

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE TRAVAIL DES JOURNALISTES

AVENANT AUDIOVISUEL

AVERTISSEMENT

Ce document comprend :

- *le texte de la C.C.N.T.J. du 1^{er} novembre 1976, modifié en 1977 et étendu en 1979 (en page de gauche),*
- le texte de l'avenant pour les entreprises du secteur public de l'audiovisuel du 9 juillet 1983 (en page de droite).

Les parties signataires se situant dans le cadre fixé par le protocole qu'elles ont conclu le 4 mai 1982,

rappellent que les sociétés du secteur public de l'audiovisuel regroupées au sein de l'association des employeurs des journalistes professionnels du secteur public de l'audiovisuel, ont adhéré le 22 mars 1982 à la convention collective nationale de travail des journalistes de la presse française,

et conviennent des dispositions nécessaires pour compléter, aménager ou adapter ladite convention, sous la forme du présent avenant.

L'association des employeurs de l'audiovisuel du secteur public,
J. POMONTI.

Le S.N.J. syndicat national des journalistes,
P. GANZ.

Le S.J.F.-C.F.D.T. syndicat des journalistes français-C.F.D.T.,
J. DUPONT.

Le S.N.J.-C.G.T. syndicat national des journalistes-C.G.T.,
M. MEIMON.

Fait à PARIS, le 9 juillet 1983

Adhésion S.N.J.-F.O.
D. BROCARD
le 19 janvier 1984.

SOMMAIRE

	Pages	
	C.C.N.T.J.	Avenant
Objet et domaine de la convention	6	7
Durée — Dénonciation — Révision	8	9
Droit syndical et liberté d'opinion	10	11 et 13
Comité d'entreprise, délégués du personnel et collèges électoraux	14	15
Principes professionnels	16 et 18	17 et 19
Collaborations multiples	20	21 et 23
Formation professionnelle	24	25
Formation professionnelle continue	26	27
Stagiaires	28	29
Recrutement	30	31
Prêt et location de main-d'œuvre	32	33
Contrat à durée déterminée	32	33
Commission paritaire	34	35, 36 et 37
Période d'essai	38	39
Lettre d'engagement	38	39
Visites médicales	38	39
Salaires	40	41 et 43
Prime d'ancienneté professionnelle	44	45
Définition de l'ancienneté	46	47
Treizième mois	48	49
Primes et indemnités		49
Variation des salaires	50	51
Bulletin de paie	50	51
Remplacement provisoire	52	53
Durée du travail	54	55
Travail de nuit	56	57
Congés	58 et 60	59 et 61
Récupération des jours fériés	60	61
Congés exceptionnels	62	63 et 65
Maladies — Accidents du travail — Absences ...	66	67 et 69

	Pages	
	C.C.N.T.J.	Avenant
Incapacité permanente — Décès	70	71
Assurances pour risques exceptionnels	72	73
Remplacement en cas de maladie ou d'accident .	74	75
Réintégration	76	77
Maternité	78	79 et 81
Obligations militaires	82	83
Licenciement	84	85 et 87
Transformation d'emploi permanent en emploi occasionnel	86	87
Préavis	88	89
Discipline		91
Conflits — Conciliation — Arbitrage.....	92 et 94	93 et 95
Retraites	96	97 et 99
Dispositions diverses (changement de résidence — mise à disposition d'un local pour le ser- vice).....	100 et 102	101 et 103
Avenants.....	104	105
 Annexe 1 — Règlement type de la commission paritaire des journalistes		109
Annexe 2 — Grille minimale unique		111
Annexe 3 — Liste et définitions des fonctions ..		113 et s.
Annexe 4 — Rémunération minimale garantie des diverses fonctions		117
Annexe 5 — Barème minimum des piges		119
Annexe 6 — La charte du journaliste		121
 Index analytique.....		123

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

ARTICLE PREMIER

OBJET ET DOMAINE DE LA CONVENTION

(modifié par l'avenant du 28 décembre 1977)

La présente convention collective nationale règle les rapports entre les employeurs et les journalistes professionnels, salariés des entreprises, tels qu'ils sont définis par l'article L. 761-2 du code du travail. Elle s'applique à l'ensemble du territoire national et ce, dès le premier jour de leur collaboration.

Sont considérés comme journalistes professionnels, les collaborateurs qui exercent leurs fonctions dans les conditions définies par l'article L. 761-2 du code du travail.

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.

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.



ARTICLE PREMIER
OBJET ET DOMAINE DE LA CONVENTION

Additif à l'article 1 de la C.C.N.T.J.

Le présent avenant règle les rapports entre les entreprises définies au titre 3 de la loi du 29 juillet 1982, et adhérentes à l'association des employeurs du secteur public de l'audiovisuel, signataire de la C.C.N.T.J., et les journalistes qui y sont employés en tant que tels.



ARTICLE 2

DURÉE – DÉNONCIATION – RÉVISION

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.



ARTICLE 2

DURÉE — DÉNONCIATION — RÉVISION

Additif à l'article 2 de la C.C.N.T.J.

2-1. — Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans à compter du jour où il est applicable. A défaut de la notification par l'une des parties, quatre mois avant l'expiration de ces trois années, de sa volonté de ne plus être liée par tout ou partie du présent accord, ce dernier continuera à produire ses effets par périodes successives d'un an par tacite reconduction.

2-2. — Chaque partie signataire pourra toujours se dégager chaque année reconduite, par une notification faite quatre mois avant l'expiration de la période en cours.

La partie qui dénonce cet accord doit accompagner la lettre de dénonciation d'un projet de nouvelle rédaction afin que les pourparlers commencent au plus tard trente jours après la date de réception de la lettre de dénonciation. L'accord dénoncé continue à produire ses effets, jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions nouvelles ou, à défaut, pendant une durée de dix-huit mois.

2-3. — Cet accord peut faire à tout moment l'objet d'une demande de révision d'un ou plusieurs articles. La demande de révision est accompagnée d'un projet de rédaction nouvelle du ou des articles soumis à la révision. Les pourparlers commenceront au plus tard quinze jours après la date de réception de la demande de révision.

Les dispositions soumises à révision font l'objet d'un accord dans un délai de quatre mois à compter du début des pourparlers. Si aucun accord n'est intervenu passé ce délai, la demande de révision est réputée caduque.

Un même signataire ne peut demander plus de deux fois la révision d'un même article au cours de la même période de validité de l'accord.

2-4. — Toute notification de dénonciation ou de demande de révision d'un ou plusieurs articles devra être faite par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à chacune des parties signataires.

Les dispositions du présent article ne peuvent faire obstacle à l'ouverture de discussions pour la mise en harmonie avec toute nouvelle disposition légale, réglementaire ou résultant d'une modification de la C.C.N.T.J. Les discussions doivent s'ouvrir dans le délai d'un mois à compter de la réception de la demande de la partie la plus diligente.



ARTICLE 3

DROIT SYNDICAL ET LIBERTÉ D'OPINION

(modifié par l'avenant du 28 décembre 1977)

A) *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 et 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 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 formation professionnelle, la rémunération, l'octroi des avantages sociaux, etc.

B) COMMISSIONS ET DÉLÉGATIONS SYNDICALES

La participation des journalistes professionnels et assimilés aux séances des organisations et commissions à caractère officiel est réglée 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, aux conseils de prud'hommes et les délégués aux conseils d'administration des organismes paritaires (caisses de retraites, C.F.P.J., École de Lille, etc.) bénéficient du temps nécessaire à l'exercice de leur mandat dans une limite de quinze heures par mois.

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

C) 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 43.

Cette intervention ne fait pas obstacle aux droits, pour les parties, d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

D) PANNEAUX D'AFFICHAGE

L'installation et l'utilisation des panneaux d'affichage se feront conformément aux dispositions de l'article L. 412-7 du code du travail.



ARTICLE 3

DROIT SYNDICAL ET LIBERTÉ D'OPINION

Additif à l'article 3 de la C.C.N.T.J.

3-1. — à la fin du premier paragraphe ajouter :

Les parties signataires reconnaissent que dans l'expression publique de leur opinion les journalistes n'ont d'autres obligations que celles résultant, d'une part de la déontologie professionnelle, d'autre part de leur appartenance à une entreprise du service public de l'audiovisuel.

3-2. — COMMISSIONS ET DÉLÉGATIONS SYNDICALES

Ajouter :

Les organisations syndicales ou professionnelles feront connaître aux employeurs le nom des membres de leurs bureaux et les tiendront informés de toute modification en affectant la composition.

3-3. — LOCAL

Chaque employeur mettra dans un des immeubles de la société occupant au moins sept cents salariés un local à la disposition de chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise.

Cette disposition ne fait pas obstacle aux usages plus favorables au sein de chaque entreprise.

Des négociations seront ouvertes, dans les six mois à compter de la signature du présent avenant, dans les entreprises occupant moins de sept cents salariés, pour la mise en œuvre des dispositions les concernant.

Il en sera de même dans les six mois qui suivront la création d'une nouvelle entreprise.

A la demande de l'une ou l'autre des organisations syndicales représentatives, chaque employeur réservera un local dans un des immeubles de sa société pour que puissent s'y tenir les réunions syndicales du personnel.

3-4. — PANNEAUX D'AFFICHAGE

Dans chaque immeuble où s'exerce l'activité d'un des employeurs signataires, et dans un lieu choisi en accord entre ce dernier et les organisations syndicales, des panneaux d'affichage distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et des comités centraux d'entreprise et/ou d'établissement, sont réservés pour les informations syndicales.

3-5. — AUTORISATIONS D'ABSENCE RÉMUNÉRÉES

Sur demande écrite nominative de leur organisation syndicale présentée au moins une semaine à l'avance, les syndiqués mandatés obtiendront de leur employeur des autorisations d'absence rémunérées afin de pouvoir assister aux congrès statutaires de ces organisations. Ces absences rémunérées dans la limite de dix jours par an par organisation représentative dans l'entreprise, ne seront pas imputables sur les congés payés.

Cette disposition ne fait pas obstacle aux usages plus favorables en vigueur au sein de chaque entreprise.

Par ailleurs les employeurs autoriseront les demandes autres que celles visées ci-dessus et à l'article 3 de la C.C.N.T.J. et concernant les réunions syndicales de travail à l'échelon national d'une société ou de la profession que leur adresseront les syndicats signataires du présent avenant. Ces demandes seront adressées à l'employeur au moins une semaine à l'avance.

3-6. — CONGÉ NON RÉMUNÉRÉ

Dans le cas où un journaliste ayant plus d'un an de présence dans une des sociétés signataires est appelé, sur sa demande, à quitter son emploi pour remplir un mandat syndical de haute responsabilité dans une organisation ou un organisme national ou international, il sera prévu en sa faveur un réembauchage dans les conditions prévues à l'article 32.

La durée de la fonction syndicale ne devra pas être inférieure à six mois, ni supérieure à cinq ans.



ARTICLE 4

COMITÉ D'ENTREPRISE, DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL ET COLLÈGES ÉLECTORAUX

Les dispositions relatives aux comités d'entreprise, 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 représentatives intéressées.



ARTICLE 4

COMITÉ D'ENTREPRISE, DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL ET COLLÈGES ÉLECTORAUX

Additif à l'article 4 de la C.C.N.T.J.

Les parties signataires réaffirment leur attachement à l'existence d'un collège électoral spécifique aux journalistes. A cette fin elles s'efforceront de le maintenir dans chaque entreprise et/ou établissement dans le cadre des protocoles d'accord pour les élections des délégués du personnel et des membres des comités centraux d'entreprise, et des comités d'entreprise et/ou d'établissement, ou, s'il y a lieu d'en faciliter la création.

Dans le cas où le délégué syndical d'une section syndicale représentative ayant obtenu plus de 25 % des voix exprimées aux dernières élections du comité central d'entreprise ou du comité d'entreprise et/ou d'établissement, cumulerait ses fonctions avec d'autres mandats au titre de l'ordonnance du 22 février 1945 et de la loi du 16 avril 1946, la reconnaissance éventuelle de la qualité de « permanent syndical » de ce délégué fera l'objet d'accord entre l'employeur et la section syndicale intéressée.



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 est réglementée par l'article 12 de l'ordonnance du 26 août 1944.*

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 43.



ARTICLE 5

PRINCIPES PROFESSIONNELS

Additif à l'article 5 de la C.C.N.T.J.

5-1. — Les journalistes exerçant leur profession dans une des entreprises signataires tiennent pour règle de leur activité professionnelle la charte des devoirs du journaliste publiée par le Syndicat national des journalistes en juillet 1918 et complétée le 15 janvier 1938 et figurant en annexe.

Le journaliste ne peut être contraint à accepter un acte professionnel ou à diffuser des informations qui seraient contraires à la réalité des faits.

Tout journaliste a le droit de refuser toute pression, de refuser de divulguer ses sources, de refuser de signer une émission ou une partie d'émission dont la forme ou le contenu auraient été modifiés à son insu ou contre sa volonté.

Il ne peut être contraint à accepter un acte contraire à son intime conviction professionnelle.

Un employeur ne peut exiger d'un journaliste un travail promotionnel ou ne peut utiliser son nom à des fins publicitaires sans l'accord de celui-ci.

De même, le journaliste ne saurait user de la notoriété acquise dans sa profession pour servir, hors de cette profession, la publicité d'un produit, d'une entreprise ou d'une marque.

5-2. — Tout journaliste travaillant dans une des entreprises signataires a droit, conformément aux règles fixées par le code pénal et les lois spéciales, à une protection contre les menaces, outrages, injures ou diffamations dont il peut être l'objet dans l'exercice de la fonction qui lui est confiée.



