



La clause de cession

Qu'est-ce qu'une clause de cession ?

Lors d'une cession d'une activité ou d'une entreprise, il est prévu à l'article L.1224-1 du Code du travail que les contrats de travail en cours se poursuivent obligatoirement avec le nouvel exploitant, le transfert étant de plein droit et s'imposant à l'employeur et aux salarié.e.s.

Les journalistes possèdent un droit dérogatoire au droit commun : ils ont la possibilité de quitter l'entreprise en cas de cession sans démissionner (*L. 7112-5 du Code du travail*).

Cette rupture du contrat de travail est particulière puisqu'elle est imputable à l'employeur et produit les effets d'un licenciement.

Elle a également pour effet d'ouvrir des droits à une indemnisation par pôle emploi – sous réserve d'une durée de cotisation suffisante.

Le SNJ-CGT défend ce droit primordial à la clause de cession pour tous.tes, contre les employeurs qui souhaitent s'en dispenser.

Qui peut bénéficier d'une clause de cession ?

Tous les journalistes, collaborateurs, pigistes, travaillant dans un « *journal ou un périodique* » peuvent se prévaloir d'une clause de cession.

Concernant les agences de presse, l'article L. 7111-5 du Code du travail dispose que « *les journalistes exerçant leur profession dans une ou plusieurs entreprises de communication au public par voie électronique ont la qualité de journaliste professionnel* » : cela devrait avoir pour effet que l'ensemble des éléments de ce statut, et spécifiquement la possibilité de mettre en œuvre la clause de cession en toutes circonstances, s'applique à tous.tes, y compris au sein des agences de presse. La Cour de cassation n'a, pour l'instant, pas opéré une telle extension.

Dans quelle situation une clause de cession peut-elle être mise en œuvre ?

La clause de cession peut être mise en œuvre en cas de cession du journal ou du périodique.

La jurisprudence admet une interprétation large du terme « *cession* », considérant qu'il s'agit de toute opération ayant pour effet d'entraîner un « *changement de propriétaire* » du journal.

Équivaut notamment à une cession :

- La cession du contrôle majoritaire d'une société ;
- La cession du contrôle indirecte d'une société éditrice ;

- Une cession d'actions ayant entraîné, même indirectement, la prise de contrôle, par une société, d'une autre société propriétaire d'un journal.

La cession d'actions de la société qui possède un journal constitue une cession au sens de l'article L. 7112-5 du Code du travail même si elle ne s'accompagne pas d'un changement notable du caractère ou de l'orientation de la publication.

Ne constitue en revanche pas une cession :

- La mise en location-gérance d'un journal ou d'un périodique ;
- Des opérations de cessions au sein d'un même groupe ne modifiant pas le contrôle effectif exercé sur la publication, dont les actionnaires finaux demeurent inchangés.

Un changement notable dans le caractère ou l'orientation du journal ne doit pas être pris en compte lors de la mise en œuvre d'une clause de cession. Il s'agit d'un élément déterminant dans le cadre d'une clause de conscience (*Cf. fiche clause de conscience*).

Comment s'opère la mise en œuvre d'une clause de cession ?

Pour que la clause de cession soit mise en œuvre, il est seulement nécessaire que le constat de la cession soit établi. Aucune autre condition ne saurait être exigée.

Le journaliste souhaitant réclamer les indemnités de licenciement consécutives à une cession prend l'initiative de donner sa démission et demande le versement de l'indemnité.

Une simple lettre recommandée adressée à la direction de la publication est suffisante pour faire jouer la clause de cession.

Il n'y a pas besoin de justifier une clause de cession.

Un employeur ne peut imposer la mise en œuvre d'une telle clause.

Par ailleurs, une clause de cession peut être mise en œuvre lorsque le salarié est en arrêt maladie.

Quel est le délai pour la mise en œuvre d'une clause de cession ?

Aucun délai n'est exigé par le Code du travail pour mettre en œuvre une clause de cession. Un délai instauré par l'employeur serait inopposable.

