Convention collective nationale des journalistes du 1er novembre 1976, refondue le 27 octobre 1987. Etendue par arrêté du 2 février 1988 (JO du 13 février 1988)

Objet et domaine de la convention

Article 1er

En vigueur étendu

La présente convention collective nationale règle les rapports entre les employeurs et les journalistes professionnels, salariés des entreprises tels qu'ils sont définis à l'article L. 761-2 du code du travail et à l'article 93 de la loi du 29 juillet 1982.

Alinéa 1 :

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

Alinéa 2 :

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

Alinéa 3 :

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

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

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

Durée. - Dénonciation. - Révision

Article 2

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée de 2 ans à compter du jour où elle est applicable. À défaut de la notification par l'une des parties, 6 mois avant l'expiration de ces 2 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 de 1 an par tacite reconduction.

Chaque partie signataire pourra toujours se dégager chaque année reconduite, par une notification faite 6 mois avant l'expiration de la période en cours.

La partie qui dénonce tout ou partie de la convention ou demande la révision de 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 30 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 avis de réception, adressée à chacune des organisations signataires.

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

Droit syndical et liberté d'opinion

Article 3

En vigueur étendu

A.-Droit syndical

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

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

La constitution de la section syndicale d'entreprise est régie par les articles L. 412-6 et L. 412-11 du code du travail.

B.-Liberté d'opinion

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

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

C.-Droit d'expression des salariés

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

Les opinions émises dans le cadre du droit défini aux articles L. 461-1 et suivants du code du travail, par les salariés quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement.

D.-Commissions et délégations syndicales

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

En cas de commission de conciliation ou d'arbitrage, les frais de déplacement des représentants de la délégation journaliste de l'entreprise seront pris en charge par l'employeur lorsque la commission se réunira en dehors du lieu du siège de l'entreprise. À concurrence de 2 jours d'absence, il ne sera fait aucune retenue sur les salaires des délégués. Il en est de même dans le cas de la révision de la convention collective.

En vue de leur participation aux travaux paritaires et syndicaux de la profession à l'échelon national, les journalistes professionnels ou assimilés astreints à un horaire obtiendront de leur entreprise les autorisations

et le temps nécessaire. Les entreprises peuvent exiger communication du mandat confié au journaliste professionnel ou assimilé par son organisation syndicale.

Les élus aux commissions de la carte d'identité des journalistes et les délégués aux conseils d'administration des organismes paritaires et écoles de journalisme reconnues par la convention collective bénéficieront du temps nécessaire à l'exercice de leur mandat, dans une limite de 15 heures par mois.

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

E.-Contestations

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

F.-Panneaux d'affichage

L'installation et l'utilisation des panneaux d'affichage se feront conformément aux dispositions de l'article L. 412-8 du code du travail.

Comités d'entreprise. - Délégués du personnel

Article 4

En vigueur étendu

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 intéressées.

Principes professionnels

Article 5

En vigueur étendu

a) Un journaliste professionnel ne peut accepter pour la rédaction de ses articles d'autres salaires ou avantages que ceux que lui assure l'entreprise de presse à laquelle il collabore. En aucun cas un journaliste professionnel ne doit présenter sous la forme rédactionnelle l'éloge d'un produit, d'une entreprise, à la vente ou à la réussite desquels il est matériellement intéressé.

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

c) Le refus par un journaliste d'exécuter un travail de publicité ne peut être en aucun cas retenu comme faute professionnelle, un tel travail doit faire l'objet d'un accord particulier. Les litiges provoqués par l'application de ce paragraphe seront soumis à la commission paritaire amiable prévue à l'article 47.

Article 6

En vigueur étendu

Aucune entreprise visée par la présente convention ne pourra employer pendant plus de 3 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.

Collaborations multiples

Article 7

En vigueur étendu

Les collaborations extérieures des journalistes professionnels employés régulièrement à temps plein ou à temps partiel doivent au préalable être déclarés 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 10 jours pour les quotidiens, les hebdomadaires et les agences de presse et de 1 mois pour les périodiques, cet accord sera considéré comme acquis. Si l'employeur estime qu'une ou plusieurs collaborations extérieures est ou sont de nature à lui porter un préjudice professionnel ou moral, il peut refuser de donner son accord en motivant sa décision.

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

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

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

La non-déclaration ou toute fausse déclaration de la part du journaliste professionnel, de même que l'inobservation des dispositions prévues au paragraphe 3 ci-dessus, constituent une faute ayant un caractère de gravité pouvant justifier une demande de réunion de la commission arbitrale, conformément à l'article L. 761-5, avant-dernier alinéa du code du travail.

