

**CONVENTION COLLECTIVE
NATIONALE DE TRAVAIL DES
JOURNALISTES**

27 Octobre 1987

Texte du 1^{er} novembre 1976 modifié et refondu par les avenants :

- **Avenant n°1 du 28 décembre 1977**
- **Avenant n°2 du 10 décembre 1981**
- **Avenant n°3 du 1^{er} mars 1985**
- **Avenant n°4 du 25 mai 1987**
-

DISPOSITIONS GENERALES

Objet et domaine de la convention

Article premier - « La présente convention collective nationale règle les rapports entre les employeurs et les journalistes professionnels, salariés des entreprises tels qu'ils sont définis à l'article L.761.2 du code du Travail et à l'article 93 de la loi du 29 juillet 1982.

Le journaliste professionnel est celui qui a pour occupation principale, régulière et rétribuée, l'exercice de sa profession dans une ou plusieurs publications quotidiennes ou périodiques, ou dans une ou plusieurs agences de presse ou dans une ou plusieurs entreprises de communication audiovisuelle et qui en tire le principal de ses ressources.

Le correspondant, qu'il travaille sur le territoire français ou à l'étranger, est un journaliste professionnel s'il reçoit des appointements fixes et remplit les conditions prévues au paragraphe précédent.

Sont assimilés aux journalistes professionnels les collaborateurs directs de la rédaction : rédacteurs-traducteurs, sténographes-rédacteurs, rédacteurs-réviseurs, reporters-dessinateurs, reporters-photographes, à l'exclusion des agents de publicité et de tous ceux qui n'apportent, à un titre quelconque, qu'une collaboration occasionnelle.

La présente Convention s'applique à l'ensemble du territoire national et ce, dès le premier jour de la collaboration. Les dispositions de la présente convention remplaceront les clauses des contrats ou accords existants, dès lors que ceux-ci seraient moins avantageux pour les journalistes professionnels.

Les parties reconnaissent l'importance d'une éthique professionnelle et l'intérêt que celle-ci représente pour une bonne information du public.

NB : Le journaliste professionnel est aujourd'hui défini comme « toute personne qui a pour activité principale, régulière et rétribuée, l'exercice de sa profession dans une ou plusieurs entreprises de presse, publications quotidiennes et périodiques ou agences de presse et qui en tire le principal de ses ressources ». (article L.7111-3 du code du travail). De plus, l'article L.7111-5 du code du travail reconnaît la qualité de journaliste professionnel à celui qui exerce son activité sur Internet.

Durée - Dénonciation - Révision

Article 2 - La présente convention est conclue pour une durée de deux ans à compter du jour où elle est applicable. A défaut de la notification par l'une des parties, six mois avant l'expiration de ces deux années, de sa volonté de ne plus être liée par tout ou partie de la convention collective, cette dernière continuera à produire ses effets par périodes successives d'un an par tacite reconduction.

Chaque partie signataire pourra toujours se dégager chaque année reconduite, par une notification faite six mois avant l'expiration de la période en cours.

La partie qui dénonce tout ou partie de la convention ou demande la révision d'un ou de plusieurs articles doit accompagner la lettre de dénonciation ou de révision d'un nouveau projet d'accord sur les points dénoncés ou sujets à révision, afin que les pourparlers puissent commencer au plus tard trente jours après la date de réception de la lettre de dénonciation ou de révision.

Toute notification de ce genre devra être faite par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à chacune des organisations signataires.

Les dispositions du présent article ne peuvent faire obstacle à l'ouverture de discussions pour la mise en harmonie de la convention avec toute nouvelle prescription légale.

Droit syndical et liberté d'opinion

3-A - Droit syndical

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les organisations contractantes rappellent le droit pour les journalistes d'adhérer librement et d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat professionnel constitué en application du livre IV du code du travail.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait pour les journalistes d'appartenir ou non à un syndicat, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'engagement, la conduite et la répartition du travail, l'avancement, les mutations, les mesures de discipline ou de licenciement, la rémunération, la formation professionnelle, l'octroi des avantages sociaux.

La constitution de la section syndicale d'entreprise est régie par les articles L.412.6 et L.412.11 du code du travail.

3-B - Liberté d'opinion

Les organisations contractantes rappellent le droit pour les journalistes d'avoir leur liberté d'opinion, l'expression publique de cette opinion ne devant en aucun cas porter atteinte aux intérêts de l'entreprise de presse dans laquelle ils travaillent.

Les litiges provoqués par l'application de ce paragraphe seront soumis à la commission paritaire amiable prévue à l'article 47.

3-C - Droit d'expression des salariés

Les salariés de l'entreprise bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu et l'organisation de leur travail, ainsi que sur la définition de la mise en oeuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail dans l'entreprise.

Les opinions émises dans le cadre du droit défini à l'article L.461.1 et suivant du code du travail, par les salariés quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement.

3-D - Commissions et délégations syndicales

La participation des journalistes professionnels et assimilés aux séances des organisations et commissions à caractère officiel est régie par les lois en vigueur.

En cas de commission de conciliation ou d'arbitrage, les frais de déplacement des représentants de la délégation journaliste de l'entreprise seront pris en charge par l'employeur lorsque la commission se réunira en dehors du lieu du siège de l'entreprise. A concurrence de deux jours d'absence, il ne sera fait aucune retenue sur les salaires des délégués. Il en est de même dans le cas de la révision de la convention collective.

En vue de leur participation aux travaux paritaires et syndicaux de la profession à l'échelon national, les journalistes professionnels ou assimilés astreints à un horaire obtiendront de leur entreprise les autorisations et le temps nécessaire. Les entreprises peuvent exiger communication du mandat confié au journaliste professionnel ou assimilé par son organisation syndicale.

Les élus aux commissions de la carte d'identité des journalistes et les délégués aux conseils d'administration des organismes paritaires et écoles de journalisme reconnues par la convention collective, bénéficieront du temps nécessaire à l'exercice de leur mandat, dans une limite de quinze heures par mois.

Les demandes d'absences seront déposées dans les délais compatibles avec le fonctionnement normal de l'entreprise.

3-E - Contestations

Si un membre du personnel conteste le motif d'une mesure dont il vient d'être l'objet, comme ayant été prise en violation du droit syndical, les parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable en recourant, le cas échéant, à la commission paritaire prévue à l'article 47.

3-F - Panneaux d'affichages

L'installation et l'utilisation des panneaux d'affichages se feront conformément aux dispositions de l'article L.412.8 du code du travail.

COMITE D'ENTREPRISE, DELEGUES DU PERSONNEL ET COLLEGES ELECTORAUX

Article 4 - Les dispositions relatives aux comités d'entreprises aux délégués du personnel et aux représentants syndicaux feront l'objet d'accords particuliers qui tiendront compte de la spécificité du journaliste dans l'entreprise de presse.

Tant pour les délégués du personnel que pour les membres du comité d'entreprise, la répartition des sièges fait l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées.

PRINCIPES PROFESSIONNELS

Article 5

a) Un journaliste professionnel ne peut accepter pour la rédaction de ses articles d'autres salaires ou avantages que ceux que lui assure l'entreprise de presse à laquelle il collabore.

En aucun cas, un journaliste professionnel ne doit présenter sous la forme rédactionnelle l'éloge d'un produit, d'une entreprise, à la vente ou à la réussite desquels il est matériellement intéressé.

b) Un employeur ne peut exiger d'un journaliste professionnel un travail de publicité rédactionnelle telle qu'elle résulte de l'article 10 de la loi du 1^{er} août 1986

c) Le refus par un journaliste d'exécuter un travail de publicité ne peut être en aucun cas retenu comme faute professionnelle, un tel travail doit faire l'objet d'un accord particulier.

