



Journaliste et rupture conventionnelle du contrat de travail

Actualité législative publié le **22/08/2014**, vu **6714 fois**, Auteur : [Vianney FERAUD, avocat](#)

La conclusion d'une la rupture conventionnelle avec un journaliste pose plusieurs questions.

Issue de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 et désormais codifiée aux articles L1237-11 à L1237-16 du Code du travail, la rupture conventionnelle a été présentée comme une nouvelle possibilité pour l'employeur et le salarié de mettre fin à un contrat de travail à durée indéterminée.

Les parties, d'un commun accord, décident de rompre le contrat de travail et doivent ensemble arrêter les modalités de cette rupture. Elles conviennent en particulier de la date effective à laquelle le contrat de travail prendra fin et surtout du montant de l'indemnité versé au salarié lequel ne peut être inférieur au montant de l'indemnité légale ou, dans la majorité des cas, conventionnelle (plus favorable) dont aurait bénéficié le salarié en cas de licenciement.

Puisqu'aucune des parties n'est censée, l'une plus que l'autre, être à l'initiative de la rupture conventionnelle (ce qui est forcément inexact), celle-ci n'est ni une démission ni un licenciement.

A la différence d'une démission, une rupture conventionnelle du contrat de travail permet au salarié de bénéficier d'une indemnité. Il pourra également prétendre à l'indemnisation du chômage versée par PÔLE EMPLOI (sous réserve d'une durée de cotisation suffisante).

De son côté, l'employeur trouve dans ce mode de rupture une certaine sécurité puisque celle-ci n'est pas motivée et que les possibilités pour le salarié de la contester apparaissent extrêmement limitées.

L'accord de rupture conventionnelle est matérialisé par un écrit transmis à la direction départementale du travail.

Cette administration a la charge d'homologuer ou non cette convention.

Elle doit vérifier, outre le libre consentement des parties, que le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle retenu par les parties est au moins égal à celui de l'indemnité légale ou, le cas échéant, conventionnelle de licenciement.

Bien évidemment ce mode de rupture du contrat de travail est ouvert aux journalistes et assimilés (ainsi qu'aux pigistes réguliers dont on aura considéré qu'ils sont effectivement employés sous contrat à durée indéterminée).

Une difficulté semble toutefois avoir été ignorée.

L'on sait que l'indemnité de licenciement d'un journaliste est, selon les termes de l'article L7112-3

du Code du travail, au moins égale à un mois par année ou fraction d'année de collaboration.

Toutefois, pour les journalistes et assimilés dont l'ancienneté dans l'entreprise est supérieure à 15 ans, les articles L7112-4 et D7112-2 du Code du travail prévoient que l'indemnité de licenciement est fixée par la commission arbitrale des journalistes ([cf. autre publication sur ce sujet](#)).

En pratique, un tel salarié se verra donc normalement allouer à titre d'indemnité de licenciement une somme équivalente à 15 mois de salaire majorée d'une somme complémentaire déterminée souverainement par les membres de la commission arbitrale.

L'indemnité de licenciement d'un journaliste ayant plus de 15 ans d'ancienneté n'est donc pas forcément déterminée uniquement en fonction de son ancienneté et de son salaire. Deux journalistes ayant exactement la même ancienneté et la même rémunération peuvent ainsi se voir allouer des indemnités de licenciement de montants différents.

Un tel mode de fixation de l'indemnité de licenciement apparaît incompatible avec la procédure de rupture conventionnelle.

En effet, comment l'employeur et le journaliste vont-ils savoir, lorsqu'ils négocieront le montant de l'indemnité qui devra être versé au moment de la rupture conventionnelle, si cette somme est bien égale ou supérieure à l'indemnité qui, en cas de licenciement, aurait été fixée à l'issue de la procédure d'arbitrage ?

