

## **Audiovisuel public**

### **Additifs à la convention collective nationale de travail des journalistes**

Les journalistes employés par des entreprises, définies au titre III de la loi du 29 juillet 1982, et adhérentes à l'Association des employeurs des personnels de l'audiovisuel du secteur public, signataire de la CCNTJ, sont concernés par les additifs suivants.

#### **Additif à l'article 2**

##### **Alinéa 1**

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans à compter du jour où elle est applicable. À 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.

##### **Alinéa 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.

##### **Alinéa 3**

Cet accord peut faire à tout moment l'objet de 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.

#### Alinéa 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 discussion pour la mise en harmonie avec toute nouvelle disposition légale, réglementaire ou résultant d'une modification de la CCNTJ. Les discussions doivent s'ouvrir dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande de la partie la plus diligente.

### **Additif à l'article 3**

#### 3A - alinéa 1

A 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 d'une entreprise du service public de l'audiovisuel.

#### 3D - alinéa 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.

#### 3A - alinéa 3 Local

Chaque employeur mettra dans un des immeubles de la société occupant au moins 700 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 700 salariés, pour la mise en oeuvre des dispositions le 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.

#### 3F - alinéa 4

Panneaux d'affichage : dans chaque immeuble où s'exerce l'activité d'un des employeurs signataires, et dans un lieu choisi par 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.

#### 3A - alinéa 5

Autorisations d'absences 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 de 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 CCNTJ 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.

#### 3A - alinéa 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 35.

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

#### **Additif à l'article 4**

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 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 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.

#### **Additif à l'article 5**

##### **Alinéa 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.

#### Alinéa 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.

#### **Additif à l'article 6**

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.

#### **Additif à l'article 7**

#### Alinéa 1

Le délai de réponse applicable dans le secteur de l'audiovisuel prévu dans le premier alinéa est de dix jours ouvrés.

#### Alinéa 2

A la fin du septième paragraphe, ajouter : "Le journaliste occasionnel reste libre de donner suite, ou non, à cette demande."

#### Alinéa 3

Dans le cinquième 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.

#### Alinéa 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 17-2 cèdent, en totalité ou 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 pour une exploitation sous forme de cassettes ou vidéocassettes, 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 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 collaborations multiples, la commission paritaire prévue à l'article 15 peut émettre un avis sur la demande et 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 indemnité perçue 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 CCNTJ 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 de service public de l'audiovisuel, et au moins cinq ans d'ancienneté dans la profession.

À l'issue de la période de détachement, la réintégration du journaliste concerné s'effectue dans les conditions prévues à l'article 35.

Les autres activités d'enseignement sont soumises aux dispositions du paragraphe 1 de l'article 7 de la CCNTJ.

#### **Additif à l'article 10**

Pour l'application de l'article 10 de la CCNTJ, la liste des centres de formation professionnelle des journalistes est complétée ainsi qu'il suit :

CFJ (Centre de formation des journalistes) 33, rue du Louvre, 75002 Paris.

ESJ (Ecole supérieure de journalisme de Lille), 50, rue Gauthier-de-Chatillon, 59046 Lille Cedex.

CUEJ (Centre universitaire d'enseignement du journalisme), 10, rue Schiller, 67000 Strasbourg.

CELSA (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, 92523 Neuilly.

IUT (Institut universitaire de technologie B de l'Université de Bordeaux), rue Naudet, 33170 Gradignan.

IUT (Institut universitaire de technologie de journalisme de l'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.

#### **Additif à l'article 12**

Les dispositions de l'article 12 de la CCNTJ sont complétées comme suit :

Pour l'application de l'article 12, avant-dernier alinéa, cette formation est dispensée par les organismes désignés à l'article 10.

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.

#### **Additif à l'article 15**

[Alinéa 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 annuel 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.

#### Alinéa 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.

#### Alinéa 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 service public de l'audiovisuel.

### **Additif à l'article 17**

#### Alinéa 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.

#### Alinéa 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 retraite complémentaire prévues pour les journalistes professionnels.

### **Additif à l'article 18**

#### **Alinéa 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.

#### **Alinéa 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.

#### **Alinéa 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.

#### Alinéa 4

Attributions :

18-4-1. 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 15 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.

18-4-2. En matière de mutation : les commissions paritaires connaissent les problèmes d'affectation dans les cas de changement de résidence. À cet effet, la liste, des 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.

18-4-3. 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 carrière des postulants et communiquée aux membres de la commission réunie à cet effet pour formuler un avis.