Les litiges provoqués par l'application de ce paragraphe seront soumis à la Commission paritaire amiable prévue à l'article 47.

Article 6 - Aucune entreprise visée par la présente convention ne pourra employer pendant plus de trois mois des journalistes professionnels et assimilés qui ne seraient pas titulaires de la carte professionnelle de l'année en cours ou pour lesquels cette carte n'aurait pas été demandée. Cette mesure ne s'applique pas aux correspondants locaux dont la collaboration ne constitue qu'une occupation accessoire.

Toutefois, ces dispositions n'interdisent pas la collaboration de personnalités du monde politique littéraire, scientifique, technique, etc..., sous la signature ou le pseudonyme de l'auteur ou la responsabilité de la direction du journal.

En aucun cas, ces personnalités ne devront tenir un emploi salarié qui pourrait être assuré par un journaliste professionnel.

Article 7 - Collaborations multiples

Les collaborations extérieures des journalistes professionnels employés régulièrement à temps plein ou à temps partiel doivent au préalable être déclarées par écrit à chaque employeur. L'employeur qui les autorisera le fera par écrit en précisant, s'il y a lieu, les conditions, notamment celle d'être informé de leur cessation. Faute de réponse dans un délai de dix jours pour les quotidiens, les

hebdomadaires et les agences de presse et d'un mois pour les périodiques, cet accord sera considéré comme acquis. Si l'employeur estime qu'une ou plusieurs collaborations extérieures est ou sont de nature à lui porter un préjudice professionnel ou moral, il peut refuser de donner son accord en motivant sa décision.

L'accord ou le refus peuvent être remis en question si les conditions qui les ont déterminées viennent à être modifiées.

En cas de collaboration à caractère fortuit, le journaliste professionnel peut exceptionnellement être dispensé de l'autorisation dès lors que cette collaboration ne porte aucun préjudice à l'entreprise à laquelle il appartient.

En cas de différend, l'une ou l'autre partie pourra demander l'avis de la commission de conciliation prévue à l'article 47 de la présente convention.

La non déclaration ou toute fausse déclaration de la part du journaliste professionnel, de même que l'inobservation des dispositions prévues au paragraphe trois ci-dessus, constituent une faute ayant un caractère de gravité pouvant justifier une demande de réunion de la commission arbitrale, conformément à l'article L.761.5 avant dernier alinéa du code du travail.

Les dispositions ci-dessus ne s'opposent pas à la conclusion d'accords écrits particuliers.

L'employeur peut demander à titre d'information aux journalistes professionnels employés à titre occasionnel de déclarer leurs autres collaborations habituelles.

Il est rappelé que conformément à l'article L.761.9 du code du travail « le droit de faire paraître, dans plus d'un journal ou périodique, des articles ou autres oeuvres littéraires ou artistiques dont les personnes mentionnées à l'article L.761.2 sont les auteurs, sera obligatoirement subordonné à une convention expresse qui devra indiquer les conditions dans lesquelles sera autorisée la reproduction ».

NB : les droits d'auteur des journalistes font aujourd'hui l'objet de dispositions spécifiques prévues par les articles L.132-35 à L132-45 du code de la propriété intellectuelle. Ils organisent une cession automatique des droits, mais imposent la mise en place d'un accord d'entreprise qui doit, notamment, préciser les rémunérations complémentaires versées en contrepartie. Il convient également de noter que les journalistes professionnels pigistes de l'image fixe sont hors champ de ce dispositif tant qu'un barème de pige y afférent ne sera pas fixé.

Article 8 - Si un journaliste est appelé par son employeur à collaborer à un autre titre que celui ou ceux auxquels il est attaché, ou à exécuter son contrat de travail selon un mode d'expression différent, cette modification doit faire l'objet d'un accord dans les conditions prévues à l'article 20.

NB : le site Internet est assimilé au titre de presse et n'est donc pas considéré comme un autre titre, sauf stipulation contraire dans le contrat de travail (article L.7111-5-1 du code du travail).

Article 9 - Les droits de propriété littéraire et artistique du journaliste sur son oeuvre et notamment ceux de reproduction et de représentation sont définis par les dispositions de la loi du 11 mars 1957, modifiées par la loi du 3 juillet 1985. ***(NB : et modifiées par la loi du 12 juin 2009)***

FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 10 - Les parties contractantes affirment tout l'intérêt qu'elles portent à la formation professionnelle des journalistes. Elles souhaitent que les débutants aient reçu un enseignement général et technique aussi complet que possible. A cet effet, elles s'engagent à apporter leur concours au Centre de Formation des journalistes, 33, rue du Louvre à Paris, à l'Ecole Supérieure de Journalisme de Lille, ainsi qu'à tous les organismes ayant le même but.

Elles sont d'accord pour réduire à une année la durée effective du stage de ceux qui auraient passé deux ans au moins dans un des Centres énumérés ci-dessus, ou dans ceux agréés par la profession et qui feront l'objet d'une annexe à la présente convention.

Cette formation professionnelle doit être confirmée par le diplôme de fin d'études.

Pour être agréés par les parties à Paris et en Province, ces organismes devront être paritairement contrôlés, apporter les garanties nécessaires en ce qui concerne les méthodes pédagogiques et associer la profession (employeurs et journalistes professionnels) au corps enseignant. Les statuts de ces centres professionnels devront être déposés et agréés par le ministère de l'Education nationale.

Une annexe à la convention déterminera les conditions de formation professionnelle et qualification des assimilés.

Article 11 - Congé enseignement du journalisme

Les journalistes professionnels titulaires, au sens de l'article 13 de la convention collective, appelés à enseigner le journalisme dans un des organismes de formation agréés par la convention collective, verront leur droit à l'ancienneté dans la profession se poursuivre pour la durée de cet enseignement.

FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Article 12 - Les parties contractantes reconnaissent l'importance particulière de la formation professionnelle continue qui répond aux besoins personnels et professionnels des journalistes tout au long de leur carrière, comme aux besoins des entreprises de Presse.

La formation professionnelle continue est ouverte aux journalistes professionnels dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La politique de formation continue vise, dans un esprit de promotion sociale à permettre aux journalistes

- de mettre à jour ou d'étendre leurs connaissances générales, afin d'élever leur niveau culturel et professionnel ;
- d'acquérir des connaissances plus approfondies dans un domaine spécifique lié à leurs activités;
- de recevoir une nouvelle formation pouvant, éventuellement, leur permettre de changer d'affectation dans l'entreprise, de s'adapter à des techniques nouvelles, de se préparer à un changement de profession.

Cette formation est dispensée sous forme de stages à temps complet ou à temps partiel, par le Centre de Perfectionnement des Journalistes, 33, rue du Louvre à Paris, ou toute autre organisation susceptible de concourir à la formation des journalistes.

Les entreprises de presse favoriseront la conclusion d'accords en vue de la création et du développement de fonds d'assurance-formation, établis et gérés paritairement, au niveau de chaque forme de presse.

STAGIAIRES

Article 13

Sauf cas prévu à l'article 10, la titularisation comme journaliste professionnel est acquise à l'expiration d'un stage effectif de deux ans.

Deux mois avant l'échéance de cette période, si le journaliste est resté dans la même entreprise, il pourra effectuer un stage d'un mois maximum dans les différents services rédactionnels.