Comment, même à supposer que les parties soient ensemble convenues d'une indemnité de rupture, la direction départementale du travail, qui ne dispose que d'un délai de 15 jours pour se décider, va-t-elle pouvoir vérifier, comme elle en a l'obligation, que la somme prévue à la convention de rupture conventionnelle que l'on lui demande d'homologuer est bien égale ou supérieure à celle qui aurait résulté de la sentence prononcée par la commission arbitrale à la suite d'un licenciement ?

Cela est évidemment impossible.

On pourrait imaginer que, dans le cadre de leurs pourparlers, les parties décident de s'en remettre préalablement à la commission arbitrale.

Le délai nécessaire avant que la commission arbitrale des journalistes rende sa décision semble cependant inadapté à la procédure de rupture conventionnelle qui suppose, en général, un terme effectif assez proche.

Surtout, la compétence de la commission arbitrale est strictement délimitée par la loi. Elle ne peut intervenir qu'en cas de licenciement (ou démission assimilée à un licenciement) d'un journaliste professionnel ou assimilés ayant plus de 15 ans d'ancienneté ou, et dans ce cas quelle que soit l'ancienneté du salarié, à la suite d'un licenciement pour faute grave ou répétée.

Il a déjà été jugé que la compétence exceptionnelle donnée par la loi à la commission arbitrale des journalistes ne pouvait être étendue à des cas autres que ceux prévus par la loi (Cass. soc. 18 juill. 1961).

Cette commission n'a donc aucun pouvoir pour statuer sur le montant de l'indemnité due à un journaliste ayant plus de 15 ans d'ancienneté dans le cas d'une rupture conventionnelle.

Elle n'a d'ailleurs pas vocation à être saisie avant la rupture du contrat de travail.

On pourrait également imaginer que les parties conviennent, dans la convention de rupture, que le

montant de l'indemnité du salarié sera égal au montant fixé ultérieurement par la commission arbitrale des journalistes.

Mais, sauf à abandonner tout pouvoir de contrôle et à s'en remettre à la sagesse de la commission arbitrale, la direction départementale du travail devrait refuser d'homologuer une telle convention qui, en se contentant de renvoyer vers un tiers la tâche de fixer le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle ne lui permettrait pas de vérifier, au moment où elle doit se prononcer, si celui-ci est bien égal ou supérieur au montant de l'indemnité légale de licenciement et ce, encore une fois, alors que la commission arbitrale des journalistes ne dispose pas du pouvoir de fixer le montant de cette indemnité spécifique qui ne se confond pas avec l'indemnité de licenciement.

On voit mal, sauf à modifier les textes, comment contourner cette difficulté.

D'ailleurs, même si une convention fixant l'indemnité de rupture conventionnelle d'un journaliste ayant plus de 15 années d'ancienneté était homologuée par la direction départementale du travail, le traitement social et fiscal de cette indemnité poserait des difficultés.

On sait en effet que l'indemnité versée dans le cadre d'une rupture conventionnelle bénéficie d'un traitement fiscal et social favorable (exonération, sous certains plafonds, des charges sociales, de la CSG-CRDS et de l'impôt sur le revenu) mais ce par référence et, le plus souvent, dans la limite du montant de l'indemnité de licenciement légale ou conventionnelle.

Or, en raison de l'impossibilité de déterminer quel aurait été le montant de l'indemnité qui, en cas de licenciement, aurait dû être versé au salarié dont le contrat a pris fin par une rupture conventionnelle, il sera difficile de bénéficier sans risque de ce traitement favorable.

Il apparaît ainsi que la procédure arbitrale mise en place par loi Brachard du 29 mars 1935 au bénéfice des journalistes ayant plus de 15 ans d'ancienneté dans une même entreprise, constitue aujourd'hui un obstacle à la mise en oeuvre, pour ces mêmes journalistes, de la procédure de rupture conventionnelle.

Vianney FERAUD

Avocat au barreau de Paris

commentaires

Rupture conventionnelle ou licenciement pour faute grave

- Par *Jean-Claude* le 28/12/10

Bonjour,

merci pour ce site très instructif. Je suis actuellement à la recherche de renseignements, car je souhaite quitter ma rédaction.

