



## (1) Le licenciement pour motif personnel

Pour être régulier, le licenciement pour motif personnel doit répondre à des conditions de fond et de forme :

- sur le fond, le licenciement doit être justifié par une cause réelle et sérieuse,
- sur la forme, il s'agit d'une procédure distincte de celle envisagée pour le droit disciplinaire (*L. 1232-1 et suivants du Code du travail*).

La convention collective nationale des journalistes prévoit, dans son article 47, « *de soumettre les conflits individuels à une commission paritaire amiable* ». Cette disposition a tendance à tomber en désuétude.

Le licenciement pour motif personnel doit être justifié pour une raison inhérente à la personne d'un.e salarié.e.

Il peut s'agir :

- d'un motif non-disciplinaire (en cas d'insuffisance professionnelle, d'inaptitude par exemple).
- d'un motif disciplinaire (en cas de faute d'un.e salarié.e).

1 – Généralités

2 - Les différents motifs personnels

3 – La procédure

4 – Les conséquences indemnitaires

5 – Contester son licenciement

### 1 – Généralités

- **Cause réelle et sérieuse** (L.1232-1 du Code du travail)

L'employeur doit être en mesure de justifier la **réalité et le sérieux du motif** qui l'a conduit à engager la procédure de licenciement.

La réalité et le sérieux du motif s'apprécient **au jour où la décision de rompre le contrat de travail** est prise par l'employeur, à savoir lors de la notification du licenciement.

Le motif doit également être licite : il ne doit pas aller à l'encontre des libertés publiques ou privées.

Quel que soit le motif retenu par l'employeur, la procédure de licenciement doit être respectée.

- **Motifs de licenciement interdits**

Certains faits ne peuvent pas constituer des motifs de licenciement. Dans ce cas, l'annulation du licenciement doit être prononcée par le juge (*cf conséquences indemnitaires ci-après*). Tel est notamment le cas lorsque le.la salarié.e a été licencié.e :

- en raison d'un critère discriminatoire,
- en violation d'une liberté fondamentale (liberté syndicale, liberté d'expression, droit de retrait etc),
- après avoir exercé son droit de grève,
- après une action en justice réalisée par le.la salarié.e,
- alors qu'il.elle bénéficiait d'une protection (maternité ou paternité, maladie etc),
- alors qu'il.elle était salarié.e protégé.e (membre du CSE par exemple).

- **Demande de précisions sur le motif de licenciement** (R. 1232-13 du Code du travail)

Dans les 15 jours suivant la notification du licenciement, le.la salarié.e peut demander à l'employeur des précisions sur les motifs énoncés dans la lettre de licenciement. Cette demande doit être réalisée par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé.

L'employeur dispose alors d'un délai de 15 jours après la réception de la demande pour apporter des précisions s'il le souhaite.

Dans un délai de 15 jours suivant la notification du licenciement et selon les mêmes formes, l'employeur peut, à son initiative, préciser les motifs du licenciement.

## 2 – Les différents motifs personnels

### *a) Motif personnel non-disciplinaire*

Le licenciement pour motif non-disciplinaire peut être justifiée par :

- Une insuffisance professionnelle,
- Une insuffisance de résultats,
- La perturbation du fonctionnement de l'entreprise en cas d'accident ou de maladie non professionnel,
- L'inaptitude du.de la salarié.e (*cf fiche sur l'inaptitude*).

- **Insuffisance professionnelle**

L'insuffisance professionnelle se caractérise par **l'incapacité du.de la salarié.e à exécuter son travail de façon satisfaisante**, c'est-à-dire à remplir les fonctions ou les tâches confiées par l'employeur.

Attention : l'insuffisance professionnelle peut justifier un licenciement mais ne constitue pas un motif disciplinaire de licenciement, sauf lorsque l'employeur invoque une faute. Une telle faute peut être invoquée lorsque la mauvaise qualité du travail résulte d'un comportement délibéré du.de la salarié.e.

Plusieurs conditions :

- L'insuffisance reprochée doit concerner la qualification ou les fonctions du.de la salarié.e.

- Les objectifs doivent être réalistes et le.la salarié.e doit en avoir connaissance.
- La non-réalisation des objectifs ne doit pas être due à des circonstances extérieures.

En l'absence de faute invoquée, le.la salarié.e a droit au respect du préavis et au bénéfice des indemnités de licenciement.