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

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

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 761-9 du code du travail, « le droit de faire paraître dans plus d'un journal ou périodique des articles ou autres 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 8

En vigueur étendu

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

Article 9

En vigueur étendu

Les droits de propriété littéraire et artistique du journaliste sur son œuvre et, notamment, ceux de reproduction et de représentation sont définis par les dispositions de la loi du 11 mars 1957, modifiées par la loi du 3 juillet 1985.

Formation professionnelle

Article 10

En vigueur étendu

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. À 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 de Lille, ainsi qu'à tous les organismes ayant le même but.

Elles sont d'accord pour réduire à 1 année la durée effective du stage de ceux qui auraient passé 2 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 (1) déterminera les conditions de formation professionnelle et de qualification des assimilés.

(1) Voir annexe I publiée ci-après.

Congé enseignement du journalisme

Article 11

En vigueur étendu

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

Formation professionnelle continue

Article 12

En vigueur étendu

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

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

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

- de mettre à jour ou d'étendre leurs connaissances générales, afin d'élever leur niveau culturel et professionnel ;

- d'acquérir des connaissances plus approfondies dans un domaine spécifique lié à leurs activités ;

- de recevoir une nouvelle formation pouvant éventuellement leur permettre de changer d'affectation dans l'entreprise, de s'adapter à des techniques nouvelles, de se préparer à un changement de profession.

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

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

Stagiaires

Article 13

En vigueur étendu

Sauf cas prévu à l'article 10, la titularisation comme journaliste professionnel est acquise à l'expiration d'un stage effectif de 2 ans.

2 mois avant l'échéance de cette période, si le journaliste est resté dans la même entreprise, il pourra effectuer un stage de 1 mois maximum dans les différents services rédactionnels.

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

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

Article 14

En vigueur étendu

Le stagiaire licencié après avoir effectué la période d'essai de 3 mois, sans avoir accompli 1 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 6 mois, les absences dues à la maladie ne prolongeront pas le stage. Le service national accompli par un stagiaire est soumis aux dispositions de l'article 43. Cependant il interrompt le stage dont la durée effective doit être celle qui est prévue à l'article 10 ou à l'article 13.

Recrutement

Article 15

En vigueur étendu

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

À cet effet, tout poste disponible sera signalé à l'Agence nationale pour l'emploi, par l'intermédiaire du centre national de reclassement des journalistes professionnels.

Pour l'engagement de journalistes professionnels ou assimilés au sens de l'article L. 761-2 du code du travail, les employeurs s'efforceront d'abord de trouver parmi les journalistes professionnels momentanément privés d'emploi ou travaillant de manière occasionnelle, ou parmi ceux qui ont reçu une formation dans les établissements reconnus par la profession, le collaborateur apte à occuper le poste disponible.

Prêt et location de main-d'oeuvre

Article 16

En vigueur étendu

L'emploi du personnel intérimaire se fera selon les conditions prévues par la loi, et notamment dans le respect de l'article L. 761-7 du code du travail.

Contrat à durée déterminée

Article 17

En vigueur étendu

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

Commission paritaire de l'emploi

Article 18

En vigueur étendu

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

Elle aura pour mission :

a) D'étudier la situation de l'emploi et son évolution probable ;

b) De procéder ou de faire procéder à toutes études lui permettant d'appréhender au mieux la situation des journalistes ;

c) De participer à l'étude des moyens de formation et de perfectionnement, en liaison avec les organismes prévus aux articles 10 et 12 ;

d) D'examiner les conditions de mise en oeuvre des moyens de reclassement et de réadaptation, et de participer si nécessaire à cette mise en oeuvre ;

e) D'établir un rapport annuel sur la situation de l'emploi et son évolution.

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

Engagement

Période d'essai

Article 19

En vigueur étendu

Tout engagement à l'essai doit être précisé par écrit. La durée de la période d'essai ne peut excéder 1 mois de travail effectif pour les journalistes et 3 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 3 numéros pour les journalistes professionnels et stagiaires engagés par les autres publications périodiques sans pouvoir toutefois dépasser 3 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 1 mois, l'intéressé devra être prévenu de la décision le concernant au moins 2 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 2 jours de salaire.

L'attestation de l'employeur prévue pour l'obtention de la carte de journaliste devra être délivrée 1 semaine avant l'expiration de la période d'essai et sur simple demande de l'intéressé.

