimum de la pige sont fixés pour chaque forme de presse. Les grilles hiérarchiques correspondant aux qualifications professionnelles, par forme de presse, sont annexées à la présente convention.

Les salaires correspondant à ces qualifications doivent être majorés, s'il y a lieu, de la prime d'ancienneté. Ces appointements représentent la somme minimum que chacun doit percevoir pour la durée d'un mois de travail normal, tel qu'il est défini à l'article 29 de la présente convention.

Les majorations qui peuvent être apportées aux barèmes minima tiennent compte tant de la valeur individuelle que de la place qu'il est souhaitable de voir occuper dans la hiérarchie sociale par le journaliste dont l'activité professionnelle à caractère intellectuel est la seule, parmi les travailleurs de la presse, à faire l'objet d'une loi dérogatoire au droit commun.

Toute stipulation de traitement inférieure aux dispositions que prévoit la présente convention et ses annexes sera considérée comme nulle de plein droit.

Les accords régissant chaque forme de presse ainsi que les barèmes de salaires correspondants sont annexés à la présente convention.

Prime d'ancienneté

Article 23

Les barèmes minima des traitements se trouvent majorés d'une prime d'ancienneté calculée de la façon suivante :

Ancienneté dans la profession en qualité de journaliste professionnel :

3 % pour 5 années d'exercice

6 % pour 10 années d'exercice

9 % pour 15 années d'exercice

11 % pour 20 années d'exercice

Ancienneté dans l'entreprise en qualité de journaliste professionnel :

2 % pour 5 années de présence

4 % pour 10 années de présence

6 % pour 15 années de présence

9 % pour 20 années de présence

Sera considéré comme temps de présence dans l'entreprise, pour le calcul de l'ancienneté, le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise.

Définition de l'ancienneté

Article 24

Pour l'application des dispositions de l'article ci-dessus, on entend par présence pour le calcul de l'ancienneté du journaliste professionnel :

a) Dans la profession : le temps pendant lequel il a exercé effectivement son métier.

b) Dans l'entreprise : le temps pendant lequel il est employé comme tel dans l'entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci. Lorsqu'un journaliste remplaçant est titularisé sans qu'il y ait eu interruption de service, son ancienneté dans l'entreprise prend effet à la date de son remplacement.

Sont considérés comme temps de présence (profession et entreprise) :

le service national obligatoire, sous réserve que le journaliste professionnel ait été réintégré dans l'entreprise sur sa demande dès la fin de son service ;

le temps de mobilisation et, plus généralement, les interruptions pour faits de guerre telles qu'elles sont définies au titre I de l'ordonnance du 1er mai 1945 ;

les périodes militaires obligatoires ;

les interruptions pour congés annuels et congés exceptionnels résultant d'un accord entre les parties ;

les interruptions pour maladie, accidents et maternités, dans les conditions prévues aux articles 36 et 42 de la présente convention.

Treizième mois

Article 25

À la fin du mois de décembre, tout journaliste professionnel percevra à titre de salaire, en une seule fois, sauf accord particulier, une somme égale au salaire du mois de décembre.

Pour les collaborateurs employés à titre occasionnel ou ayant un salaire mensuel variable, le montant de ce treizième mois correspondra au douzième des salaires perçus au cours de l'année civile ; il sera versé dans le courant du mois de janvier de l'année suivante.

En cas de licenciement ou de démission en cours d'année il sera versé au titre de ce salaire, dit "mois double" ou "treizième mois" un nombre de douzièmes égal au nombre de mois passés dans l'entreprise depuis le 1er janvier et basé sur le dernier salaire reçu. Les journalistes professionnels engagés en cours d'année recevront fin décembre un nombre de douzièmes égal au nombre de mois passés dans l'entreprise. Dans tous les cas ces douzièmes ne seront dus qu'après trois mois de présence.

Pour les collaborateurs salariés employés à titre occasionnel les douzièmes ne seront dus qu'à ceux qui auront collaboré à trois reprises différentes ou dont le salaire aura atteint au cours de l'année civile au moins trois fois le montant minimum fixé par les barèmes de la forme de presse considérée. Toute fraction de mois égale ou supérieure à quinze jours est comptée pour un mois.

Si le journaliste professionnel entre dans une entreprise le 1er novembre d'une année civile, il recevra deux douzièmes le 1er février suivant. S'il entre le 1er décembre, un douzième le 1er mars suivant.

Variation des salaires

Article 26

Les salaires varieront en fonction de l'évolution économique générale. Les annexes concernant les barèmes de salaires préciseront dans chaque forme de presse les conditions et les modalités de cette variation.

Bulletin de paie

Article 27

Le bulletin de paie devra comporter les mentions conformes aux dispositions de l'article R143-2 du Code du travail, notamment la ventilation du salaire (traitement de base correspondant à sa qualification, primes d'ancienneté, de langue, de nuit, et

compléments personnels de salaire) ainsi que la dénomination exacte de l'emploi conforme au barème en vigueur dans la catégorie à laquelle se rattache le titre de la publication, ou dans l'entreprise lorsque celui-ci est plus favorable.

REMPLACEMENT PROVISOIRE

Article 28

Tout journaliste titularisé, salarié de l'entreprise, appelé pour une période supérieure à un mois à tenir un emploi dont le salaire de base est plus élevé que celui de son propre emploi, perçoit une indemnité provisoire égale à la différence entre le salaire de base de ce poste et le salaire de base de la nouvelle fonction exercée, à la condition que le salaire ainsi obtenu ne soit pas supérieur au salaire réel du journaliste remplacé.

Cette indemnité provisoire est calculée à partir du premier jour du remplacement dès lors que celui-ci est supérieur à un mois. Cet intérim ne pourra dépasser six mois. Ce délai écoulé, un titulaire sera désigné.

Toutefois, dans le cas où l'intérim aura été constitué par le remplacement d'un salarié en congé de maladie, la titularisation ne pourra intervenir qu'à l'expiration d'un délai d'un an.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux remplacements de vacances, dans la limite toutefois où le remplacement ne dépasse pas le temps de congé annuel d'une seule personne.

DURÉE DU TRAVAIL

Article 29

Les journalistes bénéficient des dispositions législatives et réglementaires en vigueur sur la durée du travail.

À compter du 1er 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 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 deux jours en principe consécutifs doit être assuré.

Dans le cas particulier où le journaliste ne pourrait bénéficier du deuxième jour hebdomadaire, un repos compensateur lui sera assuré dans un délai ne pouvant excéder soixante jours, délai porté à quatre-vingt-dix 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.

TRAVAIL DE NUIT

Article 30

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.

La prime est attachée à la fonction et fera l'objet d'une mention spéciale sur le bulletin de paie.

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

Ne bénéficient pas de cette prime de nuit :

les reporters qui ne répondent pas au caractère de régularité dans le travail de nuit ;

les sténographes-rédacteurs lorsqu'ils possèdent un statut particulier ;

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

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

les préfectoriers, séanciers, rédacteurs municipaux ;

les rédacteurs détachés seuls en poste.

CONGÉS PAYÉS

Article 31

Les congés payés des journalistes sont calculés sur la base de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif tels que définis par l'article L223-4 du Code du travail et l'article 33 de la présente convention.

Les congés payés annuels des journalistes ayant effectivement travaillé durant toute la période légale de référence sont fixés à un mois de date à date auquel s'ajoute une semaine supplémentaire.

La période légale de référence pour le calcul du droit aux congés est fixée du 1er juin au 31 mai.

Pour les journalistes bénéficiant au moins des congés prévus à l'alinéa 2 du présent article, l'ordonnance du 16 janvier 1982 est sans incidence sur la durée des congés dont ils bénéficient à quelque titre que ce soit.

Pour les journalistes salariés employés à titre occasionnel, le montant de l'indemnité de congés est calculé sur la base du 1/10 de la rémunération perçue au cours de la période de référence légale. Cette indemnité est versée dans le courant du mois de juin.

Ces dispositions s'entendent sauf dispositions plus favorables en vigueur dans l'entreprise.

Article 32

Les journalistes professionnels quittant leur emploi avant la date prévue pour leur congé annuel, quel que soit le motif de leur départ, ont droit au paiement d'un nombre de dixièmes égal au nombre de mois entiers écoulés depuis le 1er juin précédent jusqu'à la fin de leur préavis, que celui-ci soit effectué ou non.

Article 33

Les absences pour maladie et accident, en une ou plusieurs fois pendant la période de référence, sont considérées comme temps de travail effectif pour le calcul de la durée du congé dans la limite de la durée d'indemnisation à plein tarif prévue à l'article 36.

Récupération des jours fériés

Article 34

Le travail effectué les jours fériés (1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre, 25 décembre) donnera lieu à récupération.

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.

Congés exceptionnels

Article 35

En dehors des congés annuels normaux, des congés exceptionnels seront accordés, sur justification, dans les cas suivants : mariage de l'intéressé : une semaine (6 jours ouvrables) ; mariage d'un enfant ou d'un ascendant : 2 jours ; naissance d'un enfant : 3 jours (loi du 18 mai 1946) ; maladie d'un enfant de 12 ans ou moins : 1 ou 2 jours ouvrables, dans la limite de 6 jours par année civile (du 1er janvier au 31 décembre) ; décès du conjoint, d'un enfant, du père, de la mère, d'un des grands-parents et beaux-parents : 4 jours ; décès d'un frère, d'une soeur, d'un petit-enfant : 2 jours ; décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur : 1 jour ; déménagement : 2 jours.

Ces congés sont pris dans les jours mêmes où ils sont justifiés.

La durée globale du congé pour maladie d'un enfant de douze ans ou moins est portée à huit jours, à partir de deux enfants âgés de 12 ans ou moins. Ce congé est accordé à la mère ou au père ayant les enfants à charge. Le congé ne sera accordé que si le certificat médical est suffisamment explicite, faisant ressortir que l'état de santé de l'enfant nécessite la présence de la mère ou du père, dans les conditions indiquées ci-dessus.

MALADIE, ACCIDENT DU TRAVAIL, ABSENCES

Paiement des appointements

Article 36

En application des articles 22 et 29, les absences pour cause de maladie ou d'accident du travail, couverts par la Sécurité sociale, dûment constatés par certificat médical, donnent lieu au paiement des salaires :

- a) pendant deux mois à plein tarif et deux mois à demi-tarif, si le journaliste compte 6 mois à un an de présence dans l'entreprise ;
- b) pendant trois mois à plein tarif et trois mois à demi-tarif après un an de présence ;
- c) pendant quatre mois à plein tarif et quatre mois à demi-tarif après cinq ans de présence ;
- d) pendant cinq mois à plein tarif et cinq mois à demi-tarif, après dix ans de présence ;
- e) pendant six mois à plein tarif et six mois à demi-tarif au-delà de quinze ans.

Si plusieurs congés de maladie et de maternité sont accordés au cours d'une période de douze mois consécutifs pour les journalistes professionnels comptant moins de cinq ans de présence, la durée totale d'indemnisation ne peut dépasser celle qui est prévue aux paragraphes a) et b) ci-dessus.

Pour les journalistes professionnels comptant plus de cinq ans de présence, dans le cas d'interruption du travail ayant donné lieu à une indemnisation, il n'est ouvert un nouveau droit à celle-ci, s'il a épuisé la totalité de la période de couverture, que lorsque la durée de la reprise du travail aura été au moins égale à la durée de la période d'absence précédemment indemnisée, sauf le cas d'accident du travail.

Les versements tiendront compte de tous les avantages liés au salaire.

Les salaires versés directement ou indirectement pendant la période d'absence seront réduits, chaque mois, de la valeur des prestations dites "en espèces" auxquelles l'intéressé a droit du fait de la Sécurité sociale et de tous les autres régimes de prévoyance pour lesquelles les entreprises cotisent.

En cas d'arrêt ininterrompu, pendant la période de rémunération à demi-tarif, les réductions ne pourront être opérées que dans la limite où le demi-salaire et les prestations dépasseront le salaire de l'intéressé. En cas d'accident du travail dûment constaté, les absences donnent au journaliste, à condition qu'il perçoive les prestations accidents du travail de la Sécurité sociale, le droit à un complément de prestations à la charge de l'employeur calculé de telle sorte que l'ensemble atteigne un total égal à 100 % du salaire réel. Ce complément sera dû pendant une durée maximale d'un an.

Incapacité permanente et décès

Article 37

Si l'entreprise n'a pas adhéré au régime facultatif de la Caisse des cadres, en cas de décès ou d'incapacité permanente totale résultant d'un accident du travail ou d'une maladie consécutive à un accident du travail, l'employeur complétera, au bénéfice du journaliste professionnel ou de ses ayants droit, la garantie donnée par le régime des retraites des cadres en vertu des dispositions obligatoires ou tout autre régime de prévoyance, jusqu'à concurrence des sommes qui auraient été versées si l'entreprise avait adhéré au régime facultatif de la Caisse des cadres pour l'option décès la plus avantageuse.

Les dispositions ci-dessus ne s'appliqueront pas lorsque le refus d'adhérer au régime facultatif aura été le fait du personnel. Elles ne s'appliqueront pas non plus aux

entreprises qui adhèrent au régime facultatif de la Caisse des cadres quelle que soit l'option choisie.

Journalistes rémunérés à la pige

Article 38

Les journalistes professionnels rémunérés à la pige bénéficient d'un régime de prévoyance (décès, invalidité, incapacité de travail) défini par l'annexe III à l'accord national du 9 décembre 1975.

Assurances pour risques exceptionnels

Article 39

Pour les missions comportant a priori de réels dangers : zones d'émeutes, de guerres civiles, de guerres ou d'opérations militaires, régions où sévissent des épidémies ou éprouvées par des cataclysmes naturels, reportages sous-marins, spéléologiques ou haute montagne, voyages vers des contrées peu explorées, essais d'engins ou de prototypes à l'exclusion de tous autres risques (les parties se réservant de modifier éventuellement cette liste par avenant à la présente convention), des assurances complémentaires couvrant ces risques exceptionnels seront conclues suivant accord préalable entre la direction de l'entreprise et le journaliste intéressé.

