

# Vous faites travailler des pigistes, qu'est-ce que ça implique ?

**Un bon réd'chef, pour un pigiste, c'est quelqu'un qui connaît ses devoirs vis-à-vis des pigistes et avec qui la relation est fluide. Mais de la théorie à la pratique, il y a souvent un gap. Alors plutôt que de grands discours, passons à l'étude de cas...**



**Vous faites travailler des pigistes ? Les bons conseils RH !**

## "Faut pas hésiter à me relancer !"

Tous les chefs sont débordés, et les pigistes ont souvent bien du mal à obtenir des réponses à leurs propositions de sujets, aux demandes de précision par mail, etc. Pourtant, pas de réponse = pas de travail. Et harceler ses chefs, c'est usant à la longue, surtout quand, entre temps, les sujets se périment. Essayez de trouver un mode d'organisation permettant de répondre à toutes les propositions que vous recevez. Dire « nous ne sommes pas intéressés », c'est mieux que laisser dans l'expectative ! De la même manière, lorsqu'un pigiste vous envoie son article, validez-le rapidement ou n'attendez pas le dernier moment pour lui renvoyer avec vos commentaires. Gardez à l'esprit qu'un pigiste a plusieurs employeurs et ne sera pas forcément disponible au dernier

### Notez-le

**C'est la loi, tout travail de journaliste doit être salarié et recevoir des fiches de paie. Il est interdit de rémunérer un pigiste en droits d'auteur (et le régime social des artistes-auteurs n'est pas autorisé pour les travaux journalistiques, hors droits de repasse) ou sur factures.**

**Un pigiste n'est pas un indépendant (même si bon nombre de pigistes se disent « freelance »). La loi Cressard (L. 7112-1 du Code du Travail) établit une présomption de contrat de travail, qu'il y ait signature de contrat ou pas. Et donc le journaliste rémunéré à la pige est un salarié à part entière.**

**Sa rémunération est variable, mais il n'en est pas moins lié à l'entreprise dès que sa collaboration est régulière. Après une certaine régularité, on peut même parler de "CDI présumé".**

**Le pigiste ne signe pas de contrat de travail à chaque pige (sinon, c'est un CDD, et pas de la pige) et ne doit pas recevoir d'attestations de fin de contrat à destination de France Travail à chaque pige (gare au CDDU !). S'il veut mettre fin à une collaboration régulière, l'employeur doit licencier le journaliste pigiste (avec des indemnités bien-sûr).**

moment. Prévenez aussi vos pigistes réguliers de vos dates de vacances, pour qu'ils puissent proposer leurs sujets ailleurs.

## "C'est pas ce qu'on s'était dit"

Lorsque vous passez commande d'un papier, rappelez par écrit (dans un mail ou via un « bon de commande ») le travail à effectuer, l'angle, la date de rendu et le tarif (brut, hors congés payés, 13e mois et ancienneté). Ça évitera les malentendus ou les amnésies, d'un côté comme de l'autre ! Il vaut mieux prendre cinq minutes pour se caler par écrit plutôt que laisser le journaliste travailler dans le flou et devoir repasser longuement sur un papier qui n'est pas ce qu'on attendait. Et si plusieurs choses ne conviennent pas, faites un retour détaillé plutôt que d'envoyer un laconique « ça ne va pas ».

## "C'est pas loin, 125 km !"

Vous passez commande d'un reportage qui implique des frais ? Transports, nuits d'hôtel, repas ? Prévoyez un remboursement de frais et informez vos pigistes des barèmes et plafonds, ou orientez-les vers la personne qui pourra s'en charger. Pour les pigistes réguliers, prévoyez aussi des remboursements de frais téléphoniques, ainsi qu'une prise en charge partielle de matériel (appareil photo, caméra...).

## "Tu m'fais une photo ?"

Si vous demandez à un pigiste rédacteur de faire des photos, prévoyez une enveloppe pour ce travail supplémentaire. Mieux, envoyez un photographe professionnel, en privilégiant si possible ceux qui sont véritablement photojournalistes et ont besoin de revenus presse (en salaire, donc) pour conserver sa carte de presse. De belles photos de temps en temps mettront en avant votre publication !