Les stagiaires qui ne sont pas diplômés des écoles professionnelles prévues à l'article 10 pourront bénéficier du droit à la formation permanente, dans le cadre de la loi, au terme de la première année de présence dans l'entreprise et notamment avoir la possibilité d'une formation dispensée par des organismes agréés qui signeront avec l'entreprise des contrats en fonction de la formation initiale du journaliste et de l'emploi proposé par l'employeur ; cette période éventuelle de formation est incluse dans la durée du stage de journaliste.

Le nombre des stagiaires ne peut dépasser 15 % de l'effectif total de la rédaction.

Article 14 - Le stagiaire licencié après avoir effectué la période d'essai de trois mois, sans avoir accompli un an de travail effectif dans une même entreprise, bénéficie des dispositions des articles L.761.4, L.761.5 et R. 761.1 du Code du travail et de la présente convention collective.

Dans la limite d'une durée totale de six mois, les absences dues à la maladie ne prolongeront pas le stage. Le service national accompli par un stagiaire est soumis aux dispositions de l'article 43. Cependant, il interrompt le stage dont la durée effective doit être celle qui est prévue à l'article 10 ou à l'article 13.

RECRUTEMENT

Article 15 - Pour tout poste à pourvoir, les employeurs respecteront les dispositions légales et réglementaires.

A cet effet, tout poste disponible sera signalé à l'Agence nationale pour l'Emploi, par l'intermédiaire du Centre national de Reclassement des Journalistes professionnels.

Pour l'engagement de journalistes professionnels ou assimilés au sens de l'article L.761.2 du Code du travail, les employeurs s'efforceront d'abord de trouver parmi les journalistes professionnels momentanément privés d'emploi, ou travaillant de manière occasionnelle, ou parmi ceux qui ont reçu une formation dans les établissements reconnus par la profession, le collaborateur apte à occuper le poste disponible.

Article 16 - Prêt et location de main-d'oeuvre

L'emploi du personnel intérimaire se fera selon les conditions prévues par la loi et notamment dans le respect de l'article L.761.7 du Code du travail.

Article 17 - Contrat à durée déterminée

Un journaliste professionnel ne peut être embauché avec un contrat à durée déterminée que pour une mission temporaire dont la nature et la durée doivent être définies lors de l'embauche. Si le contrat à durée déterminée est transformé en contrat à durée indéterminée, l'ancienneté prend effet à dater du premier jour du contrat de travail.

Article 18 - Une commission paritaire de l'emploi sera constituée à l'échelon national. Elle comprendra un représentant de chacun des Syndicats représentatifs de journalistes et un nombre égal de représentants patronaux.

Elle aura pour mission :

- a) d'étudier la situation de l'emploi et son évolution probable ;
- b) de procéder ou de faire procéder à toutes études lui permettant d'appréhender au mieux la situation des journalistes ;
- c) de participer à l'étude des moyens de formation et de perfectionnement, en liaison avec les organismes prévus aux articles 10 et 12 ;
- d) d'examiner les conditions de mise en oeuvre des moyens de reclassement et de réadaptation, et participer si nécessaire à cette mise en oeuvre ;
- e) d'établir un rapport annuel sur la situation de l'emploi et son évolution.

Dès sa constitution, la Commission paritaire de l'emploi établira un règlement intérieur fixant les modalités de son travail et le rythme de ses réunions.

ENGAGEMENT

Article 19 - Période d'essai

Tout engagement à l'essai doit être précisé par écrit. La durée de la période d'essai ne peut excéder un mois de travail effectif pour les journalistes et trois mois de travail effectif pour les journalistes stagiaires engagés par une publication à parution quotidienne ou hebdomadaire, par une agence de presse ou une station de radio ou de télévision.

Cette durée est portée au temps nécessaire à la sortie de trois numéros pour les journalistes professionnels et stagiaires engagés par les autres publications périodiques sans pouvoir toutefois dépasser trois mois de travail effectif.

Durant la période d'essai, chacune des parties peut y mettre fin sans préavis ni indemnité de licenciement.

Toutefois, lorsque cette période d'essai est supérieure à un mois, l'intéressé devra être prévenu de la décision le concernant au moins deux jours ouvrables à l'avance. S'il n'a pas été avisé dans le délai prévu de cette décision, il percevra un complément égal à deux jours de salaire.

L'attestation de l'employeur prévue pour l'obtention de la carte de journaliste devra être délivrée une semaine avant l'expiration de la période d'essai et sur simple demande de l'intéressé.

NB : l'article L.1221-19 du code du travail fixe la période d'essai des cadres à 4 mois mais un doute subsiste sur le fait de savoir si elle s'impose ou pas aux journalistes professionnels. Dorénavant une rupture du contrat pendant la période d'essai doit obligatoirement faire l'objet d'un préavis de 24 heures en deçà de 8 jours de présence, de 48 heures entre 8 jours et un mois de présence, 2 semaines après un mois de présence, un mois après trois mois de présence si la rupture est du fait de l'employeur. Si la rupture est du fait du salarié, le préavis est de 48 heures, ou de 24 heures si la présence est inférieure à 8 jours. (articles L.1221-25 et L.1221-26 du code du travail)

Article 20 - Lettre d'engagement

a) Chaque collaborateur devra recevoir, au moment de son engagement, une lettre stipulant en particulier son emploi, sa qualification professionnelle, la convention collective applicable, le barème de référence, la date de sa prise de fonction, le montant de son salaire et le lieu d'exécution du contrat de travail.

Les conditions de mutation dans le territoire national feront l'objet d'un accord précis dans la lettre d'engagement.

b) Les conditions d'envoi et de séjour à l'étranger, de déplacement et de rapatriement d'un journaliste devront faire l'objet d'un accord précis au moment de l'engagement ou de la mutation.

c) Un échange de lettres sera nécessaire chaque fois qu'interviendra une modification du contrat de travail.

VISITES MEDICALES

Article 21 - Les visites médicales d'embauche, périodiques et de reprise, sont obligatoires conformément à la loi.

SALAIRES

Article 22 - Minima garantis

Les barèmes de salaires expriment des minima sans discrimination d'âge, de sexe ou de nationalité.

En raison de la disparité des catégories d'entreprises de presse, il est convenu que le salaire minimum national et le tarif minimum de la pige sont fixés pour chaque forme de presse. Les grilles hiérarchiques correspondant aux qualifications professionnelles par forme de presse, sont annexées à la présente convention.

Les salaires correspondant à ces qualifications doivent être majorés, s'il y a lieu de la prime d'ancienneté. Ces appointements représentent la somme minimum que chacun doit percevoir pour la durée d'un mois de travail normal tel qu'il est défini à l'article 29 de la présente convention.

Les majorations qui peuvent être apportées aux barèmes minima tiennent compte tant de la valeur individuelle que de la place qu'il est souhaitable de voir occuper dans la hiérarchie sociale par le journaliste dont l'activité professionnelle à caractère intellectuel est la seule, parmi les travailleurs de la presse, à faire l'objet d'une loi dérogatoire au droit commun.

Toute stipulation de traitement inférieure aux dispositions que prévoient la présente convention et ses annexes sera considérée comme nulle de plein droit.

Les accords régissant chaque forme de presse ainsi que les barèmes de salaires correspondants sont annexés à la présente convention.

Article 23 - Prime d'ancienneté

Les barèmes minima des traitements se trouvent majorés d'une prime d'ancienneté calculée de la façon suivante :

Ancienneté dans la profession en qualité de journaliste professionnel :

- 3 % pour cinq années d'exercice ;
- 6 % pour dix années d'exercice ;
- 9 % pour quinze années d'exercice ;
- 11 % pour vingt années d'exercice.

Ancienneté dans l'entreprise en qualité de journaliste professionnel :

- 2 % pour cinq années de présence ;
- 4 % pour dix années de présence ;
- 6 % pour quinze années de présence ;
- 9 % pour vingt années de présence.