Lettre d'engagement

Article 20

En vigueur étendu

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

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

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

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

Visites médicales

Article 21

En vigueur étendu

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

Salaires

Minima garantis

Article 22

En vigueur étendu

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

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

Les salaires correspondant à ces qualifications doivent être majorés, s'il y a lieu, de la prime d'ancienneté. Ces appointements représentent la somme minimum que chacun doit percevoir pour la durée de 1 mois de travail normal, tel qu'il est défini à l'article 29 de la présente convention.

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

Toute stipulation de traitement inférieure aux dispositions que prévoit 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.

Prime d'ancienneté

Article 23

En vigueur étendu

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.

Définition de l'ancienneté

Article 24

En vigueur étendu

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 Ier de l'ordonnance du 1er mai 1945 ;

- les périodes militaires obligatoires ;

- les interruptions pour congés annuels et congés exceptionnels résultant d'un accord entre les parties ;

- les interruptions pour maladies, accidents et maternités, dans les conditions prévues aux articles 36 et 42 de la présente convention.

Treizième mois

Article 25

En vigueur étendu

À 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 13e mois correspondra à 1/12 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 « 13e mois », un nombre de 1/12 égal au nombre de mois passés dans l'entreprise depuis le 1er janvier et basé sur le dernier salaire reçu. Les journalistes professionnels engagés en cours d'année recevront fin décembre un nombre de douzièmes égal au nombre de mois passés dans l'entreprise. Dans tous les cas ces 1/12 ne seront dus qu'après 3 mois de présence.

Pour les collaborateurs salariés employés à titre occasionnel, les douzièmes ne seront dus qu'à ceux qui auront collaboré à 3 reprises différentes ou dont le salaire aura atteint au cours de l'année civile au moins 3 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 1 mois.

Si le journaliste professionnel entre dans une entreprise le 1er novembre d'une année civile, il recevra 2/12 le 1er février suivant. S'il entre le 1er décembre, 1/12 le 1er mars suivant.

Variation des salaires

Article 26

En vigueur étendu

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

Bulletin de paie

Article 27

En vigueur étendu

Le bulletin de paie devra comporter les mentions conformes aux dispositions de l'article R. 143-2 du code du travail, notamment la ventilation du salaire (traitement de base correspondant à sa qualification, primes d'ancienneté, de langue, de nuit, et compléments personnels de salaire) ainsi que la dénomination exacte de l'emploi conforme au barème en vigueur dans la catégorie à laquelle se rattache le titre de la publication, ou dans l'entreprise lorsque celui-ci est plus favorable.

Remplacement provisoire

Article 28

En vigueur étendu

Tout journaliste titularisé, salarié de l'entreprise, appelé pour une période supérieure à 1 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 1 mois. Cet intérim ne pourra dépasser 6 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 de 1 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.

Durée du travail

Article 29

Dispositions législatives et réglementaires

En vigueur étendu

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

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

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

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

Les modalités d'application de l'ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982 relatives à la durée du travail peuvent prendre différentes formes et sont définies par les accords au niveau de l'entreprise.

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

Le repos hebdomadaire de 2 jours en principe consécutifs doit être assuré.

Dans le cas particulier où le journaliste ne pourrait bénéficier du 2e jour hebdomadaire, un repos compensateur lui sera assuré dans un délai ne pouvant excéder 60 jours, délai porté à 90 jours pendant la période du 1er mai au 31 octobre.

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

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

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

Travail de nuit

Article 30

En vigueur étendu

Le travail de nuit donnera lieu à une rémunération supplémentaire de 15 % du salaire du barème, calculée au prorata du temps passé entre 21 heures et 6 heures 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 préfecturiers, séanciers, rédacteurs municipaux ;

- les rédacteurs détachés seuls en poste.

Congés payés

Article 31

En vigueur étendu

Les congés payés des journalistes sont calculés sur la base de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif tels que définis par l'article L. 223-4 du code du travail et l'article 33 de la présente convention.

Les congés payés annuels des journalistes ayant effectivement travaillé durant toute la période légale de référence sont fixés à 1 mois de date à date auquel s'ajoute 1 semaine supplémentaire.

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

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

Pour les journalistes salariés employés à titre occasionnel, le montant de l'indemnité de congés est calculé sur la base de 1/10 de la rémunération perçue au cours de la période de référence légale. Cette indemnité est versée dans le courant du mois de juin.

