



INFORMATION relative au rapport du conseiller rapporteur

Le présent rapport a été établi par un magistrat de la Cour de cassation, désigné conseiller rapporteur, en vue d'instruire une affaire (le « pourvoi en cassation ») soumise à la Cour de cassation. Au vu de ce rapport et des autres documents de la procédure, et après en avoir délibéré dans une formation de jugement comportant plusieurs juges, la Cour de cassation a tranché l'affaire par un arrêt, également diffusé sur Judilibre. Ce rapport est un document de travail préparatoire établi, d'abord, à l'intention des magistrats du siège de la Cour appelés à trancher l'affaire. Ces magistrats sont des spécialistes de la question de droit examinée dans le rapport, qui n'a dès lors pas vocation à faire une présentation doctrinale de l'état du droit, mais à procéder à l'analyse de la procédure, des éléments de droit pertinents et des éventuels enjeux juridiques de l'affaire. Conformément au principe du contradictoire, ce document est également communiqué aux parties ou à leurs avocats, ainsi qu'à l'avocat général. Enfin, ce rapport fournit une analyse à l'issue de laquelle le conseiller rapporteur ne donne pas son avis, lequel est soumis au secret du délibéré. Le rapport est donc toujours complété par deux autres documents établis par le rapporteur à l'intention des autres magistrats de la formation de jugement : une note d'avis et le ou les projets d'arrêts qu'il a préparés. Ces documents ne sont pas accessibles sur Judilibre.

N° P2512049	17 novembre 2025	SO	
Décision attaquée : 17 octobre 2024 de la cour d'appel de Paris			

la société La Chaîne info LCI C/ Mme [Y] [G]	
rapporteur : Julie Thomas-Davost	RAPPORT

TABLEAU SYNOPTIQUE DU RAPPORTEUR	
Identification du ou des points de droit à juger	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 aux torts de son employeur.
Appréciation de la question posée	☒ question nouvelle importante

Proposition de rejet non spécialement motivé (art. 1014 CPC)	<i>Sur les 3^{ème} , 4^{ème} et 5^{ème} branche du moyen</i>
Avis aux parties	☒ éventuelle cassation sans renvoi
Formation proposée (lorsque l'affaire n'est pas déjà audenciée)	☒ formation de section
En cas de publication de l'arrêt à rendre, intérêt de la diffusion du rapport sur Judilibre	☒ Oui
Nombre de projets d'arrêt préparés	☒ plusieurs projets d'arrêt : 2

1 - Rappel des faits et de la procédure

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

Le 16 octobre 2018, Mme [G] 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, elle a été licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Par jugement rendu le 11 mars 2022, le conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt a notamment :

- prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail 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 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 ;
- condamné l'employeur à verser à la salariée une somme sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;
- Condamné l'employeur aux dépens.

La salariée a interjeté appel de cette décision.

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

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.

Selon décision rendue 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,
- a dit n'y avoir lieu à statuer jusqu'à la décision du tribunal judiciaire de Nanterre sur la demande de la société LCI en inopposabilité de l'admission du caractère professionnel de la maladie de la salariée,

- a constaté que les parties s'opposaient sur la durée de l'ancienneté de la salariée dans la société LCI et que cette question n'avait pas été expressément tranchée par le jugement du conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt en date du 11 mars 2022,
- a renvoyé les parties à saisir sur ce point le conseil de prud'hommes,
- a sursis à statuer sur les autres demandes des parties jusqu'à la décision de ce conseil de prud'hommes,
- a 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.

Aux termes d'un arrêt rendu le 17 octobre 2024, la cour d'appel de Paris a :

- dit que le recours en annulation introduit par la société LCI à l'encontre de la décision de la Commission arbitrale des journalistes du 25 juillet 2023 était recevable,
- débouté la Chaîne Info (LCI) de son recours en annulation de la décision de la Commission arbitrale des journalistes du 25 juillet 2023,
- condamné la société La Chaîne Info (LCI) à payer à la salariée la somme de 3.000 euros à titre d'indemnité pour frais irrépétibles de procédure,
- débouté les parties de leurs autres demandes plus amples ou contraires,
- condamné la société La Chaîne Info (LCI) aux dépens d'appel.

C'est la décision attaquée par un **pourvoi de l'employeur formé le 21 février 2025**.

Procédure devant la Cour de cassation

Pourvoi	N° P2512049 Du 21 février 2025
Mémoire ampliatif	Déposé le 24 juin 2025 (article 700 CPC : 3000 euros).
Mémoire en défense	- Mémoire en défense de la salariée : déposé le 10 juillet 2025 (article 700 CPC : 3500 euros).

La procédure semble régulière et l'affaire en état d'être jugée.

2 - Exposé du moyen

L'employeur fait grief à l'arrêt de le débouter de son recours en annulation de la décision de la Commission arbitrale des journalistes du 25 juillet 2023 et, en conséquence, de le débouter de ses demandes formulées au visa de l'article 122 du code de procédure civile et au visa de l'autorité de la chose jugée attachée au jugement rendu le 11 mars 2022 par le conseil de prud'hommes de Boulogne Billancourt, 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 ou, subsidiairement, tendant à débouter la salariée 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 et, en tout état de cause, tendant à débouter la salariée de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions, alors :

« 1°/ que la commission arbitrale des journalistes n'est compétente que dans les cas expressément prévus par loi ; qu'en application des articles L. 7112-3 à L. 7112-5 du code du travail, la commission arbitrale des journalistes est compétente pour octroyer et évaluer l'indemnité de rupture due au salarié lorsque « l'employeur est à l'initiative de la rupture » du contrat de travail, ou lorsque la rupture survient « à l'initiative du journaliste professionnel » mais **seulement lorsqu'elle intervient dans le cadre d'une cession ou d'une cessation du journal ou du périodique ou d'un changement notable dans le caractère ou l'orientation du journal ou du périodique ; que la résiliation judiciaire du contrat de travail est un mode de rupture autonome du contrat de travail et distinct du licenciement, quand bien même il produit certains de ses effets** ; que la résiliation judiciaire est prononcée par le juge, lequel ne peut être saisi qu'à l'initiative exclusive du salarié ; **qu'il en résulte que la résiliation judiciaire ne constitue pas une rupture « à l'initiative de l'employeur » au sens de l'article 7112-3 du code du travail** ; qu'au cas présent, le 16 octobre 2018, Mme [G] a saisi le conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt aux fins d'obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de son employeur et ainsi obtenir la condamnation de la société LCI à lui verser diverses sommes à titre de dommages-intérêts et de rappels de salaire ; que par jugement du 11 mars 2022 devenu définitif et irrévocable, le conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt a prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail de Mme [G] aux torts de son employeur et a condamné la société LCI à lui verser la somme de 142.518,78 € à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ; que Mme [G] a néanmoins saisi la commission arbitrale des journalistes d'une demande d'indemnité fondée sur l'article L. 7112-4 du code du travail, laquelle s'est déclarée compétente par décision du 25 juin 2023 ; que pour débouter la société LCI de son recours en annulation de la décision de la Commission arbitrale des journalistes du 25 juillet 2023, la cour d'appel a considéré que la commission arbitrale des journalistes était compétente pour octroyer et évaluer l'indemnité de rupture due à Mme [G] au titre de la résiliation judiciaire de son contrat de travail prononcée par jugement prud'homal du 11 mars 2022 ; qu'en statuant ainsi, par des **motifs impropres** tenant à l'imputabilité et aux effets de la résiliation judiciaire du contrat de travail, cependant 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, la cour d'appel a violé les articles L. 7112-3 à L. 7112-5 du code du travail, ensemble l'article 1224 du code civil ;

2°/ que **la commission arbitrale des journalistes n'est compétente que dans les cas expressément prévus par les articles L. 7112-3 à L. 7112-5 du code du travail ; que lorsque la rupture du contrat de travail n'entre pas dans les cas prévus par la loi, le journaliste professionnel demeure susceptible de percevoir une indemnité de rupture conformément au droit commun applicable ; que lorsque le juge prononce la résiliation judiciaire d'un contrat de travail, il est tenu d'allouer au salarié une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ou le cas échéant nul, dont il évalue souverainement le montant dans les limites de la législation applicable** ; qu'au cas présent, le 16 octobre 2018, Mme [G] a saisi le conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt aux fins d'obtenir la résiliation judiciaire de son

contrat de travail aux torts de son employeur et ainsi obtenir la condamnation de la société LCI à lui verser diverses sommes à titre de dommages-intérêts et de rappels de salaire ; que par jugement du 11 mars 2022 devenu définitif et irrévocable, le conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt a prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail de Mme [G] aux torts de son employeur et a condamné la société LCI à lui verser la somme de 142.518,78 € à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ; que pour débouter la société LCI de son recours en annulation de la décision de la Commission arbitrale des journalistes du 25 juillet 2023, la cour d'appel a encore affirmé qu'« en tout état de cause , comme l'a justement retenu la Commission arbitrale des journalistes, après avoir souligné qu'il a été jugé par le conseil de prud'hommes que la résiliation produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, si cette rupture ne permettait pas à Madame [G] de saisir la Commission arbitrale, elle ne pourrait produire, contrairement à ce qu'a décidé la juridiction, tous les effets d'un tel licenciement alors que dans un tel cas tout journaliste ayant plus de 15 ans d'ancienneté a le droit de demander à la Commission arbitrale de fixer l'indemnité lui revenant en application de l'article L.7112-4 du code du travail » (arrêt, p. 7) ; qu'en statuant par ces **motifs impropres à justifier la compétence arbitrale des journalistes, cependant 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**, la cour d'appel a encore violé les articles L. 7112-3 à L. 7112-5 du code du travail, ensemble l'article 1224 du code civil et les articles L. 1235-3 et L.1235-3-1 du code du travail ;

3°/ que **l'autorité de la chose jugée s'oppose à ce que le juge judiciaire, par une nouvelle appréciation de faits déjà jugés, puisse prendre une décision contraire à ce qui a déjà été jugé par une décision de justice devenue définitive** ; que l'autorité de la chose jugée n'a lieu qu'à l'égard de ce qui fait l'objet d'un jugement et a été tranché dans son dispositif ; que les motifs d'un jugement, fussent-ils le soutien nécessaire du dispositif, n'ont pas autorité de chose jugée ; qu'au cas présent, par jugement du 11 mars 2022 devenu définitif et irrévocable, le conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt a prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail de Mme [G] aux torts de son employeur, a condamné la société LCI à lui verser la somme de 142.518,78 € à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, et a « débouté les parties de toutes leurs autres demandes », de sorte qu'il a débouté Mme [G] de sa demande tendant à ce qu'il lui soit « donné acte qu'elle saisira la Commission arbitrale des journalistes afin que celle-ci statue sur le montant de son indemnité de licenciement, sur le fondement de l'article L. 7112-4 du Code du travail » (productions n° 4 et 5, jugement, pp. 3 et 16) ; que néanmoins, pour retenir la compétence de la commission arbitrale des journalistes pour octroyer et évaluer l'indemnité due à Mme [G] au titre de la rupture de son contrat de travail et ainsi débouter la société LCI de son recours en annulation de la décision du 25 juillet 2023, la cour d'appel a retenu que « le conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt a, dans son jugement de départage du 11 mars 2022, postérieur au licenciement pour inaptitude en date du 02 novembre 2020 de Madame [G] qui avait saisi la juridiction prud'homale par requête du 15 octobre 2018, prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail de Madame [G] aux torts de son employeur, et ce à effet au 02 novembre 2020- faisant ainsi remonter la rupture à la date du licenciement prononcé par la société LCI- et jugé qu'elle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ; il ressort par ailleurs des motifs du jugement que le conseil de prud'hommes a mentionné que Madame [G] ayant une ancienneté supérieure à 15 ans, il revient à la commission arbitrale des journalistes de fixer cette indemnité » (arrêt, p. 7) ; qu'en statuant ainsi, cependant que **le**

dispositif du jugement prud'homal du 11 mars 2022, devenu définitif et irrévocable, faisait obstacle à ce que la commission arbitrale des journalistes soit compétente pour statuer sur l'indemnité due à Mme [G] au titre de la rupture de son contrat de travail, la cour d'appel a violé le principe de l'autorité de la chose jugée, ensemble l'article 1355 du code civil et les articles 4 et 480 du code de procédure civile ;