Sera considéré comme temps de présence dans l'entreprise, pour le calcul de l'ancienneté, le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise.

NB : une prime d'ancienneté spécifique pour les journalistes professionnels rémunérés à la pige et détenteurs de la carte d'identité professionnelle est fixée par l'accord du 7 novembre 2008, entré en vigueur le 1^{er} février 2009. Elle est fonction du nombre d'années de détention effective de la carte d'identité professionnelle des journalistes :

- ***5 % pour 5 années de détention effective de la carte de presse,***
- ***10 % pour 10 années de détention effective de la carte de presse,***
- ***15 % pour 15 années de détention effective de la carte de presse,***
- ***20 % pour 20 années de détention effective de la carte de presse.***

Article 24 - Définition de l'ancienneté

Pour l'application des dispositions de l'article ci-dessus, on entend par présence pour le calcul de l'ancienneté du journaliste professionnel :

a) Dans la profession :

Le temps pendant lequel il a exercé effectivement son métier,

b) Dans l'entreprise :

Le temps pendant lequel il est employé comme tel dans l'entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci. Lorsqu'un journaliste remplaçant est titularisé sans qu'il y ait eu interruption de service, son ancienneté dans l'entreprise prend effet à la date de son remplacement.

Sont considérés comme temps de présence (profession et entreprise) :

- le service national obligatoire, sous réserve que le journaliste professionnel ait été réintégré dans l'entreprise sur sa demande dès la fin de son service ;
- le temps de mobilisation et, plus généralement, les interruptions pour faits de guerre telles qu'elles sont définies au titre I de l'ordonnance du 1^{er} mai 1945 ;
- les périodes militaires et obligatoires ;
- les interruptions, pour congés annuels et congés exceptionnels résultant d'un accord entre les parties ;
- les interruptions pour maladies, accidents et maternités, dans les conditions prévues aux articles 36 et 42 de la présente convention.

Article 25 - Treizième mois

A la fin du mois de décembre, tout journaliste professionnel percevra à titre de salaire, en une seule fois, sauf accord particulier, une somme égale au salaire du mois de décembre.

Pour les collaborateurs employés à titre occasionnel ou ayant un salaire mensuel variable, le montant de ce treizième mois correspondra au douzième des salaires perçus au cours de l'année civile ; il sera versé dans le courant du mois de janvier de l'année suivante.

En cas de licenciement ou de démission en cours d'année, il sera versé au titre de ce salaire, dit « mois double », ou « treizième mois », un nombre de douzièmes égal au nombre de mois passés dans l'entreprise depuis le 1er janvier et basé sur le dernier salaire reçu. Les journalistes professionnels engagés en cours d'année, recevront fin décembre un nombre de douzièmes égal au nombre de mois passés dans l'entreprise. Dans tous les cas, ces douzièmes ne seront dus qu'après trois mois de présence.

Pour les collaborateurs salariés employés à titre occasionnel, les douzièmes ne seront dus qu'à ceux qui auront collaboré à trois reprises différentes ou dont le salaire aura atteint au cours de l'année civile au moins trois fois le montant minimum fixé par les barèmes de la forme de presse considérée. Toute fraction de mois égale ou supérieure à quinze jours est comptée pour un mois.

Si le journaliste professionnel entre dans une entreprise le 1er novembre d'une année civile, il recevra deux douzièmes le 1er février suivant. S'il entre le 1er décembre, un douzième le 1er mars suivant.

Article 26 - Variation des salaires

Les salaires varieront en fonction de l'évolution économique générale. Les annexes concernant les barèmes de salaires préciseront dans chaque forme de presse les conditions et les modalités de cette variation.

Article 27 - Bulletin de paie

Le bulletin de paie devra comporter les mentions conformes aux dispositions de l'art. R.143.2 du Code du travail, notamment la ventilation du salaire (traitement de base correspondant à sa qualification, primes d'ancienneté, de langue, de nuit, et compléments personnels de salaire), ainsi que la dénomination exacte de l'emploi conforme au barème en vigueur dans la catégorie à laquelle se rattache le titre de la publication, ou dans l'entreprise lorsque celui-ci est plus favorable.

REPLACEMENT PROVISOIRE

Article 28 - Tout journaliste titularisé, salarié de l'entreprise, appelé pour une période supérieure à un mois à tenir un emploi dont le salaire de base est plus élevé que celui de son propre emploi, perçoit une indemnité provisoire égale à la différence entre le salaire de base de ce poste et le salaire de base de la nouvelle fonction exercée, à la condition que le salaire ainsi obtenu ne soit pas supérieur au salaire réel du journaliste remplacé.

Cette indemnité provisoire est calculée à partir du premier jour du remplacement dès lors que celui-ci est supérieur à un mois. Cet intérim ne pourra dépasser six mois. Ce délai écoulé, un titulaire sera désigné.

Toutefois, dans le cas où l'intérim aura été constitué par le remplacement d'un titulaire en congé de maladie, la titularisation ne pourra intervenir qu'à l'expiration d'un délai d'un an.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux remplacements de vacances, dans la limite toutefois où le remplacement ne dépasse pas le temps de congé annuel d'une seule personne.

Article 29 - Durée du travail

Les journalistes bénéficient des dispositions législatives et réglementaires en vigueur sur la durée du travail.

A compter du 1er février 1982, la durée légale de travail effectif est fixée à 39 heures par semaine, soit 169 heures par mois.

Les parties reconnaissent que les nécessités inhérentes à la profession ne permettent pas de déterminer la répartition des heures de travail ; le nombre de ces heures ne pourra excéder celui que fixent les lois en vigueur sur la durée du travail.

Les dérogations exceptionnelles rendues nécessaires par l'exercice de la profession et les exigences de l'actualité donneront droit à récupération.

Les modalités d'application de l'ordonnance 82.41 du 16 janvier 1982 relative à la durée du travail, peuvent prendre différentes formes et sont définies par les accords au niveau de l'entreprise.

Elles peuvent se traduire par des réductions de travail quotidiennes, hebdomadaires ou mensuelles.

Le repos hebdomadaire de deux jours en principe consécutifs doit être assuré.

Dans le cas particulier où le journaliste ne pourrait bénéficier du deuxième jour hebdomadaire, un repos compensateur lui sera assuré dans un délai ne pouvant excéder soixante jours, délai porté à quatre-vingt-dix jours pendant la période du 1er mai au 31 octobre.

Si par exception, ce repos compensateur demandé par l'intéressé ne pouvait être satisfait dans ce délai, il ferait l'objet d'une rémunération compensatrice.

Dans les limites compatibles avec le fonctionnement normal de l'entreprise, le repos compensateur pourra être pris en une seule fois, de préférence entre le 1er octobre et le 31 mai, sans préjudice des périodes de repos hebdomadaire normalement dues pendant cette période.

Ces dispositions ne sauraient en aucun cas se substituer aux accords actuellement en vigueur.

NB : La loi Aubry I du 13 juin 1998 a eu pour conséquence de fixer la durée légale du temps de travail à 35 heures hebdomadaire pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif depuis le 1^{er} janvier 2002.

TRAVAIL DE NUIT

Article 30 - Le travail de nuit donnera lieu à une rémunération supplémentaire de 15 % du salaire du barème calculée au prorata du temps passé entre 21 h et 6 h du matin pour les journalistes professionnels finissant leur travail après 23 heures.

La prime est attachée à la fonction et fera l'objet d'une mention spéciale sur le bulletin de paie.

Pour la presse hebdomadaire et périodique et pour les stations de radio, le travail de nuit sera compensé, soit en temps, soit en salaire.