Ces assurances devront prévoir, en cas de décès du journaliste professionnel en mission, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituel ou ceux du transport à une distance équivalente. Ces assurances ne peuvent être inférieures, pour le décès ou l'invalidité permanente à 100 %, à une garantie de dix fois le salaire annuel de l'intéressé sans pouvoir dépasser, sauf accord particulier, une somme égale à dix fois le salaire minimum annuel du rédacteur en chef, fixé par le barème de la forme de presse à laquelle il appartient. Viendront en déduction des capitaux assurés la garantie décès fixée par la Caisse de retraite des cadres de la presse ou stipulés à l'article 34 ainsi que les garanties fixées éventuellement par les compagnies de transport. Les assurances souscrites doivent couvrir non seulement le décès ou l'invalidité permanente à 100 % mais également l'invalidité permanente partielle.

Remplacement en cas de maladie ou d'accident

Article 40

Les absences résultant de maladie ou d'accident du travail dûment constaté ne constituent pas, de plein droit, une rupture de contrat de travail. Toutefois, dans le cas où les absences entraîneraient la nécessité de remplacer l'intéressé, celui-ci pourrait être congédié en respectant la procédure prévue par les articles L122-14 et suivants du Code du travail, l'intéressé percevant alors le préavis normal et l'indemnité légale de licenciement calculée sur l'ancienneté acquise, dans ce cas, le licenciement ne pourrait intervenir qu'à l'issue de la période d'indemnisation prévue à l'article 33, prolongée d'une durée égale.

Le journaliste professionnel remplacé bénéficiera d'une priorité d'engagement.

Réintégration

Article 41

Au retour des absences justifiées par la maladie ou l'accident du travail, le journaliste professionnel dont le contrat n'a pas été rompu dans les conditions prévues à l'article 40 et reconnu apte à reprendre le travail par le médecin de l'entreprise ou un spécialiste agréé par les parties, sera réintégré de plein droit dans ses anciennes fonctions ou dans un poste équivalent. Tous ses droits antérieurement acquis lui seront maintenus.

Le journaliste professionnel employé comme permanent par un syndicat bénéficiera pendant un an d'une priorité de réembauchage, dans ses anciennes fonctions ou dans un poste équivalent, dès qu'auront cessé ses fonctions syndicales.

Maternité

Article 42

Un congé sera accordé aux journalistes professionnelles en état de grossesse, conformément à la législation en vigueur.

Pendant son congé de maternité, la femme salariée recevra le paiement intégral de son salaire, sous déduction des prestations en espèces de la Sécurité sociale et, le cas échéant, de tous autres régimes collectifs pour lesquels l'entreprise cotise.

Pour la journaliste professionnelle qui a moins d'un an d'ancienneté à l'issue de son congé de maternité et qui à la fin de ce congé est mise en arrêt pour maladie, le temps d'absence déjà payé au titre du paragraphe précédent sera considéré comme temps de maladie pour le calcul de l'indemnisation prévue à l'article 36.

Obligations militaires

Article 43

Le temps du service national, les périodes d'exercice, l'appel ou le rappel sous les drapeaux, sont régis par les dispositions légales.

Le départ au service national d'un journaliste professionnel employé régulièrement à plein temps, ou à temps partiel, constitue une rupture du contrat de travail, conformément à la loi. Si le journaliste professionnel demande sa réintégration dans les conditions fixées par la loi et qu'elle ne soit pas possible, il percevra une indemnité forfaitaire d'une valeur égale au dernier salaire mensuel reçu augmenté d'un douzième.

Les périodes militaires non volontaires de courte durée seront payées intégralement sous déduction de la solde mensuelle des officiers et sous-officiers.

Ces dernières périodes ne pourront être imputées sur le congé annuel.

Le temps passé sous les drapeaux par un journaliste professionnel ou assimilé entrera en ligne de compte dans le calcul de l'ancienneté dans l'entreprise.

LICENCIEMENT

Règles à observer

Article 44

Les employeurs s'engagent, dans le cadre de la législation en vigueur, à respecter les règles suivantes de licenciement dans les cas particuliers ci-après :

a) Suppression d'emploi. Dans ce cas le journaliste professionnel congédié et sans emploi sera réengagé en priorité dans le premier poste vacant de sa compétence.

b) Faute grave ou fautes répétées dans le service et notamment : voies de fait, indécence, violation des règles d'honneur professionnel. Dans ce cas, si l'intéressé a été congédié sans préavis ni indemnités, après que les règles prévues par la loi ont été respectées, il pourra se pourvoir devant la commission arbitrale prévue par l'article L761-5 du Code du travail ou toute autre juridiction compétente.

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

Changement de statut

Article 45

La transformation du statut de salarié employé à titre permanent en celui de salarié employé à titre occasionnel constitue une rupture du contrat de travail.

Préavis

Article 46

La durée du préavis, conformément aux articles L761-4 et L122-6 du Code travail est :

si la résiliation du contrat de travail est le fait du journaliste, d'un mois quelle que soit son ancienneté ;

si la résiliation est le fait de l'employeur, de :

a) un mois, si le contrat a reçu exécution pendant moins de deux ans ;

b) deux mois, si le contrat a reçu exécution pendant au moins deux ans.

Pendant la période de préavis, les journalistes professionnels sont autorisés à s'absenter pour recherche d'emploi pendant cinquante heures par mois, à raison deux heures par jour ouvrable, alternativement au choix de l'employeur et du journaliste. L'intéressé pourra, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de prévenance. Le journaliste professionnel ne peut plus se prévaloir des présentes dispositions dès qu'il a trouvé un autre emploi.

Ces absences ne donnent pas lieu à réduction de salaire.

En cas de licenciement, compte tenu des conditions particulières de travail de la profession, l'employeur pourra dispenser le journaliste de travailler pendant cette période, le contrat de travail ne prenant fin qu'à l'expiration de ladite période, conformément aux dispositions de l'article L122-8 du Code du travail.

CONFLITS, CONCILIATION, ARBITRAGE

Conflits individuels

Article 47

Les parties sont d'accord pour recommander, avant le recours à la procédure prévue par les articles L761-4 et L761-5 du Code du travail, de soumettre les conflits individuels à une commission paritaire amiable, ayant uniquement mission conciliatrice, composée de deux représentants des employeurs et de deux représentants des journalistes désignés par les organisations patronales et de salariés en cause.

Une commission paritaire amiable pourra toujours être constituée en cas de besoin, dans chaque région, pour connaître les différends individuels.

Si l'une des parties récusé cette commission ou si la tentative de conciliation échoue, les intéressés auront toujours, suivant le cas, la faculté de porter le litige soit devant la commission arbitrale prévue par l'article L761-5 du Code du travail, soit devant toute autre juridiction compétente en la matière.

Conflits collectifs

Article 48

Pour souligner l'importance que les signataires attachent à cette convention, ceux-ci s'engagent à soumettre les conflits collectifs qui pourraient survenir, soit à l'occasion de son application, soit pour toute autre raison, à une commission de conciliation.

Les parties s'engagent à faire appel à la commission de conciliation avant tout arrêt de travail ou fermeture d'entreprise.

Il est entendu qu'en cas d'échec de la conciliation, les parties reprennent l'exercice de leurs droits légaux.

Article 49

Les parties peuvent porter les conflits professionnels collectifs, soit devant les commissions paritaires régionales et, en cas d'échec, devant la commission paritaire nationale de conciliation, soit directement devant cette dernière.

Composition

Chaque commission régionale de conciliation ainsi que la commission nationale est composée de :

quatre représentants des organisations intéressées d'employeurs ;

quatre représentants des organisations de journalistes signataires de la présente convention.

Ceux-ci sont désignés autant que de besoin par les parties signataires intéressées.

Fonctionnement

a) Commission régionale :

La commission régionale se réunira à la demande de l'une des organisations professionnelles intéressées ou d'un commun accord. Elle devra être saisie d'une note explicative succincte exposant l'objet du conflit. Elle devra se réunir dans les délais les plus brefs et au plus tard sous huitaine, à dater du jour de la demande.

La commission devra entendre contradictoirement les représentants des parties en cause. Toutefois, les délégations éventuelles seront limitées à six personnes de part et d'autre.

Le résultat des travaux de ladite commission sera consigné dans un procès-verbal établi aussi rapidement que possible et, s'il se peut, sur le champ, et signé par les deux parties conciliatrices au plus tard dans les quarante-huit heures.

En cas d'accord, ce procès-verbal et ses conclusions seront aussitôt portés à la connaissance des organisations d'employeurs et de journalistes intéressées.

En cas de désaccord, le conflit sera immédiatement soumis, avec toutes pièces utiles, à la commission nationale paritaire de conciliation.

b) La Commission nationale :

Constituée comme il est dit ci-dessus, cette commission fera tous ses efforts pour parvenir au règlement amiable du conflit. Elle dressera un procès-verbal de ses travaux et précisera sa décision qui sera aussitôt notifiée aux parties en cause.

En cas de désaccord persistant, elle dressera un procès-verbal de non-conciliation précisant notamment les points litigieux pouvant être soumis à l'arbitrage de l'article 50.

Arbitrage

Article 50

Le recours à la procédure d'arbitrage ne pourra intervenir qu'avec l'accord formel de chacune des parties en cause.

La procédure d'arbitrage pouvant faire suite à l'échec de la conciliation donnera lieu à un protocole mentionnant : les points en litige, la personne choisie comme arbitre ainsi que les pouvoirs de cet arbitre.

DISPOSITIONS DIVERSES

Retraite

Article 51

Les parties rappellent qu'il existe différents régimes de retraite dont les conventions sont annexées aux présentes.

Le journaliste, quittant volontairement l'entreprise à partir d'au moins 60 ans, pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse, percevra lors de la cessation de son activité, en sus de sa dernière mensualité, une indemnité de départ en retraite fixée, en fonction de son ancienneté comme journaliste dans l'entreprise, à :

- 1 mois de salaire après deux ans de présence ;
- 2 mois de salaire après cinq ans de présence ;
- 3 mois de salaire après dix ans de présence ;
- 4 mois de salaire après vingt ans de présence ;
- 5 mois de salaire après trente ans (et plus) de présence.

Le salaire à prendre en considération est celui défini à l'article 44 de la présente convention.

Lorsque le journaliste aura atteint l'âge de 65 ans (ou de 60 ans en cas d'inaptitude au travail reconnue par la Sécurité sociale), l'employeur pourra le mettre à la retraite en application de l'article L122-14-13 du Code du travail, sans que cette décision puisse

être considérée comme un licenciement. Le journaliste percevra lors de la cessation de son activité, en sus de sa dernière mensualité, l'indemnité de départ à la retraite fixée au paragraphe précédent.

Cette indemnité de départ à la retraite ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature, et notamment avec l'indemnité compensatrice fixée par les conventions collectives de retraite, applicable à toute la profession, seule l'indemnité la plus favorable au journaliste devant être versée.

En cas de départ volontaire du journaliste à partir de 60 ans, l'indemnité n'est due que si l'intéressé a obtenu la liquidation de sa retraite.

En tout état de cause, dans une même entreprise, l'indemnité de départ à la retraite ne peut être versée qu'une seule fois à un même journaliste.

L'employeur ou le journaliste, selon que l'initiative du départ à la retraite émane de l'un ou l'autre, devra respecter un délai de prévenance de trois mois.

Changement de résidence

Article 52

Lors d'un changement de résidence effectué pour les besoins du service, dans le cadre des modalités prévues à l'article 20, l'employeur remboursera au journaliste professionnel les frais assumés par celui-ci pour s'installer à son nouveau lieu de travail. Le remboursement portera sur les frais de déménagement, ainsi que sur les frais de déplacement de l'intéressé, de son conjoint et de ses enfants à charge vivant avec lui.

Ces frais seront, sauf accord préalable, calculés sur la base du tarif le moins onéreux.

Indemnité de résidence

Article 53

Lorsqu'un journaliste professionnel met un local lui appartenant ou dont il est locataire à la disposition de l'entreprise (en France ou à l'étranger), il doit recevoir un dédommagement.

Avenants

Article 54

Outre ceux prévus par la présente convention, des avenants pourront être conclus à tout moment pour régler des questions particulières aux diverses formes de presse et aux branches connexes de la profession, étant entendu que ces avenants ne pourront être moins favorables que la convention.

Annexe 12

Document AGESSA

4



21 bis, rue de Bruxelles
75439 Paris Cedex 09
tél. : 01 48 78 25 00
www.agessa.org

 **Service diffuseurs**
fax : 01 48 78 60 00
Courriel : diffuseurs@agessa.org

Titre VIII du Livre III du code de la sécurité sociale
(Articles L 382-1 et R 382-1 et suivants)

BRANCHE DES ECRIVAINS – TRADUCTEURS – ILLUSTRATEURS DU LIVRE - n° 3

Sont assujettis au régime de sécurité sociale des artistes auteurs (branche des écrivains visée à l'article R 382-2 du code de la sécurité sociale), que leur activité d'auteur soit exercée à titre principal ou à titre accessoire :

- les auteurs de livres, brochures et autres écrits littéraires et scientifiques,
- les auteurs de traductions, adaptations et illustrations des œuvres précitées,
- les auteurs d'œuvres dramatiques,
- les auteurs d'œuvres de même nature enregistrées sur un support matériel autre que l'écrit ou le livre, auxquels sont rattachés les auteurs de logiciels (fiche spécifique).

Traditionnellement, l'écrivain est défini comme la personne dont les œuvres imprimées sont diffusées par la voie du livre par des entreprises d'édition ayant leur siège en France (ou à l'étranger) et qui perçoit à ce titre une rémunération qualifiée de droits d'auteur.

Cette personne est titulaire d'un contrat d'édition qui détermine, dans les conditions de forme et de fond fixées par le code de la propriété intellectuelle, l'œuvre objet de l'édition, le domaine d'exploitation des droits cédés quant à son étendue et sa destination, quant au lieu et quant à la durée et fixe, en fonction des différents modes d'exploitation des droits cédés, la rémunération qui est due par l'éditeur à l'auteur.

