



Rupture conventionnelle des Journalistes: l'employeur doit verser l'indemnité légale de licenciement

Actualité législative publié le 11/06/2015, vu 2596 fois, Auteur : [CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille](#)

Dans un arrêt rendu le 3 juin 2015 (Cass. Soc., 3 juin 2015, n°13-26.799), la Cour de cassation a apporté une précision importante s'agissant du montant de l'indemnité due par l'employeur qui signe une rupture conventionnelle avec un Journaliste professionnel.

1) Le versement obligatoire d'une indemnité minimale lors de la signature d'une rupture conventionnelle

Lors de la signature d'une rupture conventionnelle, l'employeur est tenu de verser à son salarié une indemnité au moins égale au montant de l'indemnité légale de licenciement. (**Article L.1237-13 du Code du travail**)

L'article L. 7112-3 du Code du travail prévoit, pour les Journalistes professionnels et assimilés, une indemnité de licenciement spécifique équivalant à un mois de salaire par année d'ancienneté et donc nettement plus favorable que l'indemnité de droit commun (1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté plus 2/15 de mois de salaire au-delà de la dixième année).

S'est donc logiquement posée la question de savoir, dans le cas particulier de la signature d'une rupture conventionnelle avec un Journaliste professionnel, si l'indemnité minimale doit correspondre à l'indemnité de licenciement spécifique aux Journalistes, ou bien simplement à l'indemnité de licenciement de droit commun.

Or, ni la loi instaurant la rupture conventionnelle ni les circulaires qui l'ont suivie ne permettaient de répondre à cette question.

2) Une indemnité minimale limitée au montant de l'indemnité de licenciement de droit commun

En l'absence de disposition claire à ce sujet, c'est à la jurisprudence qu'est revenu le soin de déterminer quelle devait être l'indemnité minimale en cas de rupture conventionnelle avec un Journaliste.

Or, la Cour d'appel de Paris, dans deux affaires différentes, avait adopté des solutions divergentes à cet égard.

Dans la première affaire, la Cour avait estimé que, dès lors que l'article L.1237-13 du Code du travail instaurant le principe d'une indemnité minimale, ne renvoyait pas expressément aux dispositions spécifiques aux Journalistes professionnels, il n'y avait lieu d'appliquer quel'indemnité de droit commun. **(CA Paris, Pôle 6, ch. 5, 24 oct. 2013, n°11/12343)**

A l'inverse, dans la seconde affaire, la Cour d'appel de Paris avait conclu à l'application de l'indemnité spécifique de licenciement prévue pour les Journalistes professionnels. **(CA Paris, Pôle 6, ch. 6, 23 oct. 2013, n°11/12386)**

Par cet arrêt du 3 juin 2015 **(Cass. Soc., 3 juin 2015, n°13-26.799, M. X/ France Télévisions)**, la Chambre sociale de la Cour de cassation a tranché : à l'occasion de la signature d'une rupture conventionnelle avec un journaliste, l'employeur n'est pas tenu de verser au salarié l'indemnité spécifique prévue par l'article L.7112-3 du Code du travail mais seulement l'indemnité de licenciement de droit commun.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030686941>

En pratique, cela signifie que le Journaliste professionnel qui signe une rupture conventionnelle peut recevoir une indemnité moindre que celle qu'il aurait reçue en cas de licenciement, sauf pour lui à négocier le versement d'une indemnité supérieure.

Frédéric CHHUM Avocat à la Cour

4, rue Bayard 75008 Paris

Tél : 01 42 89 24 48 Ligne directe : 01 42 56 03 00

e-mail : chhum@chhum-avocats.com

blog: www.chhum-avocats.fr

twitter : <http://twitter.com/#!/fchhum>