Il est nécessaire de distinguer insuffisance professionnelle, appréciée de façon qualitative, et l'insuffisance de résultats, appréciée de façon quantitative.

Dans cette seconde hypothèse, le.la salarié.e ne parvient pas à atteindre des objectifs chiffrés qu'il.elle est tenu.e d'atteindre. L'insuffisance de résultats ne constitue pas en soi une cause réelle et sérieuse de licenciement et la jurisprudence en a considérablement restreint l'usage.

· **La perturbation du fonctionnement de l'entreprise en cas d'accident ou de maladie non professionnel**

Le principe est l'interdiction de licencier un.e salarié.e en raison de son état de santé, conformément à l'article L. 1133-2 du Code du travail et au principe de non-discrimination en raison de l'état de santé.

En présence d'une maladie ou accident non-professionnel, l'employeur peut rompre le contrat de travail à condition d'invoquer des motifs étrangers à toute discrimination.

Trois motifs de licenciement sont envisageables :

- la faute grave du.de la salarié.e (*cf ci-après*).
- un motif économique (*cf fiche licenciement pour motif économique*).
- la perturbation du fonctionnement de l'entreprise.

Dans ce dernier cas, l'employeur doit démontrer que les absences prolongées ou répétées du.de la salarié.e perturbent le bon fonctionnement de l'entreprise et rendent nécessaire son remplacement définitif. Ce motif de licenciement est à distinguer de celui pour inaptitude.

La réalité et le sérieux du motif de licenciement justifié par une absence prolongée pour maladie non professionnelle s'apprécie au jour de la décision de rompre le contrat de travail.

3 conditions :

➤ ***Absence prolongée qui perturbe objectivement le fonctionnement de l'entreprise.***

La simple perturbation d'un établissement est insuffisante. Il en est de même s'agissant du seul service du.de la salarié.e (*Cass. soc., 1er février 2017, n°15-17.101*).

L'appréciation de la perturbation de l'entreprise est réalisée selon la taille de l'entreprise et les fonctions du.de la salarié.e.

➤ ***Le remplacement définitif du.de la salarié.e absent.e doit être une nécessité pour l'entreprise.***

L'employeur doit justifier d'une embauche en CDI sur les mêmes fonctions et pour une durée de travail qui ne peut pas être inférieure à celle effectuée par le.la salarié.e licencié.e. Ce remplacement n'a pas à être effectif au jour du prononcé du licenciement mais doit intervenir dans un délai raisonnable.

Aucune obligation préalable de recherche d'un poste de reclassement ne s'impose à l'employeur.

➤ ***L'état de santé du.de la salarié.e ne doit pas être la conséquence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.***

Cette règle a été appliquée à des situations de harcèlement moral (*Cass. soc., 30 janv. 2019, n°17-31.473*), ou encore à un cas d'épuisement professionnel dû au stress permanent et à la surcharge de travail (*Cass. soc., 13 mars 2013, n°11-22.082*).

Si ces conditions ne sont pas réunies, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse (*Cass. soc., 27 janv. 2016, n°14-10.084*).

La charge de la preuve pour démontrer qu'un tel licenciement est justifié repose sur l'employeur.

Un tel licenciement n'est pas disciplinaire : l'employeur ne peut prononcer un licenciement immédiat (sans préavis) et doit verser au.à la salarié.e des indemnités de licenciement.

Toutefois, le.la salarié.e malade étant dans l'incapacité d'exécuter son préavis, aucune indemnité de préavis ne lui est due. Lorsque l'employeur dispense néanmoins le.la salarié.e de l'exécution du préavis, il doit lui verser une indemnité compensatrice (*Cass. soc., 21 janv. 2003, n°01-40.573*).

#### · **Inaptitude du.de la salarié.e**

Lorsque le.la salarié.e est déclaré.e inapte à exercer son activité professionnelle par le médecin du travail, l'employeur est tenu de rechercher le reclassement du.de la salarié.e.

A défaut de reclassement possible, un licenciement pour inaptitude peut être justifié. La procédure spécifique doit être respectée et le.la salarié.e déclaré.e inapte ne peut pas être licencié.e pour absence prolongée désorganisant l'entreprise ou pour faute.

En revanche, une rupture conventionnelle est envisageable, sauf fraude ou vice du consentement (*Cass. Soc., 9 mai 2019, n°17-28.767*) (*cf fiche Inaptitude*).