Sont également concernées par l'assujettissement au régime des artistes auteurs, les personnes dont l'activité se rattache à l'une des énumérations ci-après :

- les préfaciers et annotateurs ainsi que les rédacteurs d'articles de fond publiés dans le cadre d'éditions collectives telles que : ouvrages de référence, dictionnaires, encyclopédies, guides, revues littéraires ou scientifiques, catalogues d'exposition...
- les traducteurs d'œuvres littéraires et scientifiques,
- les auteurs d'anthologies, autres que de simples compilations,
- les auteurs d'articles, publiés sur des supports "presse" qui fournissent occasionnellement à des entreprises de presse des textes originaux dont la finalité n'est pas d'assurer sur un mode journalistique l'information des lecteurs, quelle que soit la nature de celle-ci, qui exercent par ailleurs une activité principale, salariée ou non salariée et qui ne sont soumis à aucune sujétion faisant présumer un lien de subordination avec l'entreprise de presse ou l'agence de presse.

A cet égard :

L'écrivain qui fournit de temps en temps un article à une publication quotidienne ou périodique de presse, peut être assujetti au régime de sécurité sociale des auteurs pour l'ensemble de ses travaux littéraires qui ont donné lieu à édition (édition de librairie et édition de presse).

- les lecteurs et conseillers, c'est à dire les personnes qui ont pour fonction de lire un manuscrit et de donner un avis (écrit ou verbal) sur l'opportunité de la publication,
- les rédacteurs-adaptateurs ou rewriters dont l'apport créatif à la mise en forme des textes n'est pas suffisant pour justifier qu'elles bénéficient du statut de co-auteur ; plus généralement les personnes dont le travail régulier consiste à réviser, pour un même éditeur, un ensemble de textes à publier,
- les correcteurs, c'est à dire les personnes qui effectuent la vérification typographique d'épreuves et assurent le respect de la ponctuation, de la syntaxe et de l'orthographe (en principe salariés et bénéficiaires de la convention collective de l'édition),
- les traducteurs de textes à caractère technique et commercial publiés sous forme de brochures, catalogues, dépliants, et plus généralement tous travaux de traduction destinés à satisfaire les besoins commerciaux ou promotionnels du commanditaire,
- les interprètes de conférences et les personnes qui prêtent leur concours, en direct, pour des traductions, dites traductions simultanées (exemple : projections cinématographiques dans le cadre de festivals, commémorations...),
- les conférenciers et divers intervenants dont l'auditoire est captif (exemple : séminaire, formation professionnelle...),
- les animateurs de services télématiques,
- les intervenants dans le domaine de la formation professionnelle,
- les consultants qui ne participent pas directement à l'écriture, l'adaptation, la traduction, la mise en oeuvre de projets dont ils sont ou les initiateurs ou les apporteurs d'idées ou de conseils,
- les animateurs culturels et les écrivains qui participent à des activités d'enseignement,
- les concepteurs scénographiques d'exposition et les commissaires d'exposition (seule la rédaction d'un catalogue ou de notices élaborées entre dans le champ d'application du régime de sécurité sociale des auteurs et sous réserve que ces prestations soient réalisées en dehors d'un contrat de travail).

❖ DANS LE DOMAINE DE LA COMMUNICATION, DES RELATIONS PUBLIQUES, DE LA PUBLICITE, DE LA PROMOTION COMMERCIALE OU INSTITUTIONNELLE

- tous les concepteurs-rédacteurs d'écrits, quelle qu'en soit la nature et quels que soient les supports de diffusion, dès lors que la finalité est de promouvoir ou favoriser de manière directe ou indirecte la diffusion de produits ou de services (brochures, rapports d'activités, publi-reportages, messageries, vidéos...),
- les rédacteurs d'écrits, à caractère scientifique, dont l'édition et/ou la diffusion est supportée de manière directe, ou indirecte, par des entreprises assurant des prestations, produisant ou commercialisant des produits pris en charge par les régimes obligatoires de sécurité sociale (exemple : brochures, fascicules, articles d'information médicale, publiés avec le concours de laboratoires pharmaceutiques ou agences de communication sponsorisées par ces mêmes laboratoires),
- les journalistes et toutes personnes qui participent à l'animation de séminaires, conventions d'entreprises, campagnes électorales, "événements", manifestations diverses dans le cadre d'un service organisé.

Cependant, tout autre sera sa situation si l'activité accessoire, exercée pour une entreprise de presse, représente une collaboration constante (exemple : rédaction d'un éditorial, de chroniques, d'articles de critique littéraire ou artistique, tenue d'une rubrique permanente dans la publication considérée) ; de même si la collaboration implique une animation, une coordination et un suivi pour la conception et la réalisation d'une publication de presse (ce qui l'assimile au rédacteur en chef), ou d'une publication institutionnelle ou d'entreprise.

Dans cette éventualité, l'écrivain devra être affilié simultanément au régime de sécurité sociale des auteurs pour la part des rémunérations provenant de la vente de ses œuvres en librairie, et au régime de droit commun des salariés pour la part des rémunérations qui lui sont versées par l'entreprise de presse.

CAS PARTICULIER : Sous réserve d'une appréciation individuelle des situations par l'AGESSA, et notamment des contrats, peuvent être affiliables les rédacteurs-adaptateurs (rewriters) et directeurs de collection dont le niveau de participation intellectuelle à la création des œuvres est suffisamment établi.

NE RELEVENT PAS DE L'ASSUJETTISSEMENT AU RÉGIME DE SÉCURITÉ SOCIALE DES AUTEURS (cette énumération n'est pas limitative) :

D'une façon générale, les personnes ayant eu l'idée d'une œuvre à la réalisation de laquelle elles n'ont pas participé (seule l'expression de l'idée, sa mise en forme est protégeable par le droit d'auteur). Il en est de même pour les personnes qui apportent des éléments de documentation dans la forme de simples compilations.

Plus spécifiquement :

❖ **DANS LE DOMAINE DES ÉCRITS LITTÉRAIRES ET SCIENTIFIQUES**

- les journalistes professionnels et assimilés, au sens de l'article L 7111-1 du code du travail, c'est à dire :
La personne "qui a pour activité principale, régulière et rétribuée, l'exercice de sa profession dans une ou plusieurs entreprises de presse, publication quotidiennes et périodique ou agences de presse et qui en tire le principal de ses ressources". Cette personne relève du régime général de la sécurité sociale en qualité de journaliste professionnel, sur le fondement de l'article L 311-3-16^{ème} du code de la sécurité sociale.
La présomption de contrat de travail édictée par l'article L 7112-1 susvisé s'applique même si la personne ne détient pas la carte d'identité professionnelle et quels que soient le mode et le montant de la rémunération ainsi que la qualification donnée par les parties à leurs relations de travail,
- les collaborateurs réguliers de la presse (les critiques, les chroniqueurs, les éditorialistes, les auteurs d'articles qui entrent dans le cadre d'une rubrique permanente...),
- les conseillers littéraires et artistiques, les directeurs littéraires, les secrétaires de rédaction, les rédacteurs en chef,
- les rédacteurs de travaux d'études et de recherches qui ne donnent pas lieu, à une édition et une commercialisation (au sens de vente au public) ou dont les travaux rédactionnels connaissent une diffusion limitée à un public pré-sélectionné,
- les personnes bénéficiaires d'une bourse d'étude, d'une subvention, d'une aide à l'écriture, d'une rémunération perçue dans le cadre d'une convention de séjour d'écrivain résident,
- les documentalistes et les personnes qui se consacrent à la recherche iconographique, sans participer à l'écriture ou au développement du texte qu'elles sont chargées d'illustrer,

Annexe 13

Protocole d'étape concernant les journalistes professionnels rémunérés à la pige

PROTOCOLE D'ETAPE CONCERNANT LES JOURNALISTES PROFESSIONNELS REMUNERES A LA PIGE

PREAMBULE

Les organisations professionnelles de presse écrite et d'agences, et les syndicats de journalistes expriment leur volonté de clarifier pour l'avenir les implications de la loi du 4 juillet 1974, dite « Loi Cressard », sur les conditions de collaboration à l'entreprise de presse des journalistes professionnels rémunérés à la pige, et sur les modalités d'application à cette catégorie de personnel des avantages collectifs issus de la Convention Collective 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 pige 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 L7111-4 du Code du Travail et titulaires de la carte d'identité des Journalistes Professionnel, rémunérés à la pige, ci-après désignés les « pigistes ».

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

Sont exclus du bénéfice du présent accord les journalistes pour lesquels la pige 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
- Elections 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. »

P.v.  1

I – « COEFFICIENT DE REFERENCE »

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 treizième 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 x 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.

II – PRIME D'ANCIENNETE

Compte tenu de l'impossibilité de justifier un temps de présence (au sens des articles 23 et 24 de la Convention Collective) notamment dans un contexte de collaborations du pigiste à plusieurs entreprises, et pour simplifier les calculs, il est admis de façon dérogatoire de prendre en considération la durée de détention effective de la carte professionnelle afin de déterminer une notion globale d'ancienneté, sans que ceci ne remette en cause la présomption simple de salariat.

Le pourcentage d'ancienneté est assis, à défaut de barèmes de piges spécifiques existant dans la forme de presse considérée, sur une base déterminée par le « coefficient de référence » ou la valeur « y » (tel que défini à l'article I ci-dessus) appliqué au minima du barème rédacteur mensuel temps plein.

Exemples de calcul de prime d'ancienneté

Calcul prime d'ancienneté en l'absence de barème de piges

Pour un montant mensuel de piges de 920

Barème rédacteur : 1300

Coefficient de référence : 0,71 (soit 920/1300)

→ Base prime d'ancienneté : 920 (coeff*barème)

Pour un montant mensuel de piges de 2 000 euros

Barème rédacteur : 1300

Coefficient de référence : 1 (application du plafond)

→ Base prime d'ancienneté : 1300 (coeff*barème)

Calcul prime d'ancienneté avec un barème de piges à 50 euros le feuillet

25 feuillets dans le mois pour un montant total de 2000 euros

→ Base prime d'ancienneté : 1250 euros (prix feuillet barème*nb de feuillets)

Les barèmes minima, lorsqu'ils existent, ou, à défaut, la base, telle que déterminée ci-dessus, seront majorés du paiement de la prime d'ancienneté aux taux suivants :

- 5% pour 5 années de détention effective de la carte de presse
- 10% pour 10 années de détention effective de la carte de presse
- 15% pour 15 années de détention effective de la carte de presse
- 20% pour 20 années de détention effective de la carte de presse

P.v. 

Les journalistes rémunérés à la pige travaillant majoritairement pour plusieurs entreprises, il est convenu que les taux d'ancienneté seront calculés en fonction de la durée de détention de la carte d'identité professionnelle.

La prime d'ancienneté doit apparaître de façon distincte sur le bulletin de pige.

Des accords d'entreprise peuvent maintenir ou prévoir des modalités différentes dès lors que la rémunération globale versée est au moins égale à ce qui résulterait de l'application du dispositif prévu ci-dessus.

Il appartient au pigiste d'apporter tout élément justificatif de son attribution de carte de presse.

III – REGISTRE UNIQUE DU PERSONNEL

Les entreprises éditent, dans le respect de la circulaire Carignon de février 1994 (intitulée « Déclaration préalable à l'embauche pour les journalistes rémunérés à la pige »), et à la demande des élus du personnel ou des syndicats de journalistes qui y sont représentés, après l'édition du règlement des bulletins mensuels de piges, et à partir du Système d'Information Ressources Humaines, la liste des journalistes pigistes. Les journalistes rémunérés à la pige y seront mentionnés à chaque collaboration.

IV – INDEMNISATIONS ASSEDIC

En pratique, des difficultés sont constatées pour faire inscrire les journalistes professionnels rémunérés à la pige au régime d'assurance chômage.

En conséquence, dans les six mois de la signature du présent accord, une commission paritaire spécialement constituée se réunira afin de déterminer paritairement des critères de prise en charge au titre l'indemnisation chômage, qui seront soumis à l'UNEDIC pour agrément.

V – PREVOYANCE : MALADIE, MATERNITE

Le régime de prévoyance en faveur des pigistes ayant donné lieu à l'accord national du 9 décembre 1975 doit être amélioré dans le cadre de l'équilibre du contrat actuel sur les deux points suivants :

- mise en place d'une allocation pour les pigistes en congé maternité
- diminution de la période de carence pour prise en charge de l'arrêt maladie à partir du 46^e jour d'arrêt continu.

Ces dispositions seront prises à titre expérimental et seront réexaminées dans un cadre paritaire à l'issue de la période d'observation qui se terminera fin 2009.

VI – MEDECINE DU TRAVAIL

Les entreprises adhéreront, dans un cadre de mutualisation, pour les pigistes non-couverts par des services médicaux d'entreprise ou inter-entreprises, dans un délai de six mois après la signature du présent accord, au Centre Médical de la Bourse (CMB) et prendront en charge les frais liés aux visites médicales (article R 4624-10 et suivants du code du travail) pour les journalistes rémunérés à la pige. Ces derniers devront produire leur certificat d'aptitude sur simple demande de l'entreprise.

P.v. gp h m    

VII – ELECTIONS PROFESSIONNELLES

Les modalités de mise en œuvre des dispositions du présent article seront déterminées dans les entreprises dans le cadre des protocoles pré électoraux, qui pourront être plus favorables.

Les dispositions légales ou réglementaires relatives aux élections professionnelles ne précisent pas les modalités d'application aux journalistes rémunérés à la pige. Le Code du travail (notamment articles L 2324-14 et L 2324-15) détermine les conditions pour être électeur et éligible en se référant à une notion de temps de travail, inapplicable donc en tant que telle aux « pigistes ». Il convient de déterminer des critères permettant d'adapter les dispositions légales.

En conséquence, les parties signataires conviennent que l'accès des « pigistes » aux qualités d'électeur et d'éligible, est conditionné aux critères suivants :

Pour être électeur, deux critères cumulatifs :

- Avoir bénéficié d'un minimum de trois bulletins mensuels de piges consécutifs ou non sur les douze derniers mois qui précèdent le mois de l'établissement des listes électorales, dont deux dans les quatre mois précédant la signature du protocole préélectoral (*)
(Lorsque le pigiste collabore à une publication trimestrielle, il doit alors avoir collaboré à la dernière parution qui précède l'établissement des listes électorales)
- L'ensemble des bulletins pris en compte ci-dessus devra être au moins équivalent à trois fois le barème rédacteur mensuel en vigueur dans l'entreprise ou, à défaut dans la forme de presse considérée.

