

CONVENTION COLLECTIVE ENTRE LES EDITEURS DE JOURNAUX FRANCOPHONES ET GERMANOPHONE ET LES JOURNALISTES PROFESSIONNELS

Association des Journalistes
Professionnels (AJP)

Résidence Palace, Bloc C (local 2240)
Rue de la Loi 155, 1040 Bruxelles

Tél. : 02 / 235.22.60.
Fax : 02/ 235.22.72.

Courriel : info@ajp.be
Internet : www.ajp.be

Journaux Francophones Belges s.c.r.l.
(JFB)

Boulevard Paepsem, 22 / bte 7,
1070 Bruxelles

Tél. : 02 / 558.97.80.
Fax : 02/ 558.97.89.

Courriel : info@jfb.be
Internet : www.jfb.be



2003-2004

**CONVENTION COLLECTIVE ENTRE LES EDITIONS DE JOURNAUX FRANCOPHONES
ET GERMANOPHONES ET LES JOURNALISTES PROFESSIONNELS 2003 - 2004**

SOMMAIRE

Article 1.	Champ d'application	2
Article 2.	Engagements et formation	2
Article 3.	Prestations	4
Article 4.	Traitements	5
Article 5.	Indexation	9
Article 6.	Activités accessoires, nouveaux médias et droits d'auteur	11
Article 7.	Vacances, jours fériés, absences justifiées	12
Article 8.	Maladies, accidents, décès, missions dangereuses	15
Article 9.	Préavis	18
Article 10.	Fusion, absorption, transfert	18
Article 11.	Fins de carrière et pensions	19
Article 12.	Droits acquis	19
Article 13.	Journalistes professionnels, employés de rédaction, indépendants	19
Article 14.	Relations avec l'Association des Journalistes Professionnels	20
Article 15.	Conciliation	21
Article 16.	Utilisation des nouvelles techniques	22
Article 17.	Commission consultative	22
Article 18.	Déontologie et code de principes du journalisme	23
Article 19.	Durée de la convention collective	23

ANNEXES

Annexe 1.	Dispositions complémentaires relatives aux vacances	24
Annexe 2.	Dispositions barémiques	25
Annexe 3.	CCT relative à l'introduction et à l'utilisation de nouvelles techniques (PQ)	28
Annexe 4.	Code de principes de journalisme	32
Annexe 5.	Recommandation (journalistes professionnels ou stagiaires indépendants)	34
Annexe 6.	Accord de coopération	35

CONVENTION COLLECTIVE ENTRE LES EDETEURS DE JOURNAUX FRANCOPHONES ET GERMANOPHONE ET LES JOURNALISTES PROFESSIONNELS

2003-2004

Entre la scrl Les Journaux Francophones Belges représentant les éditeurs francophones et germanophone, boulevard Paepsem 22, 1070 Bruxelles et l'Association des Journalistes Professionnels (AJP), Rue de la Loi 155, 1040 Bruxelles, il est convenu ce qui suit :

Article 1

CHAMP D'APPLICATION

1. La présente convention collective règle les rapports entre, d'une part, les journalistes professionnels au sens des dispositions de la Loi du 30 décembre 1963, relative à la reconnaissance et à la protection du titre de journaliste professionnel agréés sous un numéro " F " et, d'autre part, les entreprises membres de l'aile francophone de l'Association Belge des Editeurs de Journaux auxquels ces journalistes professionnels sont liés par le contrat défini à l'article 2.

2. Par la signature de la présente convention collective, les soussignés et leurs membres s'engagent à respecter la convention collective dans toutes ses dispositions. Les échelles des barèmes et les dispositions prévues à l'article 4,1° à 5° font partie intégrante de la convention, étant entendu que des systèmes de rémunérations au moins équivalents peuvent être conclus par convention collective en entreprises. Faute d'accord sur un système de rémunération en entreprise, les modalités d'application de l'article 4 seront précisées.

3. Par extension, le statut des journalistes stagiaires est également réglé par la présente convention collective.

Article 2

ENGAGEMENTS ET FORMATION

a) Journalistes stagiaires

1. Après un stage de deux ans dans la profession ou plus s'il n'a pas atteint l'âge de 21 ans,

le journaliste stagiaire est considéré au point de vue barémique comme journaliste professionnel, sous réserve de son agréation en commission d'agréation.

2. Le journaliste stagiaire est engagé avec un contrat de travail conclu pour une durée indéterminée après une période d'essai de durée légale, si l'on n'a pas mis fin à la période d'essai moyennant le préavis prévu à l'article 9.

b) Journalistes professionnels

Tout journaliste est engagé en tenant compte de son ancienneté dans la profession. Les deux parties peuvent renoncer de commun accord à la période d'essai légale.

c) Documents d'engagement

1. Le journaliste professionnel ou le journaliste stagiaire reçoit, lors de son entrée en fonction, un contrat d'engagement. Ce contrat indique, notamment, la date d'entrée en fonction, la durée de la période d'essai, la catégorie convenue, le montant des appointements, l'ancienneté et, éventuellement, les avantages accordés en dehors de la convention collective.

2. Un avenant au contrat d'engagement est rédigé lors d'un changement de catégorie et est remis au journaliste professionnel ou journaliste stagiaire.

3. Après deux années de stage, l'éditeur fournit l'attestation nécessaire pour que le journaliste stagiaire puisse obtenir son agréation comme journaliste professionnel.

4. Lorsqu'un contrat vient à expiration, le journaliste professionnel ou journaliste stagiaire remet à l'éditeur toutes les attestations professionnelles délivrées au nom du journal. Si le journaliste professionnel ou journaliste stagiaire quitte le journal, l'éditeur et le journaliste doivent en informer les commissions d'agréation du titre de journaliste professionnel.

d) Formation

1. La période de stage doit être consacrée notamment à la formation du journaliste stagiaire. Les éditeurs se déclarent disposés à prévoir, pendant la période de stage, le temps et les moyens nécessaires à la formation du journaliste stagiaire au métier de journaliste.

2. Les éditeurs se déclarent disposés à prévoir le temps et les moyens nécessaires à la formation permanente des journalistes professionnels.

3. Pour l'application des deux alinéas précédents, considérant la formation des journalistes comme condition essentielle de la qualité des contenus rédactionnels, chaque entreprise de presse s'engage à déterminer, selon les besoins, avec la rédaction, les programmes de formation, les moyens y alloués annuellement et les procédures internes y relatives, notamment celles portant sur les demandes individuelles de formation. Les délégués AJP seront associés à ce processus.

Article 3

PRESTATIONS

1. La durée hebdomadaire moyenne du temps de travail s'élève, à partir du 1er janvier 1986, à 36 heures de travail, réparties sur 5 jours.
2. La diminution du temps de travail de 38 à 37 heures donne droit à 6 jours compensatoires (3 jours compensatoires dans les entreprises qui appliquaient un horaire de travail de 37,5 heures au 30.06.1983).
La diminution de 37 à 36 heures se fera de préférence sous forme de jours compensatoires.
3. Les jours compensatoires sont dus prorata temporis. Ils ne peuvent s'ajouter à des jours de vacances légales.
4. Toutes situations acquises plus favorables restent d'application, le cumul avec les présentes dispositions étant exclu.
5. Le journaliste professionnel ou journaliste stagiaire a droit à un repos de récupération dans le cas où les nécessités de l'actualité lui imposent une prestation plus longue que convenue.
6. Conformément à la Loi, la tension de l'horaire ne peut dépasser 11 heures.
7. Indépendamment du repos légal ou conventionnel de 2 jours sur 7, en vertu du régime de 5 jours de prestation sur 7, réglé suivant les convenances de chaque entreprise, le repos hebdomadaire peut être calculé par quinzaine si le service rédactionnel ne peut être organisé autrement.
8. Le journaliste professionnel ou journaliste stagiaire qui se voit imposer par devoir ou par ordre une prestation un jour férié ou un jour de repos tel que défini ci-dessus a droit à un jour de récupération ou, à défaut, à une compensation financière égale au 1/22 de son traitement individuel.
9. Les jours de récupération et de compensation non pris endéans les 3 mois qui suivent la période à laquelle ils se rapportent, doivent être régularisés par paiement égal au 1/22 du traitement individuel par jour.
10. En principe, les jours de récupération ne peuvent être ajoutés aux vacances.
11. Les entreprises et les délégués AJP analyseront annuellement la situation de l'entreprise au plan du respect des dispositions ci-avant énoncées. Elles s'engagent à convenir de mesures structurelles relatives aux effectifs ou à l'organisation du travail en vue de résoudre, dans le respect des dispositions citées, les problèmes récurrents.
12. Afin de promouvoir ou de défendre l'emploi, les entreprises et les délégués AJP peuvent convenir de régimes de travail dérogatoires aux alinéas 1° à 10°, dans le respect des limites légales et des conventions interprofessionnelles. Ces accords feront l'objet d'une

communication aux instances dirigeantes de l'AJP et de JFB.

13. La disposition de l'alinéa n°12 ci-avant s'applique également en cas de diminution du temps de travail.

14. Lorsqu'une entreprise convient avec un journaliste d'une réduction individuelle du temps de travail, l'accord doit mentionner, outre le régime horaire convenu, les modalités d'un retour à un horaire à temps plein.

En cas de licenciement d'un journaliste qui est passé de temps-plein à temps partiel, l'indemnité compensatoire de préavis ou le délai de préavis est équivalent à celui auquel le journaliste aurait pu prétendre s'il avait été occupé à temps plein.

Cette dernière disposition ne s'applique pas lorsque le journaliste a lui-même sollicité son passage à temps partiel ou si sa période de travail à temps partiel a perduré pendant plus de 10 années de manière continue.

Article 4

TRAITEMENTS

Cet article est applicable en cas d'absence d'accord sur le système de rémunérations en entreprise.

1. Catégories

A. Journalistes dont un contrat de travail a pris cours avant le 1.1.94.

Catégorie A :

A l'exception de ce qui est déterminé sous la catégorie B, la carrière en catégorie A se limite aux 5 premières années d'ancienneté dans la profession après la période de stage.

Catégorie B :

Tout journaliste professionnel titulaire de l'un des diplômes de fin d'études universitaires ou supérieures du 3ème degré, spécifiés dans l'A.R. du 11.8.1966 (Moniteur Belge du 1.9.1966, n° 168) ou de l'Institut des Arts de Diffusion (I.A.D.), de l'Institut National Supérieur des Arts du Spectacle et Techniques de Diffusion (I.N.S.A.S.), de l'Institut des Hautes Etudes des Communications Sociales à Mons (I.H.E.C.S.) ou du Hoger Rijksinstituut voor Toneel en Cultuurspreiding (R.I.T.C.S.), fait dès la fin de son stage partie de la catégorie B.

Catégorie C :

Cette catégorie groupe les rédacteurs-chefs de service, les secrétaires de rédaction, les rédacteurs qui ont des journalistes professionnels sous leurs ordres et les rédacteurs qui

rédigent de manière habituelle les articles qui déterminent l'orientation du journal, ainsi que les journalistes professionnels assimilés à ces catégories par la direction du journal.

Catégorie D :

Cette catégorie groupe les rédacteurs en chef et les rédacteurs en chef adjoints ou ceux qui exercent des fonctions équivalentes de façon habituelle. Les journalistes professionnels de catégorie D négocient personnellement leurs rémunérations avec les éditeurs.

Si, par l'application du barème minimum A le salaire réel d'un journaliste est inférieur au salaire correspondant du barème minimum 1, ce journaliste a droit à l'application du barème minimum 1.

Si, ultérieurement, le salaire réel de ce journaliste est inférieur au salaire correspondant du barème minimum A, ce journaliste a droit à l'application du barème minimum A.

B. Journalistes dont un contrat de travail a pris cours après le 31.12.93.

Ces journalistes sont répartis en quatre catégories selon la fonction qu'ils exercent dans la rédaction.

Catégorie 1 :

- les journalistes stagiaires et les journalistes débutants;
- les journalistes qui effectuent un travail d'exécution.

Catégorie 2 :

- les journalistes qui disposent d'une grande autonomie dans la recherche de l'information et qui exercent une influence bien perceptible sur le journal;
- les journalistes qui veillent à la coordination du contenu d'une partie du journal et assument la responsabilité de cette partie;
- les journalistes qui sont personnellement responsables d'un secteur, d'une rubrique ou d'une région;
- les journalistes qui écrivent également des commentaires;
- les journalistes techniques hautement spécialisés qui disposent d'une grande autonomie et exercent une influence bien perceptible sur le journal.

Ces fonctions requièrent en principe l'exercice d'une activité journalistique ininterrompue en catégorie 1 pendant au moins 3 années.

Catégorie 3 :

- les journalistes qui veillent à la coordination du contenu d'une partie importante du journal et ayant une vue et une influence sur le processus global;
- les journalistes qui disposent d'une très forte autonomie dans la recherche et la transcription de l'information et qui ont une influence nette et durable sur la forme et le fond du journal;
- les rédacteurs-chefs de service, les secrétaires de rédaction, les rédacteurs qui ont des journalistes professionnels sous leur responsabilité;

Ces fonctions requièrent en principe l'exercice d'une activité journalistique ininterrompue en catégorie 2 pendant au moins 3 années.

Catégorie 4 :

- les rédacteurs en chef, les rédacteurs en chef adjoints et les journalistes qui veillent à la coordination des activités quotidiennes de l'ensemble du journal et qui assument la responsabilité finale du produit;
- les journalistes responsables de la coordination d'un ensemble d'éditions.

Le barème minimum s'applique aux journalistes appartenant aux catégories 1, 2 et 3; les journalistes de la catégorie 4 négocient individuellement leur rémunération avec les éditeurs.

Tout changement de catégorie résulte d'un changement de fonction.

2. Ancienneté barémique

1. Le journaliste professionnel qui passe d'une catégorie inférieure à une catégorie supérieure bénéficie du traitement immédiatement supérieur à son traitement réel précédent; le traitement doit en tous cas être supérieur à celui qui aurait été alloué si le journaliste professionnel n'avait pas bénéficié du passage dans une catégorie supérieure.

2. Dans la nouvelle catégorie, son ancienneté barémique correspondra à celle du traitement auquel il accède.

3. L'ancienneté barémique prend cours le 1er janvier ou éventuellement le 1er juillet de l'année, selon que l'intéressé est entré dans l'entreprise comme journaliste professionnel, respectivement pendant la première ou la seconde moitié de l'année.

3. Echelles de traitements

1. Les rémunérations des journalistes professionnels ou journalistes stagiaires des catégories A, B, C et 1 ne peuvent être inférieures aux montants indiqués dans les barèmes minima publiés en annexe et qui font partie intégrante de la présente convention collective.

2. Lorsque, pendant 24 mois consécutifs, le tirage moyen d'un journal est supérieur ou inférieur à sa catégorie de tirage précédente, ses journalistes professionnels ou journalistes stagiaires verront leur traitement adapté au barème correspondant à la nouvelle catégorie de tirage, et ce après concertation avec la rédaction, la décision finale appartenant à l'éditeur.

3. Il est possible d'accorder des sursalaires aux journalistes professionnels et journalistes stagiaires; ces sursalaires peuvent être absorbés ultérieurement. L'éditeur qui fait usage de cette possibilité, le notifiera individuellement par écrit aux journalistes concernés.

4. Evaluation de la fonction

Dans chaque entreprise, une commission paritaire d'évaluation est constituée, composée d'une part du rédacteur en chef ou son représentant, du chef direct du journaliste concerné et du chef du personnel ou de la personne faisant fonction et, d'autre part, de trois journalistes, dont le délégué de l'A.J.P.

A l'issue de la troisième année suivant l'entrée en service en catégorie 1, la fonction des journalistes fera l'objet d'une évaluation approfondie par la commission d'évaluation. Le niveau de formation universitaire ou supérieure est un élément de cette évaluation. Les journalistes qui estiment que leur catégorie barémique ne correspond pas à la fonction qu'ils exercent ont le droit de faire évaluer leur fonction par la commission d'évaluation paritaire de l'entreprise.

Le journaliste qui introduit sa requête auprès de la commission fait d'abord rédiger une description de fonction par le service du personnel; cette description de fonction sera approuvée par le rédacteur en chef, le chef direct du journaliste et le journaliste lui-même. La description de fonction tiendra compte des critères repris dans la convention collective; elle est établie endéans le mois suivant la date de la requête.

Endéans le mois suivant, la commission se réunit et, sur base de la description de fonction, elle détermine de concert la catégorie dont fait partie le journaliste. Le cas échéant, le traitement du journaliste est adapté par la direction suivant l'avis de la commission à partir du 1er jour du mois suivant la réunion de la commission.

Le journaliste concerné qui ne peut se rallier à l'avis de la commission a le droit de s'adresser à la commission nationale de conciliation qui se prononcera sur base des documents utilisés par la commission d'évaluation de l'entreprise.

La décision de la commission nationale de conciliation prend effet à partir de la même date que celle prévue pour la commission d'évaluation de l'entreprise.

5. Catégories de tirage

1. Les journaux sont répartis en trois catégories de tirage :
- catégorie de 0 à 80.000 exemplaires;
 - catégorie de 80.000 à 180.000 exemplaires;
 - catégorie de 180.000 exemplaires et plus.

6. Prime de fin d'année

A. La prime de fin d'année "13ème mois" est payée prorata temporis aux journalistes professionnels ou journalistes stagiaires tombant sous l'application de la présente convention collective, en service au 30 novembre et ayant une ancienneté d'au moins 3 mois dans l'entreprise à la date précitée.

B. Pour le journaliste professionnel ou journaliste stagiaire ayant eu des prestations effectives du 1er décembre de l'année précédente au 30 novembre de l'année en cours, la prime de fin d'année est égale au traitement payé pour ledit mois de novembre.

Sont assimilés aux journées de travail effectif :

1. Les jours de congés et d'absences justifiées aux termes de la présente convention collective.
2. Les jours non-prestés en raison d'accidents de travail et de maladie professionnelle légalement assimilés aux jours de travail.
3. Une période de maladie de maximum 30 jours calendrier d'absences non-continues ou une durée de 6 mois au maximum de maladie ininterrompue.
4. Chaque journée non effectivement prestée, pour laquelle les cotisations de sécurité sociale sont retenues.

C. En cas de prestations incomplètes durant l'année de référence, le montant de la prime de fin d'année est égal à 1/12 par mois presté.

D. Les journalistes qui prennent leur pension ou leur prépension ont droit à la prime du 13ème mois au prorata des mois de prestations pendant la période commençant le 1er décembre de l'année précédente et se terminant à la fin du mois qui précède celui au cours duquel la pension ou la prépension est prise. Le traitement à prendre en considération pour le calcul ci-dessus, est le traitement du dernier mois presté.

E. Les dispositions énoncées au D ci-dessus s'appliquent également au journaliste professionnel ou journaliste stagiaire quittant l'entreprise, pour quelque cause que ce soit, sauf s'il est licencié pour motif grave, à condition qu'il ait au moins une année révolue de service dans l'entreprise.

F. Toutes situations acquises plus favorables restent d'application, le cumul avec les présentes dispositions étant exclu.

Article 5

INDEXATION

1. Les traitements définis aux barèmes minima ci-annexés ou les traitements qui résultent des négociations barémiques menées en entreprises sont fixés en regard à l'indice des prix à la consommation établi par le Ministre des Affaires Economiques et correspondent à la tranche de stabilisation 106,96 - 109,10 - 111,28 (base 1998)

2. Les traitements définis aux 20 premières classes d'ancienneté des barèmes minima ci-annexés varient à raison de 2 % selon les tranches de stabilisation de 2 % indiquées au point 5. ci-dessous.

A partir de la 21ème année d'ancienneté, les traitements varient à raison de 2 % calculés sur le barème minimum correspondant à la 20ème année d'ancienneté de chaque catégorie, conformément aux barèmes minima repris en annexe.

L'indice limite dont le dépassement entraîne une augmentation ou une diminution des traitements devient l'indice pivot d'une nouvelle tranche de stabilisation.

3. Les adaptations à la hausse ou à la baisse s'appliquent sur la partie du traitement correspondant au traitement minimum défini au barème de base, adapté aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation selon les dispositions du présent article, quel que soit le montant du traitement effectivement payé.

Les dixièmes des chiffres sont arrondis à l'unité supérieure ou négligés selon qu'ils atteignent ou non 50% d'une unité.

Le montant des diminutions intervenant suite à l'application d'une tranche de baisse sera égal au montant de la tranche de hausse précédente.

4. L'adaptation du traitement se fait à partir du premier mois qui suit celui qui est à la base du calcul de la modification.

5. Pour l'application du présent article, les tranches d'indice sont établies comme suit :

Limite inférieure	Indice pivot	Limite supérieure	Barème à
106,96	109,10	111,28	100 %
109,10	111,28	113,51	102 %
111,28	113,51	115,78	104,04 %
113,51	115,78	118,10	106,12 % (etc)

6. Lorsque la formulation de l'index est modifiée par le Ministre des Affaires Economiques, les chiffres de référence de l'index du présent article sont à remettre en concordance par les parties signataires de la présente convention collective.

7. En cas d'intervention du législateur, ou en cas de prise de position par le Conseil National du Travail, ou par tout autre organe paritaire intervenant sur le plan général national, ou en cas d'intervention d'un accord interprofessionnel paritaire en matière de liaison de salaires à l'index en général, les parties signataires de la présente convention collective se réuniront pour examiner la mise en concordance du présent article avec les dites interventions.

Article 6

ACTIVITES ACCESSOIRES, NOUVEAUX MEDIAS ET DROITS D'AUTEUR

a) Activités accessoires

Le journaliste professionnel ou journaliste stagiaire peut exercer une activité accessoire en dehors de la société qui l'a engagé ou de ses filiales, pour autant que cette activité soit compatible avec les intérêts matériels ou moraux du journal et pourvu qu'il en ait averti préalablement par écrit la direction du journal qui, si elle a de justes motifs, lui notifiera son refus motivé endéans la quinzaine.

b) Nouveaux media

1. Dans le cas d'une collaboration d'un quotidien avec une radio ou une télévision locale, ou un système télématique, décidée par la direction de la société, l'information générale, telle que définie par la Loi du 30.12.1963, relative à la reconnaissance et la protection du titre de journaliste professionnel, réalisée par des journalistes professionnels ou journalistes stagiaires de ce quotidien, ne peut se faire qu'avec l'accord de ces journalistes professionnels ou journalistes stagiaires. Le travail doit être intégré dans l'horaire du journaliste et ne peut en aucun cas être considéré comme travail supplémentaire non-rémunéré.

2. Conformément à la Loi du 30 décembre 1963, le journaliste chargé de la rédaction de l'information générale dans les nouveaux media, a le droit de demander son agrégation comme journaliste professionnel. Il travaillera dans des conditions qui permettent son agrégation.

c) Droits d'auteur

1. Sans l'autorisation de l'auteur, les articles et photographies signés ne peuvent être cédés à des tiers, sous quelque forme que ce soit, même s'il s'agit d'entreprises de presse qui font imprimer leurs publications dans une imprimerie dépendante de la société qui a engagé les journalistes professionnels ou journalistes stagiaires.

2. Cette disposition concerne également la cession d'articles et photographies signés à des hebdomadaires qui sont édités par l'entreprise de presse.

3. En cas de publication, l'indemnité est fixée préalablement de commun accord avec l'auteur. La moitié de l'indemnité reviendra à l'auteur, en vertu de ses droits d'auteur; la partie restante sera attribuée à l'entreprise de presse en raison de ses charges.

4. Pour l'application du présent article, les filiales d'une société ou les sociétés associées sont considérées comme étant la société elle-même.

Article 7

VACANCES, JOURS FERIES, ABSENCES JUSTIFIEES

a) Jours fériés :

Le journaliste professionnel ou journaliste stagiaire a droit à 10 jours fériés légaux payés.

b) Vacances :

1. Indépendamment des repos compensatoires (cf. article 3), les vacances légales et/ou vacances conventionnelles suivantes sont accordées :

Pour les journalistes stagiaires :

20 jours ouvrables, soit 4 semaines de vacances légales.

Pour les journalistes professionnels :

En plus des jours de vacances légales, les vacances conventionnelles suivantes sont accordées :

- à partir de la première et jusqu'à la 4ème année révolue d'activité ininterrompue en qualité de journaliste professionnel dans le secteur de la presse d'information générale : 5 jours;
- à partir de la 5ème et jusqu'à la 20ème année révolue d'activité ininterrompue en qualité de journaliste professionnel dans le secteur de la presse d'information générale : 7 jours;
- à partir de la 21ème année d'activité ininterrompue en qualité de journaliste professionnel dans le secteur de la presse d'information générale : 10 jours.
- à partir de la 31ème année, d'activité ininterrompue en qualité de journaliste professionnel dans le secteur de la presse d'information générale : 11 jours

2. La fête de la Communauté (le 27 septembre ou le 15 novembre) donne droit à un jour de congé supplémentaire.

c) Absences justifiées

Le journaliste professionnel ou journaliste stagiaire a le droit de s'absenter, avec maintien de sa rémunération normale, à l'occasion des événements familiaux et en vue de l'accomplissement des obligations civiques ou des missions civiles énumérées ci-après pour la durée fixée comme suit :

Motif de l'absence	Durée de l'absence
Mariage du journaliste professionnel ou journaliste stagiaire	Trois jours à choisir dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine qui suit
Mariage d'un enfant, d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère, de la seconde femme du père, d'un petit-enfant	Un jour en tout cas
Ordination ou entrée au couvent d'un enfant, d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur	Le jour de la cérémonie
Naissance d'un enfant du journaliste si la filiation de cet enfant est établie du côté paternel	Dix jours, dont trois seulement à charge de l'employeur, à choisir par le journaliste dans les trente jours à dater du jour de l'accouchement
Adoption d'un enfant	Le temps nécessaire pour accomplir les formalités administratives et judiciaires en Belgique
Accueil d'un enfant dans la famille du journaliste dans le cadre d'une adoption	Dix jours, dont trois seulement à charge de l'employeur, à choisir par le journaliste dans le mois qui suit l'inscription de l'enfant dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de la commune de sa résidence comme faisant partie de son ménage
Décès du conjoint, d'un enfant, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père	Trois jours à choisir par le journaliste dans la période allant du jour du décès au jour des funérailles
Décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, d'un beau-fils, d'une belle-fille	Deux jours à choisir par le journaliste dans la période allant du jour du décès au jour des funérailles
Décès d'un frère ou d'une soeur du père ou de la mère du journaliste ou de son conjoint	Le jour des funérailles
Communion solennelle d'un enfant, participation à la fête de la "jeunesse laïque" ou participation d'un enfant à une cérémonie équivalente d'un culte légalement reconnu	Un jour en tout cas

Motif de l'absence	Durée de l'absence
Participation à un conseil de famille convoqué par un Juge de Paix	Le temps nécessaire avec maximum d'un jour.
Participation à un jury ou convocation comme témoin devant les Tribunaux ou comparution personnelle devant les juridictions du travail	Le temps nécessaire.
Exercice de la fonction d'assesseur d'un bureau de vote lors des élections, législatives, provinciales et communales	Le temps nécessaire
Exercice de la fonction d'assesseur d'un bureau de vote lors de l'élection du parlement européen	Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours
Appel sous les armes, préalablement au service militaire ou accomplissement des formalités administratives ou autres nécessaires pour obtenir le statut d'objecteur de conscience	Le temps nécessaire avec maximum de trois jours
Accomplissement d'obligations découlant de mandats représentatifs au sein de l'A.G.J.P.B. ou de l'AJP	Un demi-jour par semaine ou un jour par quinzaine au maximum.
Participation, en qualité de négociateur mandaté par l'AJP, à la négociation de la présente convention ou des conventions d'entreprises	Le temps nécessaire
Accomplissement d'un mandat au sein du conseil de déontologie* ou collège de déontologie* de l'AGJPB * Les négociateurs sont convenus d'adapter ce texte en fonction de l'évolution de ces organes vers d'autres structures.	Le temps nécessaire avec un maximum d'un jour par semaine ou deux jours par quinzaine

d) Congé sans solde

Le journaliste professionnel ou journaliste stagiaire peut convenir avec la direction du journal de suspendre totalement l'exécution du contrat de travail.

Lors de la reprise du travail il a droit, en ce qui concerne son traitement et ses vacances, à l'ancienneté qui était la sienne au moment du début du congé sans solde.

Article 8

MALADIES, ACCIDENTS, DECES, MISSIONS DANGEREUSES

a) Maladies - Accidents

1. Le journaliste professionnel ou journaliste stagiaire a droit, en cas de maladie ou d'accident constaté par certificat médical, au maintien de sa rémunération pendant trois mois, déduction faite des indemnités légales perçues après le 30ème jour de maladie ou après l'accident.

2. Ce délai de trois mois est doublé pour le journaliste ayant au moins 3 années de service dans l'entreprise au titre de journaliste professionnel. Toutefois, cet avantage complémentaire ne peut être consenti qu'une fois par 3 ans.

3. En cas d'accident survenu dans l'exercice des fonctions imparties dans l'entreprise, les délais de 3 mois et de 6 mois indiqués ci-dessus seront portés à 5 et 8 mois.

b) Décès

1. Lors du décès du/de la journaliste, ayant au moins trois ans de service dans l'entreprise, une indemnité, équivalente à trois fois le dernier salaire mensuel du/de la journaliste décédé(e), diminuée des allocations légales en cas de décès, sera réglée selon l'ordre suivant :

a) au conjoint non divorcé ou séparé de corps, et avec lequel aucune procédure de divorce ou de séparation de corps n'est pendante, qui n'est pas séparé de fait depuis un an au moins.

b) à défaut, au compagnon ou à la compagne avec lequel/laquelle le/la journaliste entretenu une relation durable pendant au moins une année avant son décès.

(Dans les hypothèses a) et b) indiquées ci-dessus, la séparation de fait et la relation durable sont prouvées à suffisance par un acte de l'état civil ou une décision judiciaire, constatant la séparation de fait ou la cohabitation pendant l'année précédant le décès, sans préjudice de tous autres modes de preuve).

c) à défaut, de même que si le/la journaliste en décide ainsi par testament, à ses enfants mineurs en vie, légitimes ou naturels reconnus.

(Dans les hypothèses b) et c) indiquées ci-dessus, cette indemnité ne peut être versée que si son montant ne dépasse pas la quotité disponible de la succession du/de la journaliste).

Cette indemnité est payée en 3 mensualités.

2. Lorsque le/la journaliste décédé(e) avait au moins 10 années de service dans l'entreprise, l'indemnité correspondra à 6 fois le dernier salaire mensuel, diminuée des allocations légales

en cas de décès. Elle est payée en 9 mensualités, dont 3 correspondent au salaire mensuel et 6 à la moitié du salaire mensuel.

3. Lorsque le/la journaliste décédé(e) avait au moins 20 années de service dans l'entreprise, l'indemnité correspondra à 12 fois le dernier salaire mensuel, diminuée des allocations légales en cas de décès. Elle est payée en 18 mensualités, dont 6 correspondent au salaire mensuel et 12 à la moitié du salaire mensuel.

c) Missions dangereuses

1. Le journaliste professionnel ou journaliste stagiaire qui a reçu et a accepté de se rendre dans une zone de guerre ou d'émeutes armées, sera couvert pour cette mission, par l'assurance-loi contre les accidents de travail ou par une assurance équivalente si le risque n'est pas couvert par l'assurance-loi.

2. En outre, une assurance complémentaire tous risques voyages devra être souscrite en faveur du journaliste professionnel ou journaliste stagiaire et de ses ayants droit contre le risque de décès ou d'invalidité permanente provoquée ou entraînée par la mission. Cette assurance comportera un capital de 49.579 € au moins en cas de décès, de 99.157 € en cas d'incapacité permanente.

3. Le journaliste professionnel ou journaliste stagiaire ne pourra prendre une part active aux faits de guerre ou d'émeutes sauf en cas de légitime défense, sans courir le risque d'être déchu des droits énoncés ci-dessus.

4. Les parties conviennent que le journaliste envoyé en mission dangereuse doit avoir reçu une formation adéquate ou pouvoir se prévaloir d'une expérience suffisante. Dans ce cadre, les parties s'engagent à étudier et mettre en oeuvre paritairement des programmes de formation destinés à ces journalistes. Ces formations entrent dans le cadre prévu à l'article 2, d), 3°.

d) Régime particulier d'entreprises

1. Les dispositions prévues ci-dessus concernant les maladies, les accidents, décès et missions dangereuses ne sont pas d'application dans les entreprises où il existe un régime particulier au moins équivalent.

2. D'autre part, s'il existe un régime particulier d'entreprise, le journaliste professionnel ou journaliste stagiaire aura le choix entre ce régime et celui qui est prévu dans la présente convention collective.

e) Utilisation de voitures personnelles pour les besoins du service

L'utilisation par les journalistes professionnels ou journalistes stagiaires - liés par contrat de travail à un journal ou à une agence - de leur voiture personnelle pour les besoins du service est subordonnée aux stipulations suivantes :

1. Tout journaliste professionnel ou journaliste stagiaire disposé à utiliser sa voiture personnelle pour les besoins du service doit être titulaire d'une assurance en responsabilité civile envers les tiers, couvrant les accidents résultant de déplacements effectués tant pour le travail que dans le cadre de la vie privée.

La partie de la prime afférente à l'usage professionnel du véhicule sera supportée par l'entreprise à condition qu'elle ait marqué son accord sur l'emploi régulier de la voiture personnelle. L'intervention de l'entreprise est limitée au niveau des voitures d'une puissance fiscale de 11 CV.

Cette disposition ne vaut pas pour les entreprises qui appliquent déjà un barème d'indemnités kilométriques supérieur à celui en vigueur dans les administrations, en tenant réellement compte de la partie de la prime afférente à l'usage professionnel du véhicule.

2. Sans préjudice des conditions énoncées au numéro 1. ci-dessus, l'utilisation pour les besoins du service de la voiture personnelle d'un journaliste professionnel ou journaliste stagiaire doit faire l'objet entre lui et la direction du journal ou de l'agence d'un accord préalable indiquant :

a) le montant de l'indemnité due au journaliste professionnel ou journaliste stagiaire pour l'utilisation de son véhicule;

b) les modalités de la couverture du risque de dégâts matériels susceptibles de survenir au véhicule en cause, à l'occasion de son emploi pour les besoins de service, étant entendu que le coût de cette couverture doit :

- soit être inclus dans le montant de l'indemnité convenu (cfr. a) ci-dessus;
- soit faire l'objet, à charge du journal ou de l'agence, d'une assurance collective "dégâts matériels" des voitures appartenant aux membres du personnel les utilisant pour les besoins du service.

c) les modalités d'emploi des véhicules en cause, compte tenu des dispositions énoncées sous a) et b) ci-dessus.

3. Pour le calcul de l'indemnité dont question au paragraphe 2. a), l'échelle des indemnités kilométriques en vigueur dans les administrations publiques et publiée au Moniteur Belge est appliquée sur base de la puissance fiscale réelle de la voiture utilisée avec comme maximum l'indemnité qui est précisée dans ce règlement pour les voitures de 11 CV fiscaux.

4. Lorsqu'une indemnité kilométrique supérieure à celle en vigueur dans les administrations est appliquée, elle doit être considérée comme une avance sur une augmentation éventuelle des barèmes de l'état.

5. Tout journaliste professionnel ou journaliste stagiaire qui utiliserait sa voiture personnelle pour les besoins du service sans avoir satisfait aux stipulations ci-dessus le fait à ses risques et périls.

Article 9

PREAVIS

1. L'introduction de nouvelles techniques ou des mesures de restructuration ne peuvent avoir pour conséquence le licenciement d'aucun journaliste professionnel ou journaliste stagiaire.
2. En cas de modification radicale de la ligne politique, philosophique ou religieuse du journal, le journaliste professionnel ou journaliste stagiaire peut mettre fin à son contrat, sans préavis, et prétendre à une indemnité égale à celle qui lui eut été due en cas de résiliation de son contrat par la société qui l'emploie.
3. En cas d'interruption ou d'arrêt prolongé dans la publication du journal pour motifs de force majeure ou par décision de la direction pour faits de guerre, de révolution ou de modification du régime de presse établi par l'article 25 de la Constitution, aucun préavis ni aucune indemnité ne sont dus par le journal aux journalistes professionnels ou journalistes stagiaires.

Article 10

FUSION, ABSORPTION, TRANSFERT

1. Lorsque les concentrations de presse se forment par fusion, par absorption d'une entreprise de presse par une autre entreprise de presse, ou encore quand une entreprise de presse est transférée à un autre propriétaire, toutes les obligations envers les journalistes professionnels ou journalistes stagiaires sont reprises par le groupe qui assume la responsabilité financière en application de l'accord de fusion, d'absorption ou de transfert, quelle que soit la forme juridique sous laquelle se réalise l'accord en question. Dans tous ces cas, les conventions collectives de travail n° 32, 32 bis, 32ter et quater, conclues au sein du Conseil National du Travail, sont d'application.
2. Dans tous ces cas, les journalistes professionnels ou journalistes stagiaires conservent leur ancienneté, quand bien même ils seraient sous le coup d'un préavis qui leur aurait été signifié avant que les accords précités ne soient appliqués.
3. Après cette opération, les journalistes professionnels ou journalistes stagiaires sont classés dans la catégorie de tirage la plus favorable, pour ce qui est des barèmes.
4. En ce qui concerne le régime des carrières, congés et vacances, les journalistes professionnels ou journalistes stagiaires continuent à bénéficier de leur ancienneté dans la société absorbée.
5. Les conventions constatant la fusion ou la cession d'une entreprise de presse reproduiront obligatoirement les dispositions de l'article 10.

Article 11

FINS DE CARRIERE ET PENSIONS

1. Afin d'éviter autant que possible les désengagements en fins de carrière et les plans de prépension, les parties s'engagent à négocier en priorité pour les journalistes concernés les possibilités de réduction du temps de travail et/ou d'affectation à d'autres tâches, notamment de formation.
2. Indépendamment des régimes particuliers de pension complémentaire existant dans certains journaux, les deux parties effectuent les versements pour la pension complémentaire légale des journalistes professionnels ainsi que prévu par l'A.R. du 27 juillet 1971 (Moniteur belge du 20 août 1971).

Article 12

DROITS ACQUIS

1. La mise en application de la présente convention collective ne peut porter atteinte aux droits acquis par les journalistes professionnels ou journalistes stagiaires dans leur entreprise, sauf ce qui est prévu à l'article 4.3.3.
2. Chaque stipulation de cette convention collective représente un minimum au-dessous duquel aucune convention individuelle ne peut descendre.
3. Les éditeurs des quotidiens s'engagent à ne pas faire travailler les journalistes professionnels ou journalistes stagiaires membres ou non-membres de l'A.J.P. à des conditions inférieures aux minima fixés par cette convention collective.

Article 13

JOURNALISTES PENSIONNES, EMPLOYES DE REDACTION, JOURNALISTES INDEPENDANTS

1. Sous réserve des engagements existant au 31 décembre 1976, le nombre des journalistes professionnels pensionnés conservant une certaine occupation dans les limites légales ne peut dépasser la proportion de 1 sur 20 journalistes professionnels ou journalistes stagiaires avec un maximum de 3 journalistes par entreprise.
2. Les employés et les collaborateurs chargés quotidiennement de tâches auxiliaires dans le cadre d'une rédaction ne peuvent assumer des tâches qui sont normalement de la compétence des journalistes professionnels, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des entreprises.

3. Le nombre d'employés de rédaction et de collaborateurs de rédaction qui travaillent habituellement à la rédaction même ne peut, à l'exception des maquettistes non-journalistes professionnels, dépasser la proportion de 3 par 10 journalistes professionnels ou journalistes stagiaires dans une rédaction centrale; dans une rédaction locale, la proportion est de 2 pour 5 journalistes professionnels ou journalistes stagiaires.

4. Conformément à la loi relative aux contrats de travail, toute convention par laquelle un journaliste professionnel ou journaliste stagiaire fournit contre rémunération des travaux journalistiques sous l'autorité de l'employeur, est censée être un contrat de travail, quels que soient le mode ou le montant de la rémunération ainsi que la qualification donnée à la convention par les parties.

Article 14

RELATIONS AVEC L'ASSOCIATION DES JOURNALISTES PROFESSIONNELS (AJP)

1. Les entreprises de presse reconnaissent aux journalistes professionnels ou journalistes stagiaires le droit d'adhérer ou de ne pas adhérer à l'Association des Journalistes Professionnels (AJP) et s'engagent à respecter cette liberté.

2. L'appartenance ou non à cette association, de même que la désignation comme délégué ou délégué suppléant par l'A.J.P. auprès de l'entreprise ne peut influencer les engagements ou les promotions, la répartition du travail et, d'une manière générale, l'application de la présente convention collective.

3. Dans chaque entreprise, liée par la présente convention collective, la direction s'engage à reconnaître un délégué et un délégué suppléant appartenant à l'entreprise et présenté par l'A.J.P.

Le mandat de délégué ne peut entraîner ni préjudice ni avantages spéciaux pour celui qui l'exerce.

Cela signifie que le délégué jouit des promotions et avancements normaux de la catégorie de journalistes à laquelle il appartient.

En principe, un délégué ou un délégué suppléant de l'A.J.P. ne peut être mis en préavis ou licencié pour des motifs inhérents à l'exercice de son mandat de délégué. Si toutefois, il est mis en préavis ou licencié, les parties devront recourir à une tentative de conciliation préalable devant la commission mixte de conciliation prévue à l'article 15, à l'exception du licenciement pour motif grave.

L'A.J.P. se déclare disposée à présenter un délégué représentatif de la profession, disposant de l'autorité et de la compétence nécessaires à l'exercice de son mandat à la rédaction.

4. Le rôle du délégué ou du délégué suppléant est de représenter les membres de l'A.J.P. au sein de l'entreprise. Ils sont mandatés pour veiller à l'application de la présente convention collective et des conventions d'entreprise, et des droits qui en découlent.

Ils ont le droit d'être reçus par l'éditeur à l'occasion de tout litige individuel ou collectif ayant trait à l'application de la convention collective, ainsi qu'en cas de licenciement d'un journaliste par l'éditeur.

Ils sont informés, avant la remise du préavis et moyennant l'accord de l'intéressé, si l'éditeur envisage de licencier un journaliste professionnel ou journaliste stagiaire sans remplacement par un autre journaliste professionnel ou journaliste stagiaire.

Ils sont informés préalablement des changements susceptibles de modifier les conditions de travail, les conditions contractuelles et/ou les régimes de traitement collectifs.

Ils ont le droit d'informer les journalistes oralement ou par écrit dans le cadre de leur rôle de délégué des journalistes.

Ils ont le droit de se faire assister par le président ou le secrétaire national de leur organisation; ils en informeront préalablement l'éditeur.

5. Les directions s'engagent à fournir aux délégués de l'A.J.P. toutes informations nécessaires à l'exécution de leur mandat.

Les directions communiqueront chaque année aux délégués de rédaction, dans le courant du premier trimestre le nombre de journalistes professionnels et journalistes stagiaires en service dans les liens d'un contrat de travail au 31 décembre de l'année écoulée, ainsi que les chiffres de tirage les plus récents du ou des quotidiens édités par l'entreprise.

6. Au cas où un ou des journalistes professionnels ou journalistes stagiaires figurent parmi les délégués du Conseil d'entreprise, au Comité de sécurité et d'hygiène ou sont désignés comme délégués syndicaux, l'A.J.P. peut présenter ceux-ci ou l'un de ceux-ci comme délégué ou délégué suppléant de l'A.J.P.

7. L'employeur intervient dans la cotisation d'affiliation des journalistes professionnels et journalistes stagiaires à l'A.J.P. à concurrence d'un montant annuel de 62,00 € par journaliste professionnel ou journaliste stagiaire affilié, à payer directement à l'A.J.P. Le paiement se fera sur base d'une liste établie par l'A.J.P., contrôlée au siège de l'A.J.P. par le secrétariat de JFB.

Article 15

CONCILIATION

1. Tout différend entre les soussignés, ou entre l'A.J.P. et un éditeur ou entre un éditeur et un ou plusieurs journalistes professionnels ou journalistes stagiaires ayant trait à l'application de la présente convention collective, fait obligatoirement l'objet d'une tentative de conciliation devant la commission mixte de conciliation.

Chacune des parties signataires peut charger cette commission d'une tentative de conciliation à propos d'un autre différend.

2. Cette commission pourra étendre son avis à d'autres cas semblables à celui qui lui est soumis, si ceux-ci font l'objet d'un différend au moment où elle se prononce.

3. Cette commission comprend deux délégués et deux suppléants, nommés par le Président de JFB et deux délégués et deux suppléants désignés par le Président de l'Association des Journalistes Professionnels.

4. S'ils le désirent, les deux présidents ainsi que les secrétaires pourront, à titre consultatif, assister aux travaux de la commission de conciliation.

5. Saisie d'un litige, la commission se réunit dans les 30 jours (60 jours pendant la période de juin-juillet-août) ou endéans les 15 jours si l'une des parties demande la procédure d'urgence.

Article 16

UTILISATION DES NOUVELLES TECHNIQUES

1. L'introduction et l'utilisation des nouvelles techniques en matière de saisie directe sont réglées conformément à la convention collective de travail conclue en cette matière le 26 novembre 1986, et dont le texte est repris en annexe de la présente convention collective.

2. Dans l'éventualité de l'introduction de nouvelles techniques, les parties contractantes s'engagent à étudier en commun tous les problèmes qui en découleraient.

3. De toute façon il ne peut être porté atteinte à la protection due aux sources de l'information ni, d'une manière générale, aux garanties dont bénéficie actuellement la matière rédactionnelle.

4. La liberté et la créativité des journalistes professionnels et des journalistes stagiaires sont garanties telles qu'elles existent actuellement.

5. La rédaction est associée dès le début dans les études pour la mise en oeuvre des nouveaux systèmes qui pourraient avoir une influence sur son organisation.

Article 17

COMMISSION CONSULTATIVE

1. Une commission consultative est créée, dont la moitié des membres est désignée par l'A.J.P. et l'autre moitié par JFB.
Le nombre de membres s'élève au maximum à 8 et au minimum à 4.

2. Dans le cadre du protocole de collaboration conclu entre parties en date du 10 février 1999, ci-après annexé, la commission donne des avis sur des questions de principe qui concernent l'exercice de la profession de journaliste professionnel ainsi que les aspects fondamentaux des rapports entre éditeurs et journalistes professionnels.
Elle se réunit à la demande de la partie la plus diligente.

3. Les sujets soumis à discussion seront retenus moyennant l'accord de toutes les parties.

4. La commission sera installée au plus tard 60 jours à dater de la signature de la présente convention collective.

Article 18

DEONTOLOGIE ET CODE DE PRINCIPES DU JOURNALISME

Les directions s'engagent à prendre les mesures nécessaires pour que le code de principes du journalisme, adopté par l'A.B.E.J. et l'A.G.J.P.B en 1982 puisse être garanti et respecté. Les parties signataires reprennent ce texte en annexe comme partie intégrante de la présente convention.

Les parties signataires travailleront de commun accord afin de promouvoir l'auto-régulation de la profession.

Article 19

DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

La présente convention est conclue pour la période du 1er janvier 2003 au 31 décembre 2004.

Elle est prolongée tacitement par périodes successives d'un an s'il n'est pas fait usage de la faculté de dénonciation prévue ci-après.

La présente convention peut être dénoncée par l'une des parties signataires, 6 mois avant son échéance. La partie qui fait usage de cette faculté de dénonciation doit l'assortir d'une liste des articles qu'elle souhaite renégocier.

Les signataires s'engagent à mener des négociations en entreprises relatives aux barèmes et classifications de manière à assurer la paix sociale.

Fait à Bruxelles, le 18 juin 2003

Pour la scrl JFB, au nom des entreprises de presse quotidienne francophones et germanophone

Paul-Henry Fally, Président

Margaret Boribon, secrétaire générale

Pour l'AJP

Philippe Leruth, Président

Martine Simonis, secrétaire nationale

(Signatures)

Annexe 1

DISPOSITIONS COMPLEMENTAIRES RELATIVES AUX VACANCES

A. Dispositions complémentaires à l'article 7. b) Vacances

Le ou les jours fériés tombant dans la période de vacances ininterrompue donne droit à une compensation ultérieure. Les jours de congé ou de vacances prennent cours à dater du lendemain de la dernière prestation effectuée en service régulier. Les vacances annuelles du journaliste professionnel ou journaliste stagiaire ne peuvent être scindées que de commun accord entre lui et la direction du journal ou de l'agence. Les troisième et quatrième semaines de vacances et au-delà peuvent être accordées en dehors de la période normale des vacances (mai-septembre) afin de permettre à tous les journalistes professionnels ou journalistes stagiaires de bénéficier, dans la mesure du possible, du congé principal pendant cette période (A.R. du 30.3.1967, modifié par A.R. du 20.7.1967 et du 9.4.1975).

Dans le même ordre d'idées, les journalistes professionnels ou journalistes stagiaires ayant des enfants en âge d'école pourront choisir, par priorité, leur date de congé principal pendant les vacances scolaires. Les jours de congé accordés pour des raisons personnelles peuvent être décomptés des vacances annuelles.

B. Interprétation de l'article 7 b) 1 (mode d'octroi des vacances conventionnelles)
Interprétation par la commission de conciliation en date du 11 mai 1990.

- La date d'agrégation comme journaliste professionnel, indiquée par la commission de première instance ou d'appel, fait naître le droit aux vacances conventionnelles :

a) à partir de la date d'agrégation jusque et y compris la quatrième année révolue suivant la date d'agrégation : 5 jours conventionnels;

b) à partir de la cinquième année, c'est à dire 4 ans après la date d'agrégation : 7 jours conventionnels;

c) à partir de la 21ème année, c'est à dire 20 ans après la date d'agrégation : 10 jours conventionnels.

- Le nombre de jours de vacances auquel le journaliste a droit dans le courant de l'année civile durant laquelle il est reconnu est calculé au prorata du nombre de mois prestés à titre de journaliste professionnel.

P. ex. un journaliste reconnu le 11 mai 1990 a droit en 1990 à $7,5/12 \times 5 = 3$ jours de vacances conventionnels.

- La règle du prorata s'applique également pour l'année civile au cours de laquelle le journaliste est reconnu comme journaliste professionnel depuis 4 ou 20 ans, ainsi qu'en cas de départ du journaliste.

P. ex. un journaliste reconnu le 11 mai 1990 a droit en 1994 à $(4,5/12 \times 5) + (7,5/12 \times 7) = 6,25$ jours de vacances conventionnels.