Ne bénéficient pas de cette prime de nuit :

- les reporters qui ne répondent pas au caractère de régularité dans le travail de nuit ;
- les sténographes-rédacteurs lorsqu'ils possèdent un statut particulier ;
- les courriéristes, critiques, reporters théâtraux, dont la fonction est, par essence, du soir ;
- la rubrique des tribunaux (chroniqueurs, rédacteurs, informateurs) ;
- les préfectoriers, séanciers, rédacteurs municipaux ;
- les rédacteurs détachés seuls en poste.

Article 31 – Congés payés

Les congés payés des journalistes sont calculés sur la base de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif tels que définis par l'article L.223.4 du Code du travail et l'article 33 de la présente convention.

Les congés payés annuels des journalistes ayant effectivement travaillé durant toute la période légale de référence sont fixés à un mois de date à date auquel s'ajoute une semaine supplémentaire.

La période légale de référence pour le calcul du droit aux congés est fixée du 1er juin au 31 mai.

Pour les journalistes bénéficiant au moins des congés prévus à l'alinéa 2 du présent article, l'ordonnance du 16 janvier 1982 est sans incidence sur la durée des congés dont ils bénéficient à quelque titre que ce soit.

Pour les journalistes salariés employés à titre occasionnel, le montant de l'indemnité de congés est calculé sur la base du 10ème de la rémunération perçue au cours de

la période de référence légale. Cette indemnité est versée dans le courant du mois de juin.

Ces dispositions s'entendent sauf dispositions plus favorables en vigueur dans l'entreprise.

NB : il résulte de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail que l'acquisition des jours de congés débute après 10 jours de présence effective dans l'entreprise. (art.L.3141-3 du Code du travail).

Article 32 - Les journalistes professionnels quittant leur emploi avant la date prévue pour leur congé annuel, quel que soit le motif de leur départ, ont droit au paiement d'un nombre de dixièmes égal au nombre de mois entiers écoulés depuis le 1er juin précédent jusqu'à la fin de leur préavis, que celui-ci soit effectué ou non.

Article 33 - Les absences pour maladie et accident, en une ou plusieurs fois pendant la période de référence, sont considérées comme temps de travail effectif pour le calcul de la durée du congé dans la limite de la durée d'indemnisation à plein tarif prévue à l'article 36.

Article 34 - Récupération des jours fériés

Le travail effectué les jours fériés (1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre, 25 décembre) donnera lieu à récupération.

Dans les limites compatibles avec le fonctionnement normal de l'entreprise, le repos compensateur pourra être pris en une seule fois, de préférence entre le 1er octobre et le 31 mai, sans préjudice des périodes de repos hebdomadaire normalement dues pendant cette période.

Ces dispositions ne sauraient en aucun cas se substituer aux accords actuellement en vigueur.

Article 35 - Congés exceptionnels

En dehors des congés annuels normaux, des congés exceptionnels seront accordés sur justification, dans les cas suivants :

- mariage de l'intéressé une semaine (6 jours ouvrables) ;
- mariage d'un enfant ou d'un ascendant 2 jours ;
- naissance d'un enfant 3 jours (loi du 18 mai 1946)* ;
- maladie d'un enfant de 12 ans ou moins 1 jour ou 2 jours ouvrables, dans la limite de 6 jours par année civile (du 1er janvier au 31 décembre) ;

- décès du conjoint, d'un enfant, du père, de la mère, d'un des grands-parents et beaux-parents 4 jours
- décès d'un frère, d'une sœur, d'un petit-

enfant	2 jours
• décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur	1 jour
• déménagement	2 jours

Ces congés sont pris dans les jours mêmes où ils sont justifiés.

La durée globale du congé pour maladie d'un enfant de 12 ans ou moins est portée à 8 jours, à partir de deux enfants âgés de 12 ans ou moins. Ce congé est accordé à la mère ou au père ayant les enfants à charge. Le congé ne sera accordé que si le certificat médical est suffisamment explicite, faisant ressortir que l'état de santé de l'enfant nécessite la présence de la mère ou du père, dans les conditions indiquées ci-dessus.

* Abrogée par la loi 86-1307 du 29 décembre 1986.

MALADIE, ACCIDENT DU TRAVAIL, ABSENCES

Article 36 - Paiement des appointements

En application des articles 22 et 29, les absences pour cause de maladie ou d'accident de travail, couverts par la Sécurité sociale, dûment constatées par certificat médical, donnent lieu au paiement des salaires :

- a) pendant deux mois à plein tarif et deux mois à demi-tarif, si le journaliste compte de 6 mois à un an de présence dans l'entreprise ;
- b) pendant trois mois à plein tarif et trois mois à demi-tarif après un an de présence ;
- c) pendant quatre mois à plein tarif et quatre mois à demi-tarif, après cinq ans de présence,
- d) pendant cinq mois à plein tarif et cinq mois à demi-tarif, après dix ans de présence ;
- e) pendant six mois à plein tarif et six mois à demi-tarif au-delà de quinze ans.

Si plusieurs congés de maladie et de maternité sont accordés au cours d'une période de douze mois consécutifs pour les journalistes professionnels comptant moins de cinq ans de présence, la durée totale d'indemnisation ne peut dépasser celle qui est prévue aux paragraphes a et b ci-dessus.

Pour les journalistes professionnels comptant plus de cinq ans de présence, dans le cas d'interruption du travail ayant donné lieu à une indemnisation, il n'est ouvert un nouveau droit à celle-ci, s'il a épuisé la totalité de la période de couverture, que lorsque la durée de la reprise du travail aura été au moins égale à la durée de la période d'absence précédemment indemnisée, sauf le cas d'accident du travail.

Les versements tiendront compte de tous les avantages liés au salaire.

Les salaires versés directement ou indirectement pendant la période d'absence seront réduits chaque mois, de la valeur des prestations dites « en espèces »

auxquelles l'intéressé a droit du fait de la Sécurité sociale et de tous les autres régimes de prévoyance pour lesquelles les entreprises cotisent.

En cas d'arrêt ininterrompu, pendant la période de rémunération à demi-tarif, les réductions ne pourront être opérées que dans la limite où le demi-salaire et les prestations dépasseront le salaire de l'intéressé. En cas d'accident du travail dûment constaté, les absences donnent au journaliste, à condition qu'il perçoive les prestations accidents de travail de la Sécurité sociale, le droit à un complément de prestations à la charge de l'employeur, calculé de telle sorte que l'ensemble atteigne un total égal à 100 pour 100 du salaire réel. Ce complément sera dû pendant une durée maximale d'un an.

Article 37 - Incapacité permanente et décès

Si l'entreprise n'a pas adhéré au régime facultatif de la Caisse des cadres, en cas de décès ou d'incapacité permanente totale résultant d'un accident du travail ou d'une maladie consécutive à un accident du travail, l'employeur complètera, au bénéfice du journaliste professionnel ou de ses ayants droit, la garantie donnée par le régime des retraites des cadres en vertu des dispositions obligatoires ou tout autre régime de prévoyance, jusqu'à concurrence des sommes qui auraient été versées si l'entreprise avait adhéré au régime facultatif de la Caisse des cadres pour l'option décès la plus avantageuse.

Les dispositions ci-dessus ne s'appliqueront pas lorsque le refus d'adhérer au régime facultatif aura été le fait du personnel. Elles ne s'appliqueront pas non plus aux entreprises qui adhèrent au régime facultatif de la Caisse des Cadres quelle que soit l'option choisie.