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 6

PRINCIPES PROFESSIONNELS

Additif à l'article 6 de la C.C.N.T.J.

Les collaborations visées au second alinéa de l'article 6 ne pourront avoir un caractère habituel.

Les conditions d'application de cet article pourront, le cas échéant, être évoquées devant la commission paritaire.



ARTICLE 7

COLLABORATIONS MULTIPLES

Les collaborations extérieures des journalistes professionnels employés régulièrement à plein temps ou à temps partiel doivent être au préalable 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'employeur peut demander à titre d'information aux journalistes professionnels employés à titre occasionnel de déclarer leurs autres collaborations habituelles.

L'accord ou le refus peuvent être remis en question si les conditions qui les ont déterminés 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 43 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 4 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.

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 œuvres 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 ».



ARTICLE 7

COLLABORATIONS MULTIPLES

Additif à l'article 7 de la C.C.N.T.J.

7-1. — Le délai de réponse applicable dans le secteur de l'audiovisuel prévu dans le 1^{er} alinéa est de dix jours ouvrés.

7-2. — *à la fin du 2^e paragraphe, ajouter :*

« Le journaliste occasionnel reste libre de donner suite, ou non, à cette demande ».

7-3. — *dans le 6^e paragraphe ajouter le mot « permanent » dans la phrase :*

La non-déclaration, ou toute fausse déclaration de la part du journaliste professionnel **permanent**, de même que l'inobservation... etc.

7-4. — *compléter l'article par les dispositions suivantes :*

7-4-1. — Les journalistes ne peuvent posséder par eux-mêmes ou par personne interposée, dans une entreprise en relation d'affaires avec la société qui les emploie ou dans une entreprise audiovisuelle, des intérêts de nature à compromettre leur indépendance.

7-4-2. — Les journalistes permanents ou relevant de l'article 14-2 cèdent, en totalité et en exclusivité, les droits nécessaires à l'utilisation de leurs prestations.

Sont notamment acquis par l'entreprise qui les emploie, les droits de diffusion, de reproduction et d'exploitation des émissions produites avec la participation des journalistes.

L'employeur a le droit de céder à des tiers le droit d'exploitation. Dans le cas où cette cession est faite à titre onéreux, notamment par une exploitation sous forme de cassettes ou vidéo-cassettes, directement par l'employeur ou par l'intermédiaire d'une autre société, les journalistes perçoivent une rémunération supplémentaire s'imputant sur la part de 37,5 % du prix de vente net réparti entre les ayants droit.

Les modalités de la répartition entre les différents ayants droit feront l'objet d'accords particuliers. En principe, la part globale revenant aux journalistes est répartie également entre eux.

L'employeur ne pourra pas dans ces opérations porter un préjudice moral à l'intéressé, qui sera obligatoirement mis au courant des transactions. Un récapitulatif annuel sera établi. Tout litige éventuel sera porté à la connaissance de la commission paritaire.

7-4-3. — Sous réserve des dispositions prévues au paragraphe 7-4-5 (tâches d'enseignement), les journalistes permanents ne peuvent exercer une autre profession. Ils doivent tenir leur collaboration dans une entreprise de la presse audiovisuelle comme exclusive et assumer les missions qui leur sont confiées dans le cadre de l'exercice de leur fonction. Ils ne peuvent occuper d'emploi permanent dans une publication quotidienne ou périodique, dans une autre station de radio ou de télévision, ni dans une agence de presse.

En cas de refus par l'employeur d'accorder à un journaliste l'autorisation de collaboration multiple, la commission paritaire prévue à l'article 15 peut émettre un avis sur la demande et le motif de refus, qui sera communiqué à l'employeur. Si ce dernier confirme le refus, il doit en préciser le motif.

7-4-4. — Toute collaboration d'un journaliste permanent à des émissions de caractère artistique dans l'entreprise qui l'emploie, est subordonnée à une autorisation de l'employeur. Les rémunérations supplémentaires pour de telles collaborations ne peuvent excéder chaque année 10 % du salaire annuel brut hors indemnités perçu par le journaliste, dans la limite d'un total annuel équivalent à la valeur de 3 000 points indiciaires.

Cette dernière restriction ne s'applique pas aux achats éventuels, par l'employeur, de textes originaux destinés à être diffusés en dehors des programmes d'information, ni aux travaux exceptionnels demandés à un journaliste à l'initiative de l'employeur.

7-4-5. — Les journalistes permanents peuvent exercer des activités d'enseignement.

Les activités d'enseignement qui s'exercent à l'Institut national de la communication audiovisuelle ou dans les organismes de formation ou de perfectionnement agréés par la C.C.N.T.J. ne donnent pas lieu à imputation sur les congés payés; l'employeur ne peut s'opposer au versement par l'INA ou par ces organismes des indemnités pédagogiques prévues à cet effet.

7-4-6. — Dans le cas d'actions de formation de longue durée, les employeurs autorisent, à la demande des intéressés, un détachement dans l'un des organismes cités au paragraphe précédent.

Ce détachement ne peut normalement excéder deux ans. Ce droit n'est ouvert qu'aux journalistes ayant plus d'un an de présence dans l'une ou l'autre des sociétés du secteur public de l'audiovisuel, et au moins cinq ans d'ancienneté dans la profession.

A l'issue de la période de détachement, la réintégration du journaliste concerné s'effectue dans les conditions prévues à l'article 32.

Les autres activités d'enseignement sont soumises aux dispositions du paragraphe 1 de l'article 7 de la C.C.N.T.J.



ARTICLE 8

FORMATION PROFESSIONNELLE

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'École supérieure de journalisme, 67, boulevard Vauban, à 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 ministre de l'éducation nationale.

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



ARTICLE 8

FORMATION PROFESSIONNELLE

Additif à l'article 8 de la C.C.N.T.J.

Pour l'application de l'article 8 de la C.C.N.T.J., la liste des centres de formation professionnelle des journalistes est complétée ainsi qu'il suit :

- (C.F.J.) Centre de formation des journalistes
33, rue du Louvre
75002 Paris

- (E.S.J.) École supérieure de journalisme de Lille
50, rue Gauthier-de-Châtillon*
59046 Lille cedex

- (C.U.E.J.) Centre universitaire d'enseignement du journalisme
10, rue Schiller
67000 Strasbourg

- (C.E.L.S.A.) Centre d'études littéraires et scientifiques appliquées
(Institut des hautes études de l'information et de la communication)
Université Paris IV
77, rue de Villiers
95523 Neuilly

- (I.U.T.) Institut universitaire de technologie B
Université de Bordeaux
Rue Naudet
33170 Gradignan

- (I.U.T.) Institut universitaire de technologie de journalisme
Université de Tours
29, rue du Pont-Volant
37002 Tours cedex

Des stages d'adaptation aux techniques spécifiques de l'audiovisuel seront organisés en faisant appel prioritairement à l'Institut national de la communication audiovisuelle, lorsque celui-ci peut assurer ces missions par ses moyens propres. La durée et le programme de ces stages devront tenir compte de la formation initiale et, le cas échéant, de la carrière professionnelle antérieure du journaliste recruté.

Une communication au moins annuelle est faite devant la commission ad hoc du comité d'entreprise appelée à examiner le contenu des formations, sur l'application de ces dispositions.

* Nouvelle adresse.



ARTICLE 9

FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

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.



ARTICLE 9

FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Additif à l'article 9 de la C.C.N.T.J.

Les dispositions de l'article 9 de la C.C.N.T.J. sont complétées comme suit :

Pour l'application de l'article 9 avant-dernier alinéa, cette formation est dispensée par les organismes désignés à l'article 8.

S'il s'agit d'une formation aux techniques de la communication audiovisuelle, elle est organisée prioritairement sous forme de stages à temps complet ou à temps partiel par l'Institut national de la communication audiovisuelle lorsque celui-ci peut assurer cette mission par ses moyens propres. Les employeurs s'engagent à donner toute la publicité nécessaire sur les formations prévues.



STAGIAIRES

ARTICLE 10

Sauf cas prévu à l'article 8, 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 8 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.

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



ARTICLE 11

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 39. Cependant il interrompt le stage dont la durée effective doit être celle qui est prévue à l'article 8 ou à l'article 10.



STAGIAIRES

ARTICLE 10

L'article 10 de la C.C.N.T.J. n'appelle pas d'adaptation.



ARTICLE 11

L'article 11 de la C.C.N.T.J. n'appelle pas d'adaptation.



ARTICLE 12

RECRUTEMENT

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 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 12

RECRUTEMENT

Additif à l'article 12 de la C.C.N.T.J.

12-1. — Pour tout engagement à effectuer, les représentants des sociétés s'engagent à respecter les dispositions suivantes :

- tenir compte des travaux de la commission de mobilité,
- rechercher de préférence les candidats parmi les journalistes professionnels momentanément privés d'emploi ainsi que parmi ceux qui ont reçu une formation dispensée par les établissements reconnus par la profession et sanctionnée par un diplôme,
- ne pas excéder 20 % du nombre de recrutements annuels dans le cas d'accès de candidats à la profession, sous réserve des dispositions propres aux collaborateurs des sociétés prévues aux articles 42 et 55 de la loi 82-652 du 29 juillet 1982.

12-2. — Dans les six mois après le recrutement, une formation complémentaire spécifique sera assurée prioritairement par l'Institut national de la communication audiovisuelle, compte tenu des possibilités de cet établissement.

La période d'essai comporte en tout état de cause une initiation intra-entreprise aux techniques de l'audiovisuel, selon les modalités qui seront établies après consultation des délégués du personnel.

12-3. — Des possibilités de reconversion interne vers le journalisme seront offertes dans chaque entreprise. Ces reconversions donneront lieu alors à une publicité, à une sélection, et à une formation approfondie au journalisme, selon des dispositions contractuelles précises. Les parties signataires s'engagent à faciliter la reconversion des journalistes vers d'autres professions du secteur public de l'audiovisuel.



ARTICLE 13

PRÊT ET LOCATION DE MAIN-D'ŒUVRE

L'article 13 de la C.C.N.T.J. n'appelle pas d'adaptation.



ARTICLE 14

CONTRAT A DURÉE DÉTERMINÉE

Additif à l'article 14 de la C.C.N.T.J.

14-1. — Tout engagement de journaliste professionnel rémunéré à la pige est effectué dans les conditions prévues par l'ordonnance n° 82-130 du 5 février 1982 complétée par le décret n° 82-196 du 26 février 1982 (article L. 122-3 nouveau du code du travail).

Un barème minimum des piges est annexé à la présente convention.

14-2. — L'employeur peut engager des journalistes professionnels à temps complet pour une durée déterminée dans les cas énumérés à l'article L. 122-1 nouveau du code du travail (remplacement d'un journaliste permanent ou renfort à l'occasion de besoins exceptionnels et temporaires) dans les conditions prévues pour ces cas par l'ordonnance du 5 février 1982.

Le contrat de travail précise la durée et l'objet de l'engagement.

Dans ces deux cas, les employeurs affilient les intéressés aux caisses de retraites complémentaires prévues pour les journalistes professionnels.



ARTICLE 15

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 8 et 9;*
- d) d'examiner les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation, et participer si nécessaire à cette mise en œuvre;*
- 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.



ARTICLE 15

COMMISSION PARITAIRE

Additif à l'article 15 de la C.C.N.T.J.

15-1. — CHAMP D'APPLICATION

Dans chaque entreprise relevant du présent avenant et employant des journalistes, il est institué une commission paritaire suivant les règles énoncées au présent article.

15-2. — COMPOSITION

Les commissions paritaires comprennent en nombre égal les délégués du personnel journaliste élus au sein de ce collège et des représentants de l'entreprise dont la moitié au moins, dans la mesure du possible, sont journalistes. Elles ont des membres titulaires et un nombre égal de membres suppléants. Les membres suppléants peuvent assister aux séances de la commission. Ils ne peuvent prendre part au vote que lorsqu'ils siègent en lieu et place des titulaires. Le président de la commission est le président de l'entreprise ou son délégué dûment mandaté.

Dans les entreprises à représentation régionale ou dans les DOM-TOM, un accord négocié fixera le nombre des représentants salariés ainsi que les modalités de désignation des représentants siégeant à la commission paritaire centrale.

15-3. — FONCTIONNEMENT

Chaque commission élabore son règlement intérieur selon un règlement type annexé à la présente convention. Ce règlement intérieur prévoit notamment les procédures de vote et les modalités d'information du personnel sur les travaux de la commission.

Le fonctionnement de la commission est assuré par le service du personnel de la société concernée, le secrétariat peut être assuré par un représentant de la société qui peut n'être pas membre de la commission.

Le procès-verbal est établi après chaque séance, il est signé par le président et transmis aux membres présents, pour approbation, dans un délai de principe de quinze jours, sauf dérogations prévues par le règlement intérieur.

La commission se réunit sur la convocation de son président, à l'initiative soit de celui-ci, soit de l'un des délégués du personnel siégeant dans cette instance pour traiter de toutes questions entrant dans sa compétence. Dans ce dernier cas la commission se réunit dans la quinzaine suivant la demande de réunion, ce délai pouvant être ramené à huit jours francs en cas d'urgence. Elle émet son avis à la majorité des membres présents.

Les membres des commissions sont tenus à la réserve d'usage sur le contenu des délibérations.

15-4. — ATTRIBUTIONS

15-4-1. — En matière d'information sur les recrutements

En début de chaque année, et indépendamment de la consultation du comité d'entreprise sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs et sur les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnels, les membres de la commission sont informés des prévisions d'augmentation des effectifs, des remplacements éventuels de journalistes, des profils des emplois à pourvoir ainsi que des intentions de recrutements de candidats à la profession.