Je ne suis pas épanoui (pendant plusieurs mois, je dirigeais de fait le secrétariat de rédaction, m'occupait des suppléments... jusqu'à l'embauche d'une SR plus chevronnée, ce qui m'a renvoyé aux tâches subalternes... sauf le bouclage que la SR principale ne veut pas faire car c'est trop tard) et je ne suis pas payée à la hauteur des charges et des responsabilités qui me sont imposées (statut de SR adjointe).

Mon employeur refuse de signer une rupture conventionnelle. Il me propose de partir en

vacances, de ne pas revenir et de me licencier pour faute grave.

Qu'en pensez-vous ? A quoi aurai-je droit (indemnité, chômage...) ? Quels sont les risques pour la suite de ma carrière ? Bénéficiaire du chômage tout de suite est la principale qualité qui m'intéresse dans la rupture conventionnelle ; l'indemnité est-elle obligatoire (je suis prêt à en dispenser mon employeur) ?

RE: Rupture conventionnelle ou licenciement pour faute grave

Par [vianney.feraud](#) le 03/01/11

Bonjour,

Votre message dépasse largement le simple "commentaire" auquel cet espace est normalement destiné. Vous comprendrez que je ne peux ici réaliser des consultations personnalisées.

Cordialement,

V.FERAUD

Pas d'indemnité conventionnelle pour les journalistes

Par *Hervé Chossat* le 05/04/11

Bonjour, félicitation pour votre site très instructif. Mais, selon la DRH de mon employeur, l'indemnité conventionnelle ne peut s'appliquer aux journalistes puisque ceux-ci, en tout cas via la fédération de la presse périodique hebdomadaire régionale, n'entrent pas dans le cadre du champ d'application de l'ANI 2009, même étendue. C'est donc l'indemnité légale qui s'applique... N'y a-t-il pas là une extraordinaire atteinte à la fois à la convention collective des journalistes ainsi qu'aux dispositions du droit du travail selon vous ? Ou votre billet consacré à ce sujet est-il radicalement à actualiser ? Au plaisir de vous lire.

Bien cordialement

RE: Pas d'indemnité conventionnelle pour les journalistes

Par [vianney.feraud](#) le 07/04/11 (mis à jour le 29/06/11)

Bonjour,

La remarque de votre DRH n'est pas inexacte. L'avenant n°4 du 18 mai 2009 à l'ANI du 11 janvier 2008 prévoyant que le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle doit être au moins égal à celui de l'indemnité conventionnelle de licenciement, même étendu, ne s'applique pas à toutes les entreprises. Sont exclues de son champ d'application celles dont l'activité appartient à un secteur qui n'est pas représenté par au moins un des syndicats signataires de cet accord (il faudrait pour qu'il en soit autrement que cet avenant soit élargi ou que la loi soit modifiée).

Cependant, pour les journalistes, la question ne se pose pas dans ces termes car leur indemnité de licenciement n'est pas conventionnelle mais légale (cf. article L7112-3 du Code du travail).

Cordialement,

V.FERAUD

RE: Pas d'indemnité conventionnelle pour les journalistes

•
Par *Fanny Rey* le 14/05/11

Bonjour,

Je suis actuellement en discussion avec mon employeur car je souhaiterais obtenir une rupture conventionnelle de contrat. Celui-ci refuse de me verser une indemnité conventionnelle (et légale, comme vous le rappelez, pour les journalistes) mais envisage une "indemnité de licenciement de droit commun" correspondant à 1/5e de mois de salaire par année d'ancienneté, comme le préconise la Fédération de la presse. La rupture peut-elle être homologuée dans ces conditions ?

Bien cordialement.