Article 38 - Prévoyance

Les journalistes professionnels rémunérés à la pige bénéficient d'un régime de prévoyance (décès, invalidité, incapacité de travail) défini par l'annexe III à l'accord national du 9 décembre 1975.

Article 39 - Assurances pour risques exceptionnels

Pour les missions comportant a priori de réels dangers : zones d'émeutes, de guerres civiles, de guerres ou d'opérations militaires, régions où sévissent des épidémies ou éprouvées par des cataclysmes naturels, reportages sous-marins, spéléologiques ou haute-montagne, voyages vers les contrées peu explorées, essais d'engins ou de prototypes à l'exclusion de tous autres risques (les parties se réservant de modifier éventuellement cette liste par avenant à la présente convention), des assurances complémentaires couvrant ces risques exceptionnels seront conclues suivant accord préalable entre la direction de l'entreprise et le journaliste intéressé. Ces assurances devront prévoir, en cas de décès du journaliste professionnel en mission, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituel ou ceux du transport à une distance équivalente.

Ces assurances ne peuvent être inférieures, pour le décès ou l'invalidité permanente à 100 %, à une garantie de dix fois le salaire annuel de l'intéressé sans pouvoir

dépasser, sauf accord particulier, une somme égale à dix fois le salaire minimum annuel du rédacteur en chef, fixé par le barème de la forme de presse à laquelle il appartient. Viendront en déduction des capitaux assurés, la garantie décès fixée par la Caisse de retraite des cadres de la Presse ou stipulés à l'article 37 ainsi que les garanties fixées éventuellement par les compagnies de transport. Les assurances souscrites doivent couvrir non seulement le décès ou l'invalidité permanente à 100% mais également l'invalidité permanente partielle.

Article 40 - Remplacement en cas de maladie ou d'accident

Les absences résultant de maladie ou d'accident du travail dûment constaté ne constituent pas, de plein droit, une rupture du contrat de travail.

Toutefois, dans le cas où ces absences entraîneraient la nécessité de remplacer l'intéressé, celui-ci pourrait être congédié en respectant la procédure prévue par les articles L.122.14 et suivants du Code du travail, l'intéressé percevant alors le préavis normal et l'indemnité légale de licenciement calculée sur l'ancienneté acquise au jour du congédiement. Dans ce cas, le licenciement ne pourrait intervenir qu'à l'issue d'une période d'indemnisation prévue à l'article 36, prolongée d'une durée égale.

Le journaliste professionnel remplacé bénéficiera d'une priorité d'engagement.

Article 41 - Réintégration

Au retour des absences justifiées par la maladie ou l'accident du travail, le journaliste professionnel dont le contrat n'a pas été rompu dans les conditions prévues à l'article 40 et reconnu apte à reprendre le travail par le médecin de l'entreprise ou un spécialiste agréé par les parties, sera réintégré de plein droit dans ses anciennes fonctions ou dans un poste équivalent. Tous ses droits antérieurement acquis lui seront maintenus.

Le journaliste professionnel employé comme permanent par un syndicat bénéficiera pendant un an d'une priorité de réembauchage, dans ses anciennes fonctions ou dans un poste équivalent, dès qu'auront cessé ses fonctions syndicales.

Article 42 - Maternité

Un congé sera accordé aux journalistes professionnels en état de grossesse conformément à la législation en vigueur.

Pendant son congé de maternité, la femme salariée recevra le paiement intégral de son salaire, sous déduction des prestations en espèces de la Sécurité Sociale et le cas échéant, de tous autres régimes collectifs pour lesquels l'entreprise cotise.

Pour la journaliste professionnelle qui a moins d'un an d'ancienneté à l'issue de son congé de maternité et qui à la fin de ce congé est mise en arrêt pour maladie, le temps d'absence déjà payé au titre du paragraphe précédent sera considéré comme temps de maladie pour le calcul de l'indemnisation prévue à l'article 36.

Article 43 – Obligations militaires

Le temps du service national, les périodes d'exercice, l'appel ou le rappel sous les drapeaux, sont régis par les dispositions légales.

Le départ au service national d'un journaliste professionnel employé régulièrement à plein temps, ou à temps partiel, constitue une rupture du contrat de travail, conformément à la loi. Si le journaliste professionnel demande sa réintégration dans les conditions fixées par la loi et qu'elle ne soit pas possible, il percevra une indemnité forfaitaire d'une valeur égale au dernier salaire mensuel reçu augmenté d'un douzième.

Les périodes militaires non volontaires de courte durée seront payées intégralement sous déduction de la solde mensuelle des officiers et sous-officiers.

Ces dernières périodes ne pourront être imputées sur le congé annuel.

Le temps passé sous les drapeaux par un journaliste professionnel ou assimilé entrera en ligne de compte dans le calcul de l'ancienneté dans l'entreprise.

LICENCIEMENT

Article 44 – Règles à observer

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 aient 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 à temps partiel sur le dernier salaire perçu ou, pour les journalistes salariés ne percevant pas un salaire mensuel régulier, sur la base de $1/12^{\text{ème}}$ des salaires perçus au cours des douze mois précédant le licenciement ou de $1/24^{\text{ème}}$ des salaires perçus au cours des vingt-quatre derniers mois précédant le licenciement, au choix du salarié. Cette somme sera augmentée d'un douzième pour tenir compte du treizième mois conventionnel défini à l'article 25. Lorsque l'ancienneté du journaliste professionnel dans l'entreprise sera inférieure à un 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 – Préavis

La durée du préavis, conformément aux articles L.761.4 et L.122.6 du Code du Travail est :

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

Pendant la période de préavis, les journalistes professionnels sont autorisés à s'absenter pour recherche d'emploi pendant cinquante heures par mois, à raison de deux 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.

CONFLITS, CONCILIATION, ARBITRAGE

Article 47 – Conflits individuels

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.

Une commission paritaire amiable pourra toujours être constituée en cas de besoin, dans chaque région, pour connaître des différends individuels.

Si l'une des parties récusé 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 toute autre juridiction compétente en la matière.

Article 48 – Conflits collectifs

Pour souligner l'importance que les signataires attachent à cette convention, ceux-ci s'engagent à soumettre les conflits collectifs qui pourraient survenir, soit à l'occasion de son application, soit pour toute autre raison, à une commission de conciliation.

Les parties s'engagent à faire appel à la commission de conciliation avant tout arrêt de travail ou fermeture d'entreprise.

Il est entendu qu'en cas d'échec de la conciliation, les parties reprennent l'exercice de leurs droits légaux.

Article 49 – Les parties peuvent porter les conflits professionnels collectifs, soit devant les commissions paritaires régionales et en cas d'échec, devant la commission paritaire nationale de conciliation, soit directement devant cette dernière.

Composition

Chaque commission régionale de conciliation ainsi que la commission nationale est composée de :

- quatre représentants des organisations intéressées d'employeurs ;
- quatre représentants des organisations de journalistes signataires de la présente convention.

Ceux-ci sont désignés autant que de besoin, par les parties signataires intéressées.

Fonctionnement

a) Commission régionale

La Commission régionale se réunira à la demande de l'une des organisations professionnelles intéressées ou d'un commun accord. Elle devra être saisie d'une note explicative succincte exposant l'objet du conflit. Elle devra se réunir dans les délais les plus brefs et au plus tard sous huitaine, à dater du jour de la demande.

La commission devra entendre contradictoirement les représentants des parties en cause. Toutefois, les délégations éventuelles seront limitées à six personnes de part et d'autre.

Le résultat des travaux de ladite commission sera consigné dans un procès-verbal établi aussi rapidement que possible et, s'il se peut, sur le champ et signé par les deux parties conciliatrices au plus tard dans les quarante huit heures.