Les recrutements sont effectués dans les conditions fixées à l'article 12 du présent avenant.

En fin d'année, un bilan détaillé des recrutements effectués sera présenté à la commission.

Les documents contenant les informations sur les recrutements communiqués aux membres de la commission paritaire, doivent parvenir à ses membres au moins deux semaines avant la réunion de la commission prévue au début de l'année et dans le même délai en ce qui concerne le bilan détaillé présenté à la fin de l'année.

15-4-2. — En matière de mutation

Les commissions paritaires connaissent des problèmes d'affectation dans les cas de changement de résidence. A cet effet la liste, les caractéristiques du poste et la localisation géographique des emplois à pourvoir par voie de mutation font l'objet d'une publicité par note de service et voie d'affichage.

Il en va de même sur demande de l'intéressé, en cas de changement de direction ou rédaction susceptible de lui causer un préjudice professionnel.

La commission est réunie dans les dix jours après réception de la demande de l'intéressé adressée au président de la commission.

15-4-3. — En matière de promotion fonctionnelle

La société effectue une publicité par lettre circulaire et voie d'affichage des postes qu'elle souhaite pourvoir au titre de la promotion fonctionnelle au choix, à l'exception des postes de rédacteur en chef. La publicité précise la localisation et les caractéristiques du poste.

Les candidats disposent d'un délai de quinze jours pour postuler. Dans les quinze jours suivant la clôture de candidature, une liste de noms est établie accompagnée d'informations sur la carrière des postulants et communiquée aux membres de la commission réunie à cet effet pour formuler un avis.

15-4-4. — En matière de promotion pécuniaire

Chaque année, au cours du premier semestre, la commission a communication du total des points d'indice réservé aux majorations individuelles de salaire. Le calendrier de la prise de décision concernant les majorations précitées est également communiqué, compte tenu du délai prévu à l'alinéa suivant.

La commission peut formuler des observations sur cette communication impliquant, le cas échéant, dans un délai de quinze jours, une réunion préalable à toute décision.

La commission est ensuite saisie des propositions de promotions formulées par les représentants élus des journalistes membres de la commission

paritaire, puis des propositions de promotions formulées par les responsables des rédactions. Elle arrête une liste de propositions qui est transmise au président-directeur général de l'entreprise pour décision. Cette liste établie par ordre alphabétique peut comporter un nombre de noms supérieur aux possibilités de promotions.

La liste des bénéficiaires de majorations individuelles de salaire est communiquée aux représentants élus des journalistes.

15-4-5. — En matière disciplinaire

La commission siège en formation de conseil de discipline dans les conditions prévues à son règlement intérieur.

Le conseil de discipline est présidé par le président de la commission paritaire ou son représentant désigné à cet effet.

L'employeur fait constituer un dossier disciplinaire et désigne un secrétaire de commission.

La notification de comparution est envoyée par le président du conseil de discipline à l'intéressé dix jours francs à l'avance par lettre recommandée*.

L'intéressé, accompagné, s'il le souhaite, du défenseur de son choix, peut demander communication de son dossier disciplinaire et éventuellement de son dossier personnel qu'il consulte sur place en présence du secrétaire de la commission.

Les membres de la commission reçoivent leur convocation dix jours francs à l'avance et peuvent également consulter sur place les dossiers concernant l'intéressé dans les mêmes conditions*.

Le quorum nécessaire à l'ouverture de la séance est fixé à la moitié plus un du nombre de membres.

Si le quorum n'est pas atteint, il y a lieu de convoquer un nouveau conseil de discipline; en ce cas, le quorum nécessaire à l'ouverture de la séance est fixé à 50 % du nombre des membres.

La délibération ne s'effectue qu'entre les membres titulaires de la commission.

Après délibération, le conseil émet un avis porté immédiatement à la connaissance de l'intéressé.

Cet avis accompagné du procès-verbal de la réunion est transmis au président de l'entreprise qui prend une décision dans un délai maximum d'un mois à compter du jour où le conseil a émis son avis.

Dans l'hypothèse où un fait nouveau interviendrait avant la décision du président de l'entreprise, celui-ci peut demander une nouvelle réunion du conseil.

15-4-6. — En cas de licenciement

En dehors du cas de licenciement par mesure disciplinaire, la personne concernée, à partir du déclenchement de la procédure prévue à l'article L. 122-14 et suivants du code du travail, peut demander la saisine de la commission qui doit se réunir dans un délai de huit jours.

15-4-7. — En outre la commission paritaire est saisie dans les cas prévus aux articles 6, 7-4-2, 7-4-3 et à titre transitoire à l'article 50.

* Sous réserve d'accords particuliers pour les sociétés prévues aux articles 42 et 52 de la loi du 29 juillet 1982.



ENGAGEMENT

ARTICLE 16

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.



ARTICLE 17

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 fonctions, 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.*



ARTICLE 18

VISITES MÉDICALES

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



ARTICLE 16 ENGAGEMENT – PÉRIODE D'ESSAI

L'article 16 de la C.C.N.T.J. n'appelle pas d'adaptation.



ARTICLE 17 ENGAGEMENT – LETTRE D'ENGAGEMENT

L'article 17 de la C.C.N.T.J. n'appelle pas d'adaptation.



ARTICLE 18 VISITES MÉDICALES

L'article 18 de la C.C.N.T.J. n'appelle pas d'adaptation.



SALAIRES

ARTICLE 19

MINIMA GARANTIS

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

En raison de la disparité des catégories d'entreprises de presse, il est convenu que le salaire minimum national est fixé 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 26 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 19

SALAIRES — PROMOTIONS

Additif à l'article 19 de la C.C.N.T.J.

19-1. — DÉFINITIONS

Le salaire de base minimum garanti, est la somme qui correspond au produit de l'indice d'entrée de la fonction du journaliste dans la grille minimale garantie, ou, s'il est plus élevé, de l'indice de l'échelon d'ancienneté acquise, par la valeur du point indiciaire.

Le salaire de base réel est la somme qui correspond au produit de l'indice réellement attribué au journaliste, y compris après promotion pécuniaire ou fonctionnelle, par la valeur du point indiciaire.

Le salaire brut est la rémunération mensuelle brute qui comporte outre le salaire de base réel, la prime d'ancienneté prévue à l'additif à l'article 20 de la C.C.N.T.J. La rémunération mensuelle brute est complétée, le cas échéant, du supplément familial prévu à l'article 22 bis.

19-2. — DISPOSITIF SALARIAL

Le dispositif retenu s'établit par application des principes suivants :

- la grille minimale garantie fait l'objet de l'annexe 2. Sa mise en place se fait dans les conditions prévues à l'article 50,
- l'évolution minimale du salaire de base réel est assurée en fonction du temps de présence en qualité de journaliste tel que défini à l'article 21, par franchissement des échelons de la grille,
- les diverses fonctions exercées par les journalistes sont définies à l'annexe 3,
- le point d'entrée des fonctions est fixé à l'annexe 4,
- le recrutement peut être effectué à un salaire de base réel supérieur au minimum fixé par la grille.

19-3. — PROMOTIONS

19-3-1. — Promotion pécuniaire

Le président-directeur général de l'entreprise peut majorer la rémunération individuelle d'un journaliste pour tenir compte de sa valeur professionnelle, dans les conditions prévues à l'additif à l'article 15 de la C.C.N.T.J.

Aucun journaliste ne peut bénéficier de plus d'une augmentation individuelle par période de douze mois consécutifs. L'augmentation comprise entre 60 points d'indice et 240 points d'indice ne peut être inférieure à 5 % du salaire de base réel.

19-3-2. — Promotion fonctionnelle

Le salaire de base réel d'un journaliste qui accède à une fonction dont la rémunération minimale garantie est supérieure à celle qui correspond à sa fonction antérieure est majoré de 7,5 %. L'indice nouveau attribué ne peut cependant être inférieur au minimum de la nouvelle fonction dans la grille garantie.



ARTICLE 19 *bis*

Les parties signataires conviennent de préciser la situation de certains personnels employés dans les rédactions : desk, documentalistes et secrétaires d'édition.

A cet effet, les employeurs s'engagent à ouvrir une négociation avec l'ensemble des organisations syndicales de journalistes, et de personnels de production, technique et administratif, dans un délai de six mois après la signature du présent avenant.



ARTICLE 20

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 5 années d'exercice*
- 6 % pour 10 années d'exercice*
- 9 % pour 15 années d'exercice*
- 11 % pour 20 années d'exercice*

Ancienneté dans l'entreprise en qualité de journaliste professionnel :

- 2 % pour 5 années de présence*
- 4 % pour 10 années de présence*
- 6 % pour 15 années de présence*
- 9 % pour 20 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.



ARTICLE 20

PRIME D'ANCIENNETÉ PROFESSIONNELLE

Additif à l'article 20 de la C.C.N.T.J.

20-1. — Les salaires de base des journalistes employés dans l'entreprise sont majorés d'une prime d'ancienneté, calculée en fonction de l'ancienneté dans la profession.

5 %	pour	5 ans
10 %	pour	10 ans
15 %	pour	15 ans
20 %	pour	20 ans
25 %	pour	25 ans

Le taux de la prime s'apprécie par rapport au salaire de base de la fonction ou, s'il est plus avantageux, par rapport au salaire de base correspondant à l'indice minimum équivalent à l'ancienneté reconnue dans l'entreprise. L'indice minimum équivalent est celui qui correspond au dernier échelon franchi.

20-2. — Les modalités de calcul de la prime d'ancienneté résultant des deux alinéas précédents se substituent aux règles antérieures qui en fixaient le montant par application du taux au salaire réel, à la date fixée à l'article 50. La situation des journalistes dont la rémunération brute mensuelle est à la date de signature supérieure aux minima garantis, fait l'objet d'une révision, pour que la perte, que la mise en vigueur du nouveau régime de la prime d'ancienneté pourrait entraîner, soit compensée. A cette fin, la différence résultant des deux modes de calcul sera allouée aux intéressés sous forme de points indiciaires incorporés à leur salaire de base réel.



ARTICLE 21

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 1 de l'ordonnance du 1^{er} mai 1945;*
- les périodes militaires obligatoires;*
- les interruptions pour congés payés annuels et congés exceptionnels résultant d'un accord entre les parties;*
- les interruptions pour maladies, accidents et maternités, dans les conditions prévues aux articles 33 et 38 de la présente convention.*



ARTICLE 21

DÉFINITION DE L'ANCIENNETÉ

Additif à l'article 21 de la C.C.N.T.J.

TEMPS DE PRÉSENCE DANS L'ENTREPRISE

Pour l'application des articles 19, 32, 40 et 47 sont considérés comme temps de présence dans l'Entreprise outre les cas cités à l'article 21 de la C.C.N.T.J., les cas suivants :

- le temps de présence effectif accompli en qualité de journaliste au sein d'une entreprise ou d'une administration publique ayant assuré le service public national de la radio et de la télévision,
- le temps passé par les bénéficiaires de l'alinéa précédent en tant que journaliste permanent dans l'une des sociétés ou dans l'un des établissements issus de l'O.R.T.F. et créés par les lois du 7 août 1974 et 29 juillet 1982.

Ces dispositions ne sont valables que si l'intéressé n'a pas perçu d'indemnité de licenciement pour ce laps de temps,

- les stages de formation organisés à l'initiative de l'employeur et les détachements dans les fonctions d'enseignement visées au 7-4-6,
- les congés de formation accordés en application des lois des 16 juillet 1971 et 17 juillet 1978,
- les congés d'éducation ouvrière en application des articles L. 451-1 à L. 451-5 du code du travail,
- les congés syndicaux.



ARTICLE 22

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 1^{er} 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 15 jours est comptée pour un mois.

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



ARTICLE 22

TREIZIÈME MOIS

L'article 22 de la C.C.N.T.J. n'appelle pas d'adaptation.



ARTICLE 22 *bis*

PRIMES ET INDEMNITÉS

22 *bis*-1. — PRIME DE MARIAGE ET DE NAISSANCE

En cas de mariage, de naissance ou d'adoption d'un enfant de moins de six ans, les journalistes permanents bénéficient de la prime accordée dans les mêmes cas aux personnels permanents du secteur public de l'audiovisuel.

Le mariage entre deux agents permanents du secteur public, la naissance ou l'adoption d'un enfant dont les parents sont tous deux agents permanents du secteur public donne lieu au versement d'une seule prime.

22 *bis*-2. — AUTRES PRIMES

La prime exceptionnelle de risque ou d'exploit est liée à un événement qui la justifie.

La prime de fin d'année est fixée par l'accord de salaire.

22 *bis*-3. — Les journalistes employés à temps plein bénéficient du régime du supplément familial applicable aux personnels permanents du secteur public. Le montant du supplément familial de traitement qui leur est versé est égal à celui prévu en faveur des autres personnels.



ARTICLE 23

VARIATION DES SALAIRES

Additif à l'article 23 de la C.C.N.T.J.

23-1. — Les salaires de base sont fixés en points d'indice. La valeur du point d'indice tient compte de l'évolution économique nationale, notamment par application des dispositions d'un accord de salaire éventuellement signé par l'association des employeurs et les organisations syndicales représentatives des journalistes.

23-2. — L'abattement de zone auquel sont encore assujettis les salaires réels (salaire de base plus prime d'ancienneté) est en principe celui du chef-lieu de région dans laquelle se trouve le lieu de travail habituel du journaliste concerné.



ARTICLE 24

BULLETIN DE PAIE

Additif à l'article 24 de la C.C.N.T.J.