## "On a changé d'idée..."

« Tout travail commandé ou accepté par l'éditeur d'un titre de presse est rémunéré, même s'il n'est pas publié » (L7113-2 du code du Travail). En clair : même si vous êtes obligé de couper l'article faute de place, si vous ne pouvez pas le faire passer, si une actu en a chassé une autre, le pigiste doit être rémunéré selon le volume établi à la commande. Et si son article ne convient pas, car il n'a pas respecté l'angle ou les indications établies lors de la commande ? Demandez-lui de le retravailler, dans la limite du raisonnable, mais son paiement est dû de toute façon. Si la commande est annulée en cours d'enquête, le pigiste doit être rémunéré partiellement, en tenant compte du travail fourni. Est-ce qu'on réduirait votre salaire si une partie de votre travail était finalement inutilisée ?

## "Tu suis le truc et tu me dis ?"

Si vous attendez expressément d'un pigiste qu'il fasse un travail de veille pour alimenter une rubrique, une réflexion, une documentation, veillez à rémunérer ce travail même s'il ne débouche pas sur une production. Quand un salarié « en poste » passe du temps à sa veille, il le fait sur son temps de travail, et donc il est payé pour cela. Idem, si vous lui demandez d'aller voir un spectacle, un film, ou si vous acceptez sa proposition d'y aller en vue d'une critique, rémunérez-le même si le spectacle s'avère décevant et ne donne lieu à aucune production.

## "On se cale un rendez-vous ?"

Vos besoins, ses envies, la qualité de votre relation, les points à améliorer, les formations à suivre... Une fois par an, comme avec les autres membres de votre équipe, faites un point ensemble sur votre collaboration. Et réunissez tous les pigistes d'une même rédaction de temps en temps (ou invitez-les quand vous organisez une formation « intra ») : ça motive, permet de mieux se connaître et de travailler plus efficacement, et c'est l'occasion aussi de les informer sur leurs droits et les avantages dans votre entreprise – puisque, rappelons-le, ils sont salariés. D'ailleurs, avez-vous pensé à formaliser ces droits et tous les interlocuteurs administratifs dans un livret d'accueil ?

## "J'ai rien à te commander en ce moment mais t'inquiète, je ne t'oublie pas"

Si des périodes creuses sont compensées par d'autres plus soutenues, pas de problème, mais en veillant tout de même à permettre au pigiste de s'organiser. Chaque mois de pause correspond à un mois sans revenus, et un pigiste a besoin de travailler toute l'année. Le droit du travail s'applique au pigiste comme à ses collègues « en poste » dans la rédaction. Dans le cadre d'une collaboration régulière, il n'est pas légal de baisser ou supprimer ses piges sans compensation. Mettre définitivement fin à une collaboration doit donner lieu à un licenciement (avec vrai motif, entretien, préavis, indemnités). En cas de difficultés économiques ou de crise sanitaire, les pigistes ont tout autant le droit que les autres au chômage partiel.

## "Tu comprends, faut du changement"

Turn-over dans la rédaction, les nouveaux chefs de service arrivent avec leur pool de pigistes et ne répondent plus aux précédents ? Ou bien « juste » une envie de changement ? Il y a de grandes chances que vos pigistes soient capables de s'adapter, quitte à passer par une petite formation (les journalistes en poste ne changent-ils pas régulièrement d'attributions ?), d'autant qu'ils ont l'habitude de cette adaptation, en étant multiemployeurs, et qu'ils ont sans doute de nombreuses compétences développées ailleurs, que vous ne soupçonnez pas. Si pour une raison valable vous ne pouvez pas maintenir un niveau de collaboration stable à un pigiste régulier, tournez-vous vers le service des ressources humaines, pour qu'une autre collaboration lui soit proposée

afin de compenser sa baisse de revenus, ce à quoi il a droit, puisqu'il est en contrat de travail. En dernier recours, prévoyez un licenciement. Mais mettre « en douce » un pigiste sur la touche c'est non ! Dans tous les cas, il est préférable de mettre fin à une collaboration de manière claire, en l'annonçant sans tarder au pigiste (qui pourra chercher rapidement de nouveaux employeurs) et en respectant les procédures (convocation à un entretien préalable, indemnités, préavis), plutôt que de laisser mourir la collaboration.