En cas d'accord, ce procès-verbal et ses conclusions seront aussitôt portés à la connaissance des organisations d'employeurs et de journalistes intéressées.

En cas de désaccord, le conflit sera immédiatement soumis, avec toutes pièces utiles, à la commission nationale paritaire de conciliation.

b) Commission nationale

Constituée comme il est dit ci-dessus, cette commission fera tous ses efforts pour parvenir au règlement amiable du conflit. Elle dressera un procès-verbal de ses travaux et précisera sa décision qui sera aussitôt notifiée aux parties en cause.

En cas de désaccord persistant, elle dressera un procès-verbal de non conciliation précisant notamment les points litigieux pouvant être soumis à l'arbitrage de l'article 50.

Article 50 – Arbitrage

Le recours à la procédure d'arbitrage ne pourra intervenir qu'avec l'accord formel de chacune des parties en cause.

La procédure d'arbitrage pouvant faire suite à l'échec de la conciliation donnera lieu à un protocole mentionnant : les points en litige, la personne choisie comme arbitre ainsi que les pouvoirs de cet arbitre.

RETRAITES

Article 51

Les parties rappellent qu'il existe différents régimes de retraite dont les conventions sont annexées aux présentes.

Le journaliste, quittant volontairement l'entreprise à partir d'au moins 60 ans, pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse, percevra lors de la cessation de son activité, en sus de sa dernière mensualité, une indemnité de départ en retraite fixée, en fonction de son ancienneté comme journaliste dans l'entreprise, à :

- 1 mois de salaire après deux ans de présence,
- 2 mois de salaire après cinq ans de présence,
- 3 mois de salaire après dix ans de présence,
- 4 mois de salaire après vingt ans de présence,
- 5 mois de salaire après trente ans (et plus) de présence.

Le salaire à prendre en considération est celui défini à l'article 44 de la présente convention.

Lorsque le journaliste aura atteint l'âge de 65 ans (ou de 60 ans en cas d'inaptitude au travail reconnue par la sécurité sociale), l'employeur pourra le mettre à la retraite en application de l'article L.122.14.13 du code du travail sans que cette décision puisse être considérée comme un licenciement. Le journaliste percevra lors de la cessation de son activité, en sus de sa dernière mensualité, l'indemnité de départ à la retraite fixée au paragraphe précédent.

Cette indemnité de départ à la retraite ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature, et notamment avec l'indemnité compensatrice fixée par les

conventions collectives de retraite, seule l'indemnité la plus favorable au journaliste devant être versée.

En cas de départ volontaire du journaliste à partir de 60 ans, l'indemnité n'est due que si l'intéressé a obtenu la liquidation de sa retraite.

En tout état de cause, dans une même entreprise, l'indemnité de départ à la retraite ne peut être versée qu'une seule fois à un même journaliste.

L'employeur ou le journaliste, selon que l'initiative du départ à la retraite émane de l'un ou de l'autre, devra respecter un délai de prévenance de trois mois.

NB : la mise à la retraite d'office d'un salarié n'est plus possible avant ses 70 ans, sauf si ce dernier à compter de ses 65 ans, fait part de sa volonté de bénéficier de sa pension de retraite et en informe selon une procédure spécifique son employeur. (art.90 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009).

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 52 – Changement de résidence

Lors d'un changement de résidence effectué pour les besoins du service dans le cadre des modalités prévues à l'article 20, l'employeur remboursera au journaliste professionnel les frais assumés par celui-ci pour s'installer à son nouveau lieu de travail. Le remboursement portera sur les frais de déménagement, ainsi que sur les frais de déplacement de l'intéressé, de son conjoint et de ses enfants à charge vivant avec lui.

Ces frais seront, sauf accord préalable, calculés sur la base du tarif le moins onéreux.

Article 53 – Lorsqu'un journaliste professionnel met un local lui appartenant ou dont il est locataire à la disposition de l'entreprise (en France ou à l'étranger), il doit recevoir un dédommagement.

Article 54 – Avenants

Outre ceux prévus par la présente convention, des avenants pourront être conclus à tout moment pour régler des questions particulières aux diverses formes de presse et aux branches connexes de la profession, étant entendu que ces avenants ne pourront être moins favorables que la convention.

INTERPRETATION

Aux termes de la présente convention, l'expression « journaliste professionnel employé à titre occasionnel » désigne le journaliste salarié qui n'est pas tenu de consacrer une partie déterminée de son temps à l'entreprise de presse à laquelle il

collabore, mais n'a pour obligation que de fournir une production convenue dans les formes et les délais prévus par l'employeur.

ANNEXES

Annexe 1 (article 10, paragraphe 2)

Formation professionnelle

Les parties contractantes ont décidé d'accorder, à titre exceptionnel, une réduction de stage d'un an aux titulaires des diplômes délivrés par les centres universitaires d'enseignement du journaliste (U.E.R. de l'université des sciences sociales de Strasbourg, I.U.T. de Bordeaux, I.U.T. de Tours, C.E.L.S.A. et Centre Transméditerranéen de la communication de l'université d'Aix-Marseille). Cet accord n'implique pas la reconnaissance, a priori, de privilèges attachés à ces seules universités. Il demeure subordonné aux options définitives qui seront retenues par les commissions paritaires qualifiées en matière de recrutement, de stage et de formation professionnelle. La profession doit demeurer ouverte au plus large éventail de talents, de titres universitaires, de compétence et d'expérience.

ANNEXE ii

1 – CONGES ET ABSENCES CONSIDERES COMME TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF POUR LES CONGES PAYES

- Congés pour événements familiaux,
- Repos compensateur pour heures supplémentaires,
- Présélection service national,
- Administrateurs des organismes de sécurité sociale et des mutuelles,
- Elus aux Chambres d'Agriculture,
- Congé supplémentaire de naissance ou d'adoption (art. L.571.1 du Code de sécurité sociale),
- Congé supplémentaire pour fractionnement du congé payé,
- Fonctions prud'homales, jurés et témoins,
- Candidature à un mandat parlementaire (art. L.122.24.1 du Code du travail),
- Congé de formation économique, sociale et syndicale (art. L.451.1 du Code du travail),
- Congé supplémentaire examen des apprentis.
- Congé spécial de formation des jeunes sans qualification (art. L.931.14 du Code du travail).
- Congé supplémentaire des jeunes travailleurs et apprentis,
- Participation à un organisme traitant de l'emploi ou de la formation, jury d'examen.
- Congé supplémentaire des jeunes mères de famille.
- Congé formation des cadres et animateurs pour la jeunesse (art. L.225.2 du Code du travail).
- Congé de maternité et d'adoption (art. L.122.26 du Code du travail).
-

II – CONGES ENTRAINANT LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL AVEC MAINTIEN DES DROITS A L'ANCIENNETE

- Formation (art. L. 931.7 du Code du travail),
- Congé parental d'éducation (art. L. 122.28.6 du Code du travail : la durée du CONGE EST prise en compte pour la moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

III – ABSENCE ENTRAINANT LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL ET LE DROIT A L'ANCIENNETE

- Création d'entreprise.
- Congé sabbatique
- Enseignement.
- Exercice de fonctions publiques électives ou représentatives.
- Aide aux victimes de catastrophes naturelles (loi du 13 juillet 1982)
- Congé de conversion (art. R.322.1 5° du Code du travail).
-

Texte refondu et approuvé le 27 octobre 1987

Fait à Paris,

Sous la présidence de M. LAURENCON,
Directeur Départemental du Travail.

Annexe III à l'accord national du 9 décembre 1975 par application de l'article 38 de la convention collective nationale de travail des journalistes du 1^{er} novembre 1976 modifiée.