### ***b) Motif personnel disciplinaire***

Le licenciement est prononcé pour un motif disciplinaire lorsqu'il intervient en raison d'une faute commise par le.la salarié.e.

Il n'existe pas de définition légale de la faute disciplinaire. Elle constitue la violation des obligations professionnelles du.de la salarié.e.

Un licenciement pour motif disciplinaire est justifié en présence d'une faute recouvrant une certaine gravité. Il existe 3 fautes susceptibles de justifier un licenciement :

- La faute sérieuse,
- La faute grave,
- La faute lourde.

La faute sérieuse : il peut s'agir d'une erreur ou d'une négligence commise par le.la salarié.e.

La faute grave : selon la Cour de cassation, il s'agit d'une faute qui « résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au.à la salarié.e qui constitue une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du.de la salarié.e dans l'entreprise pendant la durée du préavis » (Cass. soc., 26 février 1991, n°88-44.908).

La faute grave est celle qui justifie la cessation immédiate du contrat de travail sans préavis.

Une telle faute implique une réaction immédiate de l'employeur qui doit engager la procédure de licenciement dans un délai restreint dès lors qu'il a connaissance de la faute.

Particularités : b) Faute grave ou fautes répétées dans le service et notamment : voies de fait, indécence, violation des règles d'honneur professionnel. Dans ce cas, si l'intéressé a été congédié sans préavis ni indemnités, après que les règles prévues par la loi ont été respectées, il pourra se pourvoir devant la commission arbitrale prévue par l'article L. 761-5 du code du travail ou toute autre juridiction compétente. Article 44 CCN

La faute lourde : elle se définit comme « celle commise par le.la salarié.e dans l'intention de nuire à l'employeur ou à l'entreprise ».

### **3 – Procédure**

Tout licenciement individuel doit être précédé d'un entretien préalable.

- **Convocation à un entretien préalable**

Le.la salarié.e doit être convoqué.e à un entretien préalable dans les mêmes conditions que les règles précitées pour la procédure disciplinaire.

La lettre de convocation doit en outre préciser la possibilité de recourir à un conseiller du salarié et précise l'adresse des services dans lesquels la liste de ces conseillers est tenue à sa disposition (L. 1232-4 du Code du travail).

- **Entretien préalable**

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de lettre de convocation (L. 1232-2 du Code du travail).

Lors de l'entretien, l'employeur indique les motifs de la décision envisagée et recueille les explications du salarié (L. 1232-3 du Code du travail).

L'assistance du salarié.e lors de l'entretien est différente selon que l'entreprise est dotée ou non de représentants du personnel :

- *En présence de représentants du personnel dans l'entreprise* : le.la salarié.e peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.
- *En l'absence de représentants du personnel* : le.la salarié.e peut se faire assister soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, soit par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative (L. 1232-4 du Code du travail).

Le.la salarié.e n'a pas l'obligation de se rendre à l'entretien préalable, son absence ne peut pas lui être reprochée. Cela n'empêche pas la poursuite de la procédure de licenciement.

Dans cette hypothèse, la lettre de convocation à l'entretien préalable adressée au salarié doit mentionner la possibilité de recourir à un conseiller du salarié et précise l'adresse des services dans lesquels la liste de ces conseillers est tenue à sa disposition (L1232-4 du Code du travail).

**C'est donc seulement dans l'hypothèse où il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel, que le recours à un conseiller du salarié est possible.**

**Il convient de considérer qu'une entreprise est dépourvue d'institutions représentatives du personnel lorsqu'il n'existe dans cette entreprise ni CSE ni délégués syndicaux.**

La loi vise l'absence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise. Au sens strict, les délégués syndicaux ne sont pas des représentants du personnel. Cependant l'administration considère que l'absence de représentation doit s'entendre comme l'absence de représentant.e.s élu.e.s ou désigné.e.s (Circ. min., 5 sept. 1991, BO Trav. 1991, no 4). La Cour de cassation retient une solution identique (Cass. soc., 19 févr. 2002).

**Le.la conseiller.ère du salarié ne peut intervenir que dans le département dans lequel il.elle est nommé.e. Il.elle fait partie d'une liste du département dans lequel l'entretien aura lieu. La liste est établie par la direction départementale chargée de l'emploi, du travail et des solidarités. Cette liste peut être consultée à l'inspection du travail et dans chaque mairie (elle comporte les noms, adresses, professions et appartenance syndicale éventuelle des conseillers). Son rôle est strictement limité à la fonction d'assistance et de conseil.**

- **Notification du licenciement**

Lorsque l'employeur décide de licencier un.e salarié.e, sa décision lui est notifiée par lettre recommandée avec avis de réception.