Pour être éligible, trois critères cumulatifs :

- Avoir bénéficié d'un minimum de neuf bulletins mensuels de piges consécutifs ou non sur les douze derniers mois qui précèdent le mois de l'établissement des listes électorales, dont deux dans les quatre mois précédant la signature du protocole préélectoral (*)
- L'ensemble des bulletins pris en compte ci-dessus devra être au moins équivalent à six fois le barème rédacteur mensuel en vigueur dans l'entreprise ou, à défaut dans la forme de presse considérée
- Avoir déclaré par écrit sur l'honneur à l'entreprise où le pigiste se présente pour être éligible 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.

VIII – PRISE EN COMPTE DES PIGISTES DANS LE CALCUL DES SEUILS D'EFFECTIFS

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.

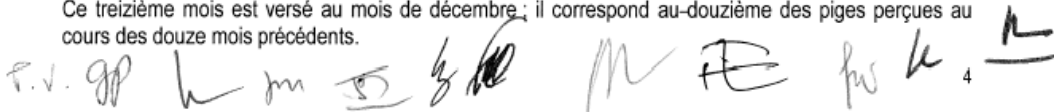
(*) Hors bulletin spécifique notamment ceux relatifs au paiement du 13^e mois et des congés payés

IX – TREIZIEME MOIS ET CONGES PAYES

Treizième mois

L'article 25 de la Convention Collective Nationale de Travail des Journalistes prévoit que les journalistes professionnels rémunérés à la pige - perçoivent un treizième mois lorsqu'ils « auront collaboré à trois reprises différentes » ou lorsque « leur salaire aura atteint au cours de l'année civile au moins trois fois le montant minimum fixé par les barèmes de la forme de presse considérée ».

Ce treizième mois est versé au mois de décembre ; il correspond au-douzième des piges perçues au cours des douze mois précédents.

F.V.  4

Annexe 14

Avenant de l'accord collectif national sur la formation professionnelle, relatif aux journalistes professionnels rémunérés à la pige

ACCORD COLLECTIF NATIONAL SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE – PRESSE

Avenant relatif aux journalistes professionnels rémunérés à la pige

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Les organisations professionnelles de presse écrite et d'agences, et les syndicats de journalistes expriment leur volonté de clarifier pour l'avenir les implications de la loi du 4 juillet 1974, dite « Loi Cressard », sur les conditions de collaboration à l'entreprise de presse des journalistes professionnels rémunérés à la pige, et sur les modalités d'application à cette catégorie de personnel des avantages collectifs issus de la Convention Collective 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 pige 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.

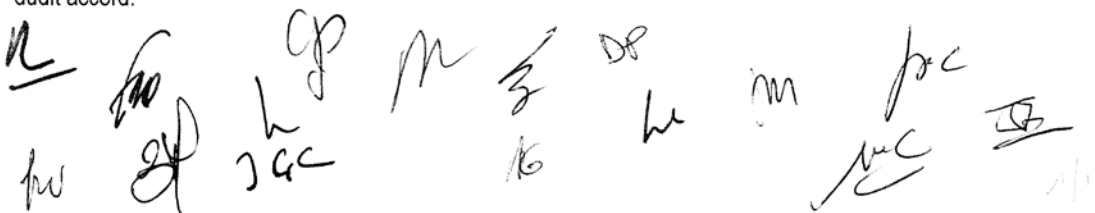
Compte tenu des difficultés constatées de résoudre les questions soulevées par une référence simple aux textes normatifs et à la jurisprudence, et de la nécessité d'unifier au niveau de la branche les pratiques des entreprises, les parties à la négociation sont convenues de mettre en place des règles d'application des droits pour les pigistes dans certains domaines.

Les présentes dispositions concernent les seuls journalistes professionnels au sens de l'article L 7111-3 et L7111-4 du Code du Travail, titulaires de la carte d'identité des Journalistes Professionnel et rémunérés à la pige, ci-après désignés les « pigistes ».

Après la signature de l'accord, la commission de suivi prévue à l'article 13 du présent avenant, examinera dans un délai de six mois le cas des journalistes professionnels rémunérés à la pige et non détenteurs de la carte de presse.

Sont exclus du bénéfice du présent avenant les journalistes pour lesquels la pige est le complément d'un contrat à durée indéterminée à temps complet. En revanche, toutes les rémunérations versées sous forme de pige seront prises en compte dans l'assiette de calcul de l'article 1 du présent avenant (collecte des fonds).

Le présent avenant est conclu conformément à l'annexe B de l'accord collectif national sur la formation professionnelle-Presses du 17 mars 2005. Il précise les règles d'application à ces pigistes des dispositions dudit accord.



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. »

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.

Ce coefficient de référence est calculé de la façon suivante :

Coefficient de référence = « y » = Montant total des piges perçues sur la dernière année civile, y compris le treizième 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 (x) 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.

Pour la formation professionnelle continue, il s'apprécie à l'année.

TITRE I – COLLECTE ET MODE DE GESTION DES FONDS DE FORMATION DEDIES AUX « PIGISTES »

ARTICLE 1 – COLLECTE DES FONDS

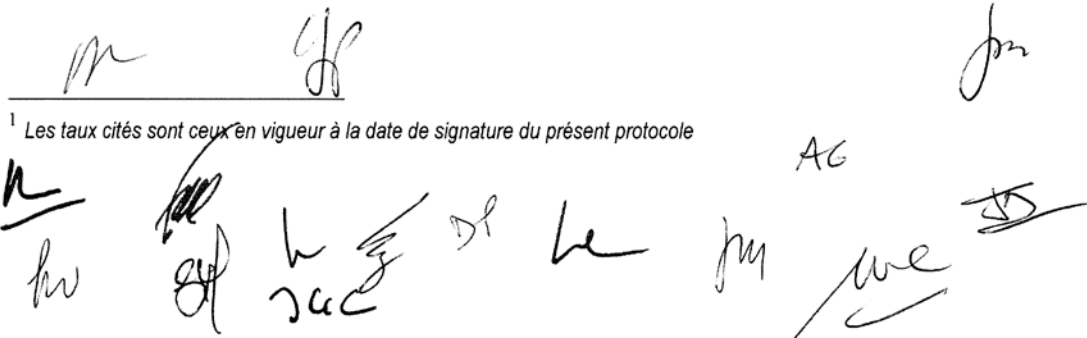
Les entreprises définies au titre I de l'accord collectif national sur la formation professionnelle – Presse identifient la part de leur masse salariale correspondant aux « pigistes », dite Masse Salariale Pigistes.

Ces entreprises mutualiseront au premier euro, auprès de Médiafor¹:

- 0,9% (0,4 % pour les entreprises de moins de 10 salariés) de cette Masse Salariale Pigiste pour le plan de formation. Cette somme est libératoire des obligations de dépense du plan de formation de l'entreprise.
- 0,5% (ou 0,15% pour les entreprises de 10 à 19 salariés) de cette Masse Salariale Pigistes au titre de la professionnalisation.
- 0,2% de cette Masse Salariale Pigistes pour les entreprises de plus de 20 salariés, au titre du congé individuel de formation.

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

Masse salariale pigistes / Salaire moyen du personnel journaliste en CDI équivalent temps complet.



¹ Les taux cités sont ceux en vigueur à la date de signature du présent protocole

ARTICLE 2 – GESTION DES FONDS

Une commission paritaire de gestion dédiée aux « pigistes », appelée Commission Pigistes, est créée au sein de Médiafor.

Cette commission Pigistes est chargée :

- de gérer ces fonds dans la limite de la collecte définie à l'article 1 du présent avenant
- et de les attribuer :
 - selon des modalités définies au titre II
 - et en fonction des priorités définies à l'article 3 ci dessous

Elle est composée de 12 membres (6 représentants des syndicats de journalistes, 6 représentants des organisations d'employeurs), chacun pouvant être secondé d'un suppléant siégeant en son absence.

Elle pourra réaffecter une partie des fonds correspondant à la participation obligatoire au titre du plan de formation à l'enveloppe dédiée au financement pédagogique du congé individuel de formation.

Elle devra rendre compte de sa gestion devant le conseil d'administration de Médiafor.

Les sommes mutualisées seront obligatoirement gérées dans des comptes distincts selon les pratiques de l'OPCA : plan, professionnalisation, CIF.

TITRE II - L'ACCES DES JOURNALISTES REMUNERES A LA PIGE A LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

A – DISPOSITIONS GENERALES

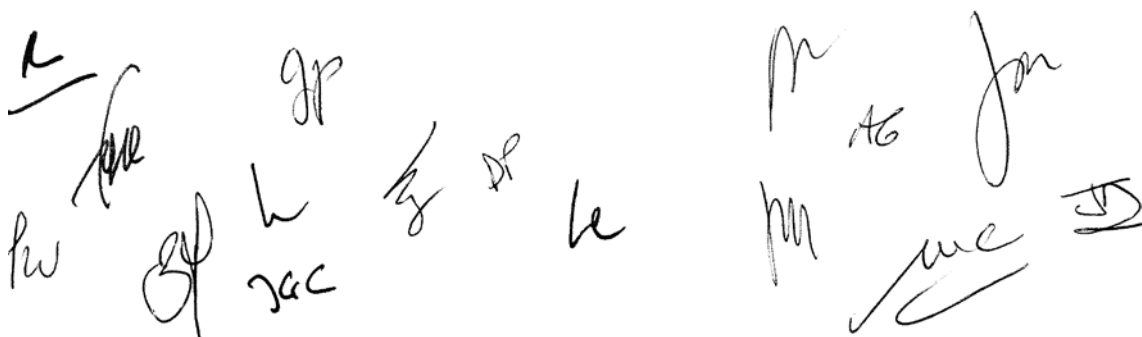
ARTICLE 3 - ACTIONS PRIORITAIRES

Le présent accord a pour but de permettre aux « pigistes » un accès effectif à la formation professionnelle tout au long de leur vie professionnelle.

Outre les priorités définies dans l'accord collectif national Presse, sont reconnues prioritaires pour les « pigistes » les actions suivantes :

- formations qualifiantes facilitant l'insertion professionnelle des « pigistes » ;
- formations permettant le développement des compétences des « pigistes » sur les nouvelles technologies de l'information ;
- formations permettant d'élargir le champ de compétences éditoriales des « pigistes ».

La CPNEF a pour mission de faire évoluer, si besoin est, ces priorités.



ARTICLE 4 - LE PLAN DE FORMATION DE L'ENTREPRISE

Les parties signataires incitent les entreprises à intégrer les pigistes aux actions de formation qu'elles sont amenées à développer.

Les actions de formation en faveur des journalistes pigistes mises en œuvre dans le cadre du plan de formation des entreprises pourront être financées sur la part mutualisée auprès de Médiafor.

La Commission pigistes déterminera les règles de gestion applicables à la mise en place de l'alinéa précédent.

ARTICLE 5 - LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Les parties signataires incitent les entreprises à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes journalistes et des demandeurs d'emploi qui doivent consolider leur qualification professionnelle, par la conclusion de contrats de professionnalisation plutôt que par le recours à la pige.

ARTICLE 6 - LA PERIODE DE PROFESSIONNALISATION

Les partenaires sociaux favoriseront le développement de formations adaptées aux besoins de professionnalisation des « pigistes ».

Les entreprises souhaitant faire bénéficier les « pigistes » qu'elles font travailler de ces actions de professionnalisation peuvent recourir aux financements liés aux périodes de professionnalisation et gérées sur le 0,5%

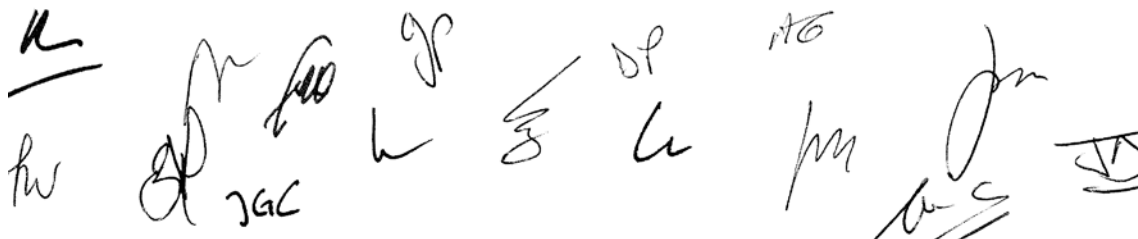
B – DISPOSITIONS PARTICULIERES

ARTICLE 7- DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION (DIF)

Bien que les dispositions relatives au financement de la formation ne puissent être appliquées que pour l'avenir, il est entendu entre les parties que le calcul du quota d'heures doit être effectué rétroactivement à la date d'entrée en vigueur de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle.

Les « pigistes » titulaires de la carte de presse avant le 7 mai 2004 bénéficieront au 1^{er} janvier 2005, au titre de l'exercice 2004, de 13/20^e des droits déterminés en application du calcul ci-dessous. Toutefois, ces pigistes bénéficieront d'un forfait correspondant au droit complet prévu au titre de l'exercice 2004 par « l'Accord collectif national sur la formation professionnelle – Presse » dans l'hypothèse où les entreprises concernées ne seraient pas en mesure d'établir un décompte précis des droits acquis.

De même pour 2005, 2006, et 2007 préalables à l'année de référence de la première collecte définie à l'article 12 du présent avenant, les pigistes bénéficieront d'un forfait de 20 heures par an dans l'hypothèse où les entreprises concernées ne seraient pas en mesure d'établir un décompte précis des droits acquis.



7.1 - L'acquisition des droits

En l'absence de référence à un temps de travail, il est prévu d'utiliser le « coefficient de référence » pour proratiser le DIF de chaque « pigiste » par rapport aux 20 heures prévues légalement pour les salariés sous contrat à durée déterminée et à temps plein.

Le nombre d'heures de DIF acquis par les « pigistes » au cours d'une année est égal à (20X coefficient de référence), arrondi à l'unité supérieure.

Ce nombre d'heures ainsi déterminé est éventuellement majoré en considération de la fréquence de la collaboration du « pigiste » à raison de :

- 2 heures de DIF supplémentaires pour le « pigiste » ayant bénéficié au moins de 6 bulletins mensuels de pige dans l'année
- 3 heures de DIF supplémentaires pour le « pigiste » ayant bénéficié au moins de 8 bulletins mensuels de pige dans l'année
- 4 heures de DIF supplémentaires pour le « pigiste » ayant bénéficié au moins de 10 bulletins mensuels de pige dans l'année

Ce mode de calcul permet de compenser des années de faible activité par des années de forte activité. En revanche, le nombre d'heures de DIF auquel le « pigiste » peut prétendre sur une période considérée de n années ($n \leq 6$) est limité à $(20 \times n)$.

