

Un journaliste dont la relation de travail a pris fin ne peut se voir verser une indemnité de fin de collaboration et une indemnité de licenciement, les deux ayant la même cause

Un journaliste engagé en qualité de producteur délégué radio et de chroniqueur par la société Radio France, via des contrats de travail à durée déterminée d'usage successifs entre 1996 et 2017, a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir la requalification de la relation contractuelle en un contrat à durée indéterminée à temps plein. Il sollicitait la condamnation de son employeur à lui verser diverses sommes au titre de l'exécution et de la rupture de son contrat de travail. La cour d'appel a fait droit à la demande de requalification. Il a condamné l'employeur à lui verser une indemnité de licenciement et renvoyé les parties devant la commission d'arbitrage des journalistes pour le surplus restant dû de cette indemnité – le journaliste ayant plus de 15 ans d'ancienneté. Elle a également condamné le journaliste à rembourser l'indemnité de fin de collaboration versée par la société au terme du dernier contrat à durée déterminée. Cette somme a été fixée en application d'un accord collectif de la société Radio France appliqué notamment aux salariés en contrat à durée déterminée d'usage constant (CDDU), et tenant compte de l'ancienneté dans l'entreprise. Contestant le principe de remboursement de cette somme, le requérant s'est pourvu en cassation. La Haute juridiction rejette le pourvoi. Elle énonce qu'en cas de concours d'instruments conventionnels collectifs, les avantages ayant le même objet ou la même cause ne peuvent, sauf stipulations contraires, se cumuler, le plus favorable d'entre eux pouvant seul être accordé. En l'espèce, la cour d'appel a relevé, après avoir condamné l'employeur à payer au salarié une certaine somme au titre de l'indemnité de licenciement, que l'indemnité de fin de collaboration, versée au salarié après la fin de l'exécution de son dernier CDD s'analysait, comme l'indemnité de licenciement, en une indemnité de rupture dont le montant était déterminé en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. La cour d'appel a exactement retenu que ces indemnités avaient la même cause de sorte qu'elles ne pouvaient se cumuler. Pour la Cour de cassation, celle-ci en a déduit, à juste titre, que le salarié devait être condamné à rembourser à son employeur l'indemnité de fin de collaboration qu'il avait perçue.