Le bulletin de paie devra obligatoirement comporter l'intitulé de la fonction exercée, définie à l'annexe 2 de l'article 19.



ARTICLE 25

REPLACEMENT PROVISOIRE

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 25

REPLACEMENT PROVISOIRE

Additif à l'article 25 de la C.C.N.T.J.

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 calculée de telle sorte qu'il perçoive au total un salaire (sans la prime d'ancienneté) supérieur de 7,5 % par rapport à son salaire de base réel antérieur (sans la prime d'ancienneté), sans pouvoir être inférieur au salaire de base de la fonction du journaliste remplacé.

Le remplacement est limité à six mois à l'exception du remplacement d'un salarié en congé formation, au service national, en congé parental d'éducation, en congé pour maladie professionnelle ou pour accident du travail, ou en congé de maladie de longue durée, où le remplacement effectué peut atteindre un an. Ce délai écoulé, un titulaire sera désigné.



ARTICLE 26

DURÉE DU TRAVAIL

(modifié par l'avenant du 28 décembre 1977)

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.

Le repos hebdomadaire de deux jours doit être assuré.

Dans le cas où le journaliste ne pourrait bénéficier du deuxième jour, un repos compensateur, ou son équivalent, lui sera assuré.



ARTICLE 26

DURÉE DU TRAVAIL

Additif à l'article 26 de la C.C.N.T.J.

26-1. — La durée du travail hebdomadaire est dans la mesure du possible répartie sur cinq jours consécutifs. Les jours de repos sont normalement pris consécutivement mais pas nécessairement placés en fin de semaine.

Dans le cas exceptionnel où le journaliste ne pourrait bénéficier de la totalité du repos hebdomadaire, un repos compensateur équivalent lui sera assuré dans le mois qui suit la semaine où ce repos n'a pu être pris.

Sous réserve de dispositions portant sur le même objet qui pourraient être adoptées dans le cadre de la C.C.N.T.J. et pour tenir compte de l'ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982, il est attribué aux journalistes un repos d'une demi-journée pour quatre semaines de travail. Ce repos est cumulable à raison de deux demi-journées au plus, mais ne peut être cumulé avec d'autres congés, et excéder une limite de cinq jours par an.

26-2. — Les conditions d'abaissement de la durée de travail des journalistes seront examinées au même moment et dans les mêmes formes que les conditions d'abaissement à trente-cinq heures, au plus tard en 1985, de la durée normale de travail hebdomadaire des personnels de production, technique et administratif, qui doivent faire l'objet d'avenants particuliers à la convention collective régissant ces personnels.

Les parties s'engagent à ouvrir des négociations dans un délai de six mois à compter de la signature du présent avenant sur les conditions d'exercice du travail à temps partiel qui feront l'objet d'un avenant.



ARTICLE 27

TRAVAIL DE NUIT

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 27

TRAVAIL DE NUIT

Additif à l'article 27 de la C.C.N.T.J.

Pour les journalistes achevant régulièrement leur travail après 23 h, ou le commençant régulièrement avant 6 h, le travail de nuit est compensé soit en temps, soit en salaire.

S'il est compensé en salaire, il donne lieu à une rémunération supplémentaire égale à 20 % du salaire de base réel calculée au prorata du temps passé entre 21 h et 6 h.

S'il est compensé en temps, il donne lieu à un repos compensateur égal à 20 % du temps passé entre 21 h et 6 h.

Les paragraphes ci-dessus ne s'appliquent pas dans les cas d'exclusion visés à l'article 27 de la C.C.N.T.J.



ARTICLE 28

CONGÉS

Additif à l'article 28 de la C.C.N.T.J.

28-1. — Les conditions de départ en congé des journalistes sont fixées chaque année de manière à préserver le fonctionnement normal des services. Après consultation des journalistes, dans chaque rédaction, le tour des départs est arrêté en tenant compte de la situation de famille et de l'ancienneté des intéressés, notamment de la situation des conjoints travaillant dans d'autres entreprises de l'audiovisuel. Les conjoints travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

28-2. — Congé payé des journalistes liés à l'entreprise depuis un an au moins; vingt-cinq jours ouvrés ou trente-cinq jours calendaires.

— Congé payé des journalistes liés à l'entreprise depuis moins d'un an : deux jours et demi ouvrés par mois de présence sans pouvoir excéder vingt-cinq jours ouvrés.

— Les journalistes professionnels ayant huit années d'ancienneté dans les entreprises du secteur public de la radio-télévision et dans la profession ont droit à un congé supplémentaire de cinq jours ouvrés.

— Les anciens internés et déportés de la résistance bénéficient de cinq jours ouvrés supplémentaires de congé.

— Les anciens prisonniers de guerre, les titulaires d'une pension d'invalidité d'au moins 20 % et les mutilés du travail à 25 % bénéficient d'un jour ouvré supplémentaire de congé.

28-3. — Des autorisations d'absence seront accordées à la demande :

— *fêtes juives* : Roch Hachana (Jour de l'an), Yom Kippour (Grand Pardon).

— *fêtes musulmanes* : Aid el Fitr (Aid es Seghir), Aid el Adha (Aid el Kebir).

28-4. — L'employeur prend à sa charge tous les trois ans les frais de transport aller et retour des journalistes, de leur conjoint (ou de la personne avec laquelle le journaliste vit maritalement) et de leurs enfants qui :

— originaires de métropole travaillent dans les DOM-TOM ou à MAYOTTE,

— originaires des DOM-TOM ou de MAYOTTE travaillent en métropole, ou dans un autre DOM-TOM,

— sont affectés à un poste de correspondant hors du territoire français.

Ce voyage s'effectue obligatoirement par voie aérienne, un délai de route d'un jour à l'aller et d'un jour au retour ou correspondant au plus à la durée de la liaison aérienne, est accordé.

Les journalistes originaires des DOM-TOM ou de MAYOTTE peuvent cumuler leur congé.

La période maximum de cumul des congés annuels est fixée à trois ans, étant entendu que les journalistes pourront s'ils le désirent reporter un, ou deux congés annuels, pour bénéficier de congés cumulés. Le minimum de congés annuels à cumuler reste de cinquante jours ouvrés ou soixante-dix jours calendaires.



ARTICLE 29

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 douzièmes égal au nombre de mois entiers écoulés depuis le 1^{er} juin précédent, jusqu'à la fin de leur préavis, que celui-ci soit effectué ou non.



ARTICLE 30

Les absences pour maladie et accidents 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 33.



ARTICLE 31

RÉCUPÉRATION DES JOURS FÉRIÉS

Le travail effectué les jours fériés : 1^{er} janvier, lundi de Pâques, 1^{er} mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1^{er} 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 1^{er} 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 29

CONGÉS

Additif à l'article 29 de la C.C.N.T.J.

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 par mois entiers (tout mois commencé est calculé prorata temporis) écoulés depuis le 1^{er} juin précédent, jusqu'à la fin de leur préavis.



ARTICLE 30

CONGÉS

Additif à l'article 30 de la C.C.N.T.J.

Les congés de longue durée sont exclus de ces dispositions.



ARTICLE 31

RÉCUPÉRATION DES JOURS FÉRIÉS

Additif à l'article 31 de la C.C.N.T.J.

Le repos compensateur prévu à l'article 31 de la C.C.N.T.J. donne lieu à l'attribution forfaitaire aux journalistes de quinze jours ouvrés ou vingt et un jours calendaires de congés par an s'ajoutant aux congés prévus à l'article 28-2.

Ces congés seront pris entre le 1^{er} octobre et le 31 mai, ils pourront être pris en une seule fois dans les limites compatibles avec le fonctionnement normal de l'entreprise. Pour tout journaliste qui n'aurait pas une année de présence au 30 septembre, ce repos compensateur est accordé proportionnellement au temps passé dans l'entreprise.



ARTICLE 32 (1)

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 (six jours ouvrables);*
- mariage d'un enfant ou d'un ascendant : deux jours;*
- naissance d'un enfant : trois jours (loi du 18 mai 1946);*
- décès du conjoint, d'un enfant, du père, de la mère, d'un des grands-parents ou beaux-parents : quatre jours;*
- décès d'un frère, d'une sœur, d'un petit-enfant : deux jours;*
- décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur : un jour;*
- déménagement : deux jours.*

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



1. Les dispositions de cet article sont étendues sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978.

ARTICLE 32

CONGÉS EXCEPTIONNELS

Additif à l'article 32 de la C.C.N.T.J.

32-1. — CONGÉS RÉMUNÉRÉS

32-1-1. — Les événements familiaux suivants donnent lieu après justification, au moment où ils se produisent, à l'attribution de congés spéciaux tels qu'ils sont indiqués à la C.C.N.T.J. sauf dans les cas suivants :

- adoption ou légitimation suivie de l'entrée au foyer d'un enfant de moins de six ans : trois jours ouvrés à prendre dans les quinze jours,
- décès du conjoint ou de la personne avec laquelle le journaliste vit maritalement : cinq jours ouvrés,
- décès d'un enfant : cinq jours ouvrés.

Si l'événement qui donne droit au congé se produit hors de la métropole, un délai maximum de déplacement de quarante-huit heures peut être accordé à l'agent intéressé.

32-1-2. — Maladie d'un enfant à charge au sens de la réglementation sur les prestations familiales, du conjoint (ou de la personne avec laquelle le journaliste vit maritalement) ou d'un ascendant au premier degré : six jours ouvrés par année civile, neuf jours ouvrés pour deux enfants, douze jours ouvrés pour trois enfants et plus. Ce congé peut être prolongé d'une durée égale par un congé non rémunéré. Dans ce cas l'ancienneté continue à courir.

A l'occasion de la rentrée scolaire, les mère ou père ainsi que les agents ayant seuls la charge d'un ou plusieurs enfants inscrits, soit dans un établissement d'enseignement préélémentaire ou élémentaire, soit en classe de sixième, bénéficieront d'une demi-journée de congé.

32-1-3. — Les congés exceptionnels peuvent se cumuler avec les congés prévus à l'article 28 et sont pris en compte dans le calcul de l'ancienneté, telle qu'elle est définie par l'article 21.

32-2. — CONGÉS NON RÉMUNÉRÉS

32-2-1. — Tout journaliste peut obtenir, à titre exceptionnel, pour une période de deux ans, renouvelable une fois, exceptionnellement deux fois et dans les conditions fixées par le président, des congés non rémunérés.

La demande de congé non rémunéré doit en préciser la durée. Au terme de cette durée pour un congé inférieur à six mois, la réintégration s'effectue dans la résidence et dans l'emploi que le journaliste occupait précédemment.

32-2-2. — Pour un congé supérieur à six mois et au terme de celui-ci, l'entreprise formule deux propositions de réintégration dans la résidence et dans un emploi similaire dans un délai de six mois au plus.

Si le journaliste refuse ces propositions il est considéré comme démissionnaire.

Lorsque l'entreprise ne peut formuler que des propositions à l'extérieur de la résidence d'origine, elle consulte en outre la commission de mobilité et informe l'agent des possibilités offertes par les autres entreprises du groupe.

Si le journaliste refuse ces diverses propositions il peut demander à bénéficier de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 40.

La durée du congé non rémunéré est prolongée pendant la durée de ces procédures.

32-2-3. — La durée des congés non rémunérés accordés au titre des articles 32-2-1 et 32-2-2 n'est pas prise en compte dans le calcul de la durée des services, ni dans le décompte des années de présence servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 40.

Par exception à l'alinéa précédent, la durée d'un congé non rémunéré pour soins à parents ou à enfants est prise en compte dans la limite de trois mois au titre de l'ancienneté, telle qu'elle est définie par l'article 21. La réintégration est de droit dans la résidence et dans un emploi similaire.

32-2-4. — Pour exercer un mandat parlementaire national ou européen ou pour être membre du gouvernement, le journaliste est détaché d'office.

Il en est de même pour l'exercice d'une fonction dans un cabinet ministériel.

A l'issue de ce détachement, il est réintégré de droit avec le bénéfice de son ancienneté, dans sa résidence, en priorité dans son ancienne fonction ou sinon sur un poste équivalent.

Le congé prévu à l'article 122-24-1 du code du travail pour une campagne électorale s'applique de plein droit aux journalistes.

32-2-5. — Sur décision de l'employeur, tout journaliste peut être mis, avec son accord, à la disposition d'organismes publics ou privés en France ou à l'étranger pour exercer des fonctions liées au journalisme ou à l'enseignement à condition que ces organismes le rémunèrent.

Dans ce cas, la réintégration est de droit dans la résidence et dans un emploi similaire. Dans la mesure des possibilités, les journalistes mis à la disposition retrouveront un poste tenant compte de l'évolution de leur profil de carrière ainsi que de l'expérience acquise.

La durée du congé n'est pas prise en compte dans l'ancienneté.

S'il est mis fin à cette collaboration pour des raisons disciplinaires, ces raisons peuvent constituer un cas de faute grave susceptible d'entraîner le licenciement sans indemnité.

Sans préjudice des majorations générales résultant des dispositions de l'article 23, la rémunération de base des journalistes mis à disposition sera en principe révisée tous les deux ans au titre des promotions pécuniaires.

Le pourcentage de cette majoration sera égal au pourcentage d'augmentation de la masse salariale intervenu au titre de promotions pécuniaires pendant cette période de deux ans.



ARTICLE 33

MALADIES – ACCIDENTS DU TRAVAIL ABSENCES

PAIEMENT DES APPOINTEMENTS :

En application des articles 19 et 26, les absences pour cause de maladie ou d'accident du travail, couverts par la sécurité sociale, dûment constatés 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 six 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 lesquels 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 du 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 % du salaire réel. Ce complément sera dû pendant une durée maximale d'un an.