Il appartient aux « pigistes » d'apporter tout élément justificatif à Médiafor afin que celui-ci détermine les droits acquis. MEDIAFOR tient à la disposition de chaque pigiste le volume de ses droits acquis.

Les éditeurs transmettront à Médiafor les éléments d'information nécessaires, propres à garantir un suivi des dossiers des pigistes demandeurs.

7.2 – Utilisation des droits et gestion administrative

La gestion des droits individuels à la formation des « pigistes » est assurée par Médiafor, à travers sa commission Pigistes.

- Les demandes de DIF sont directement adressées à Médiafor et gérées par la commission Pigistes dans la limite des fonds disponibles.
- Les coûts pédagogiques des formations ainsi demandées sont financés dans le cadre de la professionnalisation sur la part du 0,5% à la disposition de la commission Pigistes pour les DIF prioritaires.

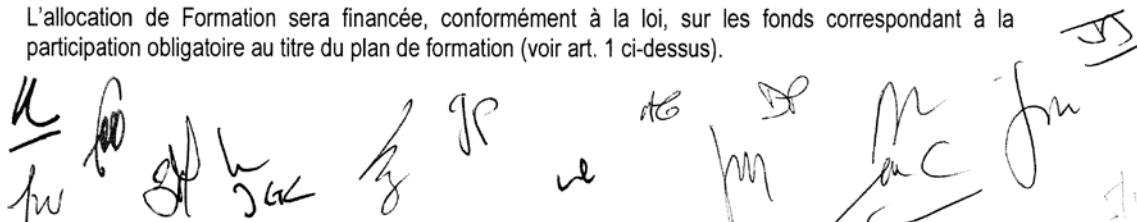
Le détail des formations ainsi réalisées est communiqué aux entreprises concernées.

7.3 – Allocation de formation des pigistes durant leur formation

Pour tenir compte de la diversité des situations, les pigistes recevront durant leur DIF une allocation formation ou, en tout ou partie, une rémunération. La commission Pigistes en décidera à l'examen des demandes de DIF et selon les critères qu'elle déterminera.

L'assiette de calcul de cette rémunération ou allocation est définie à l'article 9 du présent avenant.

L'allocation de Formation sera financée, conformément à la loi, sur les fonds correspondant à la participation obligatoire au titre du plan de formation (voir art. 1 ci-dessus).

A collection of approximately 15 handwritten signatures and initials in black ink, arranged horizontally across the bottom of the page. Some are clearly legible, while others are more stylized or abbreviated.

7.4 – Anticipation de l'utilisation des droits

Conformément à l'article 7.3.5 de l'accord collectif national Presse, la commission Pigistes pourra accorder aux « pigistes » ayant plus d'un an d'ancienneté, par anticipation, un nombre d'heures calculé en fonction des droits acquis l'année précédente, en sus des heures calculées au 7.1 du présent avenant, en fonction de l'intérêt de cette anticipation au regard de la durée souhaitable des formations envisagées.

Dans ce cas, le nombre d'heures anticipées sera déduit du nombre d'heures acquises l'année suivante.

ARTICLE 8- CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF)

8.1 – Utilisation et gestion administrative

Les pigistes bénéficient de la possibilité de demander un congé individuel de formation selon les règles et procédures applicables au CIF CDD, sans pour autant que ça n'implique la qualification juridique de la collaboration du pigiste concerné.

Leurs demandes de CIF sont directement adressées à Médiafor et gérées par la commission Pigistes dans la limite des fonds disponibles.

Les coûts pédagogiques des formations ainsi demandées sont financés sur la part du 0,2% assise sur la Masse Salariale Pigistes, définie à l'article 1 du présent avenant, et également géré dans une enveloppe spécifique par la commission Pigistes. Cette enveloppe pourra être abondée conformément aux règles de gestion définies à l'article 2 du présent avenant.

8.2 – Rémunération

La rémunération des pigistes est maintenue dans son intégralité pendant la durée de la formation conformément aux dispositions légales prévues pour le CIF. Elle est financée sur les fonds correspondant à la participation obligatoire au titre du plan de formation (voir art. 1 ci-dessus).

ARTICLE 9 – ASSIETTE DE CALCUL DE LA REMUNERATION OU DE L'ALLOCATION DU PIGISTE EN FORMATION

Pour tenir compte des situations de travail diverses rencontrées par les journalistes rémunérés à la pige, il est convenu par les parties le mode de calcul suivant :

- La période de référence retenue sera la plus favorable des deux suivantes :
 - les douze derniers mois, selon les modalités définies aux articles L63322-16, L6322-17, L6322-18 et L 6322-24 du code du travail, relatif aux salariés en CIF-CDI percevant des rémunérations variables ;
 - les quatre derniers mois, selon les modalités définies aux articles L 6322-34 et L6322-35 du code du travail, relatif aux salariés en CIF-CDD.
- L'assiette de référence est celle de l'ensemble des rémunérations perçues par le « pigiste » durant la période de référence par ses différents employeurs de Presse écrite et agences de Presse recensés par Médiafor.

TITRE III - DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 10 - DEPOT

Le présent avenant sera déposé pour extension par la partie signataire la plus diligente.

ARTICLE 11 - DATE - DUREE D'APPLICATION - DENONCIATION

Le présent avenant entrera en vigueur à compter de sa date de signature pour une période de deux années, à l'issue de laquelle une négociation pourra être ouverte pour modifications éventuelles, dans le respect de la procédure fixée aux articles L2261-7 et L2261-8 du code du travail.

Il se renouvellera ensuite par tacite reconduction pour des périodes d'une année, sauf dénonciation dans le respect d'un préavis de trois mois et conformément à la procédure fixée aux articles L2261-9 à L2261-14 du code du travail.

ARTICLE 12 - MISE EN ŒUVRE TRANSITOIRE

La première collecte des fonds définis à l'article 1 du présent avenant aura lieu en 2009, sur la base de la masse salariale 2008.

La commission Pigistes sera mise en place au plus tard trois mois après la date de signature du présent avenant.

ARTICLE 13 - COMMISSION DE SUIVI ET D'INTERPRETATION


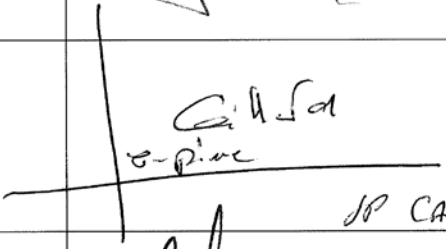
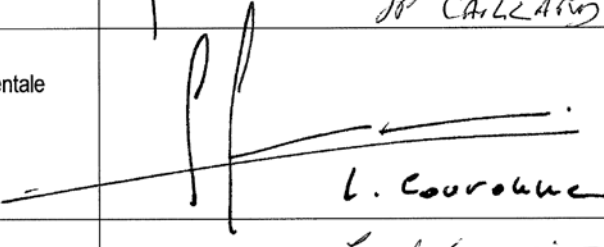
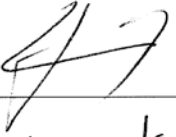
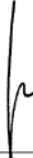
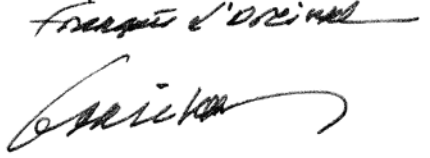
Le suivi et l'interprétation de cet avenant seront effectués dans les conditions de l'accord collectif national sur la formation professionnelle-Presses du 17 mars 2005, dont le présent document constitue un avenant.



A collection of handwritten signatures in black ink, arranged in two rows. The top row contains six distinct signatures, and the bottom row contains six more, some appearing to be initials or abbreviations like 'AG' and 'J4C'.

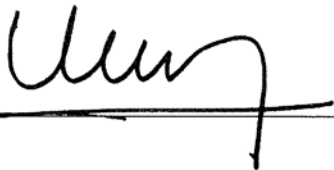

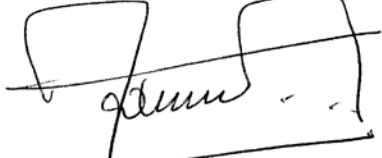
Signataires :

Fait à Paris en 17 exemplaires, le janvier 2009





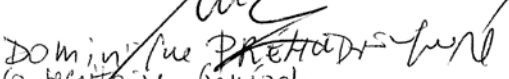

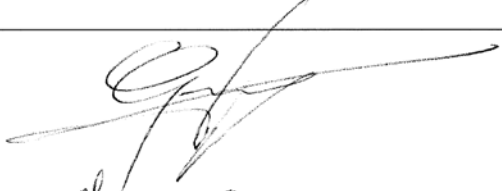
<p>Syndicat de la Presse Quotidienne Nationale SPQN</p>	
<p>Syndicat de la Presse Quotidienne Régionale SPQR</p>	<p><i>Si la opine</i>  JP CAILLARD</p>
<p>Syndicat de la Presse Quotidienne Départementale SPQD</p>	<p> L. Couronne</p>
<p>Fédération de la Presse Périodique Régionale FPPR</p>	<p> Loth de GUESRIANT</p>
<p>Fédération Nationale de la Presse d'information Spécialisée FNPS</p>	<p> Jacques LUVET</p>
<p>Syndicat Professionnel de la Presse Magazine et d'Opinion SPPMO</p>	<p><i>François d'Orsiniel</i> </p>

tel-00553141, version 1 - 6 Jan 2011

La figure du pigiste comme forme de mobilisation de la main-d'œuvre : le cas de la presse écrite française.

<p>Syndicat de la Presse Magazine et d'Information</p> <p>SPMI</p>	<p>Jacques LAIBET</p> 
<p>Fédération Française des Agences de Presse</p> <p>FFAP</p>	<p>Jacques Morandat</p> 
<p>Fédération Nationale des Agences de Presse Photos et Informations</p> <p>FNAPPI</p>	<p>Jean DESAUNOIS</p> 

La figure du pigiste comme forme de mobilisation de la main-d'œuvre : le cas de la presse écrite française.

<p>Confédération Générale du Travail</p> <p>SNJ - CGT</p>	<p>Jean-Gérard CALLEANT</p> 
<p>Confédération Générale du Travail - Force Ouvrière</p> <p>CGT - FO</p>	<p>Benoît Royen - SJ-FO</p> 
<p>Confédération Française des Travailleurs Chrétiens</p> <p>CFTC</p>	<p>GILLES POZZIN - SJ CFTC</p> 
<p>Confédération Française Démocratique du Travail</p> <p>CFDT</p> <p>UNION SYNDICALE DES JOURNALISTES CFDS</p>	<p>Richel CHAPEAU</p>  <p>DOMINIQUE PRÉHAUD - SJ Co-secrétaire - Générale</p> 
<p>Confédération Française de l'Encadrement / Confédération Générale des Cadres</p> <p>CFE / CGC</p>	<p>Friedrich WULZ</p> 
<p>Syndicat National des Journalistes</p> <p>SNJ</p>	 <p>Alain GIARD</p>

Annexe 15

Part des pigistes « purs » et des CDD dans l'ensemble des journalistes encartés - 2001/2009

Années	Total des journalistes professionnels	Pigiste « purs » (hors CDD)	Part des pigistes « purs » dans l'ensemble des journalistes (en %)	Part des CDD dans l'ensemble des journalistes (en %)
2009	37905	6311	16,7	2,6
2008	37811	6209	16,4	1,7
2007	37738	6318	16,8	1,6
2006	37423	6400	17,1	1,5
2005	36828	6397	17,4	1,4
2004	36520	6370	17,4	1,2
2003	36113	6116	16,9	1,1
2002	35612	5901	16,6	1,1
2001	34832	5711	16,4	0,9

Source : d'après Observatoire des métiers de la Presse, CCIJP, 2009 et 2010.

S'il est vrai que la CCIJP regroupe dans la catégorie « pigistes » les pigistes et les CDD dans les statistiques qu'elle délivre au public, l'Observatoire des métiers de la presse, qui a récupéré les données brutes de la CCIJP pour en faire un traitement sur 2000/2008, a pu identifier les CDD au sein des pigistes, sur la période 2001/2009³⁴⁷. Cela est possible à la manière dont ont été saisies les données à la CCIJP à partir de 2000, qui distinguent systématiquement pour leurs rémunérations les modalités « piges » pour les pigistes et « salaires » pour les CDD. De plus, depuis 2009, la CCIJP distingue systématiquement les pigistes, des CDD dans les questionnaires de demande de carte à compléter par les journalistes. Sur la période 2001/2009, nous pouvons donc

³⁴⁷ On note également que l'étude de Devillard *et alii* (2001) avait identifié les journalistes CDD et les pigistes, en comparant les données de 1990 et 1998, pour mettre en avant les parcours des journalistes. Nous ne savons pas comment cette distinction a pu être opérée. L'Observatoire des métiers de la presse précise qu'il a été possible de faire systématiquement la distinction pigiste-CDD à partir de 2000. En 2000, elle recense 40 journalistes en CDD, ce qui est relativement faible comparativement aux autres années. Cela peut s'expliquer par le fait que la première année est une année de mise en route ; en conséquence les questionnaires ont pu être mal ou non remplis. Nous avons donc choisi de ne pas prendre en compte cette année dans notre graphique.

La figure du pigiste comme forme de mobilisation de la main-d'œuvre : le cas de la presse écrite française.

observer le nombre de CDD et leurs évolutions. Nous avons exprimé la part des CDD au sein du groupe « pigistes » constitué par la CCIJP (soit CDD+pigistes « purs »).