## "Pour les tarifs, je sais pas trop"

Il est important de pouvoir apporter une information claire au journaliste pigiste à qui vous confiez un sujet. Les tarifs doivent être annoncés avant le début du travail, et ne pas comprendre les congés payés, 13<sup>e</sup> mois et ancienneté le cas échéant, qui s'ajouteront au brut. Vérifiez aussi que vos tarifs respectent bien les minimas conventionnels en vigueur ! Et côté délais de paiement, le Code de la Sécurité sociale est clair : tout salarié doit être payé le mois de travail, donc dès que vous avez reçu la « copie », passez-la en paiement, même si la publication prendra plus de temps.

## "C'est trop tard, la conf' de rédac est déjà passée"

Expliquez le fonctionnement de la rédaction à vos pigistes réguliers (dates de programmation, de bouclage, jour de la conférence de rédaction, organigramme...). Le pigiste sera plus à même de vous rendre service en se calant sur votre organisation. Dites lui aussi quand vous êtes le plus facilement joignable dans la semaine.

## "Super idée, on a quelqu'un qui connaît bien le sujet !"

Ça paraît évident, mais ça va mieux en le disant : ne confiez pas à un autre collaborateur l'idée donnée par un pigiste, sous prétexte qu'il aurait déjà des contacts ou une expertise. Avertissez également le pigiste quand un membre de la rédaction traite un sujet de son périmètre géographique ou d'expertise. Et pourquoi pas, parfois, confier à l'un et l'autre un sujet à quatre mains ? Façon aussi de mieux se connaître !

## On vous a répondu : « Je suis licenciée pour faute, que faire ? »

**Répondre et accompagner sans juger les demandes des journalistes qui, un jour pas comme les autres ont pu commettre une faute fait aussi partie des engagements de la CFDT-Journalistes à ses adhérents. Et parfois, une erreur peut entraîner un licenciement**

« Je pige depuis 3 ans quasiment une fois par mois pour un magazine mensuel, principalement pour une rubrique. Mon donneur d'ordre vient de mettre fin à ma collaboration par mail, pour faute lourde : un plagiat. Il me reproche d'avoir quasiment copié-collé dans Wikipédia, environ 300 signes d'une biographie, sur des aspects très factuels (date de naissance, etc), pour le petit encadré « bio » de la rubrique en question. Je

le reconnais et je m'en veux. Habituellement je contacte un expert mais là j'étais débordée et stressée par la deadline.

Je me suis excusée et j'ai réécrit mais il ne veut rien entendre et a annulé les commandes déjà passées pour les numéros à venir. Toute pige commandée ne doit-elle pas être payée ? Je précise que j'avais de très bonnes relations avec son prédécesseur, que j'ai souvent reçu de bons retours sur mon travail, mais lui, je ne l'ai jamais rencontré. »

**Notre réponse :** Tu as raison d'être franche et en effet, copier-coller n'est pas souhaitable, mais la réaction de ton donneur d'ordre nous semble vraiment excessive. L'erreur est

humaine. Avant de défendre tes commandes annulées, il nous semble plus prioritaire d'essayer de conserver ta collaboration en désamorçant le conflit. Pourrais-tu appeler ton donneur d'ordre précédent pour lui demander conseil ? Tu pourrais aussi écrire à la rédaction en chef, pour exposer la situation, t'excuser, et faire valoir l'ancienneté de la collaboration qui les a auparavant toujours satisfaits, afin que ce différent ne reste pas entre toi et ton donneur d'ordre. En tout état de cause, tu as au moins droit à une vraie explication avec courrier, entretien préalable. C'est là, si possible assisté d'un représentant syndical, que tu pourras défendre la suite de ta collaboration.