ARTICLE 33

MALADIES — ACCIDENTS DU TRAVAIL ABSENCES

Additif à l'article 33 de la C.C.N.T.J.

33-1. — DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Les absences résultant de maladies, de maternité ou d'accidents du travail ou de trajet, justifiées par le salarié dans les quarante-huit heures, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Le journaliste doit, dès sa cessation de travail, sauf cas de force majeure, prévenir ou faire prévenir l'entreprise et adresser un avis d'arrêt de travail établi par un médecin de son choix, conformément au modèle prescrit par la sécurité sociale.

L'entreprise doit être avertie immédiatement par le journaliste de toute prolongation de son incapacité de travail. Cette prolongation doit faire l'objet d'un nouveau certificat du médecin traitant qui doit parvenir à l'entreprise dans les quarante-huit heures suivant la date initialement prévue pour la reprise du travail.

La non-production des certificats visés ci-dessus après mise en demeure, d'une part, et d'autre part, le fait de se livrer, durant la période d'arrêt, à un travail rémunéré, entraînent la perte des avantages particuliers prévus à la présente convention sans préjudice de sanctions disciplinaires.

Les avantages prévus au présent chapitre ne peuvent être accordés qu'aux agents qui acceptent les contrôles médicaux prévus à l'article 18.

33-2. — CONGÉ MALADIE

33-2-1. — Maladie simple

Le journaliste incapable d'assurer son service par suite de maladie ou d'accident étranger au service est placé en congé de maladie. Ce congé est rémunéré dans les limites suivantes, sa durée totale s'appréciant sur une période de douze mois consécutifs :

— Le journaliste justifiant de plus de deux semaines de présence dans l'entreprise perçoit, dans la limite d'un mois, la totalité de sa rémunération mensuelle majorée, le cas échéant, du supplément familial.

— Au-delà de trois mois de présence dans l'entreprise, le journaliste perçoit la totalité de sa rémunération mensuelle dans la limite de trois mois et la moitié de cette rémunération dans une limite égale; le cas échéant, il perçoit en outre le supplément familial dans son intégralité.

Sont déduites de ces sommes les prestations journalières versées au titre du régime général de la sécurité sociale, ou des régimes particuliers. Pour la demi-rémunération, lorsque le montant desdites prestations est supérieur à la demi-rémunération, l'agent intéressé conserve la différence entre les deux montants.

33-2-2. — Les cures thermales, prises en charge par la sécurité sociale dans des établissements agréés, ouvrent droit aux mêmes conditions d'indemnisation que celles prévues pour la maladie simple et sont prises en compte dans la durée de celle-ci.

33-3. — ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE TRAJET MALADIE PROFESSIONNELLE

33-3-1. — Les journalistes en service, victimes d'accidents du travail ou de trajet, ou atteints de maladie professionnelle contractée à l'occasion de leur travail et figurant aux tableaux de la sécurité sociale, conservent, pour tous les arrêts reconnus par la sécurité sociale comme directement liés à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle, l'intégralité de leur rémunération dans la limite de deux ans et la moitié de celle-ci dans la limite d'un an; le cas échéant, ils perçoivent en outre le supplément familial dans son intégralité.

Sont déduites de ces sommes les prestations journalières allouées au titre du régime général de la sécurité sociale, ou des régimes particuliers. Pour la demi-rémunération, lorsque le montant desdites prestations est supérieur à la demi-rémunération, le journaliste intéressé conserve la différence entre ces deux montants.

33-3-2. — L'entreprise prend en charge, dans les mêmes conditions, les maladies d'origine professionnelle ne figurant pas aux tableaux de la sécurité sociale mais reconnues comme telles, sur proposition du médecin traitant ou du médecin du travail, par une commission tripartite — médecine du travail, représentants de la direction, représentants du personnel.

En cas d'incapacité permanente partielle telle qu'elle est reconnue par la sécurité sociale, le journaliste a droit à une priorité de reclassement dans une fonction compatible avec son état physique, avec maintien de tous ses droits, notamment en matière de salaire.

33-3-3. — Lorsque les journalistes de l'entreprise sont envoyés en mission dans des régions qui exigent des précautions spécifiques sur le plan médical, ils peuvent demander au préalable à subir un examen préventif, dans le cadre de la médecine du travail et selon des modalités qui seront définies par la direction de l'entreprise après avis du comité d'hygiène et de sécurité.

33-4. — AFFECTION DE LONGUE DURÉE

A compter de la date de leur engagement, les journalistes de l'entreprise atteints d'une affection de longue durée reconnue par la sécurité sociale entraînant momentanément une incapacité totale d'exercer leur fonction, conservent pendant les trois premières années l'intégralité de leur salaire et pendant les deux années qui suivent le demi-salaire.

Ces congés sont accordés sur justification médicale par période renouvelable de six mois au plus. Au cours des congés, l'entreprise peut faire procéder à des examens médicaux périodiques.

Le cas échéant, les journalistes perçoivent le supplément familial dans son intégralité.

En sont déduites les sommes allouées par la sécurité sociale ou des régimes particuliers au titre de cet arrêt de travail pour la même période.



ARTICLE 34

INCAPACITÉ PERMANENTE — 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 complétera, 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 34

INCAPACITÉ PERMANENTE — DÉCÈS

Additif à l'article 34 de la C.C.N.T.J.

34-1. — DÉCÈS

Les ayants droit d'un journaliste, autre que ceux en période d'essai, décédé en activité, en congé rémunéré ou en congé de formation, ont droit, au moment du décès et quelle que soit la cause ou le lieu de celui-ci, au paiement d'une allocation décès de neuf mois de rémunération, qui s'ajoute aux capitaux-décès versés par la C.N.R.C.P.

L'allocation décès est versée :

A raison d'un tiers au conjoint survivant, non séparé de corps ni divorcé.

A raison des deux tiers aux enfants légitimes, naturels, reconnus ou adoptés du de cujus, à sa charge au moment du décès. La quote-part revenant aux enfants est répartie entre eux par parts égales.

A défaut de conjoint survivant non divorcé et non séparé de corps, l'allocation décès est versée en totalité aux enfants attributaires et répartie entre eux en parts égales. A défaut d'un enfant pouvant prétendre à l'allocation, cette dernière est versée en totalité au conjoint.

A défaut de conjoint survivant et d'enfants pouvant prétendre à l'allocation, cette dernière est versée en totalité aux ascendants à la charge du de cujus au moment du décès.

A défaut de conjoint, d'enfant ou d'ascendant pouvant prétendre à l'allocation, celle-ci peut être versée à toute personne en mesure de présenter une attestation écrite du de cujus la désignant comme allocataire, vivant maritalement avec le de cujus ou à sa charge au moment du décès.

Le salaire pris en compte pour l'application du présent article est égal à la rémunération mensuelle moyenne d'activité à taux plein qu'aurait perçue le journaliste décédé durant les six derniers mois d'activité, y compris le prorata du ou des mois supplémentaires au-delà du douzième.

34-2. — INCAPACITÉ TOTALE PERMANENTE

En cas d'incapacité totale permanente, un capital d'un montant égal à celui prévu en cas de décès par maladie est versé au journaliste.

Les entreprises adhèrent à cet effet au régime facultatif de la C.N.R.C.P.



ARTICLE 35

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 retraites des cadres de la presse ou stipulés à l'article 34, 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 35

ASSURANCES POUR RISQUES EXCEPTIONNELS

Additif à l'article 35 de la C.C.N.T.J.

Pour les journalistes exposés, dans l'exercice de leurs fonctions, à des risques qualifiés d'exceptionnels, tels que : 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 en 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), l'employeur assure, directement ou non, la couverture des cas de décès ou d'infirmité permanente totale pour un capital égal à dix fois le salaire annuel du journaliste sans excéder le plafond prévu à la C.C.N.T.J.

Pour tous les autres cas d'accidents du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) l'employeur assure, directement ou non, la couverture des cas de décès ou d'invalidité permanente totale pour un capital égal à cinq fois le salaire annuel du journaliste dans la même limite.

L'employeur assure dans les mêmes conditions la couverture des frais liés aux rapatriements sanitaires.

Les cas d'invalidité permanente partielle entraîneront le versement du capital correspondant au risque encouru, réduit en fonction du taux d'invalidité reconnu.



ARTICLE 36

(modifié par l'avenant du 28 décembre 1977)

REMPACEMENT 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 de la période d'indemnisation prévue à l'article 33, prolongée d'une durée égale.

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



ARTICLE 36

REMPLACEMENT EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT

Additif à l'article 36 de la C.C.N.T.J.

Pour l'application des dispositions du 2^e alinéa de l'article 36 de la C.C.N.T.J., les parties signataires conviennent de faire précéder la procédure ainsi définie des dispositions suivantes :

A l'expiration des congés rémunérés, le journaliste qui n'est pas reconnu apte à reprendre sa fonction d'origine ou à être reclassé dans une autre fonction compatible avec son état de santé est placé en position de congé sans solde pour une durée maximale de 3 ans.

Toutefois, à l'issue des congés rémunérés ou pendant la durée visée ci-dessus et si son état de santé le permet, l'agent peut être autorisé à travailler à temps partiel pendant une période de trois mois renouvelable au maximum deux fois. Dans ce cas il perçoit la rémunération correspondant à cette position.

Au plus tard à l'expiration de la période triennale prolongée le cas échéant des périodes de travail intermédiaires, le journaliste est, après avis du conseil médical de l'entreprise et du médecin du travail :

- soit réintégré dans sa fonction d'origine,
- soit reclassé dans une autre fonction compatible avec son état physique, avec maintien de tous ses droits, notamment en matière de salaire,
- soit licencié dans les conditions prévues à l'article 40.

En cas de divergence entre le conseil médical de l'entreprise et le médecin traitant du salarié, il est fait appel à un expert désigné d'un commun accord par le conseil médical de l'entreprise et le médecin traitant ou, à défaut, par le directeur départemental de la santé.

Le journaliste jugé physiquement inapte, par le médecin du travail, à l'exercice de sa fonction, bien que son état ne justifie pas l'octroi des congés prévus à l'additif de l'article 33, pourra être, après avis de la commission tripartite définie dans cet article, soit reclassé dans une autre fonction dans les conditions de prise en charge prévues audit article, soit licencié, en bénéficiant de l'indemnité prévue à l'article 40 de l'avenant.



ARTICLE 37

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 36, 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 37

RÉINTÉGRATION

Additif à l'article 37 de la C.C.N.T.J.

Pour l'application des dispositions de l'article 37 de la C.C.N.T.J., les parties signataires conviennent de mettre en œuvre les diverses dispositions contenues dans les parties concernées des additifs aux articles 32 et 36.



ARTICLE 38

MATERNITÉ

Un congé sera accordé aux journalistes professionnelles 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 33.



ARTICLE 38

MATERNITÉ

Additif à l'article 38 de la C.C.N.T.J.

38-1. — Le congé de maternité est accordé conformément à la législation en vigueur.

Il n'entre pas en compte pour le droit aux congés de maladie. Il ne peut entraîner aucune diminution de la durée des congés annuels.

Pendant la durée de ce congé de maternité qui peut être porté à vingt-deux semaines en cas d'état pathologique attesté par certificat médical, l'intéressée perçoit la totalité de la rémunération telle qu'elle est définie à l'article 19.

38-2. — Les femmes enceintes dont la grossesse comporte des causes de haut risque, et qui se trouvent de ce fait en arrêt de travail obligatoire et prolongé, conservent l'intégralité de leur rémunération pendant toute la durée de l'arrêt de travail jusqu'à la date de départ du congé de maternité.

Le bénéfice du plein salaire leur est accordé sur avis du médecin conseil de l'entreprise, après que celui-ci a obligatoirement recueilli auprès du médecin gynécologue de l'intéressée toutes informations écrites et confidentielles attestant le haut risque que comporte la grossesse.

Sont déduites de la rémunération les prestations journalières versées au titre du régime général de la sécurité sociale pour la période indemnisée comme congé de maladie.

38-3. — A partir du sixième mois de grossesse, et jusqu'à la moitié du quatrième mois suivant l'accouchement, la durée du travail ne peut excéder six heures par jour.

38-4. — Si, à la fin de la période du congé de maternité, l'intéressée n'est pas en état de reprendre son travail, elle peut bénéficier des congés de maladie dans les conditions prévues à l'article 33 sans qu'il soit tenu compte des congés dont elle aura éventuellement bénéficié au cours de la période de douze mois précédant l'acte médical qui donne lieu à une nouvelle intervention de la sécurité sociale.

Sur présentation d'un certificat médical en attestant la nécessité, un congé supplémentaire rémunéré de quatre semaines pour allaitement pourra être alloué à l'issue du congé de maternité.

38-5. — En cas d'adoption, les dispositions applicables sont celles de l'article L. 122-26 du code du travail.

38-6. — Un congé sans solde, congé parental d'éducation, d'une durée d'un an renouvelable deux fois, est accordé à toute journaliste qui en fait la demande au moins un mois avant le terme de son congé de maternité ou d'adoption.

Le père salarié de l'entreprise a droit à un congé sans solde d'égale durée, à prendre deux mois au moins après la naissance ou l'arrivée de l'enfant au foyer, si la mère de l'enfant ne remplit pas les conditions d'attribution du congé parental d'éducation prévu aux articles L. 122-28-1 et suivants du code du travail, ou si elle y renonce.

Si les parents de l'enfant sont tous deux agents de l'entreprise, le père n'a droit au congé que si la mère y renonce.