La mise en œuvre de la clause de cession est de droit dès lors que le salarié « *aura été informé de manière définitive et détaillée de la survenance de l'opération de cession et a donc pu être éclairé sur la personnalité des membres de la nouvelle direction* » (par l'intermédiaire du comité social et économique ou de toute autre indication sérieuse).

Néanmoins, une demande sollicitée par des journalistes plusieurs années après la cession n'a pas de fondement selon la Cour de cassation : dans cette affaire, un délai de 8 ans s'était écoulé entre la cession et l'invocation de la clause par les journalistes (*Cass. Soc., 26 févr. 2002, n° 00-40.835*).

Est-ce qu'un préavis doit être réalisé ?

Le.la journaliste qui rompt le contrat est tenu.e d'observer un préavis d'un mois, quelle que soit l'ancienneté du journaliste (*article 46 de la CCN des journalistes*).

Si l'employeur dispense le.la journaliste de son préavis, il a l'obligation de payer une indemnité compensatrice de préavis. Tel n'est pas le cas lorsque le.la journaliste est à l'initiative de la demande de dispense.

Il est à noter que le préavis ne peut pas être imputé sur les congés payés.

Quels documents sont à récupérer à la fin du préavis ?

Il est nécessaire de récupérer les documents suivants :

- Le solde de tout compte ;
- L'attestation Pôle emploi ;
- Le certificat de travail.

Quelles indemnités ?

- L'indemnité de licenciement est due :
 - Le.la journaliste 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 (*L. 7112-3 du Code du travail*).
 - Lorsque l'ancienneté excède 15 années, la commission arbitrale est saisie pour déterminer l'indemnité (*L. 7112-4 du Code du travail – Cf. fiche commission arbitrale*).

L'indemnité de licenciement est calculée pour les journalistes professionnels employés à plein temps ou temps partiel sur le dernier salaire perçu.

Pour les journalistes salarié.e.s ne percevant pas un salaire mensuel régulier, l'indemnité de licenciement est calculée sur la base de 1/12e des salaires perçus au cours des 12 mois précédant la rupture ou de 1/24e des salaires perçus au cours des 24 derniers mois au choix du journaliste.

Cette somme est augmentée de 1/12e pour prendre en compte le 13^e mois (*article 44 de la CCN des journalistes*).

- Une indemnité compensatrice de congés payés est octroyée si le.la journaliste n'a pas bénéficié de la totalité des congés payés auxquels il.elle avait droit à la rupture du contrat de travail.
- Les primes d'ancienneté sont également octroyées (au regard de l'ancienneté dans la profession et dans l'entreprise – *article 23 CCN*).

Quelle est la procédure pour les salarié.e.s protégé.e.s en cas de clause de cession ?

Lorsqu'un.e salarié.e protégé.e (cf. L.2411-1 du Code du travail pour la liste des salarié.e.s protégé.e.s) rompt son contrat de travail par le biais de la clause de cession, l'employeur n'est pas dispensé de remplir ses obligations.

Il doit procéder à l'information/consultation du CSE qui rend son avis après avoir entendu les explications du/de la salarié.e .

Après avis, l'employeur saisit l'Inspection du travail d'une demande d'autorisation, dans un délai de 15 jours suivant la délibération du CSE.

L'inspecteur.ice procède alors à une enquête contradictoire et auditionne personnellement et individuellement le/la salarié.e. Au cours de l'enquête, le/la salarié.e. peut, sur sa demande, se faire assister d'un représentant.e de son syndicat.

L'inspecteur.ice du travail prend sa décision dans les 2 mois qui suivent la date de réception de la demande. Passé ce délai et en l'absence de décision de l'inspecteur.ice du travail, l'autorisation est rejetée.

En cas d'absence de CSE, l'employeur saisit directement l'Inspection du travail (*L.2421-3 du Code du travail*).

Que faire si l'employeur refuse la clause de cession ?

Si la clause de cession est refusée par le nouvel employeur, le/la journaliste peut saisir le SNJ-CGT.

