



La clause de conscience

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

La clause de conscience permet au journaliste de quitter de sa propre initiative une entreprise de presse, tout en bénéficiant des indemnités de licenciement et de l'indemnisation versée par pôle emploi - sous réserve d'une durée de cotisation suffisante (L.7112-5 3° du Code du travail).

Qui peut bénéficier d'une clause de conscience ?

Les journalistes professionnels, collaborateurs d'un même journal, peuvent se prévaloir de la clause de conscience, y compris les pigistes.

En effet, en droit du travail, le pigiste n'a pas un statut spécifique ; il a tout simplement un mode de rémunération particulier, variable.

Une interrogation subsiste pour 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 conscience en toutes circonstances, s'applique à tous. La Cour de cassation n'a, pour l'instant, pas opéré une telle extension.

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

Le lien de subordination par lequel le.la journaliste est tenu.e ne le.la contraint pas « à partager les variations de doctrine ou d'opinion du journal auquel il.elle collabore ».

La clause de conscience évite aux journalistes d'avoir à résister, écrit Jean-Loup Durand, « à une tendance du journal en désaccord avec sa ligne de pensée personnelle » et de renier sa propre pensée.

La clause de conscience peut intervenir en cas de :

- Changement notable dans le caractère ou l'orientation du journal ou périodique ;
- Et si ce changement crée, pour le.la journaliste, une situation de nature à porter atteinte à son honneur, à sa réputation ou, d'une manière générale, à ses intérêts moraux (L.7112-5 du Code du travail).

Ces deux conditions sont cumulatives.

L'orientation correspond aux tendances générales de la publication dans le domaine des idées politiques, philosophiques etc. Est également visée l'éthique du journaliste dans la conception même de son métier.

Il doit s'agir d'un changement notable, perceptible par tous.tes.

Ne constituent pas un tel changement des modifications au sein des structures administratives ou d'organisation de la direction n'affectant pas le pluralisme de l'information et ne privant pas les journalistes de leur indépendance rédactionnelle.

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

Le.la journaliste est à l'initiative de la rupture et doit réclamer le versement de ses indemnités.

Une simple lettre recommandée adressée à la direction de la publication est suffisante pour activer la clause de conscience.

Le bien-fondé de la demande est apprécié au moment du départ du journaliste.

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

Aucun délai n'est exigé pour mettre en œuvre une clause de conscience.

La justification par le.la journaliste sera essentielle pour démontrer que sa décision repose sur les conditions précitées relatives à l'invocation de sa clause de conscience, qui plus est, plusieurs mois après le changement en question.

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

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 conscience, 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. 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*).

Est-ce qu'un préavis doit être réalisé ?

Le.la journaliste qui rompt le contrat n'est pas tenu d'observer la durée du préavis prévue à l'article L. 7112-2 du Code du travail.

L'employeur n'est pas tenu de payer l'indemnité compensatrice de préavis.

Quels documents sont à récupérer ?

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 salariés 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.

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

Lorsque l'employeur conteste le bien-fondé de la décision du journaliste, le.la journaliste devra apporter la preuve du changement notable.

Si la clause de conscience est refusée par l'employeur, le.la journaliste peut saisir le SNJ-CGT.

Lorsque l'employeur ne s'exécute pas, il est ensuite nécessaire de saisir le Conseil de prud'hommes pour faire juger que la clause a été valablement invoquée et faire condamner l'employeur à verser l'indemnité de rupture.

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

Bénéficiaire 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.