A l'issue de ce congé, dont la durée est prise en compte pour moitié dans le calcul de l'ancienneté, le ou la journaliste est réintégré, dans un délai de trois mois, dans sa résidence, dans son ancienne fonction ou dans un poste équivalent.



ARTICLE 39

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 perçu, 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.



ARTICLE 39

OBLIGATIONS MILITAIRES

Additif à l'article 39 de la C.C.N.T.J.

Un congé spécial de trois jours est accordé aux journalistes appelés à effectuer une période militaire ou pré-militaire.

Le départ au service national ou l'appel et le rappel sous les drapeaux constituent une suspension du contrat de travail.

Le troisième alinéa de l'article 39 s'applique également aux périodes de mobilisation sous déduction de la solde militaire.

En application de l'article L. 122-18 du code du travail, lorsqu'il connaît la date de sa libération, et au plus tard, dans le mois suivant celle-ci, le journaliste qui désire reprendre l'emploi qu'il occupait au moment où il a été appelé au service national, doit en avertir son ancien employeur.

Lorsque la réintégration n'est pas possible au sens dudit article, le journaliste perçoit une indemnité forfaitaire d'une valeur égale au dernier salaire mensuel perçu, augmenté d'un douzième.

Lorsqu'elle est possible, la réintégration dans l'entreprise doit avoir lieu dans le mois suivant la date à laquelle l'employeur a été avisé par le journaliste de l'intention de celui-ci de reprendre son emploi.

Le journaliste réintégré bénéficie de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Dans ce cas, le temps passé au service militaire est pris en compte dans l'ancienneté professionnelle du journaliste.



LICENCIEMENT

ARTICLE 40

RÈGLES A 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, indécatesse, 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 un douzième des salaires perçus au cours des douze mois précédant le licenciement, ou de un vingt-quatrième 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 22.

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 40

LICENCIEMENT

Additif à l'article 40 de la C.C.N.T.J.

40-1. — LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

40-1-1. — Lorsque les effectifs réels sont en excédent par rapport aux besoins dans la fonction considérée, après consultation du comité d'entreprise et le cas échéant du comité central et examen des possibilités de résorption des effectifs excédentaires par voie de mutation volontaire des intéressés, de promotion ou de changement de profession après recyclage, l'employeur peut, au terme de la procédure d'information et de la demande d'autorisation prévues par la loi du 3 janvier 1975 relative aux licenciements pour cause économique, procéder à des licenciements.

Ces licenciements concernent d'abord les journalistes de la fonction où il a été constaté un excédent et qui se trouvent dans la période d'essai visée à l'article 16.

Si après cette opération un dégagement complémentaire doit être effectué, il y est procédé parmi les journalistes ayant la qualification professionnelle concernée. Ces dégagements ont lieu compte tenu des charges de famille, de l'ancienneté, et des aptitudes professionnelles, conformément à un plan de dégagement.

40-1-2. — Dans les opérations décrites ci-dessus, l'employeur épuise d'abord toutes les possibilités de reclassement à l'intérieur de l'entreprise et dans la branche d'activité audiovisuelle dans son ensemble, pour maintenir l'emploi du plus grand nombre de personnels possible dans le cadre de la procédure de la commission de mobilité. Les intéressés appelés à changer de résidence à cette occasion bénéficieront des dispositions de l'article 48. S'ils refusent le mouvement proposé, ils bénéficient de l'indemnité de licenciement.

Les journalistes licenciés à la suite de compression d'effectifs ont droit :

- au préavis fixé à l'article 42,
- à l'indemnité de licenciement,
- à une priorité de réembauchage dans la limite de douze mois.

40-2. — LICENCIEMENT POUR UN AUTRE MOTIF

Lorsque le licenciement a un autre motif et qu'il ne sanctionne pas une faute grave, l'inspection du travail est consultée dans les conditions fixées à l'article L. 122-4 et suivants du code du travail et selon la procédure définie par les articles L. 122-14.

Le délai d'un jour franc mentionné au deuxième alinéa de l'article L. 122-14-1 est porté à huit jours francs. Pendant ce délai, la commission paritaire prévue à l'article 15 est réunie à l'initiative de l'employeur. Elle émet obligatoirement un avis sur le licenciement envisagé.

40-3. — CALCUL DE L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

En dehors du cas du licenciement disciplinaire, tout journaliste licencié percevra, outre l'indemnité calculée conformément à l'article L. 761.5 du code du travail, une indemnité complémentaire ainsi calculée :

- pour plus de cinq ans d'ancienneté : quatre douzièmes de sa rémunération annuelle,
- pour plus de dix ans d'ancienneté : cinq douzièmes et demi de sa rémunération annuelle,
- pour plus de quinze ans d'ancienneté : sept douzièmes de sa rémunération annuelle.

L'ancienneté est calculée par application de l'article 21.

Si le journaliste a exercé au préalable une autre fonction dans le cadre du secteur public de la radiodiffusion télévision, les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à ce qu'il obtienne la liquidation de ses droits pour la période concernée, selon les règles applicables en l'espèce.



ARTICLE 41

TRANSFORMATION D'EMPLOI PERMANENT EN EMPLOI OCCASIONNEL

L'article 41 de la C.C.N.T.J. n'appelle pas d'adaptation.



ARTICLE 42

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, de :
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.



ARTICLE 42

PRÉAVIS

Additif à l'article 42 de la C.C.N.T.J.

Le préavis dû au journaliste licencié, à l'exclusion du licenciement pour faute grave, est fixé à deux mois si le contrat de travail a reçu exécution pendant moins de deux ans, trois mois si le contrat de travail a reçu exécution pendant au moins deux ans.

Pendant la durée du préavis, si la résiliation est le fait de l'employeur, et après la période d'essai, les journalistes sont autorisés à s'absenter pour rechercher un emploi, pendant soixante-dix heures par mois. L'intéressé pourra, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du préavis. Ces absences ne donnent pas lieu à réduction d'appointement.

En cas de démission la durée du préavis est fixée à un mois.

Sur demande du journaliste, l'entreprise peut le dispenser de tout ou partie du préavis.



ARTICLE 42 *bis*

DISCIPLINE

Additif à la C.C.N.T.J.

42 *bis*-1. — Tout manquement aux obligations professionnelles constitue une faute pouvant entraîner une sanction.

Les sanctions applicables sont :

- 1) L'avertissement.
- 2) Le blâme, avec inscription au dossier.
- 3) La mise à pied avec privation de la totalité du salaire pour une durée fixée au plus à trois jours.
- 4) La mise à pied, avec privation de tout ou partie du salaire pour une durée d'une semaine au moins et d'un mois au plus, sous réserve de la quotité insaisissable.
- 5) Le licenciement avec ou sans préavis, mais sans l'indemnité prévue à l'article 40-3.

42 *bis*-2. — Pour toute sanction autre que l'avertissement ou le blâme, l'avis de la commission de discipline est obligatoirement requis. Néanmoins le journaliste qui a fait l'objet d'un avertissement, ou d'un blâme avec inscription au dossier, peut demander que le dossier soit porté devant la commission de discipline.

42 *bis*-3. — Dans les cas graves et qui exigent, sans délai, une solution provisoire à caractère conservatoire, l'employeur, par décision spécifique peut, jusqu'à la décision définitive, suspendre le journaliste de son service.

L'employeur doit saisir la commission de discipline dans les huit jours de la décision de suspension.

42 *bis*-4. — Lorsque les faits donnant lieu à comparution devant la commission font l'objet de poursuites pénales, la commission de discipline peut surseoir à statuer jusqu'à ce que la décision rendue par la juridiction saisie soit devenue définitive.

Les condamnations à une peine afflictive et infamante telle qu'elle est définie aux articles 7 et 8 du code pénal peuvent donner lieu à une comparution devant la commission de discipline.



CONFLITS — CONCILIATION — ARBITRAGE

ARTICLE 43

CONFLITS INDIVIDUELS

Les parties sont d'accord pour recommander, avant le recours à la procédure prévue par les articles L. 761-4 et 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 44

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 45

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.

ARTICLES 43-44-45 et 46

CONFLITS — CONCILIATION — ARBITRAGE

Additif aux articles 43-44-45 et 46 de la C.C.N.T.J.

COMMISSION D'APPLICATION ET D'INTERPRÉTATION DE L'AVENANT

43/46. — Afin d'assurer les meilleures conditions d'application du présent avenant et de traduire le souci de conciliation des articles 43 à 46 de la convention collective nationale de travail des journalistes, les parties créent une commission d'application de l'avenant.

43/46-1. — COMPÉTENCES

1) La commission est compétente pour régler toutes difficultés d'application et d'interprétation du présent avenant.

2) La commission est appelée à émettre un avis sur les propositions de révision ou de modification de l'avenant.

3) La commission peut être appelée à examiner les différends d'ordre individuel nés de l'application du présent avenant qui n'auraient pu trouver de solution dans le cadre des instances compétentes au sein de l'entreprise.

Cette disposition ne fait pas obstacle au recours aux procédures légales applicables aux journalistes.

4) La commission est compétente pour rechercher une solution aux conflits collectifs de travail liés à l'application et à l'interprétation d'une ou plusieurs dispositions du présent avenant qui n'auraient pu être réglés dans le cadre des instances compétentes au sein de l'entreprise.

Conformément aux articles L. 523-1 et suivants du code du travail, les conflits collectifs pouvant survenir en cas de révision du présent avenant sont obligatoirement soumis à la commission.

43/46-2. — COMPOSITION

La commission est composée :

— de deux représentants par organisation syndicale signataire du présent avenant,

— des représentants de l'association des employeurs, en nombre au plus égal au nombre des représentants des syndicats.

Chaque partie signataire peut se faire assister d'un ou plusieurs experts.

43/46-3. — FONCTIONNEMENT

La commission se réunit au moins une fois par an, et autant de fois qu'il est nécessaire, à la demande d'une des parties signataires ou d'un commun accord.

Les membres de la commission désignés par les organisations syndicales bénéficient du temps nécessaire aux travaux de la commission et le cas échéant des facilités y afférentes.

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 intéressés.

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 objet de l'article 46.



ARTICLE 46

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.



Elle se réunit dans le mois suivant la demande de réunion qui doit comporter une note explicative succincte.

En cas de conflit qui implique la réunion de la commission, les parties signataires s'abstiennent en principe de toute mesure de nature à faire obstacle à son règlement.

La commission se réunit au plus tard dix jours francs après avoir été saisie, ce délai pouvant être ramené à cinq jours francs en cas d'urgence.

A l'issue de la réunion, il est établi un projet de procès-verbal qui est transmis aux parties au plus tard dans la quinzaine qui suit la réunion.



ARTICLE 47

RETRAITES

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

Elles sont également d'accord pour rappeler que le contrat de travail d'un journaliste professionnel ou assimilé prend fin de plein droit lorsque le salarié atteint l'âge de la retraite, soit soixante-cinq ans. L'expiration du contrat de travail à cette date ne peut être considérée comme étant le fait de l'employeur, ni du salarié, mais de la survenance du terme.

Les parties sont convenues de se prévenir de leurs intentions au moins trois mois avant l'expiration du contrat de travail, telle qu'elle est prévue ci-dessus.



ARTICLE 47

RETRAITES

Additif à l'article 47 de la C.C.N.T.J.

47-1. — Le régime de retraites des journalistes de l'entreprise est celui de la sécurité sociale (régime général) et des institutions complémentaires de la C.N.R.C.P., de l'A.N.E.P. et de l'A.P.E.C.

Les parties signataires soulignent l'intérêt qu'elles attachent à l'harmonisation de leur adhésion aux régimes de retraites et de retraites complémentaires.

En raison des délais qu'implique cet objectif, elles conviennent de maintenir provisoirement les adhésions aux régimes de retraites complémentaires dans les conditions existantes à la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

Les résultats obtenus à ce sujet seront examinés à la première réunion de la commission d'application et d'interprétation de l'avenant.

Les parties signataires s'engagent à poursuivre avec les autres personnels de l'audiovisuel l'étude entreprise sur les problèmes que pose l'abaissement de l'âge de la retraite pour certaines professions.

L'état de ces travaux sera examiné à la première réunion de la commission d'application.

47-2. — En application de l'ordonnance n° 82.270 du 26 mars 1982 relative à l'abaissement de l'âge de la retraite des assurés du régime général, tout journaliste qui demande à cesser son activité à partir de soixante ans, dès lors qu'il justifie d'une durée d'assurance suffisante aux termes de l'ordonnance, est dispensé du préavis prévu à l'article 42, en cas de démission.

47-3. — INDEMNITÉ DE DÉPART A LA RETRAITE

L'indemnité de départ à la retraite est fixée comme suit :

un mois de salaire après un an de présence,
deux mois de salaire après cinq ans de présence,
trois mois de salaire après dix ans de présence,
quatre mois de salaire après vingt ans de présence (et plus).

La rémunération à prendre en compte est celle qui est définie à l'article 40 de l'avenant, l'ancienneté est celle qui correspond au temps total de présence dans l'entreprise, tel que le définit l'article 21, en qualité de journaliste et, le cas échéant, dans une autre filière professionnelle.