Lorsque le nouvel employeur ne s'exécute pas, il est ensuite nécessaire de saisir le Conseil de prud'hommes.

Si plusieurs journalistes sont dans une situation similaire, leurs affaires peuvent être jointes devant la juridiction.

Les textes à connaître

Article L7112-5

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.

Article L7112-3

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.

Article L7112-4

Lorsque l'ancienneté excède quinze années, une commission arbitrale est saisie pour déterminer l'indemnité due.

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

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

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

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

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

Article L2421-3

Le licenciement envisagé par l'employeur d'un membre élu à la délégation du personnel au comité social et économique titulaire ou suppléant ou d'un représentant syndical au comité social et économique ou d'un représentant de proximité est soumis au comité social et économique, qui donne un avis sur le projet de licenciement dans les conditions prévues à la section 3 du chapitre II du titre Ier du livre III.

L'avis est réputé acquis nonobstant l'acquisition d'un nouveau mandat postérieurement à cette consultation.

Lorsqu'il n'existe pas de comité social et économique dans l'établissement, l'inspecteur du travail est saisi directement.

La demande d'autorisation de licenciement est adressée à l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement dans lequel le salarié est employé. Si la demande d'autorisation de licenciement repose sur un motif personnel, l'établissement s'entend comme le lieu de travail principal du salarié. Si la demande d'autorisation de licenciement repose sur un motif économique, l'établissement s'entend comme celui doté d'un comité social et économique disposant des attributions prévues à la section 3, du chapitre II, du titre I, du livre III.

En cas de faute grave, l'employeur peut prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé dans l'attente de la décision définitive.

Si le licenciement est refusé, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

Article L2411-1

Bénéficie de la protection contre le licenciement prévue par le présent chapitre, y compris lors d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, le salarié investi de l'un des mandats suivants :

- 1° Délégué syndical ;
- 2° Membre élu à la délégation du personnel du comité social et économique ;
- 3° Représentant syndical au comité social et économique ;
- 4° Représentant de proximité ;

- 5° Membre de la délégation du personnel du comité social et économique interentreprises ;
- 6° Membre du groupe spécial de négociation et membre du comité d'entreprise européen ;
- 7° Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société européenne ;
- 7° bis Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société coopérative européenne ;
- 7° ter Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société issue de la fusion transfrontalière ;
- 8° Représentant du personnel d'une entreprise extérieure, désigné à la commission santé, sécurité et conditions de travail d'un établissement comprenant au moins une installation classée figurant sur la liste prévue à l'article L. 515-36 du code de l'environnement ou mentionnée à l'article L. 211-2 du code minier ;
- 9° Membre d'une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture prévue à l'article L. 717-7 du code rural et de la pêche maritime ;
- 10° Salarié mandaté, dans les conditions prévues aux articles L. 2232-23-1 et L. 2232-26, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ;
- 11° Représentant des salariés mentionné à l'article L. 662-4 du code de commerce ;
- 12° Représentant des salariés au conseil d'administration ou de surveillance des entreprises du secteur public, des sociétés anonymes et des sociétés en commandite par actions ;
- 13° Membre du conseil ou administrateur d'une caisse de sécurité sociale mentionné à l'article L. 231-11 du code de la sécurité sociale ;
- 14° Membre du conseil d'administration d'une mutuelle, union ou fédération mentionné à l'article L. 114-24 du code de la mutualité ;
- 15° Représentant des salariés dans une chambre d'agriculture, mentionné à l'article L. 515-1 du code rural et de la pêche maritime ;
- 16° Conseiller du salarié inscrit sur une liste dressée par l'autorité administrative et chargé d'assister les salariés convoqués par leur employeur en vue d'un licenciement ;
- 17° Conseiller prud'homme ;
- 18° Assesseur maritime, mentionné à l'article 7 de la loi du 17 décembre 1926 relative à la répression en matière maritime ;
- 19° Défenseur syndical mentionné à l'article L. 1453-4 ;
- 20° Membre de la commission mentionnée à l'article L. 23-111-1.