Image not found or type unknown

# Licenciement économique d'un journaliste

publié le **22/08/2014**, vu **9235 fois**, Auteur : Vianney FERAUD, avocat

**Si les règles du droit commun s'appliquent au licenciement pour motif économique d'un journaliste, quelques particularités peuvent être relevées.**

Les règles applicables au licenciement économique d'un journaliste (ou assimilé relevant de la Convention collective des journalistes) ne diffèrent pas de celles du droit commun.

A l'exception notable du montant de l'indemnité de licenciement (un mois de salaire par année ou fraction d'année d'ancienneté dans la limite de 15 ans et sur décision de la Commission arbitrale des journalistes au-delà de 15 ans d'ancienneté) et de la durée du préavis (1 mois pour une ancienneté inférieure à deux ans et 2 mois après 2 ans d'ancienneté y compris pour les cadres) ce sont donc les règles classiques du licenciement économique qui doivent être respectées.

L'employeur qui envisage de licencier un journaliste pour un motif économique doit évidemment pouvoir justifier d'un motif économique au sens de la loi et de la jurisprudence.

Un licenciement pour un motif économique peut-être prononcé en raison des difficultés économiques, au sens strict, rencontrées par l'employeur, mais également en raison de mutations technologiques, de la nécessité de réorganiser l'entreprise pour en sauvegarder sa compétitivité, d'un refus du salarié d'accepter la modification de son contrat de travail qui, déjà pour un motif économique, lui a été proposée...

Selon l'article L1233-3 du Code du travail, le motif économique est, par opposition au motif personnel, celui qui n'est pas inhérent à la personne du salarié.

Si le motif économique invoqué n'est pas réel et sérieux, le licenciement sera jugé comme étant abusif ce qui permet au salarié licencié de prétendre à une indemnisation.

Avant d'engager la procédure de licenciement, l'employeur doit d'abord chercher à reclasser le salarié sur un autre poste au sein de la Société elle-même (dans tous ses établissements) mais également au sein des autres sociétés du groupe auquel il appartient et dont les activités permettent d'envisager ce reclassement. Cette recherche doit même, le cas échéant, être faite dans les Sociétés du groupe situées à l'étranger.

Cette obligation est impérative et, en l'absence de tentative de reclassement, le licenciement du journaliste est sans cause réelle ni sérieuse et ce même si les motifs invoqués pour procéder au licenciement sont parfaitement avérés et justifiés.

C'est ce qu'a rappelé la Cour de cassation dans un arrêt du 11 avril 2008 (n° 06-46375). Après avoir relevé que l'employeur d'une journaliste licenciée pour un motif économique *"ne justifiait pas avoir cherché à reclasser la salariée"* avant de la licencier, la Cour a approuvé la décision d'une Cour d'appel qui avait considéré que, de ce seul fait, le licenciement était abusif.

L'employeur doit par ailleurs respecter un certain nombre de critères objectifs pour déterminer

quels sont les journalistes qui doivent être licenciés. C'est la règle dite de l'ordre des licenciements.

L'employeur doit faire connaître au salarié licencié qui le lui demande quels sont les critères qu'il a retenus pour arrêter l'ordre des licenciements. Si cette règle n'a pas été respectée le salarié peut prétendre à des dommages-intérêts.

Enfin, l'employeur doit rédiger avec beaucoup d'attention la lettre de licenciement pour motif économique. Celle-ci doit être suffisamment motivée et précise. Elle doit également indiquer au salarié qu'il dispose d'une priorité de réembauchage.

La Cour de cassation a jugé que si la lettre de licenciement adressée à un journaliste ne mentionnait pas "*celle des raisons économiques prévues par la loi invoquée par l'employeur et son incidence sur l'emploi ou le contrat de travail"* de ce salarié, le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse (Cass. 29 sep. 2009 n°08-43487).

Il faut donc que l'employeur indique expressément dans la lettre de licenciement non seulement quels sont les motifs économiques à l'origine de sa décision mais également qu'il précise, dans ce même courrier, en quoi l'emploi du salarié licencié est concerné par ces motifs économiques. A défaut le licenciement serait abusif et ce, là encore, même si dans les faits il existait bien un motif économique réel et sérieux de licencier le salarié.

Le respect du formalisme du licenciement pour motif économique est donc aussi important que la cause du licenciement elle-même.

La lettre de licenciement doit également préciser au salarié qu'il a la possibilité de bénéficier d'une priorité de réembauchage à condition qu'il en fasse la demande (dans un délai d'un an suivant le licenciement).

L'omission de cette mention est sanctionnée par la condamnation de l'employeur à verser des dommages-intérêts au salarié.

Si, en raison de cette omission, le salarié n'a pu bénéficier de la priorité de réembauchage alors qu'un poste compatible avec ses fonctions s'était trouvé disponible une indemnité au moins égale à deux mois de salaire devra lui être versée (cf. autre publication sur la violation de la priorité de réembauchage).

**Vianney FERAUD**

**Avocat au barreau de Paris**

**licenciement**

- Par *kammoun* le 26/07/11

je suis journaliste je travaille pour le compte d'un média italienne comme correspondant en Tunisie apures 5ans j'ai ete licencie pour cause économique et je n'est aucun indemite.

**Journaliste et rupture conventionnelle**

- Par *elmoko@free.fr* le 12/12/13 (mis à jour par vianney.feraud le 12/12/13)

Dans le cadre d'un licenciement économique, le journaliste qui a 20 ans d'ancienneté, perçoit l'indemnité de licenciement (un mois de salaire par année ou fraction d'année d'ancienneté dans la limite de 15 ans et sur décision de la Commission arbitrale des journalistes au-delà de 15 ans

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

d'ancienneté) mais quel sera son indemnité dans le cadre d'une rupture conventionnelle (pour une situation économique dégradée de son entreprise de presse) ? Sera-t-elle calculée de la même manière que dans le cas d'un licemciement économique ? Cette situation a-t-elle vu naître déjà une jurisprudence ?

**RE: Journaliste et rupture conventionnelle**

- Par vianney.feraud le 12/12/13 (mis à jour le 10/01/14)

Je vous invite à consulter sur ce sujet, les commentaires en bas de cette page :

http://avocats.fr/space/vianney.feraud/content/journaliste-et-rupture-conventionnelle-du-contrat-de-travail_8EA6A3C2-3177-4E3D-BA5A-BC99BBBC9CBD

Il y a désormais de la jurisprudence sur ce sujet. Cela fera d'ailleurs l'objet de mon prochain billet sur ce blog.

Le 10/01/14

Cf. ce billet ici :

http://avocats.fr/space/vianney.feraud/content/quel-est-le-montant-minimum-de-l-indemnite-specifique-de-rupture-conventionnelle-du-a-un-journaliste--_48782EC3-6F85-49B6-BFF9-A800A4196DE2

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés