



INFORMATION relative à l'avis de l'avocat général

Dans les pourvois et requêtes dont est saisie la Cour de cassation, l'avocat général rend des avis dans l'intérêt de la loi et du bien commun. Il éclaire la Cour sur la portée de la décision à intervenir.

N° P2512049	
Décision attaquée : 17 octobre 2024 de la cour d'appel de Paris	

La société La Chaîne info LCI C/ Mme [Y] [G]	
Anne Molina, avocate générale référendaire Audience de la FS 4 du 25 mars 2026	AVIS de l'avocat général

Le 21 août 1995, Mme [Y] [G] a été engagée en qualité de journaliste présentatrice, puis promue présentatrice confirmée en juillet 2001.

Le 6 novembre 2017, elle a été placée en arrêt maladie.

Le 16 octobre 2018, la salariée a saisi le conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt de diverses demandes, en particulier au titre de la résiliation judiciaire de son contrat.

Le 2 novembre 2020, la salariée a été licenciée pour inaptitude.

Par jugement du 11 mars 2022, le conseil de prud'hommes a notamment prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail de la salariée aux torts de l'employeur, à effet au 2 novembre 2020 et produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ; condamné l'employeur à verser à la salariée une somme à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ; condamné la salariée à verser à l'employeur une somme en remboursement du trop-perçu au titre de son maintien de salaire dans le cadre du régime de prévoyance.

Sur appel de la salariée, le 5 septembre 2022, la cour d'appel de Versailles a prononcé la caducité de l'appel.

Le 16 août 2023, la salariée a saisi la commission arbitrale des journalistes d'une demande d'indemnité fondée sur l'article L. 7112-4 du code du travail.

Par décision prononcée le 25 juillet 2023, la commission arbitrale des journalistes s'est déclarée compétente pour statuer sur les demandes de la salariée en fixation de son indemnité de licenciement ; dit n'y avoir lieu à statuer jusqu'à la décision du tribunal judiciaire de Nanterre sur la demande de l'employeur en inopposabilité de l'admission du caractère professionnel de la maladie de la salariée ; constaté que les parties s'opposent sur la durée de l'ancienneté de la salariée dans la société de l'employeur et que cette question n'a pas été expressément tranchée par le jugement du conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt le 11 mars 2022 ; renvoyé les parties à saisir sur ce point le conseil de prud'hommes ; sursis à statuer sur les autres demandes des parties jusqu'à la décision de ce conseil de prud'hommes ; dit que l'affaire sera rappelée à l'initiative de la partie la plus diligente et qu'elle sera déposée au greffe du tribunal judiciaire pour être exécutée, conformément aux dispositions de l'article D.7112-3 du code du travail.

Le 13 septembre 2023, l'employeur a déposé un recours en annulation de la décision de la commission arbitrale des journalistes du 25 juillet 2023 devant la cour d'appel de Paris.

Par arrêt prononcé le 17 octobre 2024, la cour d'appel de Paris a notamment dit que le recours en annulation introduit par l'employeur à l'encontre de la décision de la commission arbitrale des journalistes du 25 juillet 2023 est recevable ; débouté l'employeur de son recours en annulation de la décision de la commission arbitrale des journalistes du 25 juillet 2023.

L'employeur s'est pourvu en cassation.

Si la loi du 29 juillet 1881 a proclamé la liberté de la presse, au début du XX^{ème} siècle, les journalistes étaient soumis à la réglementation du droit commun, notamment s'agissant des contrats de travail éventuellement conclus avec une société de presse.

Le syndicat national des journalistes français a, dès sa création le 10 mars 1918, exposé que la profession avait besoin d'un statut particulier pour sauvegarder ses intérêts, en considération de la spécificité de la fonction de journaliste. L'élaboration d'une convention collective réglementant l'activité journalistique ayant été dans un premier temps envisagée, des négociations ont été engagées avec le patronat en 1929. L'échec de ces dernières en 1933, notamment en raison de la négociation de l'usage du mois par année, a convaincu le législateur d'intervenir pour parvenir à l'adoption d'un statut professionnel.

Ainsi, dans une loi du 29 mars 1935, dite loi Brachard ¹, le législateur a accordé aux journalistes professionnels un statut déterminant leurs droits et obligations ; contenant la définition du journaliste, les conditions d'accès et d'exercice de la profession ainsi que les modalités de rupture du contrat de travail et affirmant la dimension morale propre au métier de journaliste en prévoyant une « clause de conscience », même si elle n'était pas énoncée en tant que telle dans la loi.

Le rapport du député Brachard fait au nom de la commission du travail chargée d'examiner la proposition de loi relative au statut professionnel des journalistes, et ayant conduit à l'adoption de la loi, comporte une étude à l'échelle internationale, un exposé de la situation des journalistes en France, et la nécessité de créer un statut professionnel des journalistes afin de préserver la qualité de l'information et la pluralité de la presse.

S'agissant de la nécessité de légiférer pour instaurer un statut pour les journalistes, il était indiqué (pages 14 et 15, §Le Parlement doit-il et peut-il intervenir ?) :

« Allons-nous laisser les journalistes français se débattre dans la situation pénible qui leur est injustement faite ?

Que le Parlement ait, en de telles conjonctures, le devoir de manifester sa volonté, et qu'il en possède le pouvoir, nous en avons, Messieurs, la certitude. Tout nous y pousse : l'examen des faits, les précédents, le souci de la justice sociale dans un domaine particulièrement sensible.

Le Parlement doit intervenir :

- parce que la profession de journaliste, entre toutes les professions libérales ou intellectuelles, possède des caractères d'un ordre particulier ;

- parce que, sous tous les régimes, le Parlement a légiféré sur la presse et sur les gens de presse ;

- parce que, dans tous les pays, la presse est placée sous un statut spécial, qu'il soit de privilège ou de contrainte ;

- parce que, si nous ne sommes pas de ceux qui prétendent faire de la presse un service public, nous considérons du moins que son rôle est capital dans un ordre démocratique, qu'elle n'est à même de le remplir que dans la liberté, et que le Statut professionnel des journalistes est une des garanties de cette indispensable liberté ;

- parce que de nombreux précédents s'offrent à nous, aussi bien dans notre pays qu'à l'étranger ;

- enfin parce que les Chambres françaises, ayant eu, à plus d'une reprise, à prendre, en faveur de l'industrie des journaux, des mesures exceptionnelles, qui constituent de véritables privilèges, il est équitable qu'elles entendent l'appel que leur adressent les journalistes par la voie de leurs associations professionnelles unanimes.

En quoi donc le journaliste se distingue-t-il d'autres salariés intellectuels ?

Il joue dans l'État, ou plutôt dans la société, un rôle primordial, il tient en main une partie des forces sociales qui émanent de l'opinion, il agit sur la politique, sur les mœurs, sur les idées, et il est néanmoins, quant à lui, sans force pour se défendre lui-même.

[...]

L'expert qui, dans l'enquête du Bureau international du travail, s'exprimait au nom des journalistes, M. Georges Bourdon², écrivait des lignes qui doivent nous arrêter :

« La condition capitale, déclarait-il, pour qu'une presse soit honnête et indépendante, ne réside pas uniquement dans l'honnêteté et l'indépendance de qui la dirige, mais aussi dans la conscience du rédacteur ; celui-ci est donc, parmi les salariés, un salarié d'une espèce particulière, auquel il convient d'assurer une existence digne et libre, et qui doit garder sa liberté de jugement et de décision à l'égard des variations de doctrine du journal auquel il collabore. Ces garanties morales ne sont pas seulement le signe du respect dû à sa conscience, mais elles importent à l'intérêt bien compris de la presse et à son prestige.

« Que la carrière du journaliste, écrivait-il encore, soit mise à l'abri du caprice, de la fantaisie, de l'arbitraire, qu'il soit protégé contre le besoin matériel, assuré d'une existence digne, que la clause de conscience lui donne à tout instant, même si elle ne doit pas être invoquée, le sentiment de sa liberté morale, que lui soient à jamais épargnés ces cruels conflits que trop de journalistes ont connus, même pour les avoir surmontés, entre sa conscience et son intérêt, c'est cela que nous appelons son indépendance ».

Il y était précisé que le journaliste est un salarié d'une espèce particulière, devant être protégé des conflits entre sa conscience et ses intérêts, pouvoir conserver sa liberté morale et donc voir garantie son indépendance.

En l'espèce, le pourvoi nous interroge sur la compétence de la commission arbitrale des journalistes pour statuer sur l'indemnité de licenciement d'un journaliste en cas de résiliation judiciaire du contrat de travail.

En effet, la loi du 29 mars 1935 a institué une commission arbitrale des journalistes ayant notamment pour mission de déterminer l'indemnité due à un journaliste disposant de plus de 15 années d'ancienneté, en cas de rupture de son contrat de travail. Elle est prévue à l'article L. 7112-4 du code du travail ³. Le Conseil constitutionnel a jugé que cette commission constitue une juridiction : *“ la commission arbitrale des journalistes, composée paritaire par des arbitres désignés par les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés, est présidée par un fonctionnaire ou par un magistrat en activité ou retraité ; qu'en confiant l'évaluation de cette indemnité à cette juridiction spécialisée composée majoritairement de personnes désignées par des organisations professionnelles, le législateur a entendu prendre en compte la spécificité de cette profession pour l'évaluation, lors de la rupture du contrat de travail, des sommes dues aux journalistes les plus anciens ou à qui il est reproché une faute grave ou des fautes répétées ”* (Conseil constitutionnel, 14 mai 2012 n°2012-243/244/245/246 QPC).

Si, au regard de l'article L. 7112-4 du code du travail, la décision de la commission arbitrale ne peut être frappée d'appel, le droit à un recours juridictionnel effectif n'est pas méconnu puisque la décision peut faire l'objet d'un recours en annulation devant la cour d'appel.

Ainsi, en l'espèce, le pourvoi reproche à la cour d'appel d'avoir débouté l'employeur de son recours en annulation de la décision de la commission arbitrale des journalistes et de ses demandes tendant à faire déclarer la salariée irrecevable en ses demandes en paiement du reliquat de l'indemnité de licenciement pour les quinze premières années et en complément de l'indemnité de licenciement au-delà des quinze premières années d'ancienneté, considérant que la résiliation judiciaire ne constitue pas une rupture « à l'initiative de l'employeur » au sens de l'article L. 7112-3 du code du travail ; que la commission arbitrale des journalistes n'est pas compétente pour statuer sur l'indemnité due au salarié au titre de la résiliation judiciaire de son contrat de travail, laquelle est prononcée par le juge à l'initiative du salarié ; que la résiliation judiciaire du contrat de travail prononcée à l'initiative du journaliste professionnel lui ouvre droit à une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ou le cas échéant nul, dont le montant est déterminé par le juge qui la prononce.

Le code du travail distingue les possibilités d'indemnisation de la rupture du contrat de travail liant un journaliste à son employeur, selon la partie à l'origine de la rupture.

Ainsi, l'article L. 7112-3 du code du travail dispose « *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. » ; tandis que l'article L. 7112-5 du code du travail ⁴ évoque les cas de rupture à l'initiative du journaliste mettant en oeuvre sa clause de conscience.

La commission arbitrale des journalistes a une compétence exclusive pour déterminer l'indemnité due au journaliste ayant plus de 15 ans d'ancienneté lorsque le contrat de travail est rompu à l'initiative de l'employeur .

La Cour a déjà jugé qu' *« Il résulte des dispositions des articles L. 7112-3 et L. 7112-4 du code du travail que la saisine de la commission arbitrale suppose, outre la condition d'une ancienneté excédant quinze années, une rupture à l'initiative de l'employeur.*

La rupture du contrat de travail pour motif économique pouvant résulter non seulement d'un licenciement mais aussi d'un départ volontaire dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, la cour d'appel, qui a constaté que le départ décidé par les salariés entrait dans le champ d'application de ce plan, en a exactement déduit que leur contrat avait fait l'objet d'une résiliation amiable, ce qui excluait une rupture à l'initiative de l'employeur. » ([Soc., 9 avril 2015, pourvoi n° 13-23.630, 13-23.883, 13-23.631, 13-23.884, 13-23.632, 13-23.885, 13-23.588, 13-23.633, 13-23.886, 13-23.589, 13-23.590, 13-23.59](#)).

Et encore que ni le départ volontaire à la retraite dans le cadre d'un plan social ([Soc., 9 juillet 2003, pourvoi n° 01-43.298, 01-43.299](#)), ni une rupture conventionnelle ([Soc., 3 juin 2015, pourvoi n° 13-26.799](#)) ne constituent une rupture à l'initiative de l'employeur et n'ouvrent donc pas droit à l'indemnité spécifique.

Qu'en est-il de la résiliation judiciaire ? Peut-elle être comprise comme une rupture *« à l'initiative de l'employeur »* ?

Je considère que la cour d'appel a valablement répondu favorablement à cette question, et ce, pour plusieurs motifs.

Tout d'abord au regard du mode de rupture même que constitue la résiliation judiciaire. En effet, l'action en résiliation judiciaire, mise en oeuvre certes par le salarié, a toutefois pour finalité d'obtenir du juge qu'il prononce la rupture du contrat en conséquence des manquements de l'employeur à la loi ou au contrat, lesquels doivent présenter une gravité suffisante empêchant pour le salarié la poursuite de la relation contractuelle ([Soc., 26 mars 2014, pourvoi n° 12-35.040](#) ; [Soc., 12 juin 2014, pourvoi n° 13-11.448](#)).

« Le juge, saisi d'une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail, qui estime que les manquements reprochés à l'employeur ne justifient pas la rupture du contrat, doit débouter le salarié de sa demande » ([Soc., 26 septembre 2007, pourvoi n° 06-42.551](#) ; [Soc., 7 juillet 2010, pourvoi n° 09-42.636](#)) et le contrat de travail se poursuit normalement.

Ainsi, lorsqu'elle est prononcée, la résiliation judiciaire est justifiée par le comportement de l'employeur , lequel a provoqué l'action du salarié. Certes, sur un plan strictement matériel, l'action est à l'initiative du salarié mais lorsqu'elle est retenue, la résiliation judiciaire est justifiée par le manquement de l'employeur à ses obligations. Dès lors, la rupture lui étant imputable, sa responsabilité doit permettre de considérer qu'il en est l'auteur et donc, par assimilation, à l'initiative.

En outre, la Cour assimile dans ses effets, une résiliation judiciaire à un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse ([Soc., 20 janvier 1998, pourvoi n° 95-43.350](#) ; [Soc., 20 octobre 2010, pourvoi n° 08-70.433](#)).

En effet, il ne saurait être permis à l'employeur, qui souhaiterait éviter les conséquences d'un licenciement possiblement coûteux, de pousser un salarié à la rupture en restant lui-même dans une certaine impunité alors qu'il ne respecte pas ses obligations contractuelles ou légales. Sans le comportement fautif de son employeur, le salarié n'aurait pas enclenché une action en résiliation judiciaire.

A mon sens, ces éléments permettent de caractériser la résiliation judiciaire en tant que rupture à l'initiative de l'employeur, sinon dans sa matérialité, à tout le moins dans ses conséquences indemnitaires. Or, l'application des articles L. 7112-3 et L. 7112-4 du code du travail s'inscrit bien dans celles-ci puisqu'il s'agit de fixer une indemnité de rupture du contrat de travail du journaliste.

Si selon l'article L. 1231-1 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié, il convient de préciser que la résiliation judiciaire est un mode de rupture de création prétorienne.

En effet, s'agissant des modes de rupture à l'initiative du salarié, le code du travail, dans son livre II « Le contrat de travail », Titre III « Rupture du contrat de travail à durée indéterminée », Chapitre VII « Autres cas de rupture », Section 1 « Rupture à l'initiative du salarié », n'envisage que la démission, dans une sous-section 1. La retraite figure dans une section 2 « retraite », sous-section 3 « Départ volontaire à la retraite ».

Concernant les modes de rupture à l'initiative de l'employeur sont mentionnés les différents types de licenciement ainsi que la mise à la retraite.

La résiliation judiciaire ne figurant pas dans le code du travail comme mode de rupture du contrat de travail, on ne pouvait exiger du législateur, contrairement à ce que soutient le mémoire ampliatif, qu'il étende la compétence de la commission arbitrale des journalistes, au-delà des cas de rupture à l'initiative de l'employeur, à ceux qui lui sont imputables.

Enfin, à mon sens, le contexte dans lequel s'inscrit l'indemnité, à savoir la rupture du contrat de travail concernant une profession spécifique ainsi que la volonté même du législateur justifient de considérer la résiliation judiciaire comme une rupture à l'initiative de l'employeur.

La spécificité de la profession de journaliste a été reconnue par le Conseil constitutionnel dans une décision n° 2012-243/244/245/246 QPC du 14 mai 2012 ⁵ sur la constitutionnalité de la commission arbitrale des journalistes :

« 7. Considérant que, par la loi du 29 mars 1935 susvisée, dont sont issues les dispositions contestées, le législateur a mis en place un régime spécifique pour les journalistes qui, compte tenu de la nature particulière de leur travail, sont placés dans une situation différente de celle des autres salariés ; que les dispositions contestées, propres à l'indemnisation des journalistes professionnels salariés, visent à prendre en compte les conditions particulières dans lesquelles s'exerce leur profession ; que, par suite, il était loisible au législateur, sans méconnaître le principe d'égalité devant la loi, d'instaurer un mode de détermination de l'indemnité de rupture du contrat de travail applicable aux seuls journalistes à l'exclusion des autres salariés ; »

Par ailleurs, le rapport Brachard a caractérisé l'indemnité de congédiement ou indemnité spécifique de rupture pour les journalistes de « principal élément du statut » :

- « *Quelles sont les conclusions auxquelles a abouti l'enquête du Bureau international du travail ? Allons à l'essentiel. Elles sont au nombre de quatre.*

[...]

La troisième énumère les éléments constitutifs du contrat collectif, notamment les indemnités de congédiement, la clause de conscience, la fixation du salaire minimum, l'institution de tribunaux professionnels d'arbitrage, etc.

[...] » ;

- « *Les principaux éléments du statut.*

D'une manière générale, elle a pour objet d'assurer aux rédacteurs de journaux, travailleurs intellectuels, le bénéfice de toutes les dispositions du Code du travail qui s'appliquent aux travailleurs salariés. Ainsi sera réalisée, aux yeux de la loi, l'indivisible union de tous ceux qui, en échange d'un travail, quel qu'il soit, reçoivent un salaire.

Mais certaines mesures envisagées, spéciales aux journalistes, donnent à ce projet de statut son caractère professionnel, et nous devons dire un mot de celles qui, en quelque sorte, en forment l'armature. Ce sont : les indemnités de congédiement, la clause de conscience, la carte d'identité, les minimums de salaire, les vacances annuelles. »

- « *L'indemnité du mois par année.*

Voici la plus ancienne, la plus obstinée, je dirai presque la plus fiévreuse revendication des journalistes français, celle aussi qui, la première, reçut accueil de l'élément patronal.