18-4-4. En matière de promotions pécuniaires : 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.

18-4-5. 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 des 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.

18-4-6 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.

18-4-7 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 54.

### **Additif à l'article 22**

#### **Alinéa 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'article 23 additif à la CCNTJ. La rémunération mensuelle brute est complétée, le cas échéant, du supplément familial prévu à l'article 25 bis.

#### **Alinéa 2**

Dispositif salarial : le dispositif retenu s'établit par application des principes suivants :

La grille minimale garantie fait l'objet de l'annexe II. Sa mise en place se fait dans les conditions prévues à l'article 54.

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 24 par franchissement des échelons de la grille.

Les diverses fonctions exercées par les journalistes sont définies par ailleurs.

Le point d'entrée des fonctions est fixé en annexe.

Le recrutement peut être effectué à un salaire de base réel supérieur au minimum fixé par la grille.

#### **Alinéa 3**

Promotions :

22-3-1. 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'article 18 additif à la CCNTJ.

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.

22-3-2. 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 22 bis**

Les parties signataires conviennent de préciser la situation de certains professionnels 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.

#### **Additif à l'article 23**

##### **Alinéa 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.

## Alinéa 2

Les modalités de calcul de la prime d'ancienneté résultant des deux alinéas précédant se substituent aux règles antérieures qui en fixaient le montant par application du taux au salaire réel, à la date fixée à l'article 54. 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. À 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.

### **Additif à l'article 24**

Temps de présence dans l'entreprise : pour l'application des articles 22, 35, 44 et 51, sont considérés comme temps de présence dans l'entreprise, outre les cas cités à l'article 24 de la CCNTJ, les cas suivants :

Le temps de présence effectif accompli en qualité de journaliste au sein d'une entreprise d'une administration publique ayant assuré le service public national de la radio ou 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'ORTF 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 et L.451-5 du Code du travail.



Les congés syndicaux.

### **Article 25 bis, primes et indemnités**

#### **Alinéa 1**

Prime de mariage et 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 service public de l'audiovisuel.

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

#### **Alinéa 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.

#### **Alinéa 3**

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

### **Additif à l'article 26**

#### **Alinéa 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.

#### **Alinéa 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.

### **Additif à l'article 27**

Le bulletin de paie devra obligatoirement comporter l'intitulé de la fonction exercée.

#### **Additif à l'article 28**

Tout journaliste titularisé, salarié de l'entreprise, appelé pour une période supérieure à un mois à tenir un emploi dont le salaire de base est plus élevé que celui de son propre emploi, perçoit une indemnité provisoire calculée de telle sorte qu'il perçoive au total un salaire (sans 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.

#### **Additif à l'article 29**

##### **Alinéa 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 ou 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 CCNTJ 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.

##### **Alinéa 2**

Les conditions d'abaissement de la durée de travail des journalistes sont examinées au même moment et dans les mêmes formes que les conditions d'abaissement à 35 heures au plus tard en 1985 de la durée normale 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

#### **Additif à l'article 30**

Pour les journalistes achevant régulièrement leur travail après 23 heures ou le commençant régulièrement avant 6 heures, 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 calculée au prorata du temps passé entre 21 heures et 6 heures.

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

Les paragraphes ci-dessus ne s'appliquent pas dans les cas d'exclusion visés à l'article 30 de CCNTJ.

#### **Additif à l'article 31**

##### **Alinéa 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.

##### **Alinéa 2**

Congé payé pour journalistes liés à l'entreprise depuis un an au moins : 25 jours ouvrés ou 35 jours calendaires.

Congé payé pour journalistes liés à l'entreprise depuis moins d'un an : 2 jours 1/2 ouvrés par mois de présence sans pouvoir excéder 25 jours ouvrés.

Les journalistes professionnels ayant huit années d'ancienneté dans les entreprises du secteur public de la

radio-télévision et la profession ont droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrés.

Les anciens internés et déportés de la Résistance bénéficient de 5 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.

### Alinéa 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).

### Alinéa 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 et 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 leurs congés.

La période maximum de cumul des congés annuels est fixée à 3 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 50 jours ouvrés ou de 70 jours calendaires.

### **Additif à l'article 32**

Les journalistes professionnels quittant leur emploi avant la date prévue pour leur congé annuel, quel que soit le motif de leur départ, ont droit au paiement d'un nombre de dixièmes par mois entiers (tout mois commencé est calculé prorata temporis) écoulés depuis le 1er juin précédent, jusqu'à la fin de leur préavis.

#### **Additif à l'article 33**

Les congés de longue durée sont exclus de ces dispositions.

