

COMMISSION ARBITRALE DES JOURNALISTES PROFESSIONNELS (CAJ)

Les journalistes professionnels bénéficient d'un statut social spécifique qui résulte des dispositions du Code du travail et de la convention collective nationale de travail étendue qui leur est applicable.

Parmi les particularités attachées à ce statut, figure la Commission arbitrale des journalistes dont la compétence est fixée par 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 les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés. Elle est présidée par un fonctionnaire ou par un magistrat en activité ou retraité. (...)

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 ».

DOMAINE DE COMPÉTENCE DE LA COMMISSION ARBITRALE

La compétence de la CAJ est **strictement limitée à la fixation de l'indemnité de licenciement**. En conséquence, tout autre différend entre l'éditeur et le journaliste ne saurait être tranché par la commission.

Il en est notamment ainsi des questions relatives à l'**ancienneté** du journaliste dans l'entreprise ou encore du **saire mensuel de référence**. Ces deux éléments sont essentiels pour la fixation de l'indemnité, si les parties ne parviennent pas à trouver un accord sur ces points, la commission ne peut que sursoir à statuer dans l'attente de la décision du **Conseil des prud'hommes**.

La compétence de la commission est donc strictement limitée, mais il s'agit d'une compétence exclusive. En effet, dès lors que le journaliste a plus de 15

ans d'ancienneté, ou que le contrat est rompu pour fautes graves ou répétées, le Conseil des prud'hommes n'a pas compétence pour prononcer des indemnités de congédiement. À l'inverse la Commission arbitrale n'a pas compétence pour se prononcer sur la validité ou la qualification du licenciement.

De même, dans la mesure où la **compétence de la Commission est exclusive, et même d'ordre public**, la validité d'une transaction portant sur la fixation de l'indemnité pourrait être remise en cause si elle n'est pas entérinée par la Commission. Pour autant, rien n'interdit aux parties de se mettre d'accord sur le quantum, simplement elles devront tout de même passer devant l'instance, pour que l'indemnité soit qualifiée de licenciement avec le bénéfice du régime d'exonération sociale et fiscale qui lui est applicable.

CRITÈRES D'APPRÉCIATION DU PRÉJUDICE

Pour déterminer le montant de l'indemnité de rupture, la CAJ va apprécier le contexte de cette dernière et sa nature (licenciement pour motif économique, fautes répétées, faute grave, inaptitude, clause de cession, clause de conscience) mais aussi des éléments relatifs au salarié tels que :

- son ancienneté dans l'entreprise,
- son salaire mensuel de référence,
- sa situation au regard de l'assurance chômage ou de la retraite,
- sa capacité à retrouver un emploi,
- sa situation familiale.

Sur l'ancienneté à retenir pour le calcul de l'indemnité, si le salarié a d'abord exercé une autre fonction au sein de l'entreprise avant de devenir journaliste, il convient de ne **retenir que l'ancienneté en qualité de journaliste professionnel dans l'entreprise**. Le salarié peut éventuellement opter pour la prise en compte de l'ensemble de son ancienneté mais pour l'application de l'indemnité de droit commun. Mais cette hypothèse reste rare puisque le plus souvent l'indemnité spécifique des journalistes sur ces seules années reste supérieure à celle du droit commun : 1/4 de mois par année jusqu'aux dix premières, puis 1/3 de mois pour les années suivantes.

Par ailleurs, la question de la prise en considération des périodes d'arrêt maladie peut le cas échéant se poser. L'article L.1234-11 du Code du travail dispose que « les circonstances entraînant la suspension du contrat de travail, en vertu soit de dispositions légales, soit d'une convention ou d'un accord collectif de travail, soit de stipulations contractuelles, soit d'usages, ne rompent pas l'ancienneté du salarié appréciée pour la détermination du droit à l'indemnité de licenciement ». **Or, il n'est pas prévu de prise en compte des arrêts maladie non professionnels.** En effet, la convention collective des journalistes ne l'envisage en réalité que pour le calcul de la prime d'ancienneté.

DÉTERMINATION DU MONTANT DE L'INDEMNITÉ

La liberté d'appréciation de la commission est limitée par la position des parties. En effet, elle ne peut fixer le montant de l'indemnité à un niveau supérieur de ce que demande le journaliste. De même, elle ne peut attribuer une indemnité inférieure à celle proposée par l'ancien employeur.

L'article L7112-3 du code du travail fixe l'indemnité de licenciement à « un mois, par année ou fraction d'année de collaboration, des derniers appointements. Le maximum des mensualités est fixé à quinze ».

Contrairement à ce qu'affirment fréquemment les représentants des journalistes, et même parfois ce que pensent parfois les éditeurs eux-mêmes ou leurs conseils, au-delà de 15 ans d'ancienneté, la CAJ n'est plus tenue par la règle du mois de salaire par année d'ancienneté, ni celle du « chaque année est due ».

D'ailleurs, on notera une évolution dans la rédaction des décisions de la commission qui de plus en plus fréquemment indique l'ancienneté réelle et non plus l'arrondi à l'année supérieure.