4° / que l'autorité de la chose jugée s'oppose à ce que le juge judiciaire, par une nouvelle appréciation de faits déjà jugés, puisse prendre une décision contraire à ce qui a déjà été jugé par une décision de justice devenue définitive ; que l'autorité de la chose jugée n'a lieu qu'à l'égard de ce qui fait l'objet d'un jugement et a été tranché dans son dispositif ; que les motifs d'un jugement, fussent-ils le soutien nécessaire du dispositif, n'ont pas autorité de chose jugée ; qu'au cas présent, par jugement du 11 mars 2022 devenu définitif et irrévocable, le conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt a prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail de Mme [G] aux torts de son employeur, a condamné la société LCI à lui verser la somme de 142.518,78 € à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, et a « débouté les parties de toutes leurs autres demandes », de sorte qu'il a débouté Mme [G] de sa demande tendant à ce qu'il lui soit « donné acte qu'elle saisira la Commission arbitrale des journalistes afin que celle-ci statue sur le montant de son indemnité de licenciement, sur le fondement de l'article L. 7112-4 du Code du travail » (productions n° 4 et 5, jugement, pp. 3 et 16) ; que pour retenir néanmoins la compétence de la commission arbitrale des journalistes pour octroyer et évaluer l'indemnité due à Mme [G] au titre de la rupture de son contrat de travail et ainsi débouter la société LCI de son recours en annulation de la décision du 25 juillet 2023, la cour d'appel a retenu qu'« il ressort par ailleurs des motifs du jugement que le conseil de prud'hommes a mentionné que Madame [G] ayant une ancienneté supérieure à 15 ans, il revient à la commission arbitrale des journalistes de fixer cette indemnité » (arrêt, p. 7) ; qu'en statuant ainsi, **cependant que les motifs d'un jugement, fussent-ils le soutien nécessaires de la décision, n'ont pas l'autorité de la chose jugée et qu'aucun chef de dispositif du jugement du 11 mars 2022 n'avait retenu la compétence de la commission arbitrale des journalistes pour statuer sur l'indemnité due à Mme [G] au titre de la rupture de son contrat de travail, la cour d'appel a de plus fort violé le principe de l'autorité de la chose jugée, ensemble l'article 1355 du code civil et les articles 4 et 480 du code de procédure civile ;**

5° / que la cour d'appel a jugé qu'« alors que la société LCI sollicite que l'annulation de la décision de la commission arbitrale des journalistes conduise à examiner le jugement rendu le 11 mars 2022 par le conseil de prud'hommes, ses autres demandes tendant à l'irrecevabilité et subsidiairement au débouté des demandes de Madame [G] en paiement du reliquat de l'indemnité de licenciement pour les 15^{èmes} années et en complément de l'indemnité de licenciement au-delà des 15^{èmes} années d'ancienneté, comme au remboursement par Madame [G] d'un trop-plein perçu au titre de son indemnité de licenciement, ne peuvent qu'être rejetées en l'état et en conséquence du rejet de la demande d'annulation de la décision de la commission arbitrale des journalistes, compétente pour statuer sur les demandes de Madame [Y] [G] en fixation de son indemnité de licenciement » (arrêt, p. 7) ; que par voie de conséquence, la cassation à intervenir sur l'une et/ou l'autre des quatre premières branches du moyen entraînera nécessairement la cassation de l'arrêt en ce qu'il a débouté la société LCI de ses demandes tendant à faire déclarer Mme [G] 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 ou, subsidiairement,

tendant à débouter Mme [G] 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 et, en tout état de cause, tendant à débouter Mme [G] de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions et tendant à ordonner le remboursement par Mme [G] de la somme de 61.418,23 € du fait du trop-plein perçu au titre de son indemnité de licenciement pour une ancienneté de 22 ans et 4 mois ou, à titre subsidiaire, de la somme de 54.148,46 € du fait du trop-plein perçu au titre de son indemnité de licenciement pour une ancienneté de 25 ans et 4 mois, en application de l'article **624 du code de procédure civile** . »

3 - Propositions de rejets non spécialement motivés

Sur la troisième branche du moyen : Le grief n'est pas fondé. La cour d'appel n'a pas violé le principe de l'autorité de la chose jugée.

En effet, ce que critique cette branche c'est que le jugement du 11 mars 2022 a « débouté les parties de toutes leurs autres demandes », de sorte qu'il a débouté la salariée de sa demande tendant à ce qu'il lui soit « donné acte qu'elle saisira la Commission arbitrale des Journalistes afin que celle-ci statue sur le montant de son indemnité de licenciement, sur le fondement de l'article L. 7112-4 du Code du travail ».

Cependant, selon une jurisprudence constante la demande de donné acte ne constitue pas une demande en justice et la décision de donné acte n'a pas autorité de la chose jugée

* 3e Civ., 14 juin 1989, pourvoi n° 87-17.088, Bulletin 1989 III N° 137 sommaire : La simple demande de donné acte de la réserve de formuler ultérieurement ses prétentions ne constitue pas une demande en justice tendant à ce que soit tranché un point litigieux.

* 3e Civ., 11 février 2004, pourvoi n° 02-18.162

Attendu que la demande de donné acte ne constituant pas une demande en justice tendant à ce que soit tranché un point litigieux, l'omission de donner acte à la société Assurances générales de France IART (AGF), de ce qu'elle avait exécuté l'ordonnance de référé entreprise n'a pu faire grief à cette dernière et, partant, ne peut donner ouverture à cassation ;

D'où il suit que le moyen est irrecevable ;

* 3e Civ., 16 juin 2016, pourvoi n° 15-16.469, Bull. 2016, III, n° 79 sommaire :

Une demande de donner acte étant dépourvue de toute portée juridique, un intimé, en s'en rapportant à justice sur le mérite de l'appel, conteste non seulement la recevabilité et le bien-fondé de cet appel, mais encore demande, par application de l'article 954 du code de procédure civile, que le dispositif de l'ordonnance soit confirmé.

La 2^e chambre civile a d'ailleurs jugé que la décision donnant acte d'une renonciation n'avait pas autorité de chose jugée. 2e Civ., 15 octobre 2009, pourvoi n° 07-20.129, Bull. 2009, II, n° 245

Sur la quatrième branche du moyen : le grief est inopérant en ce qu'il critique des motifs surabondants.

Sur la cinquième branche du moyen : Dans l'hypothèse où la formation de jugement envisageait de rejeter les 4 premières branches du moyen, ce rejet rendrait sans portée la

5ème branche.

4- Identification du ou des points de droit faisant difficulté à juger

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.

5 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

5.1. La résiliation judiciaire aux torts de l'employeur

L'article L.1231-1 alinéa 1 du code du travail dispose « le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié, ou d'un commun accord, dans les conditions prévues par les dispositions du présent titre. »

Cet article figure dans une partie consacrée aux dispositions générales applicables à la rupture du contrat à durée indéterminée. Il est suivi d'un article L. 1231-2 du code du travail qui prévoit que « les dispositions du présent titre ne dérogent pas aux dispositions légales assurant une protection particulière à certains salariés. »

Concernant les ruptures à l'initiative du salarié, en dehors du départ à la retraite, le code du travail ne connaît que de la démission.

De manière prétorienne, en raison du caractère synallagmatique du contrat, se sont dégagés deux autres types de rupture adossés au droit commun : la prise d'acte qui conduit à la cessation immédiate du contrat de travail et la résiliation judiciaire qui est prononcée par le juge.

Ces deux modes de rupture ne sont ouverts qu'au salarié et non à l'employeur : Soc., 13 mars 2001, pourvoi n° [98-46.411](#) , Bull. 2001, V, n° 89 ; Soc., 29 juin 2005, pourvoi n° [03-41.966](#) , Bull. 2005, V, n° 224, Soc., 5 juillet 2005, n° [03-45.058](#) , Bull. 2005, V, n° 232

Mais attendu que l'employeur, qui dispose du droit de résilier unilatéralement un contrat de travail à durée indéterminée par la voie du licenciement, en respectant les garanties légales, n'est pas recevable, hors les cas où la loi en dispose autrement, à demander la résiliation judiciaire dudit contrat ; que l'exercice de l'action s'analyse en une manifestation de sa volonté de rompre le contrat de travail, valant licenciement, en sorte que le licenciement qu'il prononce postérieurement est dépourvu d'effet sur la rupture précédemment acquise ;

Et attendu qu'ayant constaté que M. [B] avait saisi le juge prud'homal d'une action en résiliation du contrat de travail, puis avait mis en oeuvre une procédure de licenciement, la cour d'appel en a exactement déduit que la rupture était intervenue à la date de la saisine de la juridiction prud'homale et équivalait à un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

L'action en résiliation judiciaire du contrat, qui ne constitue pas une prise d'acte de la rupture, implique la poursuite des relations contractuelles dans l'attente de la décision du juge du fond. Soc., 7 février 2012, pourvoi n° [09-73.062](#)

Mais attendu qu'ayant constaté que le salarié avait saisi, le 17 février 2006, le conseil de prud'hommes d'une demande en résiliation judiciaire de son contrat de travail, la cour d'appel en a exactement déduit qu'il n'avait pas pris acte de la rupture dudit contrat ; que le moyen, qui critique par ailleurs un motif surabondant, n'est pas fondé ;

La résiliation judiciaire du contrat de travail prononcée à l'initiative du salarié et aux torts de l'employeur produit les effets d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse [ou nul]. Soc., 20 janvier 1998, pourvoi n° [95-43.350](#) , Bull. 1998, V, n° 21

Vu les articles L. 122-14-3 et L. 122-14-4 du Code du travail ;

Attendu que M. [T], engagé en juillet 1962 en qualité de vendeur par la société Thymerais Matériaux aux droits de laquelle se trouve la société Trouillard, est devenu en 1977 directeur commercial ; qu'estimant que son employeur avait unilatéralement modifié sa rémunération, il a saisi la juridiction prudhomale ; que par arrêt rendu le 21 septembre 1988 la cour d'appel de Versailles a prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur ; que par arrêt rendu le 10 mai 1995 sur renvoi après cassation, la même Cour a condamné l'employeur à payer à M. [T] la somme de 250 000 francs en réparation du préjudice subi ;

Attendu que, pour limiter à la somme de 250 000 francs le montant du préjudice subi à la suite de la résiliation du contrat de travail et pour débouter le salarié de ses demandes relatives au paiement du préavis et de l'indemnité conventionnelle de licenciement, l'arrêt énonce qu'il s'agit d'une résiliation judiciairement prononcée et non d'un licenciement reconnu sans cause réelle et sérieuse ;

*Qu'en statuant ainsi, **alors que la résiliation judiciaire du contrat de travail prononcée à l'initiative du salarié et aux torts de l'employeur produit les effets d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse** , la cour d'appel a violé les textes susvisés .*

La Cour de cassation juge que lorsqu'un salarié demande la résiliation de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, tout en continuant à travailler à son service, et que ce dernier le licencie ultérieurement, le juge doit rechercher si la demande de résiliation était justifiée et si tel est le cas, il fixe la date de la rupture à la date d'envoi de la lettre de licenciement (Soc., 15 mai 2007, pourvoi n° [04-43.663](#) , Bull. 2007, V, n° 76.)