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

Article 32

En vigueur étendu

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

Article 33

En vigueur étendu

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

Récupération des jours fériés

Article 34

En vigueur étendu

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

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

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

Congés exceptionnels

Article 35

En vigueur étendu

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

- mariage de l'intéressé : 1 semaine (6 jours ouvrables) ;

- mariage d'un enfant ou d'un ascendant : 2 jours ;

- naissance d'un enfant : 3 jours [loi du 18 mai 1946 (1) abrogée par la loi n° 86-1307 du 29 décembre 1986] ;

- maladie d'un enfant de 12 ans ou moins : 1 ou 2 jours ouvrables, dans la limite de 6 jours par année civile (du 1er janvier au 31 décembre) ;

- décès du conjoint, d'un enfant, du père, de la mère, d'un des grands-parents et beaux-parents : 4 jours ;

- décès d'un frère, d'une soeur, d'un petit-enfant : 2 jours ;

- décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur : 1 jour ;

- déménagement : 2 jours.

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

La durée globale du congé pour maladie d'un enfant de 12 ans ou moins est portée à 8 jours, à partir de 2 enfants âgés de 12 ans ou moins. Ce congé est accordé à la mère ou au père ayant les enfants à charge. Le congé ne sera accordé que si le certificat médical est suffisamment explicite, faisant ressortir que l'état de santé de l'enfant nécessite la présence de la mère ou du père, dans les conditions indiquées ci-dessus.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 2 février 1988, art. 1er).

Maladie. - Accident du travail. - Absences

Paiement des appointements

Article 36

En vigueur étendu

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

a) Pendant 2 mois à plein tarif et 2 mois à demi-tarif, si le journaliste compte 6 mois à 1 an de présence dans l'entreprise ;

b) Pendant 3 mois à plein tarif et 3 mois à demi-tarif après 1 an de présence ;

c) Pendant 4 mois à plein tarif et 4 mois à demi-tarif, après 5 ans de présence ;

d) Pendant 5 mois à plein tarif et 5 mois à demi-tarif, après 10 ans de présence ;

e) Pendant 6 mois à plein tarif et 6 mois à demi-tarif au-delà de 15 ans.

Si plusieurs congés de maladie et de maternité sont accordés au cours d'une période de 12 mois consécutifs pour les journalistes professionnels comptant moins de 5 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 5 ans de présence, dans le cas d'interruption de 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 (1) .

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

Les salaires versés directement ou indirectement pendant la période d'absence seront réduits, chaque mois, de la valeur des prestations dites « en espèces » auxquelles l'intéressé a droit du fait de la sécurité sociale et de tous les autres régimes de prévoyance pour lesquelles les entreprises cotisent.

En cas d'arrêt ininterrompu, pendant la période de rémunération à demi-tarif, les réductions ne pourront être opérées que dans la limite où le demi-salaire et les prestations dépasseront le salaire de l'intéressé. En cas d'accident du travail dûment constaté, les absences donnent au journaliste, à condition qu'il perçoive les prestations accidents 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 de 1 an.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé) (arrêté du 2 février 1988, art. 1er).

Incapacité permanente et décès

Article 37

En vigueur étendu

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.

Journalistes rémunérés à la pige

Article 38 (1)

En vigueur étendu

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

(1) Article étendu sous réserve de l'agrément de l'annexe III à l'accord professionnel du 9 décembre 1975 (arrêté du 2 février 1988, art. 1er).
L'annexe III a été agréée par arrêté du 21 juin 1988.

Assurances pour risques exceptionnels

Article 39

En vigueur étendu

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 10 fois le salaire annuel de l'intéressé sans pouvoir dépasser, sauf accord particulier, une somme égale à 10 fois le salaire minimum annuel du rédacteur en chef, fixé par le barème de la forme de presse à laquelle il appartient. Viendront en déduction des capitaux assurés la garantie décès fixée par la caisse de retraite des cadres de la presse ou stipulés à l'article 37 ainsi que les garanties fixées éventuellement par les compagnies

de transport. Les assurances souscrites doivent couvrir non seulement le décès ou l'invalidité permanente à 100 % mais également l'invalidité permanente partielle.

Remplacement en cas de maladie ou d'accident

Article 40

En vigueur étendu

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 36, prolongée d'une durée égale.

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

Réintégration

Article 41

En vigueur étendu

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

Le journaliste professionnel employé comme permanent par un syndicat bénéficiera pendant 1 an d'une priorité de réembauchage, dans ses anciennes fonctions ou dans un poste équivalent, dès qu'auront cessé ses fonctions syndicales.

Maternité

Article 42

En vigueur étendu

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 de 1 an d'ancienneté à l'issue de son congé de maternité et qui à la fin de ce congé est mise en arrêt pour maladie, le temps d'absence déjà payé au titre du paragraphe précédent sera considéré comme temps de maladie pour le calcul de l'indemnisation prévue à l'article 36.