47-4. — INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE RETRAITE

Lorsque le montant annuel des retraites est inférieur à 60 % de la rémunération des douze derniers mois du journaliste, celui-ci perçoit une indemnité compensatrice définie en pourcentage de l'indemnité de licenciement résultant de l'article 40 de l'avenant à la C.C.N.T.J.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le départ intervient avant l'âge limite de la retraite, sauf si ce départ résulte d'une inaptitude physique

totale reconnue par la sécurité sociale. Elle est versée selon le barème ci-dessous :

Pourcentage des retraites (y compris la sécurité sociale sur le salaire terminal)	Indemnité compensatrice
De 0 % à 25,5 % inclus	100 % de l'indemnité de licenciement
Au-dessus de 25,5 % jusqu'à 26,5 % inclus	98 % de l'indemnité de licenciement
Au-dessus de 26,5 % jusqu'à 27,5 % inclus	96 % de l'indemnité de licenciement
Au-dessus de 27,5 % jusqu'à 28,5 % inclus	89 % de l'indemnité de licenciement
Au-dessus de 28,5 % jusqu'à 29,5 % inclus	82 % de l'indemnité de licenciement
Au-dessus de 29,5 % jusqu'à 31 % inclus	75 % de l'indemnité de licenciement
Au-dessus de 31 % jusqu'à 33 % inclus	68 % de l'indemnité de licenciement
Au-dessus de 33 % jusqu'à 35 % inclus	61 % de l'indemnité de licenciement
Au-dessus de 35 % jusqu'à 37 % inclus	54 % de l'indemnité de licenciement
Au-dessus de 37 % jusqu'à 39 % inclus	47 % de l'indemnité de licenciement
Au-dessus de 39 % jusqu'à 41 % inclus	40 % de l'indemnité de licenciement
Au-dessus de 41 % jusqu'à 43 % inclus	37 % de l'indemnité de licenciement
Au-dessus de 43 % jusqu'à 45 % inclus	33 % de l'indemnité de licenciement
Au-dessus de 45 % jusqu'à 47 % inclus	29 % de l'indemnité de licenciement
Au-dessus de 47 % jusqu'à 49 % inclus	27 % de l'indemnité de licenciement
Au-dessus de 49 % jusqu'à 51 % inclus	25 % de l'indemnité de licenciement
Au-dessus de 51 % jusqu'à 53 % inclus	20 % de l'indemnité de licenciement
Au-dessus de 53 % jusqu'à 55 % inclus	15 % de l'indemnité de licenciement
Au-dessus de 55 % jusqu'à 57 % inclus	10 % de l'indemnité de licenciement
Au-dessus de 57 % jusqu'à 59,99 % inclus	5 % de l'indemnité de licenciement
A partir de 60 % et au-dessus	0 % de l'indemnité de licenciement



DISPOSITIONS DIVERSES

ARTICLE 48

CHANGEMENT DE RÉSIDENCE

Lors d'un changement de résidence effectué pour les besoins du service dans le cadre des modalités prévues à l'article 17, 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 49

Lorsqu'un journaliste 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 48

CHANGEMENT DE RÉSIDENCE

Additif à l'article 48 de la C.C.N.T.J.

48-1. — EN CAS DE MUTATION EN MÉTROPOLE AVEC CHANGEMENT DE RÉSIDENCE ADMINISTRATIVE

Le journaliste a droit :

— à la prise en charge de ses frais de transport, ainsi que ceux de son conjoint (ou de la personne avec laquelle il vit maritalement) et de ses enfants à charge,

— au remboursement de ses frais de déménagement conformément aux dispositions de l'article 22 du décret du 10 août 1966 modifié,

— au versement de l'indemnité d'installation propre aux organismes de radio-télévision,

au 1^{er} juillet 1983, les montants sont les suivants :

4 270 F pour un célibataire

5 130 F pour un collaborateur marié

870 F par enfant à charge

ils seront actualisés annuellement en fonction de l'évolution des salaires,

— à un délai de route d'un jour ouvré.

48-2. — EN CAS DE MUTATION DANS UN DOM OU UN TOM OU A PARTIR D'UN DOM-TOM

Le journaliste a droit :

— à la prise en charge de ses frais de transport, ainsi que ceux de son conjoint (ou de la personne avec laquelle il vit maritalement) et de ses enfants à charge,

— au remboursement de ses frais de déménagement dans les conditions maxima suivantes (emballage compris) :

	pour l'agent	pour le conjoint	par enfant à charge
par voie maritime	2 500 kg 17 m ³	2 000 kg 14 m ³	500 kg 4 m ³
dont par voie aérienne en fret	200 kg	75 kg	50 kg

Dans le cas où les journalistes mutés bénéficient d'un logement meublé, les frais de transport de mobilier sont remboursés dans la limite de la moitié des maxima.

— le cas échéant, et sur justification, au remboursement des frais d'hôtel et de restaurant qu'il est amené à exposer à son arrivée pendant la durée du transport de ses bagages ou de son mobilier, dans la limite de vingt jours pour lui-même, son conjoint (ou la personne avec laquelle il vit maritalement) et ses enfants à charge, sur la base du régime en vigueur dans les organismes, et dans les conditions suivantes :

100 % pour l'agent

75 % du taux pour le conjoint

50 % du taux pour chaque enfant à charge,

— à un délai de route de cinq jours ouvrés. La durée du transport est comprise dans ces cinq jours.

48-3. — EN CAS D'AFFECTATION A L'ÉTRANGER

Le journaliste a droit :

— à la prise en charge de ses frais de transport, ainsi que ceux de son conjoint (ou de la personne avec laquelle il vit maritalement) et de ses enfants à charge,

— au remboursement de ses frais de déménagement dans les conditions maxima suivantes (emballage compris) :

	pour l'agent	pour le conjoint	par enfant à charge
par voie maritime	2 500 kg 17 m ³	2 000 kg 14 m ³	500 kg 4 m ³
dont par voie aérienne en fret	200 kg	75 kg	50 kg

— à une indemnité d'établissement égale à 50 % de l'indemnité mensuelle de résidence,

— en attendant leur installation et au vu de cette justification, à des frais de mission forfaitaires dans la limite de vingt jours et sur les bases suivantes :

100 % pour l'agent

75 % pour le conjoint

50 % par enfant à charge.



ARTICLE 49

MISE A DISPOSITION D'UN LOCAL POUR LE SERVICE

L'article 49 de la C.C.N.T.J. n'appelle pas d'adaptation.



ARTICLE 50

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.



INTERPRÉTATION

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.



ARTICLE 50

AVENANTS

50-1. — Toutes les dispositions du présent avenant entrent en vigueur à la date de sa signature sous réserve de modalités particulières concernant le système salarial (articles 19 et 20).

Trois situations sont à considérer.

1) Lorsque le journaliste bénéficie avant intégration d'une situation au total plus avantageuse que celle résultant de la grille garantie, il en garde le bénéfice. Les termes de sa rémunération seront adaptés pour tenir compte de l'application des règles nouvelles au plus tard au 1^{er} juillet 1984. Ils lui seront notifiés le 1^{er} janvier 1984* par lettre. La notification comportera la désignation de la fonction.

2) Lorsque le journaliste à une situation avant intégration inférieure à celle résultant de la grille garantie, un reclassement est nécessaire. La garantie du nouveau système salarial ne s'applique, en totalité, dans ce cas, qu'au 1^{er} janvier 1985 au plus tard. Dans la période intermédiaire, les dispositions successives suivantes seront prises :

a) au cours du second semestre 1983, des promotions pécuniaires dans la limite de la répartition de la masse salariale commune, et contribuant à ce reclassement, seront effectuées dans le cadre des dispositions de l'article 15-4-4.

b) le 1^{er} janvier 1984 une notification précisera au journaliste :

- les termes de sa rémunération compte tenu des règles nouvelles et du reclassement intervenu au titre du 1)*,
- la désignation de sa fonction,
- sa position relative au regard de la grille minimale garantie,
- sa position prévisionnelle au plus tard le 1^{er} janvier 1985 sous réserve de toutes modifications susceptibles d'affecter sa situation personnelle.

3) Lorsque le journaliste est recruté entre la date de signature de l'avenant et le 1^{er} janvier 1985, le contrat déterminera s'il y a lieu les bases successives de rémunération à appliquer pendant cette période, avant que ne jouent les garanties de la grille minimale.

50-2. — Les réclamations pourront faire l'objet d'un examen en commission paritaire.

* L'indice ainsi calculé est, s'il est besoin, arrondi au point supérieur.



**ANNEXES
À
L'AVENANT**

ANNEXE 1

RÈGLEMENT TYPE DE LA COMMISSION PARITAIRE DES JOURNALISTES

La commission paritaire des journalistes instituée par l'article 15 de l'avenant à la C.C.N.T.J. est composée, conformément au paragraphe 15-2 dudit avenant, en nombre égal, des délégués du personnel journaliste et des représentants de l'entreprise.

Fonctionnement

La convocation de la commission paritaire est faite par son président.

Les convocations indiquent la date, l'heure, le lieu et l'ordre du jour de la commission paritaire.

L'ordre du jour est établi par le secrétariat en accord avec le président.

La commission paritaire ne siège valablement que si un nombre minimum de ses membres est présent ou régulièrement représenté.

Ce nombre est fixé par le règlement intérieur de chaque commission.

Lorsque ce nombre n'est pas atteint, une nouvelle convocation est envoyée dans un délai de sept jours francs aux membres titulaires qui siègent valablement dans le délai de quatre jours francs après la date d'envoi de cette convocation et quel que soit le nombre de membres présents*.

Les avis de la commission paritaire sont émis à la majorité simple des membres présents. En cas de partage des voix, la voix du président n'est pas prépondérante.

A la demande de l'un des membres, il est procédé à un vote à bulletin secret.

La réunion de la commission paritaire se déroule jusqu'à épuisement de l'ordre du jour. Toutefois, la commission paritaire peut décider de renvoyer l'examen d'une ou plusieurs questions prévues à l'ordre du jour à une réunion ultérieure.

Le président de la commission et/ou les délégués du personnel journaliste peuvent demander avec l'accord de la commission, la présence, sans voix délibérative, de toute personne extérieure à la commission susceptible d'apporter des indications utiles sur les questions à l'ordre du jour.

Le temps passé en réunion par les membres de la commission paritaire est rémunéré comme temps de travail et ne s'impute pas sur le crédit d'heures.

Les frais de déplacement des membres de la commission paritaire sont remboursés conformément à la réglementation en vigueur.

* Sous réserve d'accords particuliers pour les sociétés prévues aux articles 42 et 52 de la loi du 29 juillet 1982.

ANNEXE 2

GRILLE MINIMALE UNIQUE

Valeur du point d'indice : 7,073 au 1^{er} juin 1983.

0	1070
1	1120
2	1170
3	
4	
5	1230
6	
7	
8	1280
9	
10	
11	1330
12	
13	
14	1380
15	
16	
17	1430
18	
19	
20	1480
21	
22	
23	1535
24	
25	
26	1590
27	
28	
29	1645
30	
31	1700
32	
33	1755
34	
35	1820

L'application de la grille minimale garantie s'effectue quel que soit le niveau de rémunération du journaliste comme si celui-ci avait été recruté en tant que journaliste à l'échelon 0.

ANNEXE 3

LISTE ET DÉFINITIONS DES FONCTIONS

RÉDACTEUR REPORTEUR

Journaliste apte à passer au micro ou devant la caméra, n'ayant d'autre responsabilité que son propre travail; il est appelé soit à dire au micro ou devant la caméra un texte dont il est l'auteur soit à concevoir et effectuer des reportages et des entretiens.

STÉNOGRAPHE RÉDACTEUR

Journaliste capable de sténographier puis de reproduire de manière appropriée les informations ou les parties d'émissions d'information qui lui sont transmises oralement ou sous forme de bande enregistrée. Il doit être capable de rétablir ou de compléter un texte ou une bande défectueuse.

JOURNALISTE REPORTEUR PHOTOGRAPHE

Journaliste spécialisé dans la prise de vues d'images fixes, apte à recueillir, à apprécier et à exploiter des éléments d'information audiovisuelle. Il doit unir aux capacités techniques de l'opérateur photographe, les qualités d'initiative et de jugement du journaliste reporteur.

JOURNALISTE REPORTEUR DESSINATEUR

Journaliste spécialisé dans la prise, la création, la mise en œuvre et l'exécution des documents dessinés, inspirés par l'actualité ou à propos d'actualité, à l'exclusion formelle de tous textes ou dessins publicitaires; sont exclus le dessin industriel, géométrique, ainsi que la cartographie.

COORDINATEUR DES ÉCHANGES RÉGIONAUX ET INTERRÉGIONAUX

Journaliste chargé de façon permanente de coordonner les échanges de sujets audiovisuels d'actualité entre l'entreprise qui l'emploie et des organismes de radio et/ou de télévision régionaux.

JOURNALISTE REPORTEUR D'IMAGES

Journaliste spécialisé dans la prise de vues d'images animées, apte à recueillir, à apprécier et à exploiter des éléments d'information audiovisuelle. Il doit unir aux capacités techniques de l'opérateur de prise de vues les qualités d'initiative et de jugement du journaliste reporteur.

Il est responsable de la qualité technique de la prise de vues et coresponsable avec le rédacteur reporteur du contenu informatif des images du sujet prêt à diffuser.

JOURNALISTE BILINGUE

Journaliste rédacteur reporter travaillant habituellement à l'antenne dans une langue étrangère aussi bien qu'en français et apte à effectuer toute traduction et/ou adaptation d'un texte d'une langue vers l'autre.

JOURNALISTE SPÉCIALISÉ

Journaliste possédant dans une ou plusieurs disciplines, une qualification reconnue, sanctionnée notamment :

- soit par des diplômes,
- soit par des stages spécialisés,
- soit par une pratique journalistique dans les disciplines concernées ne pouvant être inférieure à trois ans.

COORDINATEUR DES ÉCHANGES NATIONAUX ET INTERNATIONAUX

Journaliste chargé de façon permanente de coordonner les échanges de sujets audiovisuels d'actualité entre l'entreprise qui l'emploie et des organismes de radio et/ou de télévision nationaux ou étrangers.