Cette lettre indique l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur.

Elle ne peut être expédiée moins de 2 jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable au licenciement (L. 1232-6 du Code du travail).

- **Période d'essai**

La procédure de licenciement précitée ne s'applique pas pendant la période d'essai.

Néanmoins, lorsqu'un employeur invoque une faute pour rompre la période d'essai, la procédure disciplinaire doit être respectée (*cf fiche période d'essai*).

- **Motif disciplinaire**

Le licenciement pour motif disciplinaire relève de la procédure précitée mais certaines règles spécifiques de procédure doivent être appliquées :

- Le licenciement doit intervenir dans un délai maximum de deux mois entre la connaissance des faits par l'employeur et l'engagement de la procédure disciplinaire (sauf poursuites pénales). Après ce délai, aucune procédure de licenciement ne peut être engagée.
- Un délai maximum d'un mois doit être respecté entre l'entretien préalable et la notification de la sanction.
- Plusieurs sanctions ne peuvent pas se cumuler pour un même grief.

- **Durée du préavis**

Après la notification du licenciement, un préavis doit être exécuté par le.la journaliste, sauf si il.elle se trouve dans l'une des situations suivantes :

- Dispense du préavis par l'employeur,
- Licenciement pour faute grave ou faute lourde,
- Licenciement pour inaptitude,
- Impossibilité d'exécution,
- Force majeure.

En cas de licenciement, la durée du préavis est fixée à :

- 1 mois lorsque l'ancienneté est inférieure ou égale à 2 ans ;
- 2 mois lorsque l'ancienneté est de plus de 2 ans.

La date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement au salarié.e fixe le point de départ du préavis.

Pendant la durée du préavis, le.la journaliste dispose de 50 heures par mois, sans réduction de salaire (à raison de 2 heures par jour ouvrable) pour chercher un nouvel emploi (46 CCN).

Le.la journaliste pourra, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de prévenance. Le.la journaliste professionnel.le ne peut plus se prévaloir des dispositions précitées dès qu'il.elle a trouvé un autre emploi.

Lorsque l'employeur est à l'initiative de la dispense de préavis : le contrat de travail est maintenu jusqu'à l'expiration de celui-ci. Une indemnité compensatrice est due, sauf si une faute grave a été commise, et les événements ultérieurs, tel qu'un arrêt maladie, n'ont aucune incidence sur ce droit du salarié.e.

Lorsque le.la journaliste demande à ne pas effectuer tout ou partie de son préavis : l'employeur n'est pas tenu de maintenir le salaire.

L'inexécution du préavis de licenciement n'a pas pour conséquence d'avancer la date à laquelle le contrat prend fin.

- **Fin du contrat de travail**

Le contrat prend fin au terme du préavis.

Le.la salarié.e perçoit, outre son dernier salaire, les sommes suivantes :

- L'indemnité de licenciement,
- Les indemnités compensatrices de préavis et de congés payés,
- La contrepartie financière en cas de clause de non-concurrence (cf fiche).

L'employeur doit remettre au salarié.e les documents suivants :

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

## **4 – Les conséquences indemnitaires**

- **Montant de l'indemnité de licenciement**

L'indemnité due au journaliste en cas de licenciement est largement supérieure à l'indemnité légale.

En effet, elle ne peut être inférieure à la somme d'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).

Le mois de salaire pris en compte pour calculer l'indemnité est le dernier.

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

Cette somme est augmentée de 1/12e pour tenir compte du 13<sup>e</sup> mois conventionnel.

Lorsque l'ancienneté du journaliste professionnel.le dans l'entreprise est inférieure à 1 an, l'indemnité de licenciement sera calculée sur la moyenne des salaires perçus pendant cette période.

Lorsque l'ancienneté excède 15 années, une commission arbitrale est saisie pour déterminer l'indemnité due (L. 7112-4 du Code du travail – cf fiche Commission arbitrale). Cela est valable pour les journalistes professionnels au service d'une entreprise de presse quelle qu'elle soit, comprenant les agences de presse (Cass. Soc., 30 septembre 2020, n°19-12.885).

**A noter** : les articles L. 7112-3 et L. 7112-4 sont applicables pour les journalistes salarié.e.s des agences de presse, même s'ils ne sont pas salarié.e.s d'une entreprise de journaux et périodiques.