Obligations militaires

Article 43

En vigueur étendu

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

Le départ au service national d'un journaliste professionnel employé régulièrement à plein temps, ou à temps partiel, constitue une rupture du contrat de travail, conformément à la loi. Si le journaliste professionnel demande sa réintégration dans les conditions fixées par la loi et qu'elle ne soit pas possible, il percevra une indemnité forfaitaire d'une valeur égale au dernier salaire mensuel reçu augmenté de 1/12.

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

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

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

Licenciement

Règles à observer

Article 44

En vigueur étendu

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, indélicatesse, violation des règles d'honneur professionnel. Dans ce cas, si l'intéressé a été congédié sans préavis ni indemnités, après que les règles prévues par la loi ont été respectées, il pourra se pourvoir devant la commission arbitrale prévue par l'article L. 761-5 du code du travail ou toute autre juridiction compétente.

L'indemnité de licenciement sera calculée pour les journalistes professionnels employés à plein temps ou temps partiel sur le dernier salaire perçu ou, pour les journalistes salariés ne percevant pas un salaire mensuel régulier, sur la base de 1/12 des salaires perçus au cours des 12 mois précédant le licenciement ou de 1/24 des salaires perçus au cours des 24 derniers mois précédant le licenciement au choix du salarié. Cette somme sera augmentée de 1/12 pour tenir compte du 13e mois conventionnel défini à l'article 25. Lorsque l'ancienneté du journaliste professionnel dans l'entreprise sera inférieure à 1 an, l'indemnité de licenciement sera calculée sur la moyenne des salaires perçus pendant cette période.

Changement de statut

Article 45

En vigueur étendu

La transformation du statut de salarié employé à titre permanent en celui de salarié employé à titre occasionnel constitue une rupture du contrat de travail.

Préavis

Article 46

En vigueur étendu

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

a) Si la résiliation du contrat de travail est le fait du journaliste, de 1 mois quelle que soit son ancienneté ;

b) Si la résiliation est le fait de l'employeur, de :

-1 mois si le contrat a reçu exécution pendant moins de 2 ans ;

-2 mois si le contrat a reçu exécution pendant au moins 2 ans.

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

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

Ces absences ne donnent pas lieu à réduction de salaire.

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

Conflits. - Conciliation. - Arbitrage

Conflits individuels

Article 47

En vigueur étendu

Les parties sont d'accord pour recommander, avant le recours à la procédure prévue par les articles L. 761-4 et L. 761-5 du code du travail, de soumettre les conflits individuels à une commission paritaire amiable, ayant uniquement mission conciliatrice, composée de 2 représentants des employeurs et de 2 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 les différends individuels.

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

Conflits collectifs

Article 48

En vigueur étendu

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

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

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

Article 49

En vigueur étendu

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

Composition

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

- 4 représentants des organisations intéressées d'employeurs ;

- 4 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 6 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 48 heures.

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

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

b) Commission nationale

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

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

Arbitrage

Article 50

En vigueur étendu

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.

Dispositions diverses

Retraite

Article 51 (1)

En vigueur étendu

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

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

-1 mois de salaire après 2 ans de présence ;

-2 mois de salaire après 5 ans de présence ;

-3 mois de salaire après 10 ans de présence ;

-4 mois de salaire après 20 ans de présence ;

-5 mois de salaire après 30 ans (et plus) de présence.

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

Lorsque le journaliste aura atteint l'âge de 65 ans (ou de 60 ans en cas d'inaptitude au travail reconnue par la sécurité sociale), l'employeur pourra le mettre à la retraite en application de l'article L. 122-14-13 du code du travail, sans que cette décision puisse être considérée comme un licenciement. Le journaliste percevra lors de la cessation de son activité, en sus de sa dernière mensualité, l'indemnité de départ à la retraite fixée au paragraphe précédent.

Cette indemnité de départ à la retraite ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature, et notamment avec l'indemnité compensatrice fixée par les conventions collectives de retraite, seule l'indemnité la plus favorable au journaliste devant être versée.

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

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

L'employeur ou le journaliste selon que l'initiative du départ à la retraite émane de l'un ou l'autre devra respecter un délai de prévenance de 3 mois.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13, alinéa 1, du code du travail (arrêté du 2 février 1988, art. 1er).

Changement de résidence

Article 52

En vigueur étendu

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

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

Indemnité de résidence

Article 53

En vigueur étendu

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

Avenants

Article 54

En vigueur étendu

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

Selon les 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.