Il est apte à faire monter les sujets d'information et à en assurer le commentaire.

GRAND REPORTEUR

Journaliste de grande expérience et de grande notoriété ayant une connaissance approfondie de toutes les formes et techniques de la communication audiovisuelle et apte à assurer la couverture de tout événement.

Il peut être appelé à diriger et à coordonner ponctuellement une équipe de reporters.

RESPONSABLE DE RUBRIQUE

Journaliste responsable à l'intérieur d'un service d'une rédaction nationale d'un secteur déterminé de l'information couvert par plusieurs journalistes.

CHEF DE SERVICE ADJOINT

Journaliste qui assiste et au besoin supplée le chef de service d'une rédaction nationale.

RESPONSABLE DE SECTION LINGUISTIQUE DANS UNE RÉDACTION NATIONALE

Journaliste responsable sous l'autorité d'un rédacteur en chef de l'organisation du travail d'une équipe s'exprimant dans une langue autre que le français et de la diffusion des émissions confiées à cette équipe.

CHEF D'ÉDITION

Journaliste chargé, sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique, de mettre en œuvre et de coordonner le travail des équipes techniques et rédactionnelles durant la préparation d'une émission. Il s'assure de son bon déroulement pendant sa diffusion.

ENVOYÉ SPÉCIAL PERMANENT

Journaliste envoyé pour une durée déterminée par l'entreprise qui l'emploie en région ou à l'étranger pour y assurer en permanence la correspondance avec les rédactions de l'entreprise qu'il représente.

RÉDACTEUR EN CHEF D'UNE RÉDACTION LOCALE

Journaliste responsable de la conception et du contenu d'un ensemble d'émissions quotidiennes et périodiques d'information, diffusées localement.

Il a autorité sur l'ensemble du personnel rédactionnel.

RESPONSABLE D'ÉDITION

Journaliste de grande expérience chargé sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique de mettre en œuvre et de coordonner le travail des équipes techniques et rédactionnelles durant la préparation d'une émission. Il s'assure de son bon déroulement pendant sa diffusion, où il peut être appelé à prendre des décisions d'ordre rédactionnel.

RÉDACTEUR EN CHEF ADJOINT D'UNE RÉDACTION RÉGIONALE

Journaliste qui assiste et au besoin supplée le rédacteur en chef d'une rédaction régionale.

CHEF DE SERVICE DANS UNE RÉDACTION NATIONALE

Journaliste chargé d'organiser et de diriger le travail d'une équipe de journalistes pouvant couvrir plusieurs secteurs de l'information.

RÉDACTEUR EN CHEF D'UNE RÉDACTION RÉGIONALE

Journaliste responsable de la conception et du contenu d'un ensemble d'émissions quotidiennes et périodiques d'information diffusées régionalement.

Il a autorité sur l'ensemble du personnel rédactionnel.

RÉDACTEUR EN CHEF ADJOINT D'UNE RÉDACTION NATIONALE

Journaliste qui assiste et au besoin supplée le rédacteur en chef d'une rédaction nationale.

RÉDACTEUR EN CHEF D'UNE RÉDACTION NATIONALE

Journaliste responsable de la conception et du contenu d'un ensemble d'émissions quotidiennes et périodiques d'information, diffusées nationale-ment.

Il a autorité sur l'ensemble du personnel rédactionnel.

**ÉDITORIALISTE — CHRONIQUEUR — PRÉSENTATEUR — SECRÉ-
TAIRE GÉNÉRAL DE LA RÉDACTION — RÉDACTEUR EN CHEF
TECHNIQUE**

Un journaliste peut être appelé à exercer temporairement les activités d'éditorialiste, chroniqueur, présentateur, secrétaire général de la rédaction, rédacteur en chef technique, sans que l'exercice de ces activités entraîne une modification du classement indiciaire.

Par ailleurs tout journaliste, quelle que soit sa responsabilité fonctionnelle, peut être appelé à effectuer un reportage ou un commentaire en cabine.

ANNEXE 4**RÉMUNÉRATION MINIMALE GARANTIE
DES DIVERSES FONCTIONS**

(exprimée en points d'indice)

STAGIAIRES

Pas d'école — sans carte	920
Diplôme d'une école — sans carte ou pas d'école — un an de carte	1 020

TITULAIRES

Rédacteur reporter	1 070
Sténographe-rédacteur	1 070
Coordinateur des échanges régionaux et interrégionaux	1 120
Journaliste-reporter-dessinateur	1 120
Journaliste-reporter-photographe	1 120
Journaliste bilingue	1 170
Journaliste-reporter d'images	1 170
Journaliste spécialisé	1 280
Chef d'édition	1 430
Chef de service adjoint	1 430
Coordinateur des échanges nationaux et internationaux	1 430
Responsable de rubrique	1 430
Responsable de section linguistique dans une rédaction nationale ..	1 430
Envoyé spécial permanent	1 480
Rédacteur en chef d'une rédaction locale	1 480
Grand reporter	1 480
Rédacteur en chef adjoint d'une rédaction régionale	1 590
Responsable d'édition	1 590
Chef de service dans une rédaction nationale	1 755
Rédacteur en chef d'une rédaction régionale	1 840
Rédacteur en chef adjoint d'une rédaction nationale	2 000
Rédacteur en chef d'une rédaction nationale	2 300

ANNEXE 5

BARÈME MINIMUM DES PIGES

Base 1^{er} juin 1983

A L'ACTE

I —	<i>INFORMATION — ALERTE TÉLÉPHONIQUE</i>	50 F
II —	<i>DOCUMENT</i> commandé ou accepté — diffusé ou non	
•	Papier	120 F
•	Bobino — élément sonore	150 F
•	Document visuel	175 F
III —	<i>JOURNAUX — RADIO</i>	
	vacation	
	avec présentation	sans présentation
	300 F	200 F
	200 F	120 F
	le matin	
	le midi ou le soir	

A LA JOURNÉE

IV —	<i>DOSSIER-ENQUÊTE</i> sur un sujet précis (commandé ou proposé et accepté) pige journalière	300 F
V —	<i>PIGE POUR UNE JOURNÉE DE TRAVAIL</i> : Dossier — enquête — permanence	
	380 F (professionnel), 335 F (stagiaire + 1 an), 281 F (stagiaire de 0 à 1 an)	

Ces éléments de rémunérations minima seront révisés chaque année lors de l'établissement des accords de salaires. Ils ne comprennent pas les droits prévus à l'article L. 761-1 et suivants du code du travail (loi Cressard).

ANNEXE 6

LA CHARTE DU JOURNALISTE

Un journaliste, digne de ce nom, prend la responsabilité de tous ses écrits, même anonymes; tient la calomnie, les accusations sans preuves, l'altération des documents, la déformation des faits, le mensonge pour les plus graves fautes professionnelles; ne reconnaît que la juridiction de ses pairs, souveraine en matière d'honneur professionnel; n'accepte que des missions compatibles avec la dignité professionnelle; s'interdit d'invoquer un titre ou une qualité imaginaires, d'user de moyens déloyaux pour obtenir une information ou surprendre la bonne foi de quiconque; ne touche pas d'argent dans un service public ou une entreprise privée où sa qualité de journaliste, ses influences, ses relations seraient susceptibles d'être exploitées; ne signe pas de son nom des articles de réclame commerciale ou financière; ne commet aucun plagiat, cite les confrères dont il reproduit un texte quelconque; ne sollicite pas la place d'un confrère, ni ne provoque son renvoi en offrant de travailler à des conditions inférieures; garde le secret professionnel; n'use pas de la liberté de la presse dans une intention intéressée; revendique la liberté de publier honnêtement ses informations, tient le scrupule et le souci de la justice pour des règles premières, ne confond pas son rôle avec celui du policier.

Charte des devoirs du journaliste
Juillet 1918 — Révisée en 1939

INDEX ANALYTIQUE

	Articles	Pages	
		<i>C.C.N.T.J.</i>	Avenant
A			
Abattement de zone	23		51
Accidents du travail	33	66	67 et 69
Accord de salaire	23		51
Action syndicale (exercice de l')	3	10	11 et 13
Activités d'enseignement	7		23
Affectation (changement d')	15 48	100	36 101 et 103
Affection de longue durée	33		69
Ancienneté (définition de l')	21	46	47
Assurances	35	72	73
Autorisations d'absence			
• fêtes « confessionnelles »	28		59
• soins à enfant malade	32		63
• syndicales	3	10	13
B			
Barèmes de traitement	19 Annexes	40	41 111 et 117
Bulletin de paie	24	50	51
C			
Carte de journaliste	16	38	
Cessation d'activité	47	96	97 et 99
Cessation de contrat	40	84	85 et 87
Cession de droits	7		21
Certificat médical	33	66	67
Changement de résidence	15 48	100	36 101 et 103
Charte des devoirs du journaliste	5 Annexe 6	16	17 121
Collaborations multiples	7	20	21 et 23
Commission d'application et d'interprétation	43 à 46	92 et 94	93 et 95
Commissions et délégations syndicales	3	10	11 et 13

	Articles	Pages	
		C.C.N.T.J.	Avenant
Commission paritaire	15 Annexe 1	34	35, 36 et 37 109
Comité d'entreprise	4	14	15
Conflits (individuels ou collectifs)	43 à 46	92 et 94	93 et 95
Congés allaitement	38	78	79 et 81
Congés pour ancienneté	28	58	59
Congés cumulés	28 32	58 62	59 63 et 65
Congé formation	9	26	27
Congé maladie	33	66	67 et 69
Congé de maternité	38	78	79 et 81
Congés exceptionnels	32	62	63 et 65
Congés payés annuels	28	58	59
Congé parental	38	78	79 et 81
Congé syndical	3	10	11 et 13
Congé sans solde	32	62	63 et 65
Contrat à durée déterminée	14	32	33
Cumul	7	20	21
Cure	33		67

D

Décès	34	70	71
Délégués du personnel	4	14	15
Délégués syndicaux	3	10	11 et 13
Démission	42	88	89
Dénonciation de la convention et de l'avenant	2	8	9
Déontologie	5 Annexe 6	16	17 121
Départ anticipé à la retraite	47		97 et 99
Devoir du journaliste	5 Annexe 6	16	17 121
Discipline	15 42 <i>bis</i>		36 91
Domaine de la convention	1	6	7
DOM-TOM	28		59
Droit syndical	3	10	11 et 13
Durée de l'avenant	2	8	9
Durée du travail	26	54	55

	Articles	Pages	
		C.C.N.T.J.	Avenant
E			
Essai (période d')	16	38	39
Exclusivité de collaboration	7	20	21 et 23
F			
Fonctions (définitions)	Annexe 3		113 et s.
Formation professionnelle	8	24	25
Formation professionnelle continue ...	9	26	27
I			
Inaptitude physique	36	74	75
Incapacité permanente partielle	33	66	67 et 69
Incapacité totale permanente	34	70	71
Indemnité de départ à la retraite	47		97
Indemnité compensatrice de retraite ..	47		97 et 99
Indemnité compensatrice de congé payé	29	60	61
Indemnité de licenciement	40	84	85 et 87
Intérim	25	52	53
J			
Jours fériés (récupération)	31	60	61
L			
Lettre engagement	17	38	39
Liberté d'opinion	3	10	11 et 13
Liberté syndicale	3	10	11 et 13
Licenciement	40	84	85 et 87
Licenciement économique	40	84	85 et 87
Local syndical	3	10	11 et 13
M			
Majoration de salaire	19	40	41
Minima garantis	19	40	41
	Annexes 2 et 4		111 117
Mise à disposition	32		65

	Articles	Pages	
		C.C.N.T.J.	Avenant
O			
Objet de la convention	1	6	7
Obligation des journalistes	5	16	17
	Annexe 6		121
Obligations militaires.....	39	82	83
P			
Panneaux d'affichage	3	10	11 et 13
Permanent syndical	4	14	15
Pige	14	32	33
	Annexe 5		119
Préavis.....	42	88	89
Prêt et location de main-d'œuvre	13	32	33
Prime d'ancienneté	20	44	45
Primes et indemnités			
● mariage, naissance, risque et exploit	22 <i>bis</i>		49
● travail de nuit	27	56	57
Prime de fin d'année	22 <i>bis</i>		49
Principes professionnels	5	16	17
	6	18	19
Promotions	19		41
R			
Recrutement.....	12	30	31
Réintégration			
● après congés exceptionnels	32	62	63 et 65
● après maladie, accident	37	76	77
● après mandat syndical	3		13
● après maternité	38	78	79 et 81
● après obligations militaires.....	39	82	83
Remplacement provisoire.....	25	52	53
Remplacement en cas de maladie ou accident	36	74	75
Report de congés	28	58	59
Repos hebdomadaire	26	54	55
Résiliation de contrat	40	84	85
	41	86	87
	42	88	89
Retraite	47	96	97 et 99
Retraite (indemnité de départ, indem- nité compensatrice).....	47	96	97 et 99

	Articles	Pages	
		C.C.N.T.J.	Avenant
Rétrogradation salariale	42 <i>bis</i>		91
Révision de la convention ou de l'avenant	2	8	9
S			
Sanctions disciplinaires	42 <i>bis</i>		91
Salaires	19	40	41
	Annexes 2 et 4		111 117
Stagiaires	10 et 11	28	29
Supplément familial	22 <i>bis</i>		49
T			
Temps de présence dans l'entreprise ..	21	46	47
Titularisation des stagiaires	10	28	29
Travail de nuit	27	56	57
Treizième mois	22	48	49
U			
Utilisation des prestations	7	20	21 et 23
V			
Visites médicales	18	38	39