Dans le langage courant des professionnels, le « mois par année » est une expression elliptique qui désigne le procédé de calcul de l'indemnité de congédiement, laquelle doit être égale à autant de mois d'appointements que le rédacteur compte d'années de collaboration dans le journal qui le congédie, étant entendu que les chefs de service conservent un droit à une indemnité supplémentaire.

On ne conteste pas le caractère exceptionnel d'une telle pratique, mais on appelle l'attention sur les trois considérations essentielles qui la justifient :

1 ° le marché du travail dans le journalisme, est restreint ;

2 ° tout journaliste n'est pas apte à collaborer indistinctement à tout journal ;

3 ° le journalisme est encombré par les amateurs et les intrus, et le véritable journaliste professionnel se heurte à tout moment à cette tenace et entreprenante armée. »

De plus, écarter la résiliation judiciaire pour caractériser une rupture à l'initiative de l'employeur et exclure alors dans ce cas l'application des articles L. 7112-3 et L. 7112-4 du code du travail, empêcherait toute fixation d'une indemnité de rupture spécifique pour le journaliste ainsi que d'une indemnité pour une ancienneté excédant quinze années, alors que le comportement du salarié n'a pas induit le prononcé de la rupture. A mon sens, une telle position ne s'inscrirait pas dans l'esprit de la loi de 1935 dont l'une des ambitions

principales est d'assurer la protection du journaliste, notamment lors de la rupture de son contrat, étant précisé que le législateur n'est pas revenu, depuis lors, sur cet objectif.

➤ **Je conclus au rejet du moyen pris en ses deux premières branches.**

Enfin, je m'associe aux **propositions de rejet non spécialement motivé présentées par Mme la conseillère rapporteure concernant les troisième, quatrième et cinquième branches du moyen**, pour les motifs mentionnés au rapport.

¹ Du nom du député Emile Brachard, directeur de journal, membre du syndicat national des journalistes, auteur d'un rapport parlementaire rendu le 22 janvier 1935, rédigé au nom de la commission du travail de l'Assemblée nationale, et examinant la proposition de loi d'Henri Guernut, relative au statut professionnel des journalistes.

² M. Georges Bourdon était alors secrétaire général du syndicat national des journalistes

³ Article L. 7112-4 du code du travail dans sa version issue de l'ordonnance n° 2019-964 du 18 septembre 2019 : « *Lorsque l'ancienneté excède quinze années, une commission arbitrale est saisie pour déterminer l'indemnité due.*

Cette commission est composée paritairement d'arbitres désignés par les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés. Elle est présidée par un fonctionnaire ou par un magistrat en activité ou retraité.

Si les parties ou l'une d'elles ne désignent pas d'arbitres, ceux-ci sont nommés par le président du tribunal judiciaire, dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

Si les arbitres désignés par les parties ne s'entendent pas pour choisir le président de la commission arbitrale, celui-ci est désigné à la requête de la partie la plus diligente par le président du tribunal judiciaire.

En cas de faute grave ou de fautes répétées, l'indemnité peut être réduite dans une proportion qui est arbitrée par la commission ou même supprimée.

La décision de la commission arbitrale est obligatoire et ne peut être frappée d'appel. »

⁴ Article L. 7112-5 du code du travail : « *Si la rupture du contrat de travail survient à l'initiative du journaliste professionnel, les dispositions des articles L. 7112-3 et L. 7112-4 sont applicables, lorsque cette rupture est motivée par l'une des circonstances suivantes :*

1° Cession du journal ou du périodique ;

2° Cessation de la publication du journal ou périodique pour quelque cause que ce soit ;

3° Changement notable dans le caractère ou l'orientation du journal ou périodique si ce changement crée, pour le salarié, une situation de nature à porter atteinte à son honneur, à sa réputation ou, d'une manière générale, à ses intérêts moraux. Dans ces cas, le salarié qui rompt le contrat n'est pas tenu d'observer la durée du préavis prévue à l'article L. 7112-2. »

⁵ n° 2012-243/244/245/246 QPC du 14 mai 2012