#### **Additif à l'article 34**

Le repos compensateur prévu à l'article 34 de la CCNTJ donne lieu à l'attribution forfaitaire aux journalistes de 15 jours ouvrés ou 21 jours calendaires de congés par an, s'ajoutant aux congés prévus à l'article 31-2.

Ces congés seront pris entre le 1er 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.

#### **Additif à l'article 35**

##### **Alinéa 1**

Congés rémunérés :

35-1-1. 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 CCNTJ sauf dans les cas suivants :

adoption ou légitimation suivie de l'entrée au foyer d'un enfant de moins de 6 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 déplacement de quarante-huit heures peut être accordé à l'agent intéressé.

35-1-2. 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.

À 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.

35-1-3. Les congés exceptionnels peuvent se cumuler avec les congés prévus à l'article 31 et sont pris en compte dans le calcul de l'ancienneté, telle qu'elle est définie à l'article 24.

## Alinéa 2

Congés non rémunérés :

35-2-1. 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.

35-2-2. 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 44.

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

35-2-3. La durée des congés non rémunérés accordés au titre des articles 35-2-1 et 35-2-2 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 44.

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 24. La réintégration est de droit dans la résidence et dans un emploi similaire.

35-2-4. 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.

À 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.

35-2-5. 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 les 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 de 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 26, la rémunération de base des journalistes mis à la 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.

### **Additif à l'article 36**

#### **Alinéa 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 21.

#### **Alinéa 2**

36-2-1. 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.

36-2-2 Les cures thermales, prises en charge par la Sécurité sociale dans les 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.

### Alinéa 3

36-3-1. Accident du travail ou du trajet maladie professionnelle :

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.

36-3-2. 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.

36-3-3. Lorsque les journalistes de l'entreprise sont envoyés en mission dans les 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.

#### Alinéa 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.

### **Additif à l'article 37**

#### Alinéa 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 9 mois de rémunération, qui s'ajoute aux capitaux-décès versés par la CNRCP.

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 réparties 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 descendant 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 12e.

## Alinéa 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 CNRCP.

### **Additif à l'article 39**

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 haute montagne, voyages vers des contrées peu explorées, essais d'engins ou de prototypes, à l'exclusion de tous autres risques (les parties se réservant le droit 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 CCNTJ.

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.

#### **Additif à l'article 40**

Pour l'application des dispositions du 2e alinéa de l'article 40 de la CCNTJ, 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 dans une position de congé sans solde pour une durée maximale de trois 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 intermédiaire, 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 ses droits, notamment en matière de salaire ;

soit licencié dans les conditions prévues à l'article 44.

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 36, 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'additif de l'article 44.

#### **Additif à l'article 41**

Pour l'application des dispositions de l'article 41 de la CCNTJ, les parties signataires conviennent de mettre en oeuvre les diverses dispositions contenues dans les parties concernées des additifs aux articles 35 et 40.

#### **Additif à l'article 42**

##### **Alinéa 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 22.

##### **Alinéa 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.

##### **Alinéa 3**

A partir du 6e mois de grossesse, et jusqu'à la moitié du 4e mois suivant l'accouchement, la durée du travail ne peut excéder six heures par jour.

#### Alinéa 4

Si, à la fin de la période du congé 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 36 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.

#### Alinéa 5

En cas d'adoption, les dispositions applicables sont celles de l'article 122-26 du Code du travail.

#### Alinéa 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.

À 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.

#### **Additif à l'article 43**

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 43 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.

#### **Additif à l'article 44**

##### **Alinéa 1**

44-1-1. Licenciement économique : 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.

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 dégageant.

44-1-2. 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 52. 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 46 ;

à l'indemnité de licenciement ;

à une priorité de réembauchage dans la limite de 12 mois.

#### Alinéa 2

Licenciement pour 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 2e alinéa de l'article L. 122-14-1 est porté à huit jours francs. Pendant ce délai, la commission paritaire prévue à l'article 18 est réunie à l'initiative de l'employeur. Elle émet obligatoirement un avis sur le licenciement envisagé.

#### Alinéa 3

Calcul de l'indemnité de licenciement : en dehors du cas de 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 24.

Si le journaliste a exercé au préalable une autre fonction dans le cadre du service 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.

#### **Additif à l'article 46**

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 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 70 heures par mois. L'intéressé pourra, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie, ces heures avant l'expiration du préavis. Ces absences ne donnent pas lieu à réduction d'appointements.