Régime particulier de prévoyance des journalistes professionnels rémunérés à la pige.

Il a été convenu ce qui suit en complément de l'Accord National Professionnel de Retraite du 9 décembre 1975.

PREAMBULE

Les régimes de retraite et de prévoyance institués par l'Accord Professionnel de Retraite du 9 décembre 1975 et ses annexes s'appliquent obligatoirement aux journalistes professionnels rémunérés à la pige définis par ledit accord.

Article 1

Les journalistes professionnels visés par l'Accord National Professionnel de Retraite du 9 décembre 1975 bénéficient d'un régime complémentaire de prévoyance.

Article 2

En application du présent article, tout bénéficiaire visé à l'article ci-dessus a droit à la constitution d'avantages :

- en cas de décès,
- en cas d'incapacité de travail ou d'invalidité

dont les montants peuvent varier en fonction des rémunérations annuelles et éventuellement de l'âge atteint.

Article 3

Les cotisations nécessaires à la couverture de ces risques sont réparties à raison de :

- 0,55 % à la charge des entreprises,
- 0,28 % à la charge des intéressés

et versées à la Section Presse de l'A.N.E.P, 8, rue Bellini – Paris 16^{ème}, qui assure la gestion administrative de l'Accord Professionnel du 9 décembre 1975 dans le cadre des accords de gestion conclus entre cette institution et la Caisse Nationale de Prévoyance et de Retraite des Cadres de la Presse.

Article 4

La date d'effet du présent régime est fixée au 1^{er} janvier 1988.

Article 5

Le présent protocole sera annexé (annexe III) à l'Accord Professionnel du 9 décembre 1975 avec autant de force que s'il en faisait partie.

LETTRE DE LA FEDERATION NATIONALE DE LA PRESSE FRANCAISE AUX ORGANISATIONS SYNDICALES DE JOURNALISTES

**Fédération Nationale
De la
Presse Française**

8 bis rue Gabriel-Laumain
75487 Paris Cédex 10
Tel. 48 24 98 30. Téléc 642.473 F

Paris, le 18 août 1987

Monsieur,

Comme il en a été convenu lors de la réunion de la Commission Nationale Paritaire de Négociation de la Convention Collective des Journalistes du 29 juin 1987 (au cours de laquelle a notamment été maintenue paritairement la nouvelle rédaction de l'article 47*, signé le 25 mai, en conformité avec le projet de nouveaux articles L.122.14.12 et L. 122.14.13 du Code du travail devenus loi depuis la publication au Journal Officiel de la D.M.O.S. le 31 juillet), nous vous confirmons que ce nouvel article 47* applicable désormais, prévoit expressément la possibilité pour l'employeur de mettre à la retraite un journaliste lorsque celui-ci aura atteint l'âge de 65 ans sans que cette décision puisse être considérée comme un licenciement (art. L.122.14.13).

Cette possibilité de mise à la retraite par l'employeur en vertu de l'article 47* ne concerne pas les journalistes ayant entre 60 et 65 ans même si les intéressés réunissent 150 trimestres de cotisation au régime d'assurance vieillesse.

Je vous prie de croire, Monsieur, à l'assurance de mes sentiments distingués.

Serge Baret
Président de la Commission Sociale

*devenu article 51 dans le texte

NOTE SUR LE REGIME SOCIAL DES COLLABORATEURS DE LA REDACTION REMUNERES A LA PIGE

Les journalistes professionnels (I) doivent être distingués des auteurs non journalistes professionnels (II).

1 – Les journalistes professionnels

Aux termes de l'article L. 761.2 du Code du travail, le « journaliste professionnel est celui qui a pour occupation principale régulière et rétribuée l'exercice de sa profession dans une ou plusieurs publications quotidiennes ou périodiques ou dans une ou plusieurs agences de presse et qui en tire le principal de ses ressources » (Il possède généralement la carte d'identité professionnelle qui constate sa qualité de journaliste).

La loi du 4 juillet 1974 dite « Loi Cressard » (dernier alinéa de l'article L.761.2 du Code du travail) a précisé que « toute convention par laquelle une entreprise de presse s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un journaliste professionnel, est présumée être un contrat de travail. Cette présomption subsiste quels que soient le mode et le montant de la rémunération ainsi que la qualification donnée à la convention par les parties ».

Il résulte de ce texte que les journalistes professionnels rémunérés à la pige sont présumés être liés par un contrat de travail à l'entreprise de presse pour laquelle ils

collaborent. Ce sont donc, en principe, et sauf preuve contraire de l'employeur, des salariés auxquels s'appliquent toutes les conséquences juridiques attachées à ce statut et, en particulier la convention collective nationale de travail du 1^{er} novembre 1976. En outre, ces collaborateurs relèvent du régime de retraite des journalistes rémunérés à la pige, géré par l'ANEP. Par ailleurs, selon l'article L.242.3* du Code de la Sécurité sociale, les journalistes professionnels rémunérés à la pige sont obligatoirement affiliés au régime général quelle que soit la nature du lien juridique qui les unit à l'entreprise de presse. Les piges qui leur sont versées supportent donc les cotisations de Sécurité sociale aux taux des journalistes égaux à 80 % ** de ceux du régime général.

2 – Les auteurs non journalistes professionnels

Les auteurs non journalistes professionnels sont des collaborateurs qui ne répondent pas à la définition de l'article L.761.2 du Code du travail : leur activité au sein d'une ou plusieurs entreprises de presse ne constitue pas leur occupation principale et ils n'en tirent pas le principal de leurs ressources. Ce sont, par exemple, des ingénieurs, médecins, avocats... qui, accessoirement à leur activité principale, écrivent des articles sur des sujets relevant de leur compétence.

a) Les auteurs salariés à temps partiel

Les auteurs salariés à temps partiel sont unis à l'entreprise de presse par un lien de subordination. Leur rémunération est fixée forfaitairement à l'avance, ils reçoivent des directives de la part de l'employeur et agissent sous son contrôle... En règle générale, leur collaboration est régulière.

En tant que salariés, ils sont soumis à toutes les dispositions juridiques liées à ce statut et notamment aux prescriptions de la convention collective applicable. En particulier, ils sont obligatoirement affiliés au régime général de la Sécurité sociale pour cette activité et relèvent des régimes de retraite et de prévoyance des travailleurs salariés.

b) Les auteurs non salariés

Les auteurs non salariés ne sont pas unis à l'entreprise de presse par un lien de subordination. Accessoirement à leur activité principale, ils proposent de temps à autre des travaux auprès des entreprises de presse qui sont libres de les accepter ou de les refuser. Ils font œuvre de création au sens de la loi du 11 mars 1957 sur la propriété littéraire et artistique et sont rémunérés en droits d'auteur.

N'étant pas salariés, ils ne relèvent pas du régime général de la Sécurité sociale mais du régime particulier de protection sociale des artistes-auteurs institué par la loi du 31 décembre 1975 et géré par l'AGESSA (29, rue des Pyramides, 75001 Paris. Tel 01 42 96 12 45). L'entreprise doit cotiser auprès de cet organisme à raison de 1 % des droits dus aux auteurs et verser le précompte de 4,70 %*** retenu sur les rémunérations des intéressés.

Adresse de l'ANEP (presse) : 8, rue Bellini
75016 Paris – Tel 01 44 05 88 88

*devenu article L.311.3.16°

** abattement applicable uniquement sur les cotisations calculées dans la limite du plafond (arrêté du 26 mars 1987, J.O du 2 avril).

*** égal à 6 % depuis le 1^{er} janvier 1987