RE: Pas d'indemnité conventionnelle pour les journalistes

Par *Jean Poulon* le 24/05/11

Bonjour,

Merci pour ces compléments d'information, mais l'article L7112-3 prévoit :

" Si l'employeur est à l'initiative de la rupture, le salarié a droit à une indemnité qui ne peut être inférieure à la somme représentant un mois, par année ou fraction d'année de collaboration, des derniers appointements. Le maximum des mensualités est fixé à quinze."

Or dans le cas d'une rupture conventionnelle, comme vous le précisez "aucune des parties, pas plus que l'autre, n'est à l'origine de la rupture".

D'où ma question : sous quels fondement l'article L7112-3 serait-il applicable à une rupture conventionnelle ?

Merci de vos éclaircissements!

J. Poulon

RE: Pas d'indemnité conventionnelle pour les journalistes

Par [vianney.feraud](#) le 24/05/11

Le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est au moins égal à celui de l'indemnité de licenciement. Pour déterminer le montant de cette indemnité de licenciement, il faut donc consulter les textes (du Code du travail ou, le cas échéant, des conventions collectives applicables) qui fixent le montant de l'indemnité de licenciement. Or, il est bien normal que ces textes fassent référence au licenciement ou encore au fait que "*l'employeur est à l'initiative de la rupture*".

RE: Pas d'indemnité conventionnelle pour les journalistes

Par *Jean Poulon* le 27/05/11

Bonjour,

Merci pour votre réponse. Cependant permettez moi de soulever un doute qui me semble très problématique pour ce qui concerne le calcul des indemnités de rupture conventionnelle pour les journalistes.

Le code du travail (articles L1237-13, L1234-9, R1234-1 et R1234-2) prévoit explicitement que l'indemnité de rupture conventionnelle n'est pas l'indemnité légale, mais bien l'indemnité prévue à l'article L1234-9 (1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté).

Le Code du travail est très précis à cet égard et détaille tout le cheminement juridique.

Or, si vous confirmez que le secteur de la presse est hors de l'ANI, il semblerait donc que le code du travail ne précise nulle part que l'indemnité de rupture conventionnelle (et non de licenciement) doit être au moins égale à celui d'une indemnité de licenciement.

RE: Pas d'indemnité conventionnelle pour les journalistes

- Par *Boris Bizic* le 27/05/11

Je partage entièrement l'analyse de M. Poulon, si on se veut objectif, il convient de souligner que la loi n'évoque pas une indemnité légale de licenciement, mais bel et bien une indemnité qui ne saurait être inférieure à celle prévue par l'article Article L1234-9 CT.

En tout état de cause, il faut que les parties soient d'accord sur le montant de l'indemnité.

Cordialement

RE: Pas d'indemnité conventionnelle pour les journalistes

- Par [vianney.feraud](#) le 27/05/11 (mis à jour le 30/05/11)

Pour être précis (et objectif) il faut citer les textes.

L'article L1237-13 du Code du travail dispose que *"La convention de rupture [conventionnelle] définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9"*.

L'article L1234-9 du Code du travail auquel renvoie donc effectivement (et uniquement) l'article L1237-13 dispose lui que *"le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement. Les modalités de calcul de cette indemnité sont fonction de la rémunération brute dont le salarié bénéficiait antérieurement à la rupture du contrat de travail. Ce taux et ces modalités sont déterminés par voie réglementaire"*.

Je ne vois pas, à la lecture de ce texte, pourquoi l'indemnité de licenciement telle que prévue pour les journalistes, certes pas par voie réglementaire mais par la loi et par décret aux articles L7112-3 et D7112-2 du Code du travail, devrait être, par principe, écartée au profit de l'article R1234-2 du Code du travail qui se "contente" de dire que *"l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté"*

et qui n'a, lui, absolument pas vocation à s'appliquer au calcul de l'indemnité de licenciement d'un journaliste ou assimilé dès lors que l'article L7111-1 du Code du travail précise les dispositions du Code du travail ne sont applicables aux journalistes que sous réserve des dispositions particulières du "titre" qui leur est consacré (lequel titre contient l'article L7112-3 qui dispose que "si l'employeur est à l'initiative de la rupture, le salarié a droit à une indemnité qui ne peut être inférieure à la somme représentant un mois, par année ou fraction d'année de collaboration, des derniers appointements").