Les journalistes salarié.e.s des agences de presse bénéficient donc de l'indemnité de licenciement d'un mois de salaire par année ou fraction d'année de collaboration ainsi que des dispositions relatives à la commission arbitrale lorsque l'ancienneté excède 15 années (Cass. Soc. 30 septembre 2020, n° 19-12.885).

	Faute sérieuse	Faute grave	Faute lourde
<b>Indemnité de licenciement</b> (L. 1234-9 du Code du travail)	Lorsque le/la salarié.e est titulaire d'un CDI et a une ancienneté de 8 mois ininterrompus au service du même employeur.	Non	Non
<b>Préavis / indemnité compensatrice de préavis</b> (L. 1234-1 du Code du travail)	<p><u>Principe</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ancienneté inférieure à 6 mois : durée du préavis déterminée par la loi, la convention ou l'accord collectif de travail, à défaut par les usages dans la profession.</li> <li>- Ancienneté entre 6 mois et moins de 2 ans : 1 mois de préavis.</li> <li>- Ancienneté d'au moins 2 ans : 2 mois de préavis.</li> </ul> <p>Journalistes :</p>		
<b>Indemnité compensatrice de congés payés</b>			

**Préavis : La date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement au salarié fixe le point de départ du préavis (L. 1234-3 du Code du travail).**

**L'inexécution du préavis de licenciement n'a pas pour conséquence d'avancer la date à laquelle le contrat prend fin (L. 1234-4 du Code du travail).**

#### **Article L1234-5**

**Lorsque le salarié n'exécute pas le préavis, il a droit, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice.**

**L'inexécution du préavis, notamment en cas de dispense par l'employeur, n'entraîne aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du préavis, indemnité de congés payés comprise.**

**L'indemnité compensatrice de préavis se cumule avec l'indemnité de licenciement et avec l'indemnité prévue à l'article L. 1235-2.**

## **5 - Contester son licenciement**

Le.la salarié.e peut saisir le conseil de prud'hommes :

- lorsque son licenciement est *irrégulier*, la procédure n'ayant pas été respectée.
- en l'absence de motif de licenciement ou si le motif de licenciement retenu ne justifie pas la rupture du contrat de travail. Le licenciement sera jugé *sans cause réelle et sérieuse*.
- Pour que le licenciement soit déclaré *nul*, dans les cas limitativement prévus par la loi.

### · Conséquences en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse

Lorsque le licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse, le.la journaliste peut être réintégré.e avec maintien de ses avantages acquis.

Si l'une des parties refuse cette réintégration, le.la journaliste perçoit une indemnité dont le montant est soumis aux barèmes : elle varie selon l'effectif de l'entreprise (plus ou moins de 11 salarié.e.s) et l'ancienneté de la personne licenciée.

L'employeur est aussi condamné à rembourser le montant des indemnités chômage versées au salarié.e sauf s'il.elle a moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise et que le licenciement est opéré dans une entreprise employant habituellement moins de 11 salarié.e.s (L. 1235-3 et suivants du Code du travail).

### · Conséquences en cas de licenciement irrégulier

Lorsque la procédure de licenciement n'est pas respectée par l'employeur et que le licenciement est prononcé pour une cause réelle et sérieuse, l'employeur doit verser au salarié.e une indemnité égale à **un mois de salaire maximum**.

Si le licenciement est en outre sans cause réelle et sérieuse, le.la journaliste ne peut prétendre qu'à l'indemnisation sanctionnant l'irrégularité de fond (L. 1235-2 du Code du travail).

- Conséquences en cas de licenciement nul (L.1235-3-1 du Code du travail)

La nullité du licenciement est encourue en présence :

- D'une violation d'une liberté fondamentale,
- De faits de harcèlement moral ou sexuel,
- D'un licenciement discriminatoire,
- D'un licenciement consécutif à une action en justice en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- D'un licenciement d'un salarié protégé en raison de l'exercice de son mandat,
- D'un licenciement d'un.e salarié.e en méconnaissance de protection, comme celle relative à la maternité.

Lorsque le.la salarié.e ne demande pas la poursuite de son contrat de travail ou que la réintégration est impossible, le juge peut désormais octroyer au salarié.e une indemnité minimale de **6 mois de salaires**.