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 46 bis discipline**

##### **Alinéa 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 44-3.

#### Alinéa 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.

#### Alinéa 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 commission de discipline dans les huit jours de la décision de suspension.

#### Alinéa 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 d'une comparution devant la commission de discipline.

### **Additif aux articles 47, 48, 49 et 50**

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

47-50. Afin d'assurer les meilleures conditions d'application du présent avenant et de traduire le souci de conciliation des articles 47 à 50 de la convention collective nationale du travail des journalistes, les parties créent une commission d'application de l'avenant.

47-50-1. 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.

47-50-2. 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.

47-50-3. 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 accord commun.

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.

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.

À 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.

### **Additif à l'article 51**

#### **Alinéa 1**

Le régime de retraite des journalistes de l'entreprise est celui de la Sécurité sociale (régime général) et des institutions complémentaires de la CNRCP, de l'ANEP et de l'APEC.

Les parties signataires soulignent l'intérêt qu'elles attachent à l'harmonisation de leur adhésion aux régimes de retraite et de régimes complémentaires. En raison des délais qu'implique cet objectif, elles conviennent de maintenir provisoirement les adhésions aux régimes de retraite 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 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.

#### **Alinéa 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 60 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 46 en cas de démission.

#### **Alinéa 3**

Indemnité de départ à 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 (et plus) de présence.

La rémunération à prendre en compte est celle qui est définie à l'additif de l'article 44

l'ancienneté qui correspond au temps total de présence dans l'entreprise, tel que le définit l'article 24, en qualité de journaliste et, le cas échéant, dans une autre filière professionnelle.

#### Alinéa 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'additif de l'article 44 de la CCNTJ.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le départ intervient avant l'âge limite de la retraite, sauf si ce départ résulte d'une incapacité physique totale reconnue par la Sécurité sociale. Elle est versée selon le barème ci-dessous applicable à l'ensemble de la profession :

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 % jusque 26,5 % inclus	98 % de l'indemnité de licenciement
Au-dessus de 26,5 % jusque 27,5 % inclus	96 % de l'indemnité de licenciement
Au-dessus de 27,5 % jusque 28,5 % inclus	89 % de l'indemnité de licenciement
Au-dessus de 28,5 % jusque 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
À partir de 60 % et au-dessus	0 % de l'indemnité de licenciement

### **Additif à l'article 52**

#### **Alinéa 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 1er 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.

## Alinéa 2

En cas de mutation dans un DOM ou un TOM, ou à partir d'un DOM-TOM, le journaliste a droit :

à la prise en charge de ses frais de transport ainsi que de 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 maximales suivantes (emballage compris) :

Par voie maritime : pour l'agent, 2 500 kg (17 m<sup>3</sup>) ; pour son conjoint, 2 000 kg (14 m<sup>3</sup>) ; pour chaque enfant à charge, 500 kg (4 m<sup>3</sup>).

Dont par voie aérienne, en fret : pour l'agent, 200 kg ; pour le conjoint, 75 kg ; pour chaque enfant à charge, 50 kg.

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

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

### Alinéa 3

En cas d'affectation à l'étranger, le journaliste a droit :

A la prise en charge de ses frais de transport, ainsi que de 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 maximales suivantes (emballage compris) :

Par voie maritime : pour l'agent, 2 500 kg (17 m3) ; pour le conjoint, 2 000 kg (14 m3) ; pour chaque enfant à charge, 500 kg (4 m3).

Dont par voie aérienne, en fret : pour l'agent, 200 kg ; pour le conjoint, 75 kg ; par enfant charge, 50 kg.

A 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 20 jours et sur les bases suivantes : 100 % pour l'agent ; 75 % pour 1 conjoint ; 50 % par enfant à charge.

## **Additif à l'article 54**

### Alinéa 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 22 et 23).

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 1er juillet 1984. Ils lui seront notifiés le 1er janvier 1984 par lettre. La notification comportera la désignation de la fonction.

2°) Lorsque le journaliste a 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 1er janvier 1985 au plus tard. Dans une période intermédiaire, les dispositions successives suivantes seront prises :

a) Au cours du second trimestre 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 18-4-4.

b) Le 1er janvier 1984, une notification précisera au journaliste :

les termes de sa rémunération compte tenu des règles nouvelles et du reclassement intervenu au titre du a)

la désignation de sa fonction ;

sa position relative au regard de la grille minimale garantie ;

la position prévisionnelle au plus tard le 1er 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 la convention et le 1er 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.

## Alinéa 2

Les réclamations pourront faire l'objet d'un examen en commission paritaire.