Cela étant, si un journaliste et son employeur sont d'accord pour retenir une indemnité de rupture conventionnelle spécifique inférieure à celle qui résulterait de l'application des articles L7112-3 et D7112-2 du Code du travail, ils peuvent toujours, sous le double risque d'un refus d'homologation et d'une remise en cause judiciaire ultérieure, signer les formulaires de rupture sur cette base.

RE: Pas d'indemnité conventionnelle pour les journalistes

- Par *Sue Ellen* le 19/10/11

Merci pour ce dernier commentaire argumenté. Ca calme les ardeurs des DRH.

RE: Pas d'indemnité conventionnelle pour les journalistes

- Par *RT* le 31/03/12

Bonjour,

Le problème de la rupture conventionnelle c'est que l'argument de l'employeur c'est : "d'accord pour que vous partiez, mais avec 1 cinquième de mois de salaire. Si vous demandez un mois complet de salaire, je ne signe pas la rupture".

D'où ma question : l'employé peut-il signer les formulaires de rupture sur la base de 1/5, quitter son employeur puis saisir les prud'hommes pour obtenir la véritable indemnité légale ?

merci pour votre réponse.

RE: Pas d'indemnité conventionnelle pour les journalistes

- Par [vianney.feraud](#) le 01/04/12

Oui le journaliste salarié peut signer les formulaires de rupture sur la base de 1/5ème, quitter son employeur puis, dans un délai maximum de 12 mois suivant homologation de cette rupture, saisir les prud'hommes d'une demande de complément d'indemnité de rupture conventionnelle.

RE: Pas d'indemnité conventionnelle pour les journalistes

- Par *Michel K.* le 12/04/12

Bonjour,

Merci pour ces commentaires éclairés.

Une question reste néanmoins en suspens : si le journaliste salarié accepte de signer les formulaires de rupture conventionnelle sur la base de 1/5ème et quitte son employeur, mais que la DIRECCTE n'homologue pas cette rupture conventionnelle, quel est le recours possible ?

RE: Pas d'indemnité conventionnelle pour les journalistes

- Par [vianney.feraud](#) le 12/04/12

Les contestations sur l'homologation ou sur le refus de l'homologation d'une rupture conventionnelle relèvent du conseil de prud'hommes, conformément à ce que prévoit l'article L.1237-14 du Code du travail.

Le délai pour saisir cette juridiction est d'un an.

RE: Pas d'indemnité conventionnelle pour les journalistes

- Par *béotien* le 11/12/12 (mis à jour par [vianney.feraud](#) le 11/12/12)

Bonsoir,

Qu'il me soit permis, sachant lire mais ayant quelques difficultés à faire la connexion entre les différents textes de loi auxquels je suis peu familier, de reformuler la question (et même deux) :

- au final, quel est l'usage lorsqu'il y a rupture conventionnelle entre un journaliste et son employeur ? Versement des indemnités dites légales (1/5) ou conventionnelles (un mois plein) ?
- y a-t-il des jurisprudences en la matière ? des décisions prud'hommales ?

Merci de vos éclairages.

RE: Pas d'indemnité conventionnelle pour les journalistes

- Par [vianney.feraud](#) le 13/12/12

Il n'y pas évidemment pas de statistiques permettant de savoir si les journalistes reçoivent plutôt 1/5 de mois ou 1 mois par année d'ancienneté dans le cadre d'une rupture conventionnelle.

J'aurais tendance à penser que cela dépend en particulier de celui qui est à l'origine de la demande de rupture conventionnelle.

Il n'y a pas, à ma connaissance, de jurisprudence sur ce point précis.