

PA201518505

Petites affiches, 16 septembre 2015 n° 185, P. 9 - Tous droits réservés

Droit social**Des précisions sur la nature de l'indemnité de congédiement des journalistes**

L'indemnité versée aux journalistes à la suite de la rupture de leur contrat de travail suit un régime spécifique. Mais la loi ne prévoit que les cas de rupture unilatérale. À l'occasion de deux arrêts, la Cour de cassation précise la nature de l'indemnité qui est versée dans le cadre d'une rupture d'un commun accord des parties.

Héritage de la période d'entre-deux-guerres, l'indemnité de rupture du contrat de travail des journalistes, couramment appelée « indemnité de congédiement », suit le régime particulier prévu aux articles L. 7112-3 et suivants du Code du travail.

La première particularité de cette indemnité est que son montant se calcule de manière dérogatoire par rapport aux dispositions générales de l'article L. 1234-9 de ce code.

En effet, alors que ce texte fixe à 1/5^e de mois par année d'ancienneté l'indemnité due aux salariés, le journaliste a droit à une indemnité équivalente à un mois de salaire par année d'ancienneté.

En outre, en application de l'article L. 7112-4 du Code du travail, lorsque l'ancienneté dépasse quinze ans, le montant de l'indemnité est déterminé par une commission arbitrale, composée paritairement de représentants d'employeurs et de salariés, et présidée par un magistrat professionnel.

La seconde particularité, instaurée par l'article L. 7112-5 du Code du travail, est que le salarié peut également bénéficier de l'indemnité de rupture lorsqu'il est à l'origine de la rupture si sa démission est motivée par :

- la cession du journal,
- la cessation de la publication,
- le changement notable dans l'orientation du journal lorsqu'il est de nature à porter atteinte à l'honneur, la réputation, et les intérêts moraux du salarié (cette dernière condition, relevant d'une appréciation nécessairement subjective, semble être appréciée avec une certaine souplesse par la jurisprudence).

Le dispositif légal décrit ci-dessus ne prévoit que deux hypothèses de rupture : celle dans laquelle l'employeur en prend l'initiative et celle dans laquelle c'est le journaliste qui rompt le contrat.

L'éventualité d'une rupture du contrat d'un commun accord des parties n'était donc pas envisagée par la loi.

Cette rupture consensuelle intervient désormais assez fréquemment selon deux modalités : la rupture conventionnelle, d'une part, et la rupture proposée dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, et acceptée par le salarié, d'autre part.

En étant saisie dans ces deux hypothèses, la Cour de cassation a récemment pu se prononcer sur la nature exacte de l'indemnité de rupture des journalistes.

Dans la première affaire, une radio met en place, à l'occasion d'un projet de licenciements collectifs pour motif économique, un plan de sauvegarde de l'emploi prévoyant, comme cela est assez fréquent, la possibilité pour les salariés intéressés de se porter candidat au départ.

C'est dans ces conditions que certains salariés signent une convention de rupture amiable pour motif économique.

Ils saisissent ensuite la commission arbitrale des journalistes pour voir fixer ce qu'ils considèrent comme l'indemnité leur étant due pour la période de travail au-delà des quinze premières années.

La commission leur accorde ce supplément d'indemnité, mais la cour d'appel saisie par l'employeur annule ces décisions.

Faisant une application littérale de l'article L. 7112-3 du Code du travail, la Cour de cassation considère que, dès lors qu'elle a été agréée par les deux parties au contrat de travail, la rupture n'est pas « intervenue à l'initiative de l'employeur » comme le prévoit ce texte ⁽¹⁾.

Dans la seconde affaire, un journaliste conclut avec la chaîne de télévision qui l'emploie une rupture conventionnelle.

Il saisit ensuite le juge, au motif que l'indemnité prévue (et versée) était inférieure à la fameuse indemnité de congédiement des journalistes, ce qui aurait, selon lui, pour effet de rendre la rupture non valide.

La cour d'appel lui donne raison, en considérant que l'indemnité de congédiement « constitue une indemnité de licenciement au sens de l'article L. 1234-9 du Code du travail », et que la rupture intervenue avec une indemnité inférieure au minimum prévu par l'article L. 1237-13 du même Code du travail doit alors produire les effets d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Cette analyse est censurée par la Cour de cassation qui, là encore, fait une lecture stricte des textes : l'article L. 1237-13 du Code du travail, qui fixe le montant minimum de l'indemnité à verser dans le cadre d'une rupture conventionnelle, renvoie à l'article L. 1234-9 du Code du travail et à lui seul ⁽²⁾.

L'indemnité de congédiement, réservée aux journalistes, n'est pas visée par ce texte, et ne peut donc servir de minimum comme critère de validité de la rupture.

Le texte, rien que le texte.

La clarté de cette analyse ne peut qu'être saluée.

Jean-Bernard MICHEL

Avocat Associé

Ellipse Avocats

1 (1) Cass. soc., 9 avr. 2015, n° 13-23588.

2 (2) Cass. soc., 3 juin 2015, n° 13-26799.