Annexe 16

Les principaux groupes de presse

1/ Les groupes davantage présents dans la presse magazine :

- Lagardère Media, au chiffre d'affaires de 8092 milliards d'euros, se divise en quatre pôles. C'est le pôle Lagardère Active, suite d'Hachette Filipacchi Médias, qui concerne la presse. Il possède par exemple *Version Femina*, *Télé 7 jours*, *Public* ou encore *le Journal du Dimanche*. En France, le groupe possède 38 titres en 2007.
- Vivendi Universal est depuis 1999, un des premiers groupes de communication du monde. Mais depuis 2004, Vivendi n'est plus présent sur le segment presse écrite, et cède ses titres à Lagardère, Wendel Investissements, la Soc- presse et LVMH.
- Hersant : le groupe se divise entre France-Antilles et Soc-presse. Le pôle France Antilles, devenu Groupe Hersant Média en octobre 2006, au chiffre d'affaires de 683 millions d'euros possède un ensemble de journaux de province, de gratuits d'annonces, de feuilles locales et depuis 2007, de quotidiens achetés à Lagardère. Le pôle Socpresse, au chiffre d'affaires de 1380 millions d'euros en 2007, représente majoritairement le groupe Le Figaro. En 2007, il s'est séparé de bon nombre de titres.
- Bayard, le groupe catholique. Avec un chiffre d'affaires de 433 millions d'euros en 2007 et un effectif de 2200 salariés, Bayard est la plus ancienne entreprise française. Le groupe est présent sur plusieurs segments : quotidien avec La Croix, et périodique, avec une centaine de titres en France et à l'étranger.
- D'autres groupes, de taille inférieure existent : La Vie-Le Monde, Le Nouvel Observateur- Perdriel ou encore Marie-Claire.
- Les groupes étrangers, tels que l'allemand Bertelsmann, qui a créé sa filiale française, Prisma Presse, second éditeur de magazines en France, derrière

Lagardère. On compte également le groupe italien Mondadori, qui, en 2006, a racheté Emap France (éditeur d'une quarantaine de titres). Le groupe belge Roularta devenu relativement présent en France par son rachat de l'ensemble Express-Expansion (CA France de 259 millions d'euros en 2007).

2/ Les groupes davantage présents dans la presse quotidienne :

- Amaury, groupe familial. Assurant sa propre diffusion en région parisienne depuis 2001 (avec sa Société de Distribution et de Vente du Parisien), le groupe possède principalement *l'Equipe*, *Le Parisien*, ses éditions régionales et sa version nationale *Aujourd'hui en France*.
- Le groupe SIPA-Ouest- France, au CA de 1,12 milliard d'euros en 2006. Le quotidien *Ouest France* est le premier quotidien français en termes de diffusion (près de 800000 exemplaires).

Annexe 17

Durée de parution des principaux périodiques français avant la Première Guerre mondiale

Titre du périodique	Année de création	Date de disparition	Durée de parution (en années)
<i>La Gazette</i> ³⁴⁸	1631	1915	284
<i>Le Journal de Paris</i>	1777	1811	34
<i>Les Révolutions de France et de Brabant</i>	1789	1792	3
<i>L'Ami du Peuple</i>	1790	1792	2
<i>Le Figaro</i>	1826	En cours	+ 184
<i>Le Petit Journal</i>	1863	1944	81
<i>La Depeche de Toulouse</i> ³⁴⁹	1870	En cours	+140
<i>La Croix</i>	1883	En cours	+127
<i>L'Aurore</i>	1897	1914	17
<i>Les Echos</i>	1908	En cours	+102

Source : auteur, recherche par titre.

³⁴⁸ Devenue, en 1762, *La Gazette de France*.

³⁴⁹ Interdit de publication en 1944, le journal ressort en 1947 avec pour titre *La Dépêche du midi*.

Annexe 18

Questionnaire type

- 1/ Age
- 2/ Sexe
- 3/ Situation familiale (célibataire, marié, divorcé, en concubinage, pacsé,...)
Précisez si enfants et combien.
- 4/ Ville(s) d'exercice de la profession
- 5/ Quelle formation post-bac avez-vous suivie ? (du bac à la fin des études)
- 6/ Quel(s) emploi(s) dans le journalisme avez-vous occupé(s) jusqu'à aujourd'hui ?
Précisez le poste, le nombre de temps resté, les raisons des départs
Listez vos principaux employeurs aujourd'hui
- 7/ Avez-vous occupé des emplois sans rapport avec l'activité journalistique ? Lesquels ?
A quel moment ? Pourquoi ?
- 8/ A ce jour, avez-vous une activité rémunérée annexe à l'activité journalistique ?
Si oui, pour quel(s) motif(s) ?
- 9/ Actuellement, vous êtes salarié titulaire ? Pigiste ? En recherche de pige ? En CDD ?
- 10/ Nombre d'années de pige ?
- 11/ Est-ce que cette situation est « choisie », « assumée » ou « subie » ?
(Après avoir choisi l'une ou plusieurs des trois réponses, merci de me donner une définition précise de ce que vous entendez par « choisie », « assumée » ou « subie »).
- 12/ Avez-vous la carte de presse ?
Si non, pourquoi ?
Si oui, depuis combien de temps ? Vous a-t-elle déjà été retirée ?
- 13/ Quelles sont les qualités requises pour être journaliste en général (titulaire et pigiste confondus) ? Plus précisément, quelles qualités sont requises quand on est pigiste ?
- 14/ Quel rôle les « écoles reconnues par la profession » jouent-elles dans l'insertion des jeunes diplômés sur le marché du travail selon vous ? (Réseau ? formation ?)
- 15/ La spécialisation joue t-elle un rôle quand on est pigiste ? (plus facile de trouver des employeurs ou au contraire moins facile de trouver du travail car trop spécialisé ?...)
- 16/ Voyez-vous la pige comme une étape intermédiaire dans l'insertion durable des travailleurs sur le marché du travail ?
Si non, peut-on alors considérer qu'il existe un marché du travail durablement segmenté avec d'un côté les titulaires, de l'autre les pigistes ?
- 17/ Pensez-vous qu'il existe une division du travail entre les titulaires et les pigistes, tout d'abord sur le type de sujets traités ? Sur la taille des articles ? Autre ?
- 18/ Selon vous, vous diriez qu'il existe plutôt une complémentarité ou une concurrence entre titulaires et pigistes ?

19/ Selon vous, quels sont les facteurs déterminant le recours aux pigistes ? (coûts, spécialisation, localisation,...)

Précisez si vous voyez une distinction à faire selon les types de presse : magazine, quotidiens nationaux, régionaux,...

20/ Qu'entendez-vous par « précarité » et en quoi pensez-vous que l'on puisse (ou non) dire que les pigistes sont précaires ?

21/ En quoi ce statut précaire influence (ou non) la qualité et/ou la quantité de l'information ?

22/ Quel est votre revenu mensuel moyen actuel?

Précisez le revenu mensuel moyen maximum et minimum que vous avez touché depuis que vous travaillez à la pige dans le journalisme.

23/ Quelle est la situation professionnelle du conjoint : CDD, CDI, Freelance, intermittent, ...? Cela intervient-il dans le fait que vous soyez vous pigiste ?

24/ Accepteriez-vous un CDI aujourd'hui ? Pourquoi ? A quelles conditions ?

25/ Pensez-vous qu'il existe un lien de subordination avec l'employeur quand on est pigiste ? Comment cela se traduit-il ?

26/ Définiriez-vous les pigistes comme de « faux indépendants » (assimilés à des salariés par la loi mais en pratique, se comportent comme des travailleurs indépendants) ?

27/ Pensez vous que le fonctionnement « à la pige » soit l'avenir du journalisme ?

DIVERS : merci d'écrire ci-dessous tout ce qu'il vous semble utile de préciser pour mieux cerner la diversité du monde des pigistes, et du journalisme en général.

Annexe n 19

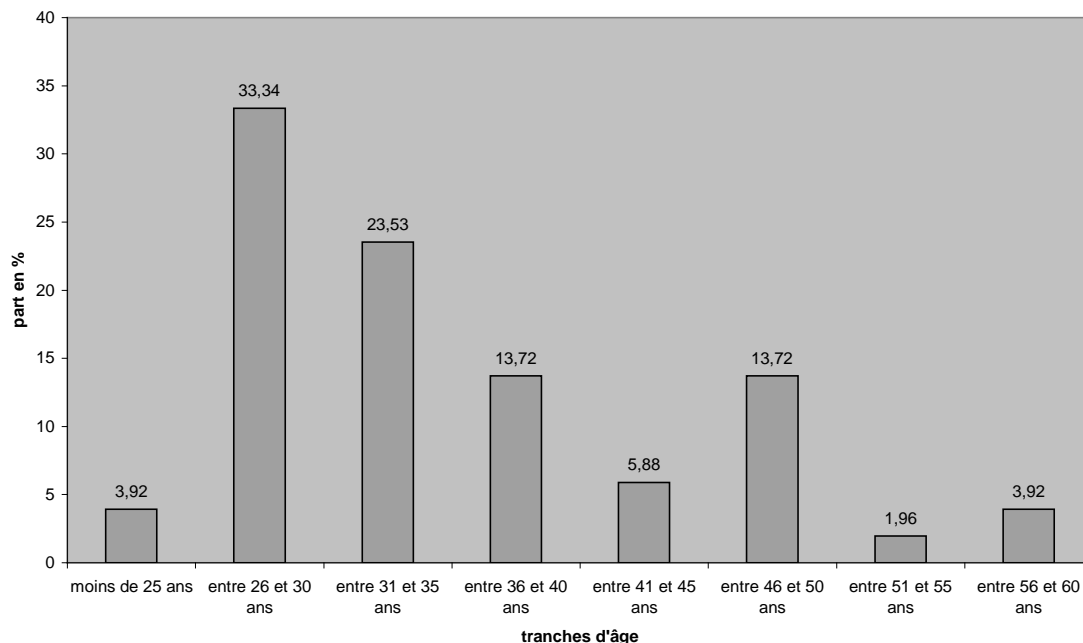
Synthèse questionnaires PIGISTES-PRESSE

I. ÉCHANTILLON

Entre 2005 et 2007, 51 journalistes pigistes ont répondu au questionnaire. Mode de sélection : invitation à témoigner par le forum de pigistes *Liste piges*, noms de journalistes pigistes de presse donnés par des délégués syndicaux, par bouche à oreilles. Les résultats comportent donc un biais sélectif. Ils ne sont à utiliser qu'à titre d'illustration et plus généralement dans une démarche heuristique. Un tiers a été rencontré en direct, un tiers a été contacté par téléphone, un tiers a renvoyé le questionnaire par mail. Ce questionnaire comporte plusieurs éléments : à la fois quantitatifs et qualitatifs. Cette synthèse ne traite que de certains points, dont il a été question au cours de thèse. Il s'agit ici d'être davantage dans le descriptif et l'illustration que dans l'interprétation.

II. ÂGE

Répartition des pigistes par tranches d'âge



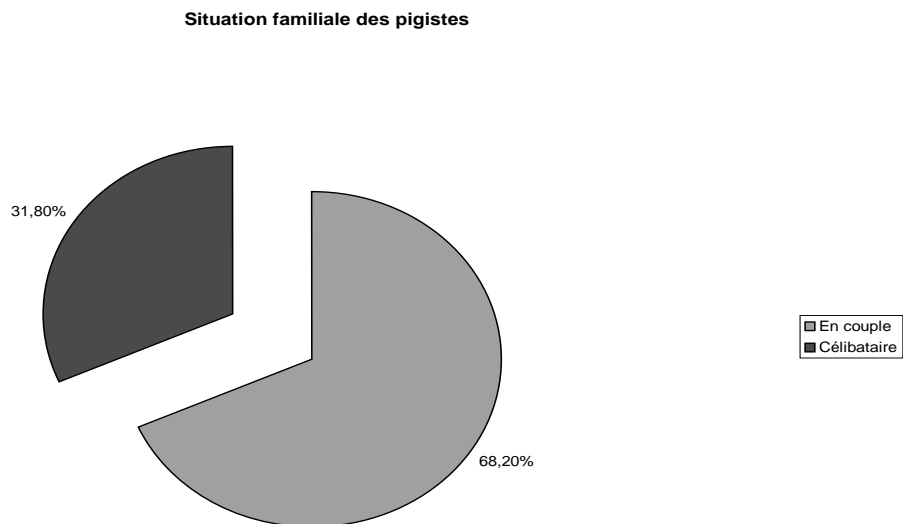
Une population plutôt jeune. La moyenne s'établit à 35,6 ans et la médiane à 33 ans. La tranche 26/30 ans est particulièrement sur représentée. On note cependant une part plutôt élevée des 46/50 ans, identique à celle des 36/40 ans.

III. SEXE

Une surreprésentation féminine. 60,78 % de femmes, soient 31 femmes pour 20 hommes. On peut noter un véritable biais sur cet échantillon. Car même si la profession semble se féminiser depuis une dizaine d'années, les hommes restent majoritaires. A titre d'exemple, en 2005, 57 % des pigistes sont des hommes selon AUDIENS, et 57,6 % selon les données fournies par la CCIJP.

IV. SITUATION FAMILIALE

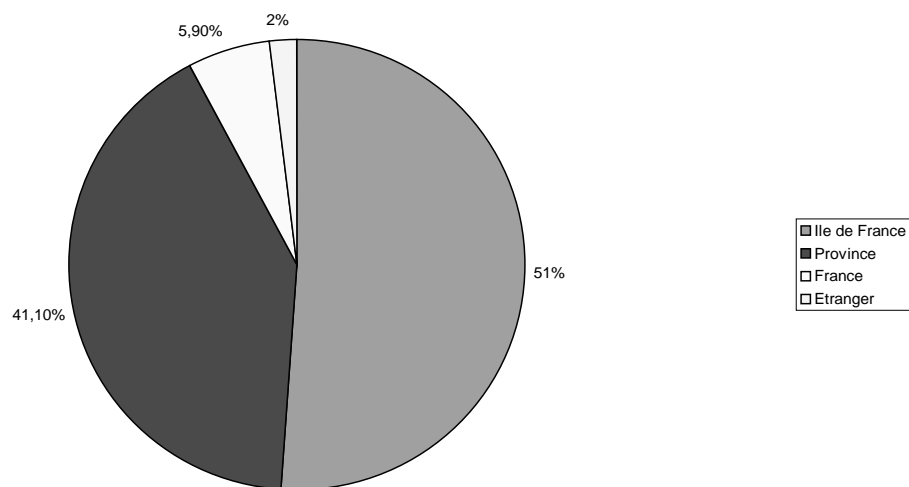
La plupart des pigistes vit en couple, qu'ils soient en concubinage, mariés ou pacsés. De plus, on note que 47% des pigistes ont des enfants. Parmi les célibataires, seulement 12,5% ont des enfants.



V. VILLE D'EXERCICE DE LA PROFESSION

Une majorité de pigistes exerce en Ile-de-France. Lorsque les pigistes exercent dans plusieurs villes, ils ont été comptabilisés comme exerçant « en France ».

Répartition géographique des pigistes, par ville d'exercice de la profession



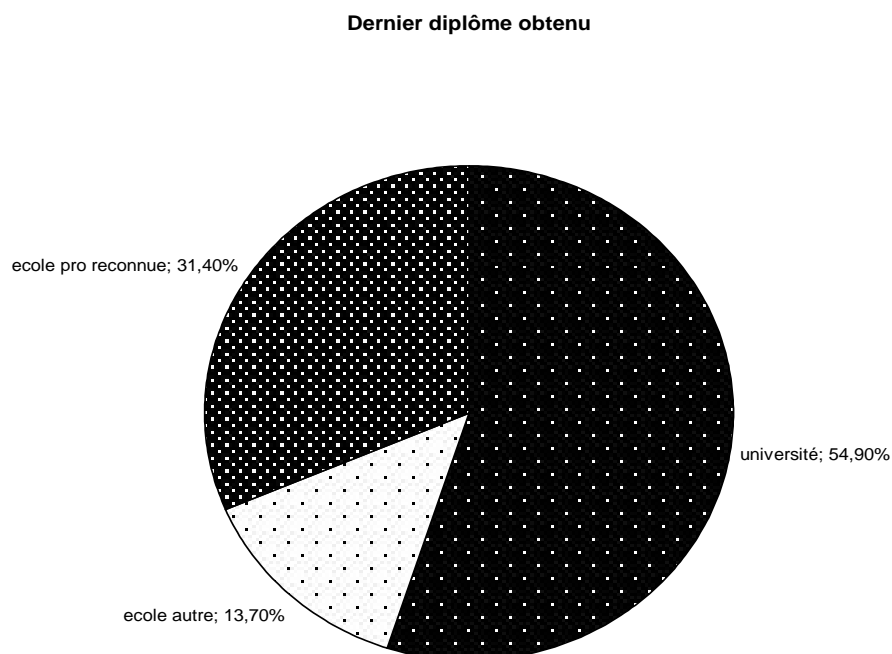
VI. DIPLÔME

Plusieurs tris sont possibles avec la variable « diplôme ». Les résultats présentés ici sont orientés par les hypothèses préalablement formulées :

- Hypothèse 1 : les journalistes sont des individus qualifiés
- Hypothèse 2 : ils cumulent souvent plusieurs diplômes
- Hypothèse 3 : ils sont majoritairement titulaires d'un diplôme dispensé par une des écoles reconnues par la profession

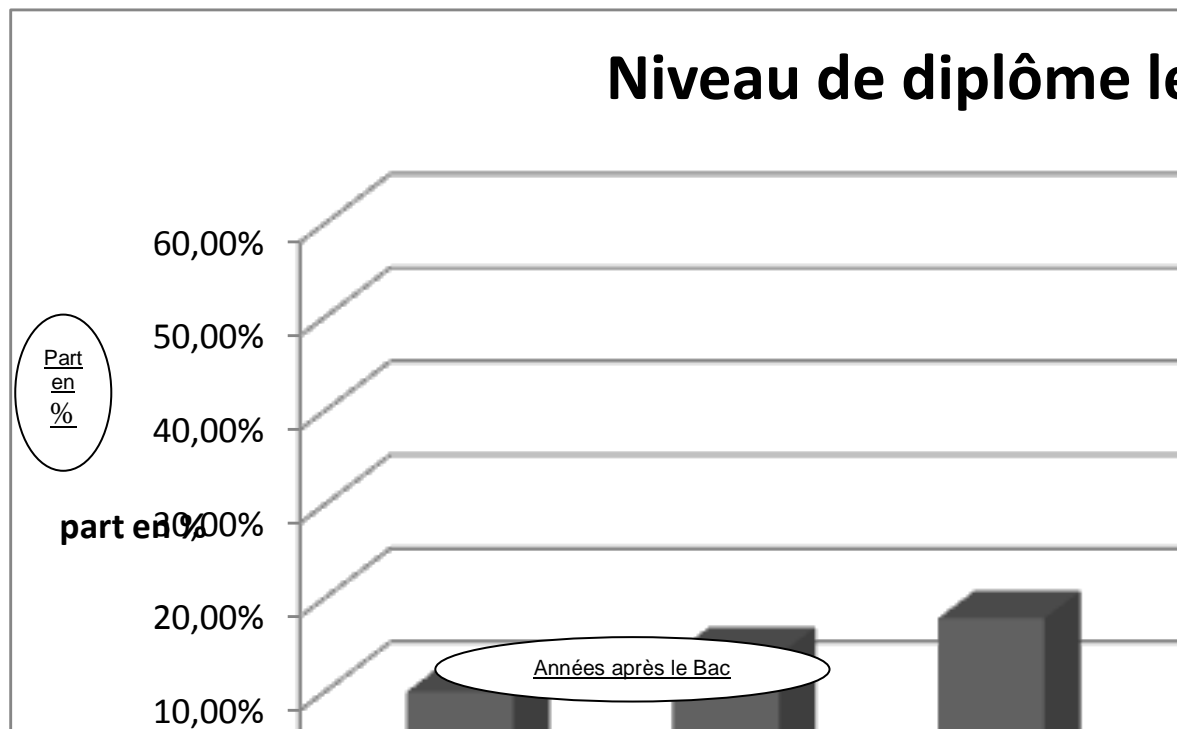
Ainsi, environ 41% des pigistes ont « un seul diplôme », alors qu'ils sont 59% à avoir « plus d'un diplôme ». Ceci va dans le sens de l'hypothèse 2.

Ensuite, comme on peut le voir dans le graphique ci-dessous, ils sont majoritairement titulaires d'un diplôme universitaire, et non d'une école reconnue par la profession, même si le % de celui-ci est assez élevé. Ceci contribue à invalider l'hypothèse 3.



De plus, parmi ceux qui ont été à l'université, on note toutefois que 50% d'entre eux ont reçu une formation « professionnelle ». On entend par « professionnelle », le fait d'avoir suivi un cursus « information et communication » ou « journalisme ». Finalement, 45% des pigistes ont reçu une *formation professionnelle*, qu'elle soit dispensée par une école reconnue ou autre.

Enfin, le graphique suivant nous montre le niveau de diplôme le plus élevé atteint. Avec la réforme LMD, ont été considérées comme équivalent BAC+5 toutes formations dans une école de journalisme reconnue par la profession. La majorité des pigistes ont un niveau BAC+5, et personne n'a en dessous d'un niveau BAC +2. L'hypothèse 1 peut alors être appuyée par ce constat.



VII. ACTIVITÉS ANNEXES

Comme on le voit dans le tableau ci-dessous, 66% des individus ont exercé « au moins une fois » une activité annexe à leur travail à la pige.

Individu ayant exercé une activité annexe

OUI			NON
66%			34%
1 activité	2 activités différentes	Trois activités différentes	
63,7%	24,2%	12,1%	

La communication/publicité concerne 45,5% de l'ensemble des individus ; l'enseignement 21,2% ; l'animation de débat, 6%.

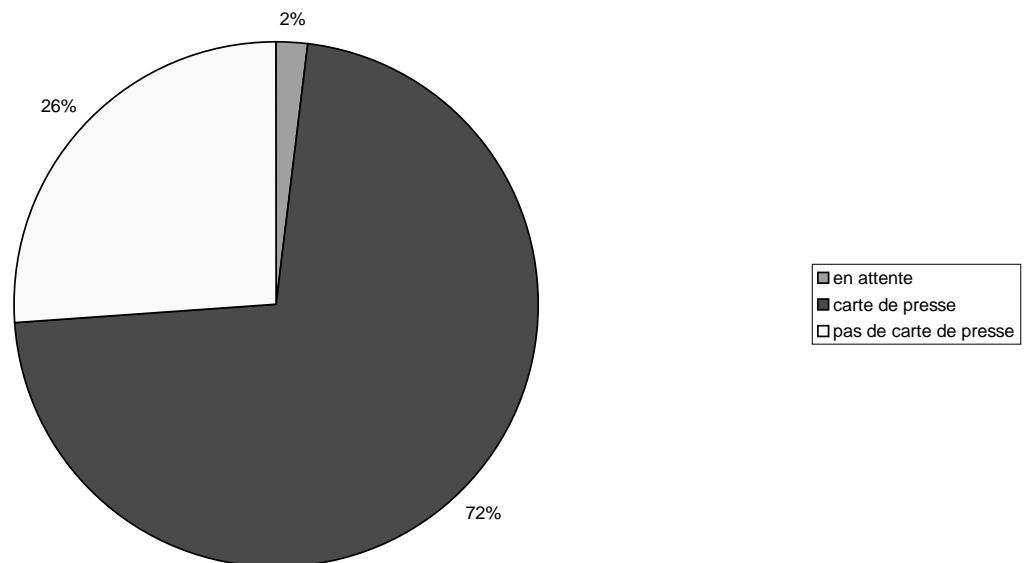
Des activités en dehors du domaine littéraire ont également été exercées : pion, vente en boutique, télémarketing, travail en usine,...Cependant, on constate que l'exercice d'activités « non littéraires » s'est effectué principalement au début de la carrière des journalistes, le temps que le volume de piges puisse devenir suffisant pour vivre.

Les activités littéraires (les cours, les « ménages » -animation de débat-, la rédaction d'ouvrages et le travail de communication/publicité) sont le plus souvent des activités d'appoint qui permettent d'« arrondir les fin de mois », même quand le volume de piges est plus important qu'au début.

VIII. CARTE DE PRESSE

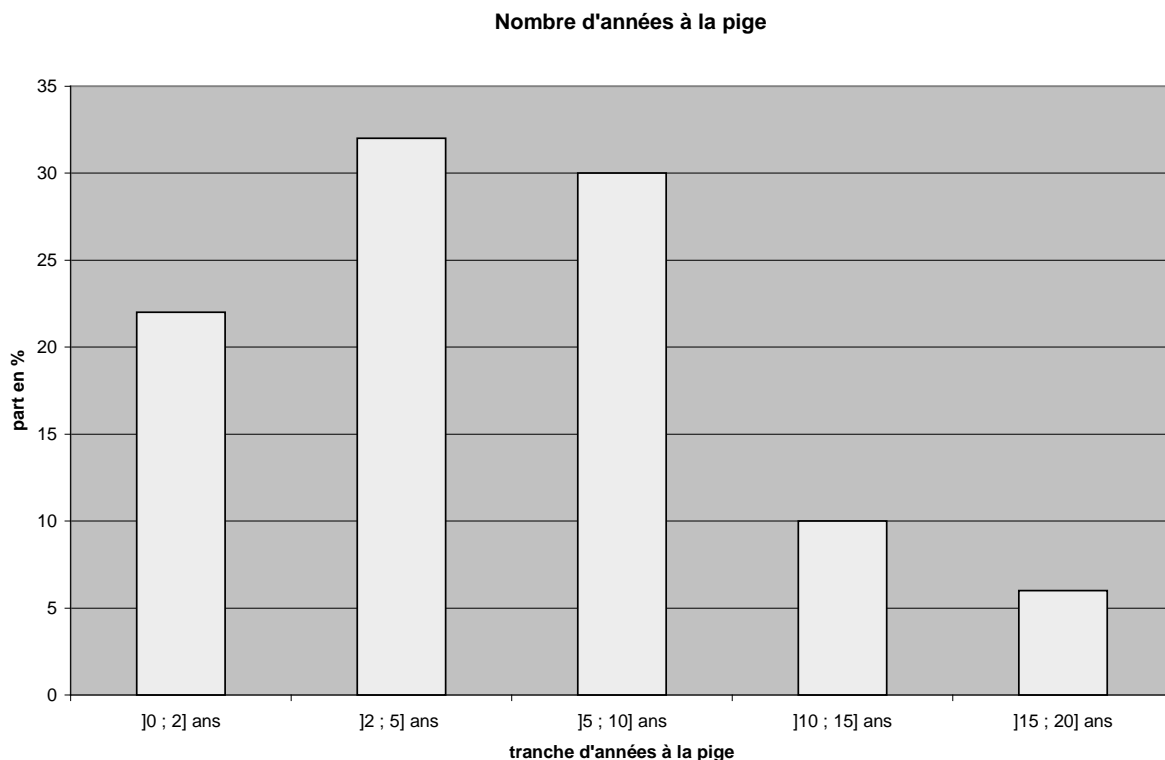
Attention ici, un questionnaire est non renseigné donc l'échantillon ne compte que 50 individus. On trouve dans le graphique ci-dessous la part des pigistes encartés, non encartés ou en attente, au moment du questionnaire. On constate que 72% des individus ont une carte de presse. Parmi ceux qui ne l'ont pas, on trouve des individus qui ne gagnent pas assez de revenus en activité journalistique, mais aussi, des individus qui ne souhaitent pas en faire la demande.

Pigistes encartés au moment du questionnaire



IX. NOMBRE D'ANNEES DE PIGE

Attention ici, un questionnaire est non renseigné donc l'échantillon ne compte que 50 individus.



Ce graphique nous montre que la possibilité de « durer » à la pige existe. La majorité des individus ont une ancienneté supérieure à 2 ans. Entre 5 et 10 ans, cette proportion est même plutôt élevée.

X. ACCEPTATION D'UN CDI

Attention ici, un questionnaire est non renseigné donc l'échantillon ne compte que 50 individus. A la question « accepteriez-vous un CDI ? », une majorité d'individus (68%) ont répondu « oui » mais « sous conditions ». Ces conditions regardent le niveau de rémunération, l'intérêt du poste (en fonction des thèmes à traiter, de la ligne éditoriale du titre,...) et du degré de maîtrise de ses temps de travail et loisirs. Le potentiel CDI devrait permettre de gagner plus qu'à la pige, de permettre de traiter de thèmes intéressants et de laisser une certaine liberté d'organisation de son temps. Les pigistes semblent très attachés à cette « liberté » permise par la pige.