Cette indemnité se cumule avec les indemnités de fin de contrat si les conditions sont réunies (indemnité de licenciement, indemnité compensatrice de préavis et de congés payés).

## **Prescription**

Toute action portant sur la rupture du contrat de travail se prescrit par 12 mois à compter de la notification de la rupture (L. 1471-1 du Code du travail).

En revanche, le délai de prescription est de 5 ans pour les actions exercées pour des faits de discrimination ou de harcèlement moral ou sexuel (L. 1134-5 du Code du travail).

## **Règles particulières en matière de licenciement**

La convention collective nationale de travail des journalistes contient quelques améliorations par rapport au code du travail en matière de droit disciplinaire.

Les articles 44 à 46 précisent :

Article 44 - « Les employeurs s'engagent dans le cadre de la législation en vigueur à respecter les règles suivantes de licenciement dans les cas particuliers ci-après :

a) *Suppression d'emploi. Dans ce cas le journaliste professionnel congédié et sans emploi sera réengagé en priorité dans le premier poste vacant de sa compétence ;*

b) *Faute grave ou fautes répétées dans le service et notamment : voies de fait, indécence, violation des règles d'honneur professionnel. Dans ce cas, si l'intéressé a été congédié sans préavis ni indemnités, après*

que les règles prévues par la loi ont été respectées, il pourra se pourvoir devant la commission arbitrale prévue par l'article L. 761-5 du code du travail ou toute autre juridiction compétente.

L'indemnité de licenciement sera calculée pour les journalistes professionnels employés à plein temps ou temps partiel sur le dernier salaire perçu ou, pour les journalistes salariés ne percevant pas un salaire mensuel régulier, sur la base de 1/12 des salaires perçus au cours des 12 mois précédant le licenciement ou de 1/24 des salaires perçus au cours des 24 derniers mois précédant le licenciement au choix du salarié. Cette somme sera augmentée de 1/12 pour tenir compte du treizième mois conventionnel défini à l'article 25. Lorsque l'ancienneté du journaliste professionnel dans l'entreprise sera inférieure à 1 an, l'indemnité de licenciement sera calculée sur la moyenne des salaires perçus pendant cette période ».

Article 45 - « La transformation du statut de salarié employé à titre permanent en celui de salarié employé à titre occasionnel constitue une rupture du contrat de travail ».

Article 46 - « La durée du préavis, conformément aux articles L. 761-4 et L. 122-6 du code du travail, est :

- a) Si la résiliation du contrat de travail est le fait du journaliste, de 1 mois quelle que soit son ancienneté ;
- b) Si la résiliation est le fait de l'employeur, de :
  - 1 mois si le contrat a reçu exécution pendant moins de 2 ans ;
  - 2 mois si le contrat a reçu exécution pendant au moins 2 ans.

Pendant la période de préavis, les journalistes professionnels sont autorisés à s'absenter pour recherche d'emploi pendant 50 heures par mois, à raison de 2 heures par jour ouvrable, alternativement au choix de l'employeur et du journaliste.

L'intéressé pourra, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de prévenance. Le journaliste professionnel ne peut plus se prévaloir des présentes dispositions dès qu'il a trouvé un autre emploi.

Ces absences ne donnent pas lieu à réduction de salaire.

En cas de licenciement, compte tenu des conditions particulières de travail dans la profession, l'employeur pourra dispenser le journaliste de travailler pendant cette période, le contrat de travail ne prenant fin qu'à l'expiration de ladite période, conformément aux dispositions de l'article L. 122-8 du code du travail.

Article 47 - « Les parties sont d'accord pour recommander, avant le recours à la procédure prévue par les articles L.761-4 et L.761-5 du code du travail, de soumettre les conflits individuels à une commission paritaire amiable, ayant uniquement mission conciliatrice, composée de deux représentants des employeurs et de deux représentants des journalistes désignés par les organisations patronales et de salariés en cause.

Si l'une des parties récuse cette commission ou si la tentative de conciliation échoue, les intéressés auront toujours, suivant le cas, la faculté de porter le litige soit devant la commission arbitrale prévue par l'article L. 761-5 du code du travail, soit devant tout autre juridiction compétente en la matière ».

Ainsi, avant d'être convoqué à un entretien préalable de licenciement, le journaliste aura intérêt à prendre contact avec un délégué syndical ou avec le SNJ-CGT pour demander la convocation d'une commission paritaire amiable.

Dans certains cas, cette commission pourra aboutir à une sanction moins radicale que le licenciement.