De plus, alors que le droit commun prévoit que la **faute grave** du salarié est privative de l'indemnité de licenciement, dans l'hypothèse du licenciement d'un journaliste professionnel c'est à la CAJ qu'il appartiendra d'apprécier s'il y a lieu de réduire le montant de l'indemnité ou même de la supprimer.

Le Conseil constitutionnel estime s'agissant de la compétence de la CAJ qu'elle s'explique par la volonté du législateur de « *prendre en compte la spécificité de cette profession* ». Il convient tout de même de souligner que lorsque la faute grave commise n'est pas d'ordre journalistique comme par exemple constituée par des actes de harcèlement moral ou sexuel, de discrimination, d'absences injustifiées ou autres, cette possibilité d'allouer une indemnité de licenciement pour faute grave est difficilement compréhensible.

De plus, alors même que le Conseil des prud'hommes confirmerait la qualification de faute grave, la CAJ peut tout de même décider de prononcer une condamnation au paiement d'indemnité de licenciement diminuée ou non.

CONSTITUTIONNALITÉ DE LA COMMISSION ARBITRALE

Compte tenu de ces particularités, et notamment du fait que les décisions de la CAJ ne peuvent être frappées d'appel, seul un recours en annulation est possible, la question de sa constitutionnalité s'est naturellement posée.

Le Conseil constitutionnel, dans une décision en date du 14 mai 2012, a estimé qu'elle est conforme à la Constitution « (...) **En confiant l'évaluation de cette indemnité à cette juridiction spécialisée composée majoritairement de personnes désignées par des organisations professionnelles, le législateur a entendu prendre en compte la spécificité de cette profession pour l'évaluation, lors de la rupture du contrat de travail, des sommes dues aux journalistes les plus anciens ou à qui il est reproché une faute grave ou des fautes répétées ; que, par suite, le grief tiré de l'atteinte à l'égalité devant la justice doit être écarté** » (décision n°2012-243/244/245/246 QPC)

SAISINE ET COMPOSITION DE LA COMMISSION ARBITRALE

La CAJ est saisie à l'initiative de la partie la plus diligente. Dans les faits, il s'agit le plus souvent d'une saisine par le journaliste puisque c'est lui qui a intérêt à ce que le montant de l'indemnité de rupture soit fixé au plus vite. Le secrétariat de la CAJ est assuré par la Commission de la Carte d'Identité des Journalistes Professionnels (CCIJP).

La date de la saisine est d'importance puisque dès lors qu'elle a été notifiée à la partie adverse des **intérêts légaux** commencent à courir. Dans l'hypothèse d'une rupture non liée à une faute grave ou fautes répétées, il est dès lors conseillé aux éditeurs de ne pas attendre la décision de la CAJ pour verser l'indemnité due au titre des quinze premières années d'ancienneté. Ainsi les intérêts ne porteront que sur le reliquat. Pour mémoire, **la CAJ fixe une indemnité globale**, incluant ce qui a déjà été versé; elle ne statue pas sur une indemnité complémentaire.

La commission est composée d'un président et de quatre arbitres, « **deux arbitres désignés par les organisations professionnelles d'employeurs et deux arbitres désignés par les organisations syndicales de salariés.** » (Article D.7112-5 du Code du travail).

La FNPS désigne donc deux arbitres pour les affaires qui concernent les éditeurs adhérents à l'un des sept syndicats qui la composent. De son côté, le journaliste choisit le syndicat qui désignera les arbitres journalistes.

Une fois les arbitres désignés, ces derniers doivent désigner conjointement le président (fonctionnaire ou un magistrat en activité ou retraité). En cas de désaccord persistant, il est désigné par le président du tribunal de grande instance.

Dans la mesure où les décisions de la CAJ peuvent être prises à la majorité simple, la désignation de la présidence est d'importance puisqu'en cas de partage des voix, c'est le président qui fait la différence.

UNE PROCÉDURE DITE ORALE

La procédure devant la CAJ est dite orale. Toutefois, les parties sont invitées préalablement à la date d'audience à présenter un mémoire.

Dans ce dernier, l'éditeur réalise généralement un bref historique du parcours du salarié au sein de l'entreprise, décrit le contexte de la rupture du contrat, rappelle l'ancienneté et le montant du salaire mensuel de référence ayant servi pour le calcul du montant de l'indemnité proposée. Bien entendu, il prend soin de répondre aux différents points soulevés par le journaliste dans son propre mémoire.

Il est cependant à noter que puisqu'il s'agit d'une procédure orale, rien n'interdit aux parties de changer de propositions ou prétentions lors de l'audience. Comme évoqué précédemment, il est fréquent que les parties s'accordent pendant l'audience sur des différences d'appréciation de l'ancienneté ou du salaire mensuel de référence. Il s'agit notamment d'éviter un sursis à statuer qui ne ferait qu'accroître le montant des intérêts légaux à courir sur le montant de l'indemnité qui reste dû.

Pour en savoir +
Contactez
Boris BIZIC
bbizic@fnps.fr