Acceptation d'un CDI ?

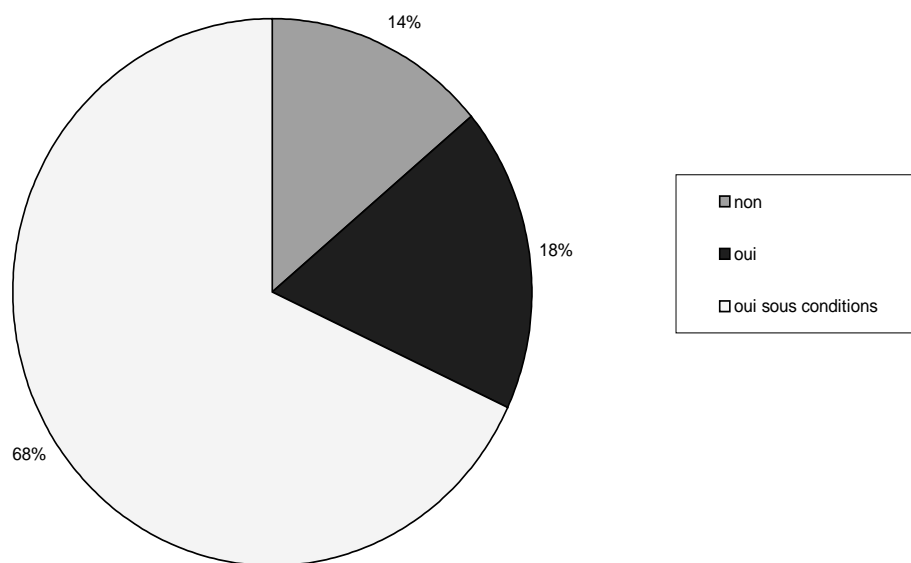


Table des matières

Titre : LA FIGURE DU PIGISTE COMME FORME DE MOBILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE : LE CAS DE LA PRESSE ECRITE FRANÇAISE.

Introduction générale	13
Partie 1 : Les journalistes : émergence et codification d'une profession	23
Chapitre 1. Les fondements historiques de la professionnalisation d'une occupation	27
Introduction	27
Section 1. Le journalisme comme « occupation »	29
§1. L'activité journalistique d'abord envisagée comme un loisir	29
1.1. L'évolution des termes qualifiant un « journaliste »	30
1.2. Les premiers journalistes : Politiques et Littéraires avant tout	32
1.3. L'émergence d'une presse libre et populaire	35
§2. L'activité journalistique comme source de rémunération : la naissance du système à la pige	39
2.1. De la rémunération à l'article, à la mensualisation	39
2.2. La naissance du système à la pige	42
2.3. S'affranchir du monde littéraire : un droit à la propriété intellectuelle particulier	44
Section 2. La professionnalisation de l'activité journalistique	46
§1. Faire d'une occupation une profession : les critères qui permettent d'identifier un groupe professionnel	46
1.1. A l'origine des professions : les corporations	47
1.2. Ce qu'il faut entendre par métier et profession	48
1.3. Pas de profession sans critères d'identification	51
§2. La solidification de critères : le journalisme comme profession	53
2.1. L'émergence de groupements associatifs	53
2.2. La création du Syndicat National des Journalistes	55
2.3. Des formations spécifiques : la naissance des écoles	57
2.4. La reconnaissance légale d'un statut professionnel	60
Conclusion	63
Chapitre 2. Les journalistes, des professionnels dans la sphère du salariat	65
Introduction	65
	359

Section 1. Être juridiquement reconnu comme salarié : l'autre conséquence de la loi Brachard	68
§1. Le contexte d'émergence de la loi Guernut-Brachard	68
1.1. Du point de vue de l'organisation du travail : des fonctions coordonnées et hiérarchisées	68
1.2. L'impact sur les travailleurs : des journalistes subordonnés et dépendants	70
1.3. Côté dispositions légales : un contrat collectif comme référent	73
§2. L'après Brachard ou l'émergence de la figure du pigiste comme amateur	77
2.1. Identifier les professionnels pour mieux repérer les amateurs	78
2.2. De la pige...au pigiste	80
2.3. Développement médiatique et pigistes : un besoin réciproque	83
Section 2. La loi Cressard ou l'intégration des pigistes dans la sphère du salariat	87
§1. Identifier les différents profils des pigistes	89
1.1. De la distinction « professionnels/amateurs » à celle de « pigistes/salariés »	88
1.2. Occasionnels, réguliers et permanents	92
§2. Quitter le groupe des amateurs	94
2.1. La quête du salariat par étapes	95
2.2. L'acceptation des collaborations multiples et la proposition de loi de Cressard	98
2.3. L'adoption de la loi Cressard ou l'extension du champ des professionnels	101
Section 3. Les tensions générées par l'application de la loi Cressard	107
§1. La naissance de nouveaux litiges	107
1.1. La cristallisation des conflits autour du terme « régulier »	108
1.2. La naissance de « définitions locales »	110
§2. Les dispositifs légaux et conventionnels à l'épreuve	115
2.1. Des bénéfices du salariat difficilement applicables	116
2.2. Des bénéfices du salariat difficilement appliqués	121
Conclusion	124
<i>Partie 2 : Le recours aux pigistes et l'usage d'une main-d'œuvre non stable dans la théorie économique</i>	127
Chapitre 3. L'approche par l'organisation du secteur	131
Introduction	131
Section 1. Les spécificités du secteur	132
§1. La structure de marché dans le secteur de la presse	132

1.1. Le modèle de financement du journal : aides de l'Etat et publicité en jeu	133
1.2. Un niveau de concentration élevé	136
1.3. Un secteur concurrencé	138
§2. Les deux caractéristiques de la presse moderne	141
2.1. Des titres toujours plus nombreux et spécialisés	141
2.2. La périodicité régulière des titres	144
Section 2. Les phénomènes d'externalisation et de sous-traitance et leurs usages dans la presse	147
§1. L'existence de situations intermédiaires ou de formes hybrides	148
1.1. L'arbitrage entre marché et organisation	148
1.2. Distinguer externalisation et sous-traitance	150
§2. Faire en externe : une analyse en termes de spécialisation	153
2.1. Identifier les actifs spécifiques d'après la TCT	153
2.2. La spécialisation des journalistes pigistes comme spécificité humaine ?	156
§3. Faire en externe : une analyse en termes de coûts	160
3.1. La fréquence des transactions, moteur de la réduction des coûts	160
3.2. Périodicité des titres et niveau des coûts : deux modèles de presse identifiés	163
Conclusion	167
Chapitre 4. L'approche par la gestion de la main-d'œuvre	169
Section 1. Le pigiste dans la diversité contractuelle présente dans le journalisme	171
§1. Les alternatives du recours aux journalistes rémunérés à la pige	171
1.1. Des options à durée limitée autre que la pige	172
1.2. Deux options aux limites de la légalité	175
§2. D'un usage de la pige comme instrument de flexibilité ?	180
2.1. L'entreprise flexible à plusieurs niveaux	180
2.2. Les « Flexible arrangements » et leurs usages	184
Section 2. Les interactions sur le marché du travail	188
§1. La théorie de la segmentation et ses développements récents	189
1.1. Les origines de la théorie de la segmentation	190
1.2. La typologie ternaire marché interne/marché externe/marché professionnel	191
1.3. Déstabilisation des marchés internes, remise en cause de la typologie MI/ME/MP et tentatives de renouvellement	193
§2. Un marché segmenté des journalistes ?	196
	361

2.1. Les caractéristiques des pigistes en termes de formation et de mobilité	197
2.2. Positionnement des pigistes sur les segments de marché	201
Section 3. Des travailleurs hybrides	206
§1. Présomption et subordination	206
1.1. La subordination pour les journalistes	207
1.2. Présomption et subordination des pigistes	210
§2. Vendre une prestation de travail ou sa force de travail-marchandise ?	214
2.1. Les systèmes de rémunération	214
2.2. Salaires et droit d'auteur	221
§3. L'émergence d'une troisième voie	223
3.1. Le système à la pige entre salariat et indépendance	223
3.2. Les situations intermédiaires autres	225
Conclusion	231
Conclusion générale	233
Bibliographie	245
Ressources Internet	261
Annexes	263
Table des matières	359
Liste des annexes	363
Liste des tableaux, graphiques et schémas	364
Résumé –Summary	367

Liste des annexes

Annexe 1 : Charte des devoirs professionnels des journalistes français, juillet 1918	264
Annexe 2 : Déclaration des devoirs et des droits des journalistes, 1971	265
Annexe 3 : Les écoles de journalisme et les cursus reconnus par la profession	267
Annexe 4 : Professionnels de la communication et de l'information. Classification FAP-PCS-ROME	269
Annexe 5 : Texte du projet de contrat collectif de travail des journalistes (1929-1931)	271
Annexe 6 : Attribution des cartes délivrées par la CCIJP : Demandes sans suite, demandes refusées	284
Annexe 7 : Charte des journalistes pigistes au <i>Monde</i>	285
Annexe 8 : Accord du 7 mai 2008 portant définition de critères de reconnaissance des formations au journalisme	288
Annexe 9 : Protocole d'accord groupe Liaisons : définition d'un pigiste régulier	293
Annexe 10 : « Pigiste régulier » selon Bayard Presse	299
Annexe 11 : Convention collective nationale de travail des journalistes	306
Annexe 12 : Document AGESEA	326
Annexe 13 : Protocole d'étape concernant les journalistes professionnels rémunérés à la pige	329
Annexe 14 : Avenant de l'accord collectif national sur la formation professionnelle, relatif aux journalistes professionnels rémunérés à la pige	334
Annexe 15 : Part des pigistes « purs » et des CDD dans l'ensemble des journalistes encartés - 2001/2009	344
Annexe 16 : Les principaux groupes de presse	346
Annexe 17 : Durée de parution des principaux périodiques français avant la Première Guerre mondiale	348
Annexe 18 : Questionnaire type	349
Annexe 19 : Synthèse des questionnaires	351

Liste des tableaux, graphiques et schémas

Schéma 1. Les collaborateurs de presse d'après la loi Brachard (version 1)	80
Schéma 2. Les collaborateurs de presse d'après la loi Brachard (version 2)	82
Schéma 3. Le pigiste, figure centrale parmi les collaborateurs de presse	91
Tableau 1. Critères d'identification des pigistes	93
Tableau 2. Ancienne et nouvelle formulation de la loi relative au statut des journalistes	102
Tableau 3. Modification de la loi relative au statut des journalistes depuis 2007	104
Tableau 4. La régularité du pigiste selon la jurisprudence	109
Schéma 4. Les divers collaborateurs de presse aujourd'hui	115
Tableau 5. Répartition des coûts pour un quotidien	133
Graphique 1. Nombre de titres par catégorie (2000 – 2007)	143
Graphique 2. Répartition des titres en %, en 2007	143
Graphique 3. Répartition des titres selon la périodicité (en %), 2007	145
Tableau 6. Les différents contrats, d'après Sauze <i>et alii</i> (2008)	151
Graphique 4. « Governance costs as a function of asset specificity », d'après Williamson (1991)	154
Tableau 7. Pigistes et salariés, répartition par médias d'exercice (en % de chaque groupe), 1999	157
Graphique 5. Part des travailleurs ayant un niveau de diplôme égal ou supérieur à BAC + 2 dans les professions culturelles en 2002	159
Tableau 8. Les familles de presse des journalistes pigistes encartés travaillant en presse écrite (2009)	165
Graphique 6. Nombre de cartes accordées par la CCIJP entre 1955 et 2005	169
Graphique 7. Part des journalistes « pigistes purs » et des CDD encartés	173
Tableau 9. Effectif et part des journalistes au <i>Monde</i> et ses suppléments, au 31/12 de chaque année	174
Schéma 5. L'entreprise flexible d'Atkinson	181

Schéma 6. Représentations schématiques du fonctionnement core/periphery dans un organe de presse	183
Tableau 10. Type idéal d'intégration professionnelle et ses déviations	192
Tableau 11. Répartition par âge des différents journalistes en 2009 (% par type de journaliste)	197
Tableau 12. « Pigistes », « salariés » et ancienneté en 1999	198
Tableau 13. Rémunération des journalistes permanents, moyenne mensuelle en euros bruts courants	202
Tableau 14. Rémunération des pigistes, moyenne mensuelle en euros bruts courants	202
Tableau 15. Matrice d'analyse des formes de mobilisation du travail selon Morin (1999)	228

La figure du pigiste comme forme de mobilisation de la main-d'œuvre : le cas de la presse écrite française.

Résumé - Summary

Lorsque les organes de presse veulent se procurer un article, ils recourent principalement à un journaliste titulaire, salarié en contrat à durée indéterminée ; mais également au pigiste -occasionnel, régulier voire permanent- rémunéré à l'article. Les pigistes ne sont pas des travailleurs indépendants car depuis la loi Cressard de 1974, ils bénéficient d'une présomption de salariat. Le système à la pige constitue alors une forme de mobilisation de la main-d'œuvre flexible, entre le salariat et l'indépendance. Au côté d'autres formes atypiques d'emploi, l'usage de la pige et le recours aux pigistes se trouvent à la fois expliqués par l'organisation du secteur et par la gestion de la main-d'œuvre. L'examen du système à la pige questionne plus généralement les frontières du salariat et les protections sociales qui y sont associées.

Mots clés : économie de la presse, segmentation du marché du travail, forme atypique d'emploi, présomption de salariat, indépendants.

Codes JEL : J 41, K 31, L 82.

When newspapers and magazines companies want to get articles, they mainly appeal to a titular journalist, employee with an open ended contract; but, they also appeal to a *pigiste*, jobbing worker -occasional, regular or even permanent journalist. The *pigistes* are not self-employed workers because they have benefited from presumption of wage-earning since the Cressard law in 1974. The *pige system* constitutes a flexible work arrangement, between salaried employment and self-employment. Next to non standard employment contracts, the use of the *pige system* and the recourse to the *pigistes* are explained by the sector organization and by the management of labour force. Consideration of the *pige system* questions more broadly the boundaries of salaried employment and the linked social protections.

Key words: economy of the Press, segmentation in the labour market, non-standard employment, presumption of wage-earning, the self-employed.

JEL codes: J 41, K 31, L 82.