Le commentaire de cet arrêt au rapport annuel de la Cour de cassation est éclairant : « [...] La jurisprudence de la chambre en matière de concours de modes de rupture étant fondée sur l'idée que « rupture sur rupture ne vaut », le réalisme conduisait à considérer que le contrat de travail, déjà rompu par le licenciement, ne pouvait l'être une seconde fois par la résiliation judiciaire. Ceci a déjà été jugé dans le cas d'un licenciement suivant une demande de résiliation judiciaire (Soc., 20 novembre 2001, pourvoi n° 99-44.035).

L'arrêt rapporté, appliquant la même théorie décide que le juge, s'il considère que la demande de résiliation judiciaire est justifiée, doit fixer la date de la rupture non pas à la date de la demande, ni à celle du manquement constaté, et pas davantage à la date de la décision judiciaire, mais au jour de l'envoi de la lettre de licenciement.

C'est que l'on rencontre ici, en effet les jurisprudences convergentes de la CJCE (CJEC 27 janvier 2005, Arbeitsgericht Berlin), de l'assemblée plénière de la Cour de cassation (Ass, plén., 28 janvier 2005, Bull. ass. plé. 2005, n° 1 Rapport annuel 2005, p. 264) et de la chambre sociale (Soc., 11 mai 2005, Bull. 2005, V, n° 350, p. 312, rapport annuel 2005, p. 230 ; Soc., 26 septembre 2006, Bull. 2006, V, n° 288 p. 275) relatives à la date d'effet du licenciement, qui n'est plus désormais celle de la réception de la lettre de licenciement, mais celle de son expédition, laquelle manifeste la volonté de l'employeur.

Ainsi, en décidant qu'en cas de concours d'une demande de résiliation judiciaire justifiée et d'un licenciement, la date de la rupture est celle de l'envoi de la lettre de licenciement et non celle de la décision judiciaire, la présente décision innove par la réalisation d'une nouvelle synthèse des jurisprudences précédentes. »

La prise d'effet d'une résiliation judiciaire du contrat de travail ne peut être fixée qu'à la date de la décision judiciaire la prononçant dès lors que le contrat n'a pas été rompu avant cette date. Il appartient aux juges du fond d'apprécier les manquements imputés à l'employeur au jour de leur décision. Ne statue pas par des motifs inopérants une cour d'appel qui estime que les manquements imputés par le salarié à l'employeur, dont elle a constaté

l'entière régularisation au jour de sa décision, n'étaient pas d'une gravité suffisante pour justifier la résiliation du contrat de travail. Soc., 29 janvier 2014, pourvoi n° [12-24.951](#) , Bull. 2014, V, n° 37

Il résulte des articles L. 1221-1 du code du travail, et 1184 du code civil , ce dernier dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016, que lorsqu'un salarié demande la résiliation de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, et qu'il est licencié ultérieurement, le juge doit d'abord rechercher si la demande de résiliation judiciaire était justifiée. Pour apprécier si les manquements de l'employeur sont de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail, il peut tenir compte de la régularisation survenue jusqu'à la date du licenciement. *Soc., 2 mars 2022, pourvoi n° [20-14.099](#)

Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de l'ensemble de ses demandes au titre de la résiliation judiciaire du contrat de travail et de sa demande en paiement d'heures supplémentaires, alors « que le non-paiement des heures supplémentaires durant quatre années constitue un manquement grave de l'employeur rendant impossible la poursuite du contrat de travail ; que la "régularisation" intervenue après le prononcé du licenciement, "en fin de contrat" n'a pu rendre possible la poursuite du contrat de travail ; qu'en écartant dès lors le manquement de l'employeur au paiement des heures supplémentaires bien qu'il n'ait été régularisé qu'après la rupture du contrat de travail, la cour d'appel a violé l'article L. 1221-1 du code du travail et l'article 1184 du code civil , dans sa rédaction antérieure au 1er octobre 2016. »

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 1221-1 du code du travail, et 1184 du code civil , ce dernier dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 :

6. Il résulte de ces textes que lorsqu'un salarié demande la résiliation de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, et qu'il est licencié ultérieurement, le juge doit d'abord rechercher si la demande de résiliation judiciaire était justifiée. Pour apprécier si les manquements de l'employeur sont de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail, il peut tenir compte de la régularisation survenue jusqu'à la date du licenciement.

7. Pour débouter le salarié de sa demande de résiliation judiciaire et de ses demandes de paiement de diverses sommes au titre de la rupture, l'arrêt retient que le manquement tenant au défaut de paiement d'heures supplémentaires doit être écarté, compte tenu notamment de la démarche de régularisation effectuée par l'employeur avant même que le conseil ne statue, de sorte qu'un éventuel contentieux résiduel sur ce point n'empêchait pas la poursuite du contrat de travail.

8. En statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que l'employeur avait régularisé le paiement des heures supplémentaires postérieurement à la rupture du contrat de travail, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

En matière de résiliation judiciaire du contrat de travail, la prise d'effet ne peut être fixée qu'à la date de la décision judiciaire la prononçant, dès lors qu'à cette date le contrat de travail n'a pas été rompu et que le salarié est toujours au service de son employeur Soc., 21 septembre 2016, pourvoi n° [14-30.056](#) , Bull. 2016, V, n° 169.

*Soc., 21 septembre 2017, pourvoi n° [16-10.346](#) , Bull. 2017, V, n° 154

Vu l'article 1184 du code civil, dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 ;

Attendu que pour fixer la date de la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur au 12 novembre 2015, l'arrêt retient que le contrat de travail n'ayant pas été rompu préalablement, la cour prononcera la résiliation du contrat de pigiste au jour du prononcé du présent arrêt ;

Attendu cependant qu'en cas de résiliation judiciaire du contrat de travail, la prise d'effet ne peut être fixée qu'à la date de la décision judiciaire la prononçant, dès lors qu'à cette date le contrat de travail n'a pas été rompu et que le salarié est toujours au service de son employeur ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'il résultait de ses constatations que la salariée n'était plus au service de son employeur après décembre 2003, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé le texte susvisé ;

Si les manquements de l'employeur ne sont pas établis ou insuffisamment graves, le juge déboute le salarié de sa demande :

*Soc., 4 septembre 2019, pourvoi n° [18-19.739](#)

Vu les articles 1134 et 1184 du code civil dans leur version antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 et les articles L. 1231-1 et L. 1235-1 du code du travail ;

Attendu que la cour d'appel a prononcé la résiliation du contrat de travail, aux torts du salarié ;

Attendu cependant que le juge judiciaire saisi d'une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail ne peut pas prononcer la rupture de ce contrat de travail s'il estime que les manquements de l'employeur ne sont pas établis, mais seulement débouter le salarié de sa demande ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Dans ce cas, la relation contractuelle se poursuit :

*Soc., 26 septembre 2007, pourvoi n° [06-42.551](#) , Bull. 2007, V, n° 138

« Vu les articles L. 122-4 du code du travail et 1184 du code civil ;

Attendu que pour prononcer la résiliation du contrat de travail aux torts du salarié et lui faire produire les effets d'une démission , l'arrêt, après avoir rappelé les effets de la prise d'acte de la rupture du contrat de travail, retient que les griefs invoqués à l'encontre de l'employeur ne sont pas justifiés ;

Qu'en statuant ainsi, alors que 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, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

L'action en résiliation judiciaire du contrat de travail peut être introduite tant que ce contrat n'a pas été rompu, quelle que soit la date des faits invoqués au soutien de la demande.

* Soc., 27 septembre 2023, pourvoi n° [21-25.973](#)

Vu l'article L. 1231-1 du code du travail :

5. Selon ce texte, le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié, ou d'un commun accord.

6. Le salarié peut demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail en raison des manquements de son employeur à ses obligations, suffisamment graves pour rendre impossible la poursuite du contrat de travail.

7. La Cour de cassation juge que, saisi d'une telle demande, le juge doit examiner l'ensemble des griefs invoqués au soutien de celle-ci, quelle que soit leur ancienneté (Soc., 30 juin 2021, pourvoi n° 19-18.533, publié).

8. Il en résulte que l'action en résiliation judiciaire du contrat de travail peut être introduite tant que ce contrat n'a pas été rompu, quelle que soit la date des faits invoqués au soutien de la demande.

9. Pour déclarer irrecevable comme étant prescrite l'action en résiliation judiciaire du contrat de travail formée par la salariée, l'arrêt retient que l'employeur est tenu d'organiser la visite de reprise devant le médecin du travail dès lors que le salarié l'informe de son classement en invalidité de deuxième catégorie, sans manifester l'intention de ne pas reprendre le travail. Il ajoute qu'il résulte du courrier adressé à la salariée le 23 février 2009 que l'employeur avait connaissance du classement en invalidité de deuxième catégorie, de sorte qu'à compter de cette date il était tenu à l'obligation d'organiser la visite de reprise, qui constitue le point de départ du délai de prescription. Il en déduit que, par application des dispositions transitoires de la loi du 14 juin 2013, la durée totale de la prescription ne peut pas excéder le délai de cinq années en vigueur au moment du point de départ du délai, de sorte que le délai a effectivement expiré le 23 février 2014 et que la prescription était acquise lors de l'introduction de l'instance le 26 mars 2015.

10. En statuant ainsi, alors qu'elle devait examiner le bien-fondé de la demande de résiliation judiciaire, peu important la date des griefs invoqués au soutien de cette demande, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

Si la résiliation judiciaire du contrat de travail prononcée à l'initiative du salarié et aux torts de l'employeur produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, de sorte que le salarié doit être **indemnisé par le versement des indemnités de rupture et de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse**, l'indemnité prévue en cas de non-respect de la procédure de licenciement n'est pas due : Soc., 20 octobre 2010, pourvoi n° [08-70.433](#), Bull. 2010, V, n° 241

Vu les articles 1184 du code civil, L. 1232-1 et L. 1235-2 du code du travail ;

Attendu que pour condamner l'employeur au paiement d'une certaine somme à titre de dommages-intérêts pour non-respect de la procédure de licenciement, l'arrêt, après avoir prononcé la résiliation judiciaire aux torts de l'employeur, retient que cette résiliation ouvre droit à l'indemnité de non-respect de la procédure de licenciement ;

Attendu, cependant, que **si la résiliation judiciaire du contrat de travail prononcée à l'initiative du salarié et aux torts de l'employeur produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse de sorte que le salarié doit être indemnisé par le versement des indemnités de rupture et de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse calculée en application soit de l'article L. 1235-3, soit de l'article L. 1235-5 du code du travail**, l'indemnité prévue en cas de non-respect de la procédure de licenciement n'est pas due ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Le salarié, dont la résiliation du contrat de travail a été prononcée en raison des manquements de son employeur à ses obligations, suffisamment graves pour rendre impossible la poursuite du contrat de travail, ne peut prétendre qu'à l'indemnité conventionnelle prévue par l'article 2.2.4 de l'accord national sur les instances paritaires de la Caisse d'épargne du 22 décembre 1994 **en cas de licenciement pour motif personnel non disciplinaire**, et ne peut exciper des dispositions de la convention collective prévoyant une indemnité supérieure en cas de licenciement pour motif économique.

* Soc., 26 octobre 2016, pourvoi n° [15-15.923](#), Bull. 2016, V, n° 196

Mais attendu que pour déterminer le montant de l'indemnité de licenciement, la cour d'appel a exactement décidé que le salarié, dont la résiliation du contrat de travail a été prononcée en raison des manquements de son employeur à ses obligations, suffisamment graves pour rendre impossible la poursuite du contrat de travail, ne peut prétendre qu'à l'indemnité conventionnelle prévue par l'article 2.2.4 de l'accord national sur les instances paritaires de la Caisse d'épargne du 22 décembre 1994 **en cas de licenciement pour motif personnel non disciplinaire**, et ne peut exciper des dispositions de la convention collective prévoyant une indemnité supérieure en cas de licenciement pour motif économique ; que le moyen n'est pas fondé ;

Le commentaire de cet arrêt à la RJS 2017 est le suivant :

« II. Le rejet du second moyen est conforme à la jurisprudence établie de la chambre sociale de la Cour de cassation (notamment Cass. soc. 4 juin 2009 n° 07-43.198 : RJS 8-9/09 n° 711). En cas de prise d'acte ou de demande de résiliation judiciaire du contrat de travail analysées comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse, le salarié a droit à une indemnité conventionnelle de licenciement telle que déterminée par la convention collective en matière de licenciement pour motif non disciplinaire et non à celle, plus favorable dans son mode de calcul, applicable en matière de licenciement pour motif économique. »

Enfin, la chambre sociale de la Cour de cassation juge (Soc., 28 avril 2011, pourvoi n° [09-40.840](#), 09-40.708, Bull. 2011, V, n° 102) que dès lors que la résiliation judiciaire du contrat est prononcée aux torts de l'employeur, l'indemnité de préavis est due.

Le commentaire de cette décision à la RJS 2011 n° 611 est le suivant : « II. La résiliation judiciaire du contrat de travail prononcée à l'initiative du salarié et aux torts de l'employeur produit les effets d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse (Cass. soc. 17 mars 1998 n° 96-41.884 : RJS 5/98 n° 629, Bull. civ. n° 149), de sorte que le salarié doit bénéficier de l'indemnité pour licenciement abusif et des indemnités de rupture (Cass. soc. 20 octobre 2010 n° 08-70.433 : RJS 1/11 n° 35). Dans l'arrêt ci-dessus reproduit, le pourvoi contestait toutefois la possibilité pour le salarié de prétendre à l'indemnité compensatrice de préavis dans la mesure où, en arrêt de travail pour maladie, il ne pouvait, en tout état de cause, effectuer de préavis.

Le droit à cette indemnité a déjà été admis au bénéfice d'un salarié déclaré physiquement inapte ayant obtenu la résiliation judiciaire de son contrat en raison d'un manquement de l'employeur à ses obligations de reclassement et de reprise du versement du salaire à l'expiration du délai fixé par le Code du travail (Cass. soc. 24 juin 2009 : RJS 10/09 n° 785, Bull. civ. V n° 164). **Mais la question pouvait se poser de savoir si cette indemnité serait due dans tous les cas de résiliation aux torts de l'employeur. Le doute n'est plus permis, compte tenu de l'attendu de principe posé par la Cour de cassation dans son arrêt du 28 avril 2011 : dès lors que la résiliation judiciaire du contrat de travail est prononcée aux torts de l'employeur, l'indemnité de préavis est toujours due .**

La Cour transpose ici une solution déjà retenue à propos d'une prise d'acte de la rupture du contrat par le salarié produisant les effets d'un licenciement (Cass. soc. 20 janvier 2010 : RJS 4/10 n° 318, Bull. civ. V n° 17).

Elle met fin définitivement à sa jurisprudence niant le droit à l'indemnité compensatrice de préavis en cas de résiliation judiciaire du contrat aux torts de l'employeur lorsque le salarié est dans l'incapacité d'exécuter un tel préavis (Cass. soc. 23 novembre 2005 : RJS 2/06 n° 229, Bull. civ. V n° 335 s'agissant d'une salariée en congé parental d'éducation) . »

5.2. L'indemnité spéciale de licenciement des journalistes et compétence de la commission arbitrale des journalistes

5.2.1. Les textes

Il résulte du rapport de M. Brachart (député, par ailleurs directeur d'un journal et membre du syndicat national des journalistes) devant la chambre des députés le 22 janvier 1935 (JO 18 mai 1935, p. 98), que la profession de journaliste, entre toutes les professions libérales ou intellectuelles, possède des caractères d'un ordre particulier.

En effet :

« 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.

Il est sans force par le nombre ; il l'est, du même coup, par la pénurie des ressources de ses organisations professionnelles ; il l'est par une écrasante disproportion entre sa faiblesse physique congénitale et l'énorme puissance administrative, industrielle et financière de la presse moderne. Pis encore, ainsi que le remarquait

très judicieusement notre collègue Henri GUERNUT dans son exposé des motifs, le journaliste ne dispose d'aucun des moyens les plus légitimes de propagande et de pression qui s'offrent aux plus humbles des collectivités de travailleurs. Ironie et paradoxe : les journaux ne sont pas pour les journalistes. Le plus obscur syndicat y pourra faire entendre ses réclamations, non le Syndicat des journalistes.

On ne se souciera point de ménager les susceptibilités, ni les intérêts du patronat des coiffeurs ou des bottiers ; mais le patronat du journalisme sait se garder lui-même. »

De plus, il souligne le fait que le rôle de la presse « *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*** ».

Concernant l'indemnité de congédiement, également appelée « *l'indemnité du mois par année* » figurant dans la proposition de loi, il explique qu'il s'agit d'un usage professionnel qui régit déjà la presse. En adoptant le texte qui lui est présenté, la Chambre ne fait donc que « *confirmer et sanctionner ce qui est, et donner force légale à des règles créées par les intéressés eux-mêmes* ».

Il précise que dans le langage courant des professionnels du journalisme, 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.

Une telle pratique est justifiée dans le rapport par trois considérations essentielles :

- « - *le caractère restreint du marché du travail dans le journalisme ;*
- *le fait que tout journaliste n'est pas apte à collaborer indistinctement à tout journal ;*
- *le fait que le journalisme serait encombré par des amateurs et des intrus. »*

Le rapport Brachard ne comporte aucun développement sur la commission d'arbitrage.

Celle-ci n'apparaît que dans le texte amendé par la commission de travail de la chambre des députés. Ce texte reprend le projet d'accord collectif de la commission mixte dont l'échec des négociations avait empêché la signature.

Il propose d'ajouter au chapitre 2 du Livre 1^{er} (titre 2) du code du travail une section spéciale intitulée : « Des journalistes professionnels » et d'y insérer les articles suivants :

« ART. 30 c). - **Si le congédiement provient du fait de l'employeur**, une indemnité est due, 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.

Une **Commission arbitrale** sera obligatoirement saisie pour déterminer l'indemnité due, lorsque la durée des services excédera quinze années.

Cette Commission sera composée de deux arbitres désignés par les organisations professionnelles d'employeurs et deux arbitres désignés par les organisations professionnelles des salariés ; elle sera présidée par un haut fonctionnaire, en activité ou retraité, de préférence de l'ordre judiciaire.

[...]

En cas de faute grave ou de fautes répétées, l'indemnité ci-dessus prévue pourra être réduite dans une proportion qui sera arbitrée par la Commission, ou même supprimée.

La décision de la Commission arbitrale ne peut être frappée d'appel.

ART. 30 d). - Les dispositions de l'article précédent sont applicables dans le cas où **la résiliation du contrat survient par le fait de l'une des personnes employées** dans une entreprise de journal ou périodique dont fait mention l'article 30 a), lorsque cette résiliation est motivée par l'une des circonstances ci-après :

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 la personne employée une situation de nature à porter atteinte à son honneur, à sa réputation ou, d'une manière générale, à ses intérêts moraux. »

Un auteur écrivait ¹ : « Le moins que l'on puisse dire est que la naissance de cette Commission, en 1935, a été entourée de la plus grande discrétion, comme s'il s'agissait d'un enfant dont on ne connaît pas les origines. Ce qui est sûr, c'est qu'elle fut introduite dans le droit positif français, à l'occasion d'un texte de plus vaste envergure sur le statut professionnel des journalistes, qui était attendu depuis longtemps et dont la Commission arbitrale n'a été que l'un des maillons. Chose curieuse, il n'en est pas question dans la proposition initiale (dite proposition Guernut). Cet organisme apparaît pour la première fois dans un texte amendé par la Commission du travail de la Chambre des députés, lequel fut présenté par un rapport Brachard [...] qui ne dit à peu près rien de cette Commission. »

[...]

« Ce n'est pas la première fois que pour être sûr de la bonne exécution de la loi qu'il édicte, le législateur fait échapper la matière aux juridictions ordinaires pour en confier la connaissance à une juridiction spéciale qu'il crée de toutes pièces : l'exemple du Tribunal paritaire des baux ruraux qui fut institué pour favoriser le développement du droit rural en est l'illustration la plus significative .

Dans le cas présent, le schéma est le même : l'usage du « mois par année » est controversé, il est même rejeté par certains des grands patrons de la presse de l'époque. Alors **pour être plus sûr de sa consécration, on ne se borne pas à l'écrire dans un texte : on soustrait sa mise en oeuvre à la juridiction prud'homale, pour en confier le soin à une juridiction spéciale, taillée sur mesure et composée de professionnels de la presse qui pourront en assurer la défense . »**

[...]

« On arrive alors à cette constatation que la Commission arbitrale des journalistes n'a pas été conçue en application des grands principes du droit ; elle a été construite en fonction des opportunités du moment, pour équilibrer des forces entre groupes de pression antagonistes. Disons d'un mot, que cette **Commission n'est pas un chef-d'oeuvre doctrinal, mais tout simplement une solution de compromis et une recette judiciaire pour mieux faire digérer la règle du « mois par année » .**

L'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail (partie législative) abroge, en son article 12, les articles L. 761-5 et L. 761-7 du code du travail et procède à leur recodification (en son annexe I) :

- l'article L. 761-5 devient les articles L. 7112-3 et L. 7112-4 du code du travail ;

- l'article L. 761-7 devient l'article L. 7112-5 du code du travail.

Cette recodification, qui en principe était à droit constant , procède néanmoins à plusieurs modifications concernant ces articles. Ainsi les expressions des articles L. 761-5 et L.761-7 :

« Si le congédiement provient **du fait de l'employeur** » et « dans le cas où la résiliation du contrat survient **par le fait de l'une des personnes employées** dans une entreprise de

journal ou périodique » deviennent « si l'employeur est **à l'initiative** de la rupture » et « si la rupture du contrat de travail survient **à l'initiative** du journaliste professionnel».

De plus, une grande partie des dispositions relatives au statut des journalistes sont déplacées de la partie législative vers la partie réglementaire du code du travail. Il n'est plus fait mention du mois de salaire par année d'ancienneté auquel a droit un journaliste en cas de licenciement et l'obligation de saisir une commission arbitrale quand le journaliste a plus de quinze ans d'ancienneté a disparu.

Il n'existe pas de débat parlementaire relatif à ces modifications, celles-ci ayant été adoptées par voie d'ordonnance .

Présenté en première lecture devant le Sénat le 18 avril 2007, le projet de loi n° 293 a pour objet de procéder à la ratification de l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail, afin de lui conférer une valeur législative.

Concernant les articles L. 7112-3, L. 7112-4 et L. 7112-5 du code du travail, le gouvernement présente un amendement n° 73, aux motifs que *« compte tenu des spécificités de la profession et en particulier au regard de la clause de conscience qui garantit les conditions de rupture du contrat de travail des journalistes, **il y a lieu de maintenir en partie législative le montant de l'indemnité de licenciement qui leur est versée ainsi que le nombre d'années à partir duquel la commission arbitrale doit être saisie** . Dans le même esprit, le caractère obligatoire de la décision de cette commission est rétabli en partie législative»*.

La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 modifie donc l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 en ce sens que :

« Dans l'article L. 7112-3, les mots : « déterminée dans des conditions fixées par voie réglementaire » sont remplacés par les mots et une phrase ainsi rédigée : « 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». L'article L. 7112-4 est ainsi modifié : « Dans le premier alinéa, les mots : « une durée déterminée par voie réglementaire » sont remplacés par les mots : « quinze années » et « Dans le dernier alinéa, après le mot : « arbitrale », sont insérés les mots : « est obligatoire et » » » .

Les articles L. 7112-3, L. 7112-4 et L. 7112-5 du code du travail sont donc ainsi rédigés :

L'article L.7112-3 du code du travail 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. Le maximum des mensualités est fixé à quinze.

Aux termes de l'article L. 7112-4 du code du travail, 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 un fonctionnaire ou par un magistrat en activité ou retraité.

Si les parties ou d'une d'elles ne désignent pas d'arbitres, ceux-ci sont nommés 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.

L'article 7112-5 du même code dispose que **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.

Ils n'ont fait l'objet d'aucune modification législative depuis la loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008. Seuls les alinéa 3 et 4 de l'article L. 7112-4 ont été modifiés par l'ordonnance n° 2019-964 du 18 septembre 2019, en son article 35. La modification porte sur la saisine du « président du tribunal judiciaire » au lieu du « président du tribunal de grande instance » en cas de difficultés relatives à la désignation des membres de la commission d'arbitrage.

5.2.2. La jurisprudence

La chambre sociale a jugé que la compétence de la commission arbitrale a un caractère exceptionnel et ne saurait être étendue à des cas autres que ceux prévus par la loi (sommaire : Soc., 18 juillet 1961, pourvoi n°, N° 801).

ATTENDU QUE DAVAINÉ, CHRONIQUEUR DEPUIS 1945 À "LA RÉSISTANCE DE L'OUEST" A ÉTÉ LICENCIÉ LE 1^{ER} JUILLET 1959 ;

QU'IL A AUSSITÔT ASSIGNÉ LA SOCIÉTÉ D'ÉDITION DE PRESSE ET DE PROPAGANDE DE LA RÉSISTANCE DE L'OUEST, PROPRIÉTAIRE DU JOURNAL QUI L'AVAIT EMPLOYÉ, DEVANT LA JURIDICTION PRUD'HOMALE ,

QUE, LA COUR D'APPEL DÉCIDE QUE C'EST À BON DROIT QUE LE CONSEIL DES PRUD'HOMMES S'EST DÉCLARÉ COMPÉTENT RATIONNE MATERIAE POUR APPRÉCIER, AU REGARD DES DEMANDES D'INDEMNITÉS DONT IL ÉTAIT SAISI, LA FAUTE REPROCHÉE À DAVAINÉ ;

ATTENDU QU'EN SON POURVOI LA SOCIÉTÉ D'ÉDITION DE PRESSE ET DE PROPAGANDE DE LA RÉSISTANCE DE L'OUEST REPROCHE À CETTE DÉCISION D'AVOIR AINSI STATUÉ, ALORS QUE LA COMPÉTENCE DE LA COMMISSION ARBITRALE DES JOURNALISTES COMPREND NON SEULEMENT LA DÉTERMINATION DE LA FAUTE GRAVE ET DE L'INDEMNITÉ DE CONGÉDIEMENT CONSECUTIVE, MAIS S'ÉTEND ENCORE AUX ACTIONS ACCESSOIRES COMME CELLE EN PAYEMENT D'INDEMNITÉ POUR RUPTURE ABUSIVE ;

MAIS ATTENDU QUE LA COMPÉTENCE RATIONNE MATERIAE DE LA COMMISSION ARBITRALE DES JOURNALISTES A UN CARACTÈRE EXCEPTIONNEL QUI NE SAURAIT ÊTRE ÉTENDU À DES CAS AUTRES QUE CEUX PRÉVUS PAR LA LOI ;

QU'IL S'ENSUIT QUE LE PREMIER GRIEF N'EST PAS FONDÉ ;

VU L'ARTICLE 29D DU LIVRE 1ER DU CODE DU TRAVAIL ;

ATTENDU QU'IL RESULTE DE CE TEXTE QUE SI LA COMMISSION ARBITRALE QU'IL INSTITUTE EST SAISIE OBLIGATOIREMENT POUR DETERMINER L'INDEMNITE DUE AU JOURNALISTE LICENCIE LORSQUE LA DUREE DE SES SERVICES EXCEDE QUINZE ANNEES, LADITE COMMISSION EST EGALEMENT COMPETENTE POUR REDUIRE OU MEME SUPPRIMER L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT EN CAS DE FAUTE GRAVE OU DE FAUTES REPETEES, QUELLE QUE SOIT L'ANCIENNETE DU JOURNALISTE ;

ATTENDU QUE POUR DECLARER LA SOCIETE D'EDITION DE PRESSE ET DE PROPAGANDE DE LA RESISTANCE DE L'OUEST MAL FONDEE A SOUTENIR QUE LA COMMISSION ARBITRALE DES JOURNALISTES ETAIT SEULE COMPETENTE POUR REDUIRE OU MEME SUPPRIMER L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT RECLAMEE PAR DAVAINÉ,

LA COUR D'APPEL RELEVE QUE LE DEMANDEUR N'EST PAS RESTE PENDANT QUINZE ANNEES AU SERVICE DU JOURNAL "LA RESISTANCE DE L'OUEST" ;

EN QUOI LA COUR D'APPEL A VIOLE LE TEXTE VISE AU MOYEN ;

Sous l'empire des dispositions de l'article L.761-5 du code du travail, la chambre sociale s'est prononcée sur l'imputabilité de la rupture du contrat de travail d'un journaliste et ayant jugé que celle-ci était du fait de l'employeur, elle a retenu que l'indemnité prévue par l'article L 761-5 du Code du travail étant due dès lors que le licenciement provient du fait de l'employeur, la cour d'appel n'ayant pas à rechercher s'il reposait sur une cause réelle et sérieuse :

* Soc., 19 juillet 1988, pourvoi n° [86-41.641](#) , Bulletin 1988 V N° 467

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 3 février 1986), que M [D], titulaire de la carte d'identité de journaliste depuis 1953, a été engagé en 1957 par l'Union des oeuvres catholiques de France (UOCF) aux droits de laquelle se trouve aujourd'hui la société Fleurus Presse, en qualité de dessinateur payé " à la pigne " ; que son activité consistait en dernier lieu à concevoir et dessiner une bande dessinée intitulée " [C] " ; qu'il a été avisé en février 1982 que la publication de cette oeuvre cesserait dès le mois de septembre suivant ; que **les pourparlers qui se sont engagés sur les conditions de préparation d'une nouvelle série d'histoires, n'ayant pas abouti, l'employeur lui a écrit le 29 juillet 1982 qu'il concluait qu'il prenait " l'initiative de refuser de continuer sa collaboration " ;**

Attendu que la société fait grief à l'arrêt **d'avoir décidé que la rupture lui était imputable et qu'elle était débitrice des indemnités de rupture** , alors, selon le pourvoi, d'une part, que la cour d'appel ne pouvait décider qu'en refusant d'assurer à M [D] une quantité donnée de travail, l'UOCF avait modifié le contrat, dès lors qu'elle avait constaté que l'intéressé était rémunéré à la pigne en fonction de l'importance du travail demandé, qu'ainsi, la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les articles 1134 du Code civil, L 122-4 et L 761-5 du Code du travail, alors, d'autre part, que la cour d'appel ne pouvait décider qu'en refusant de rémunérer les recherches qu'entreprendrait M [D], l'UOCF avait modifié le contrat, sans s'être préalablement expliqué sur le point de savoir si, rémunéré à la pigne, en fonction du travail effectivement fourni, M [D] pouvait prétendre, en vertu des conventions existant entre les parties, à la rémunération de simples recherches ; d'où il suit qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des articles 1134 du Code civil, L 122-4 et L 761-5 du Code du travail, et alors enfin, que la cour d'appel n'a pas constaté que l'UOCF s'était interdit d'abandonner la publication de l'histoire " [C] " avant l'expiration d'un laps de temps déterminé, non réalisée en l'espèce, qu'à cet égard encore, la cour d'appel, qui a constaté par ailleurs que M [D] n'avait pas protesté contre l'arrêt de la publication de " [C] " , n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des articles 1134 du Code civil, L 122-4 et L 761-5 du Code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel a retenu que la société avait informé le salarié que la publication de la bande dessinée " [C] " cesserait en septembre 1982 et qu'elle avait interrompu le paiement des pignes dès le mois de juin 1982, supprimant ainsi prématurément le travail antérieurement convenu ; qu'en l'état de ces motifs, elle n'a fait qu'user de son pouvoir souverain d'appréciation en décidant **que les relations**

contractuelles entre les parties avaient subi une modification substantielle ; qu'il s'ensuit que le moyen, qui n'est pas fondé en sa première branche, est, pour le surplus, inopérant ;

Sur le second moyen :

Attendu que **la société reproche encore à l'arrêt d'avoir renvoyé les parties devant la commission arbitrale des journalistes pour la détermination de l'indemnité de congédiement prévue par l'article L 761-5 du Code du travail**, alors qu'avant de renvoyer les parties devant la commission arbitrale, pour la fixation de l'indemnité de congédiement, la cour d'appel aurait dû rechercher si le congédiement, à supposer qu'il y ait bien eu congédiement, reposait ou non sur une cause réelle et sérieuse de licenciement ; qu'ayant omis de se prononcer sur ce point, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des articles L 122-14-3 et L 761-5 du Code du travail ;

Mais attendu que l'indemnité prévue par l'article L 761-5 du Code du travail étant due dès lors que le licenciement provient du fait de l'employeur, la cour d'appel n'avait pas à rechercher s'il reposait sur une cause réelle et sérieuse ;

Que le moyen n'est pas fondé ;

Elle a cependant considéré que le départ à la retraite dans le cadre d'un plan social constituait une rupture à l'initiative du salarié qui ne lui ouvrait pas droit à « l'indemnité de congédiement ».

* Soc 9 juillet 2003 ([n°01-43.298](#) , 01-43.299) :

« Vu les articles L. 321-1, L. 122-14-13 et L. 761-5 du Code du travail ;

Attendu que M. [S] et Mme [J], journalistes à La Dépêche du Midi éditée par la société du même nom, ont, dans le cadre d'une procédure de licenciement collectif pour motif économique assorti d'un plan social prévoyant notamment la possibilité pour les salariés remplissant certaines conditions, d'adhérer à une offre de départ en retraite anticipée, accepté cette offre, respectivement les 29 mars et 30 avril 1999, leur permettant de bénéficier de la préretraite FNE ; qu'ayant perçu une indemnité "calculée comme pour le départ à la retraite" conformément à la convention d'AS/FNE, ils ont saisi la juridiction prud'homale d'une demande en paiement de l'indemnité de congédiement prévue par l'article L. 761-5 du Code du travail ;

Attendu que pour décider que la rupture des contrats de travail des deux salariés ouvrait droit au paiement de cette indemnité, les arrêts attaqués énoncent que le départ d'un salarié en préretraite dans le cadre d'une convention AS/FNE, faisant suite à une procédure de licenciement économique, ne saurait écarter celui-ci du bénéfice des dispositions légales d'ordre public afférentes, notamment, à l'indemnité de licenciement ; que le salarié ayant accepté l'adhésion à une convention AS/FNE faisant suite à un accord d'entreprise s'inscrivant dans le cadre d'un licenciement économique collectif, bénéficie dès lors nécessairement de l'indemnité légale de licenciement, mais aussi des dispositions de cet accord d'entreprise, à l'exception des mesures ayant le même objet ; qu'en l'espèce, il n'est pas discuté que les deux journalistes ont volontairement adhéré à une convention de retraite AS/FNE au cours de l'année 1999, après que leur ait été notifiée la rupture de leur contrat de travail, s'inscrivant dans le cadre d'une procédure de licenciement économique, et après négociation d'un accord d'entreprise organisant les modalités de départ à la retraite des salariés volontaires, ledit accord applicable à ces salariés ; qu'en exécution de cet accord, ils ont perçu le règlement d'une seule indemnité de départ à la retraite alors que le montant de l'indemnité légale de l'article L. 761-4 du Code du travail ressortissait à une somme supérieure ; que, dès lors, pouvant prétendre à bénéficier de cette indemnité légale, compte tenu de la rupture par l'employeur du contrat de travail, issue d'un licenciement économique, les intéressés n'ont perçu qu'une indemnité de départ à la retraite négociée antérieurement dans le cadre d'un accord collectif d'entreprise dont l'objet est identique à la première, mais dont le montant est inférieur, sont fondés à obtenir le règlement de la différence ; que compte tenu de l'analyse qui précède, il ne saurait leur être reproché de bénéficier des autres avantages de cet accord d'entreprise et de la convention AS/FNE dont l'objet n'est pas nécessairement identique à celle de l'indemnité légale de licenciement, s'agissant de mesures d'accompagnement destinées à faciliter la cessation de l'activité professionnelle du salarié ; que, partant, la comparaison du caractère plus favorable ou non, globalement, de l'accord collectif d'entreprise, organisant la mise à la retraite, avec les conséquences d'un simple licenciement, apparaît sans objet ;

*Attendu, cependant, que **si la rupture du contrat de travail pour un motif économique est soumise, pour sa mise en oeuvre, aux dispositions sur le licenciement économique en vertu de l'article L. 321-1, alinéa 2, du Code du travail alors applicable, il n'en résulte pas que toute rupture d'un contrat de travail procédant d'un motif économique entraîne les effets d'un licenciement ; que le départ volontaire à la retraite dans le cadre d'un plan social constitue une rupture à l'initiative du salarié et n'ouvre pas droit à l'indemnité de congédiement mentionnée à l'article L. 761-5 susvisé, laquelle n'est due que lorsque le congédiement provient du fait de l'employeur** ;*

D'où il suit qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé les textes susvisés.»

Le commentaire de cet arrêt à la RJS 10/03 n° 1161 est le suivant :

« Selon l'article L 321-1 du Code du travail, toute rupture du contrat de travail résultant d'une suppression ou d'une transformation d'emploi ou d'une modification substantielle du contrat, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques, est soumise aux dispositions sur le licenciement économique. Cela signifie-t-il pour autant que cette rupture produit les effets d'un licenciement économique ? Spécialement, un départ à la retraite mis en œuvre dans le cadre d'un plan social peut-il être assimilé à un licenciement et ouvrir droit à l'indemnité de licenciement ?

Saisie d'un litige portant sur une mise à la retraite dans le cadre d'un plan social, la Cour de cassation a assimilé cette rupture du contrat à un licenciement économique pour suppression d'emploi et approuvé la cour d'appel d'avoir accordé au salarié le bénéfice de l'indemnité conventionnelle de licenciement (Cass. soc. 18 avril 2000 n° 1700 P : RJS 6/00 n° 652, Bull. civ. V n° 142).

*Une décision récente a précisé la portée de cet arrêt, dans un cas de départ volontaire à la retraite à l'occasion d'un plan social : dans ce cas, **la rupture du contrat de travail, bien qu'intervenant pour une cause économique, ne produit pas les effets d'un licenciement économique. Le salarié ne saurait prétendre dans cette hypothèse à l'indemnité conventionnelle de licenciement** (Cass. soc. 25 juin 2002 n° 2133 FS-PBRI : RJS 10/02 n° 1154, Bull. civ. V n° 214). **Le versement de l'indemnité dépend donc de l'auteur de la rupture du contrat de travail : lorsque c'est le salarié qui prend l'initiative de la rupture, il ne peut prétendre à l'indemnité de licenciement.***

Cette distinction entre mise à la retraite et départ volontaire à la retraite est confirmée par l'arrêt reproduit ci-dessus, et appliquée au cas de deux journalistes professionnels réclamant le versement de l'indemnité légale de licenciement prévue par l'article L 761-5 du Code du travail . »

Elle a également jugé qu'un journaliste, qui avait conclu une convention de rupture amiable, ne pouvait pas saisir la juridiction prud'homale d'une demande tendant à ce que la rupture produise les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse au motif que l'indemnité de rupture versée ne correspondait pas à l'indemnité légale des journalistes. Soc.; 3 juin 2015 (n° [13-26.799](#) , Bull V n° 109)

« Vu les articles L. 1237-13, L. 1234-9, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du travail ;

Attendu, selon le premier de ces textes, que la convention de rupture 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 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. [H] a été engagé le 22 juillet 1985 par la société Antenne 2 en qualité de rédacteur en chef adjoint, journaliste ; qu'au dernier état de la relation de travail, il occupait les fonctions de rédacteur en chef du service politique économique et social de France 3, devenue France télévisions ; que les parties ont, le 23 mars 2010, conclu une convention de rupture du contrat de travail, homologuée par l'autorité administrative ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale de demandes tendant à ce que la rupture conventionnelle produise les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que pour accueillir les demandes du salarié relatives à la rupture du contrat de travail, l'arrêt retient d'une part que l'avenant n°4 du 18 mai 2009 à l'accord national interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008 n'est pas applicable au litige, que les articles L. 1234-9, R. 1234-1 et

R. 1234-2 du code du travail ne fixent pas un mode de calcul unique de l'indemnité de licenciement mais un mode de calcul minimum auquel il peut être dérogé, **que l'indemnité de licenciement du journaliste prévue à l'article L. 7112-3 du code du travail constitue une indemnité de licenciement au sens de l'article L. 1234-9 du code du travail auquel la convention de rupture ne pouvait pas déroger par application des dispositions de l'article L. 1237-13 du même code**, d'autre part que l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est l'un des éléments substantiels de la rupture conventionnelle de sorte que le salarié ne peut y renoncer, que l'intéressé ayant perçu une indemnité inférieure à l'indemnité de licenciement qui lui était due, la convention de rupture n'est pas valide et produit les effets d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

Qu'en statuant ainsi, alors que **l'article L. 1237-13 du code du travail se réfère aux seules dispositions de l'article L. 1234-9 du même code, de sorte que le calcul du minimum de l'indemnité est celui prévu par les articles R. 1234-1 et R. 1234-2 de ce code**, la cour d'appel a violé les textes susvisés ».

Enfin, elle a jugé que le départ volontaire de salariés dans le cadre d'un PSE qui conduisait à une rupture amiable du contrat, ne permettait pas de considérer que la rupture était à l'initiative de l'employeur en sorte qu'elle a rejeté le pourvoi de salariés formés contre la cour d'appel qui avait annulé les décisions rendues par la commission arbitrale des journalistes.

*Soc., 9 avril 2015 pourvoi n° [13-23.630](#), 13-23.883, 13-23.631, 13-23.884, 13-23.632, o 13-23.885, 13-23.588, 13-23.633, 13-23.886, 13-23.589, 13-23.590, 13-23.591, Bull. 2015, V, n° 72 :

« Attendu, selon les arrêts attaqués ([Localité 1], 25 juin 2013), que la société Radio France internationale, aux droits de laquelle vient la société France Médias Monde anciennement dénommée société Audiovisuel extérieur de la France, a, dans le cadre d'un plan global de modernisation imposant la mise en oeuvre d'un licenciement collectif pour motif économique, élaboré un projet de plan de sauvegarde de l'emploi en permettant aux salariés potentiellement concernés par la suppression de leur poste de se porter volontaires au départ ; que Mme [L] et trois autres salariés ont ainsi conclu avec leur employeur une convention de rupture amiable pour motif économique, prévue au titre des départs volontaires dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi ; que ces salariés ont saisi la commission arbitrale des journalistes pour voir fixer leur indemnité de congédiement ;

Attendu que les salariés font grief aux arrêts d'annuler les décisions rendues par la commission arbitrale des journalistes, alors, selon le moyen :

1 / que la commission arbitrale des journalistes est compétente pour déterminer le montant de l'indemnité due à un journaliste professionnel dont l'ancienneté excède quinze ans, en cas de rupture de son contrat de travail à l'initiative de l'employeur ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que le contrat de travail avait été rompu par une convention de rupture amiable intervenue dans le cadre d'un plan global de modernisation imposant la mise en oeuvre d'un licenciement collectif pour motif économique de deux cent un salariés ayant conduit RFI à mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi destiné à limiter les licenciements contraints en permettant aux salariés potentiellement concernés par la suppression de leur poste de se porter volontaires au départ, l'employeur se réservant d'accéder ou non à cette demande ; qu'il se déduisait de ces constatations que, bien que formalisée par une convention de rupture amiable, la rupture du contrat de travail était intervenue à l'initiative de l'employeur et que la commission arbitrale des journalistes était donc compétente pour fixer l'indemnité de licenciement qui lui était due ; qu'en annulant néanmoins la sentence arbitrale rendue par cette commission au motif qu'elle avait méconnu l'étendue de son pouvoir juridictionnel, la cour d'appel a violé les dispositions des articles L. 7112-3 et L. 7112-4 du code du travail ;

2 / que la commission arbitrale des journalistes est compétente pour déterminer le montant de l'indemnité due à un journaliste professionnel dont l'ancienneté excède quinze ans, en cas de rupture de son contrat de travail à l'initiative de l'employeur ; que la rupture amiable d'un contrat de travail suppose nécessairement un consentement mutuel de l'employeur et du salarié ; qu'elle est donc à leur initiative réciproque ; qu'en décidant néanmoins que la convention de rupture amiable régularisée par les salariés et RFI ne constituait pas une rupture à l'initiative de l'employeur pour en déduire qu'en se déclarant compétente pour fixer le

montant de l'indemnité due au salarié, la commission arbitrale des journalistes avait méconnu l'étendue de son pouvoir juridictionnel, la cour d'appel a violé les dispositions de l'article 1134 du code civil ensemble celles des articles L. 7112-3 et L. 7112-4 du code du travail ;

3 / que si une convention de rupture amiable peut être conclue avec un salarié potentiellement concerné par un projet de licenciement collectif pour motif économique, c'est à la condition que cette convention préserve les droits du salarié et que ce dernier puisse donc bénéficier des indemnités de rupture auxquelles il aurait pu prétendre s'il avait été licencié ; qu'il en découle que, s'agissant de la détermination des indemnités dues au salarié, la convention de rupture amiable pour motif économique doit être assimilée à un licenciement ; qu'en considérant néanmoins que la commission arbitrale des journalistes n'était pas compétente pour déterminer le montant de l'indemnité de licenciement due aux salariés au motif que la convention de rupture amiable qu'ils avaient conclue avec RFI n'était pas une rupture à l'initiative de l'employeur, la cour d'appel a violé les dispositions des articles L. 7112-3 et L. 7112-4 du code du travail ;

Mais attendu 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 ;

Et attendu que 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 entrainait 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 ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé » .

Cet arrêt a été commenté au rapport annuel de la Cour de cassation : « La Cour de cassation a déjà jugé que la rupture d'un contrat de travail pour motif économique peut résulter non seulement d'un licenciement, mais également d'un départ volontaire du salarié dans le cadre d'un accord collectif mis en œuvre après consultation des instances représentatives du personnel, et que, en cas de départ volontaire, le contrat fait l'objet d'une résiliation amiable, ce qui exclut l'existence d'un licenciement (Soc., 2 décembre 2003, pourvoi no 01-46.540, Bull. 2003, V, no 309, Rapport annuel 2003, p. 277 ; Soc., 13 septembre 2005, pourvoi no 04-40.135, Bull. 2005, V, no 252 ; Soc., 24 mai 2006, pourvoi no 04-44.605, Bull. 2006, V, no 185).

Dans l'espèce ici commentée, des journalistes, salariés d'une entreprise de l'audiovisuel présentant plus de quinze ans d'ancienneté, avaient, après avoir opté pour un départ volontaire organisé dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi et bénéficié de l'indemnisation déterminée par la convention de rupture, saisi la commission arbitrale visée à l'article L. 7112-4 du code du travail pour voir déterminer le montant de l'indemnité prévue par ce texte.

La cour d'appel a annulé la décision de cette commission qui, après avoir retenu sa compétence au motif que le départ des salariés résultait d'une initiative de l'employeur, avait fixé la somme due au titre de l'indemnité demandée.

La Cour de cassation approuve l'arrêt aux motifs « 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 [et que] 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 entrainait 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 ».

Dans ces conditions, la commission arbitrale des journalistes ne pouvait être saisie. »

Le commentaire de cet arrêt à la RJS 2015 est le suivant :

« Aux termes des articles L 7112-3 et L 7112-4 du Code du travail, en cas de rupture, «à l'initiative de l'employeur», du contrat de travail d'un journaliste professionnel comptant plus de quinze années

d'ancienneté, l'indemnité de rupture est fixée par une commission arbitrale, laquelle constitue une juridiction (Cass. soc. QPC 9 mars 2012 n° 11-40.109). Le Conseil constitutionnel a reconnu la validité de ce dispositif dérogatoire du droit commun (Cons. const. 14 mai 2012 n° 2012-243 à 246 QPC).

En l'espèce, dans le cadre d'un projet de réduction des effectifs de Radio France internationale, le plan de sauvegarde de l'emploi avait prévu que les salariés potentiellement concernés par la suppression de leur poste pourraient se porter volontaires au départ, moyennant la perception d'indemnités fixées par ce plan. Après avoir conclu une convention de rupture amiable, des journalistes avaient saisi cette commission qui avait fixé leur indemnité de congédiement à une somme éventuellement plus élevée que celle ayant été retenue dans le cadre du plan. Une cour d'appel avait annulé les décisions de cette commission au motif que la rupture des contrats de travail n'étant pas intervenue à l'initiative de l'employeur, la commission était incompétente. La Cour de cassation rejette les pourvois formés contre les arrêts d'appel : le départ volontaire dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi emporte résiliation amiable du contrat, ce qui exclut une rupture à l'initiative de l'employeur.

Avant même la loi du 25 juin 2008 érigeant les ruptures conventionnelles en mode autonome de résiliation des contrats de travail, la Cour de cassation avait déjà soustrait ces conventions du cercle d'attraction du licenciement s'agissant des rapports entre les parties à la convention. Ainsi, de telles ruptures échappent à l'obligation d'une notification motivée (Cass. soc. 2 décembre 2003 n° 01-46.540 : RJS 2/04 n° 179), et plus généralement aux règles relatives à un licenciement (Cass. soc. 24 mai 2006 n° 04-44.605). En l'espèce, il n'était pas soutenu que ces ruptures devaient être assimilées à des licenciements, mais qualifiées de ruptures intervenues à l'initiative de l'employeur pour l'application des dispositions de l'article L 7112-4 du Code du travail. Or, il ne paraît guère contestable que dans ces plans de départs volontaires c'est bien l'employeur qui invite les salariés à rompre leur contrat. Comment considérer dès lors qu'il n'a pas eu l'initiative des ruptures ?

En rejetant le pourvoi, la Cour de cassation retient une conception assez étroite et abstraite des qualifications en matière de rupture du contrat de travail . Il est vrai que la solution trouve appui dans l'article L 1231-1 du Code du travail issu de la loi du 25 juin 2008, selon lequel le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié, ou d'un commun accord . En présence d'une rupture conventionnelle, ce texte interdit de poser la question de l'initiative. On peut comprendre que l'objectif de sécurité juridique qui a inspiré le législateur de 2008 conduit à des simplifications juridiques réductrices de réalités plus complexes. Mais il ne semble pas satisfaisant que des salariés ayant accepté des propositions de l'employeur sollicitant des candidats au départ volontaire soient finalement moins bien indemnisés que ceux qui, n'ayant pas cédé à ces sirènes, ont été licenciés. »

Commentant cette dernière décision, le Professeur Loiseau écrivait « Quand il est dit, à 2 l'article L. 1231-1 du Code du travail, que le contrat de travail peut être rompu « à l'initiative de l'employeur ou du salarié, ou d'un commun accord », c'est ce troisième mode de rupture qui constitue l'espèce dont relèvent les départs volontaires. La Cour de cassation balaie à ce sujet toute discussion dans le présent arrêt : elle exclut l'assimilation des départs volontaires à des licenciements car les premiers participent d'une résiliation amiable des contrats de travail quand les seconds caractérisent une rupture des contrats à l'initiative de l'employeur. Dira-t-on que c'est l'employeur qui, en pratique, prend l'initiative de proposer les départs volontaires et que les salariés n'ont que la faculté d'adhérer aux conditions de la rupture ? Il n'en reste pas moins que, juridiquement, celle-ci procède de l'accord des volontés car c'est la volonté conjointe qui fait le mutus dissensus nécessaire au dénouement de la relation contractuelle. La circonstance que le traitement des départs volontaires soit calqué sur celui des licenciements pour motif économique dans un esprit d'équivalence ne fait donc pas des uns l'égal des autres. Les uns sont des ruptures d'adhésion - les salariés ayant le choix de quitter l'entreprise aux conditions prescrites par l'employeur - quand les autres sont des ruptures imposées - les salariés « ciblés » par les critères d'ordre ne pouvant compter que sur les mesures de reclassement pour y échapper. Si l'analyse est rationnelle, elle n'était pas acquise, les voix étant encore nombreuses pour plaider que les départs volontaires sont un mode de rupture à l'initiative de l'employeur dans la mesure où ils s'intègrent dans un plan de compression des effectifs décidé et organisé par l'employeur. Et l'on a rappelé que, lorsque les départs volontaires sont en nombre insuffisant par rapport à l'objectif de compression des effectifs, il n'est pas rare qu'ils soient complétés par des licenciements. Néanmoins et c'est en cela que l'arrêt commenté est juridiquement rigoureux - une chose est

l'initiative du processus de cessation de la relation contractuelle, dont l'employeur a effectivement la maîtrise, autre chose est l'initiative de la rupture elle-même, qui ne peut être imputée à l'employeur que si elle est unilatérale. N'est donc pas à l'initiative de l'employeur la rupture du contrat par voie de départ volontaire qui serait inopérante sans le concours de la volonté du salarié . »

Cependant, elle juge qu'il résulte de l'application combinée des articles L. 7112-3 et L. 7112-4 du code du travail que la commission arbitrale des journalistes est seule compétente pour statuer sur l'octroi et le montant d'une indemnité de licenciement, quelle qu'en soit la cause , au journaliste professionnel ayant plus de quinze années d'ancienneté

*Soc. 14-2-2018 n° [16-25.649](#) Bull. 2018, V, n° 27

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 31 août 2016), que M. [P] a été engagé en 1970 par l'Office de radiodiffusion de télévisions françaises, aux droits duquel vient la société France télévisions, en qualité de pigiste, et exerçait, en dernier lieu, les fonctions de grand reporter ; qu'il a été licencié le 21 mai 2010 pour inaptitude professionnelle et impossibilité de reclassement ; que la commission arbitrale des journalistes a, par décision du 4 janvier 2012, fixé à 220 000 euros le montant de l'indemnité de licenciement due au salarié ; que celui-ci a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en paiement de la somme de 220 000 euros au titre de l'indemnité spéciale de licenciement prévue à l'article L. 1226-14 du code du travail ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de se déclarer incompétent pour statuer sur sa demande en paiement de solde d'indemnité de licenciement alors, selon le moyen, que s'agissant des indemnités de rupture dues au journaliste professionnel, la juridiction prud'homale conserve la plénitude de sa compétence en ce qui concerne toute indemnité autre que celle mentionnée à l'article L. 761-5 du code du travail ; qu'en jugeant au contraire que « le juge prud'homal n'a pas compétence pour statuer sur l'octroi au bénéfice du journaliste d'une indemnité de licenciement, y compris sur le fondement de l'article L. 1226-14 du code du travail prévoyant que le licenciement d'un salarié devenu inapte consécutivement à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ouvre droit au bénéfice de celui-ci d'une indemnité spéciale de licenciement », la cour d'appel a violé les articles L. 7112-3 et L. 7112-4 du code du travail ;

*Mais attendu qu'il résulte de l'application combinée des articles L. 7112-3 et L. 7112-4 du code du travail que **la commission arbitrale des journalistes est seule compétente pour statuer sur l'octroi et sur le montant d'une indemnité de licenciement, quelle qu'en soit la cause** , au journaliste professionnel ayant plus de quinze années d'ancienneté ; que le moyen n'est pas fondé ;*

Bien que la question lui ait été posée à l'occasion d'un pourvoi n° [20-21.469](#) , la chambre sociale ne s'est pas prononcée directement sur le point de savoir si la commission arbitrale des journalistes était compétente pour statuer sur une demande d'indemnité de licenciement présentée par un journaliste alors que le contrat avait été rompu à la suite d'une résiliation judiciaire aux torts de l'employeur.

Dans cette affaire, la chambre sociale a jugé que l'employeur ne pouvait, sans remettre en cause l'autorité de la chose jugée attachée au jugement du conseil de prud'hommes ayant prononcé la résiliation judiciaire au tort de l'employeur, condamner l'employeur à verser à la salariée une indemnité conventionnelle de licenciement pour les quinze premières années et renvoyé les parties devant la commission arbitrale pour la détermination du complément dû au titre des années d'ancienneté au-delà de quinze ans, contester un arrêt en ce qu'il a rejeté le recours en annulation formé contre la sentence arbitrale rendue par la commission arbitrale des journalistes qui a condamné l'employeur à verser une somme complémentaire au titre de l'indemnité spéciale de licenciement au titre des années supérieures aux quinze premières années d'ancienneté :

* Soc., 13 avril 2022, pourvoi n° [20-21.469](#)

« 8. L'employeur fait grief à l'arrêt de rejeter son recours en annulation formé contre la sentence arbitrale rendue le 22 juin 2018 par la commission arbitrale des journalistes et de le condamner à verser une indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile, alors :

« 1°/ qu'il résulte des dispositions des articles L. 7112-3 et L. 7112-4 du code du travail qu'en cas de rupture à l'initiative de l'employeur et en cas de rupture à l'initiative du salarié dans les seuls cas précisés par l'article L. 7112-5 du même code, le journaliste professionnel a droit au versement de l'indemnité spéciale de licenciement visée par l'article L. 7112-3 du code du travail, dont la fixation est réservée à la commission arbitrale des journalistes lorsque le salarié a plus de 15 ans d'ancienneté ; **que dans tous les autres cas de rupture, l'indemnité de licenciement éventuellement due au salarié est celle prévue par les dispositions de droit commun du code du travail qu'il appartient au juge de faire respecter** ; qu'en jugeant que la commission arbitrale des journalistes est seule compétente pour statuer sur l'octroi et sur le montant d'une indemnité de licenciement, quelle qu'en soit la cause, au journaliste professionnel ayant plus de 15 années d'ancienneté, pour en déduire qu'il appartient à cette commission de fixer le montant de l'indemnité de licenciement due en cas de résiliation judiciaire du contrat de travail, la cour d'appel a violé les articles L. 7112-3 et suivants du code du travail ;

2°/ 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, ou une rupture à l'initiative du salarié dans les seuls cas précisés par l'article L. 7112-5 du même code ; **que la résiliation judiciaire du contrat de travail prononcée par le juge à la demande du salarié est une rupture du contrat à l'initiative de ce dernier, serait-elle imputable à l'employeur et produirait-elle les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, qui ne rentre pas dans les cas visés par l'article L. 7112-5 du code du travail** ; qu'en retenant pourtant qu'en cas de résiliation judiciaire, c'est l'employeur qui, par ses agissements et ses fautes, est à l'initiative des inexécutions contractuelles conduisant à la résiliation judiciaire du contrat de travail prononcée par le juge à la demande du salarié, pour en déduire que la résiliation judiciaire du contrat de travail résulte donc de l'initiative de l'employeur au sens des articles L. 7112-3 et suivants du code du travail, la cour d'appel a violé les dispositions précitées. »

Réponse de la Cour

9. Selon l'article 125 du code de procédure civile, le juge peut relever d'office la fin de non-recevoir tirée de la chose jugée.

10. Selon l'article 480 du code de procédure civile, le jugement qui tranche dans son dispositif tout ou partie du principal ou celui qui statue sur une exception de procédure, une fin de non-recevoir ou tout autre incident a, dès son prononcé, l'autorité de la chose jugée relativement à la contestation qu'il tranche.

11. Par jugement rendu le 23 mars 2017, le conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt a prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail, **condamné l'employeur à verser à la salariée une indemnité conventionnelle de licenciement pour les quinze premières années et renvoyé les parties devant la commission arbitrale pour la détermination du complément dû au titre des années d'ancienneté au-delà de quinze ans** .

12. Ce jugement n'ayant pas fait l'objet d'un recours, ses chefs de dispositif sont devenus irrévocables.

13. Dès lors, l'employeur ne peut, sans remettre en cause l'autorité de la chose jugée attachée à cette décision, contester l'arrêt en ce qu'il a rejeté le recours en annulation formé contre la sentence arbitrale rendue le 22 juin 2018 par la commission arbitrale des journalistes qui a condamné l'employeur à verser une somme complémentaire au titre de l'indemnité spéciale de licenciement au titre des années supérieures aux quinze premières années d'ancienneté.

14. Par ces motifs de pur droit, substitués aux motifs critiqués, après avis donné aux parties conformément aux dispositions de l'article 1015 du code de procédure civile, l'arrêt se trouve légalement justifié.

Au cas d'espèce , il sera précisé que devant le conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt, si la salariée sollicitait que soit prononcée la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de son employeur et qu'il produise les effets d'un licenciement sans

cause réelle et sérieuse, la salariée **ne formait pas de demande en paiement d'une indemnité de licenciement** . Elle demandait qu'il lui soit **donné acte** qu'elle saisira la commission arbitrale des journalistes afin que celle-ci statue sur le montant de son indemnité de licenciement sur le fondement de l'article L.7112-4 du code du travail .

Dans les motifs du jugement, le conseil de prud'hommes a jugé « *en application des articles L.7112-3 et L.7112-4 du code du travail, Mme [G] ayant une ancienneté supérieure à 15 ans, il revient à la commission arbitrale des journalistes de fixer cette indemnité* . »

Dans le dispositif de sa décision, qui est définitive, il a :

- prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail 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 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 ;
- **débouté les parties de toutes leurs autres demandes** ,
- condamné l'employeur à verser à la salariée une somme sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;
- condamné l'employeur aux dépens.

Les motifs critiqués de la cour d'appel, statuant sur le recours en annulation de la décision de la commission d'arbitrage des journalistes, sont les suivants :

« En l'espèce, la société LCI a régulièrement introduit son recours en annulation qui lui était ouvert à l'encontre de la décision de la Commission arbitrale des journalistes s'étant déclarée compétente ; au demeurant, la défenderesse au recours ne développe pas d'argumentation précise au soutien de l'irrecevabilité du recours en annulation ; il y a donc lieu de dire que ledit recours est recevable.

Le conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt a, dans son jugement de départage du 11 mars 2022, postérieur au licenciement pour inaptitude en date du 02 novembre 2020 de Madame [G] qui avait saisi la juridiction prud'homale par requête du 15 octobre 2018, prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail de Madame [G] aux torts de son employeur, et ce à effet au 02 novembre 2020 - faisant ainsi remonter la rupture à la date du licenciement prononcé par la société LCI - et jugé qu'elle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ; il ressort par ailleurs des motifs du jugement que le conseil de prud'hommes a mentionné que Madame [G] ayant une ancienneté supérieure à 15 ans, il revient à la commission arbitrale des journalistes de fixer cette indemnité.

La défenderesse au recours en annulation fait ainsi justement valoir, outre que le jugement du conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt est devenu définitif, que lorsque l'employeur a commis des fautes suffisamment graves pour justifier la rupture à ses torts et griefs, la salariée ne peut être considérée comme à l'initiative de la rupture et donc perdre l'ensemble de ses droits légitimes, notamment à bénéficier d'une indemnité au sens des articles L.7112-3 et suivants précités du code du travail relatifs aux journalistes professionnels.

En tout état de cause, comme l'a justement retenu la Commission arbitrale des journalistes, après avoir souligné qu'il a été jugé par le conseil de prud'hommes que la résiliation produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, si cette rupture ne permettait pas à Madame [G] de saisir la Commission arbitrale, elle ne pourrait produire, contrairement à ce qu'a décidé la juridiction, tous les effets d'un tel licenciement alors que dans un tel cas tout journaliste ayant plus

de 15 ans d'ancienneté a le droit de demander à la Commission arbitrale de fixer l'indemnité lui revenant en application de l'article L.7112-4 du code du travail.

Il s'ensuit que la résiliation judiciaire du contrat de travail de Madame [G] prononcée aux torts de son employeur, à effet au 2 novembre 2020, correspondant à la date du licenciement prononcé par l'employeur, et produisant tous les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, justifie la compétence de la Commission arbitrale des journalistes pour statuer sur la demande de Madame [G] en fixation de son indemnité de licenciement, de sorte qu'il y a lieu de rejeter la demande d'annulation de la décision rendue dans ce sens par ladite commission.

Alors que la société LCI sollicite que l'annulation de la décision de la commission arbitrale des journalistes conduise à examiner le jugement rendu le 11 mars 2022 par le conseil de prud'hommes, ses autres demandes tendant à l'irrecevabilité et subsidiairement au débouté des demandes de Madame [G] en paiement du reliquat de l'indemnité de licenciement pour les 15èmes années et en complément de l'indemnité de licenciement au-delà des 15èmes années d'ancienneté, comme au remboursement par Madame [G] d'un trop-plein perçu au titre de son indemnité de licenciement, ne peuvent qu'être rejetées en l'état et en conséquence du rejet de la demande d'annulation de la décision de la commission arbitrale des journalistes, compétente pour statuer sur les demandes de Madame [Y] [G] en fixation de son indemnité de licenciement. »

Nous devons dire si :

- la cour d'appel a statué par des motifs impropres tenant à l'imputabilité et aux effets de la résiliation judiciaire du contrat de travail, cependant 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 et a violé les articles L. 7112-3 à L. 7112-5 du code du travail, ensemble l'article 1224 du code civil, (1° branche)
- la cour d'appel a statué par des motifs impropres à justifier la compétence arbitrale des journalistes, cependant 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 et a encore violé les articles L. 7112-3 à L. 7112-5 du code du travail, ensemble l'article 1224 du code civil et les articles L. 1235-3 et L.1235-3-1 du code du travail, (2° branche)

Dans l'hypothèse d'une cassation, la chambre devra s'interroger sur le point de savoir si, comme le soutient la 5ème branche du moyen, il existe un lien d'indivisibilité ou de dépendance nécessaire entre le chef de dispositif ayant débouté l'employeur de sa demande d'annulation de la décision de la commission arbitrale des journalistes et ceux ayant débouté la société LCI de ses demandes tendant à faire déclarer Mme [G] 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 ou, subsidiairement, tendant à débouter Mme [G] 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 et, en tout état de cause, tendant à débouter Mme [G] de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions et tendant à ordonner le remboursement par Mme [G] de la somme de 61.418,23 € du fait du trop-plein perçu au titre de son indemnité de licenciement pour une ancienneté de 22 ans et 4 mois ou, à titre subsidiaire, de la somme de 54.148,46 € du fait du trop-plein perçu au titre de son indemnité de licenciement pour une ancienneté de 25 ans et 4 mois.

La cour d'appel a en effet pris soin de préciser que « *la société LCI sollicite que l'annulation de la décision de la commission arbitrale des journalistes **conduise à examiner le jugement rendu le 11 mars 2022 par le conseil de prud'hommes , ses autres demandes** tendant à l'irrecevabilité et subsidiairement au débouté des demandes de Madame [G] en paiement du reliquat de l'indemnité de licenciement pour les 15^{èmes} années et en complément de l'indemnité de licenciement au-delà des 15^{èmes} années d'ancienneté, comme au remboursement par Madame [G] d'un trop-plein perçu au titre de son indemnité de licenciement , **ne peuvent qu'être rejetées en l'état** . »*

6 - Les options envisageables et leurs conséquences sur l'arrêt attaqué

Un projet de rejet et un projet de cassation sont envisagés.

Dans l'hypothèse où la formation de jugement envisageait de casser l'arrêt, le mémoire ampliatif soutient que cette cassation devrait avoir lieu sans renvoi et demande à la Cour de cassation de :

- dire n'y avoir lieu à renvoi ;
- déclarer que la commission arbitrale des journalistes s'est déclarée à tort compétente; - déclarer la salariée irrecevable en ses demandes en paiement d'un 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 ;
- à titre subsidiaire, débouter la salariée 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 et, en tout état de cause,
- débouter la salariée de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions;
- condamner la salariée à payer à l'employeur la somme de 3.000 € sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile.

En application de l'article 1015 du code de procédure civile, les parties sont invitées à faire valoir leurs observations sur une éventuelle cassation sans renvoi afin que la Cour de cassation statue au fond sur les demandes, dans un délai d'un mois à compter de la mise en ligne du présent rapport.

¹Roger Perrot, « fonctionnement de la Commission arbitrale des journalistes au regard du droit judiciaire privé », Gazette du Palais, 1996,II, n° 1382