DISPOSITIONS BARÉMIQUES

Barèmes minima des salaires des journalistes indexés au 01.05.03

Cat.1		
	Barème 1.12.01	Barème 01.05.03
1	€ 1.949,46	€ 1.988,45
2	€ 2.016,07	€ 2.056,39
3	€ 2.082,65	€ 2.124,30
4	€ 2.149,29	€ 2.192,28
5	€ 2.215,90	€ 2.260,22
6	€ 2.282,45	€ 2.328,10
7	€ 2.310,05	€ 2.356,25
8	€ 2.337,71	€ 2.384,46
9	€ 2.365,33	€ 2.412,64
10	€ 2.392,97	€ 2.440,83
11	€ 2.420,56	€ 2.468,97
12	€ 2.448,20	€ 2.497,16
13	€ 2.461,98	€ 2.511,22
14	€ 2.475,79	€ 2.525,31
15	€ 2.489,62	€ 2.539,41
16	€ 2.503,40	€ 2.553,47
17	€ 2.517,21	€ 2.567,55
18	€ 2.531,07	€ 2.581,69
19	€ 2.544,85	€ 2.595,75
20	€ 2.558,66	€ 2.609,83

Tranche d'indice : 109,10 - 111,28 - 113,51

Cat. A						
	- 80.000 ex		80 - 180.000 ex.		+ 180.000 ex.	
	Barème 1.12.01	Barème 01.05.03	Barème 1.12.01	Barème 01.05.03	Barème 01.12.01	Barème 01.05.03
1						
2						
3	€ 2.195,52	€ 2.239,43	€ 2.195,52	€ 2.239,43	€ 2.330,45	€ 2.377,06
4	€ 2.213,27	€ 2.257,54	€ 2.213,27	€ 2.257,54	€ 2.347,01	€ 2.393,95
5	€ 2.230,69	€ 2.275,30	€ 2.230,69	€ 2.275,30	€ 2.364,56	€ 2.411,85
6	€ 2.247,33	€ 2.292,28	€ 2.247,33	€ 2.292,28	€ 2.381,07	€ 2.428,69
7	€ 2.282,98	€ 2.328,64	€ 2.282,98	€ 2.328,64	€ 2.416,81	€ 2.465,15

Tranche d'indice : 109,10 - 111,28 - 113,51

Cat. B						
	- 80.000 ex		80 - 180.000 ex.		+ 180.000 ex.	
	Barème 1.12.01	Barème 01.05.03	Barème 1.12.01	Barème 01.05.03	Barème 1.12.01	Barème 01.05.03
stage						
1	€ 2.473,75	€ 2.523,23	€ 2.570,48	€ 2.621,89	€ 2.704,32	€ 2.758,41
2	€ 2.518,77	€ 2.569,15	€ 2.618,35	€ 2.670,72	€ 2.751,37	€ 2.806,40
3	€ 2.564,11	€ 2.615,39	€ 2.663,59	€ 2.716,86	€ 2.798,42	€ 2.854,39
4	€ 2.608,34	€ 2.660,51	€ 2.711,34	€ 2.765,57	€ 2.846,29	€ 2.903,22
5	€ 2.654,34	€ 2.707,43	€ 2.758,29	€ 2.813,46	€ 2.894,03	€ 2.951,91
6	€ 2.748,94	€ 2.803,92	€ 2.858,63	€ 2.915,80	€ 2.997,16	€ 3.057,10
7	€ 2.795,72	€ 2.851,63	€ 2.906,73	€ 2.964,86	€ 3.043,12	€ 3.103,98
8	€ 2.840,86	€ 2.897,68	€ 2.955,51	€ 3.014,62	€ 3.091,93	€ 3.153,77
9	€ 2.888,70	€ 2.946,47	€ 3.004,22	€ 3.064,30	€ 3.140,69	€ 3.203,50
10	€ 2.933,87	€ 2.992,55	€ 3.053,16	€ 3.114,22	€ 3.188,60	€ 3.252,37
11	€ 2.988,28	€ 3.048,05	€ 3.100,16	€ 3.162,16	€ 3.236,60	€ 3.301,33
12	€ 3.021,10	€ 3.081,52	€ 3.144,21	€ 3.207,09	€ 3.280,70	€ 3.346,31
13	€ 3.067,16	€ 3.128,50	€ 3.192,99	€ 3.256,85	€ 3.329,48	€ 3.396,07
14	€ 3.113,17	€ 3.175,43	€ 3.239,05	€ 3.303,83	€ 3.376,51	€ 3.444,04
15	€ 3.160,22	€ 3.223,42	€ 3.287,79	€ 3.353,55	€ 3.425,42	€ 3.493,93
16	€ 3.206,08	€ 3.270,20	€ 3.336,57	€ 3.403,30	€ 3.474,15	€ 3.543,63
17	€ 3.252,21	€ 3.317,25	€ 3.385,48	€ 3.453,19	€ 3.522,89	€ 3.593,35
18	€ 3.297,33	€ 3.363,28	€ 3.432,63	€ 3.501,28	€ 3.569,00	€ 3.640,38
19	€ 3.340,29	€ 3.407,10	€ 3.481,44	€ 3.551,07	€ 3.617,78	€ 3.690,14
20	€ 3.389,32	€ 3.457,11	€ 3.530,20	€ 3.600,80	€ 3.666,62	€ 3.739,95
(*) 21	€ 3.422,44	€ 3.490,23	€ 3.564,68	€ 3.635,28	€ 3.700,85	€ 3.774,18
(*) 22	€ 3.455,59	€ 3.523,38	€ 3.599,19	€ 3.669,79	€ 3.735,16	€ 3.808,49
(*) 23	€ 3.488,73	€ 3.556,52	€ 3.633,72	€ 3.704,32	€ 3.769,44	€ 3.842,77
(*) 24	€ 3.521,87	€ 3.589,66	€ 3.668,25	€ 3.738,85	€ 3.803,75	€ 3.877,08
(*) 25	€ 3.555,02	€ 3.622,81	€ 3.702,79	€ 3.773,39	€ 3.838,06	€ 3.911,39
(*) 26	€ 3.588,13	€ 3.655,92	€ 3.737,29	€ 3.807,89	€ 3.872,37	€ 3.945,70
(*) 27	€ 3.621,28	€ 3.689,07	€ 3.771,82	€ 3.842,42	€ 3.906,68	€ 3.980,01
(*) 28	€ 3.654,42	€ 3.722,21	€ 3.806,36	€ 3.876,96	€ 3.940,99	€ 4.014,32
(*) 29	€ 3.687,56	€ 3.755,35	€ 3.840,89	€ 3.911,49	€ 3.975,27	€ 4.048,60
(*) 30	€ 3.720,71	€ 3.788,50	€ 3.876,91	€ 3.947,51	€ 4.010,97	€ 4.084,30

(*) Indexation sur base du barème minimum correspondant à la 20^{ème} année d'ancienneté

Tranche d'indice : 109,10 - 111,28 - 113,51

Cat. C						
	- 80.000 ex		80 - 180.000 ex.		+ 180.000 ex.	
	Barème 1.12.01	Barème 01.05.03	Barème 1.12.01	Barème 01.05.03	Barème 1.12.01	Barème 01.05.03
stage						
1	€ 2.998,12	€ 3.058,08	€ 3.119,69	€ 3.182,08	€ 3.257,20	€ 3.322,34
2	€ 3.062,43	€ 3.123,68	€ 3.187,24	€ 3.250,98	€ 3.323,63	€ 3.390,10
3	€ 3.127,45	€ 3.190,00	€ 3.254,52	€ 3.319,61	€ 3.392,10	€ 3.459,94
4	€ 3.192,00	€ 3.255,84	€ 3.323,09	€ 3.389,55	€ 3.458,76	€ 3.527,94
5	€ 3.257,15	€ 3.322,29	€ 3.389,92	€ 3.457,72	€ 3.525,29	€ 3.595,80
6	€ 3.321,45	€ 3.387,88	€ 3.457,87	€ 3.527,03	€ 3.594,41	€ 3.666,30
7	€ 3.384,39	€ 3.452,08	€ 3.525,02	€ 3.595,52	€ 3.663,74	€ 3.737,01
8	€ 3.449,69	€ 3.518,68	€ 3.594,38	€ 3.666,27	€ 3.730,30	€ 3.804,91
9	€ 3.513,97	€ 3.584,25	€ 3.660,20	€ 3.733,40	€ 3.796,59	€ 3.872,52
10	€ 3.579,19	€ 3.650,77	€ 3.728,07	€ 3.802,63	€ 3.864,98	€ 3.942,28
11	€ 3.643,39	€ 3.716,26	€ 3.795,25	€ 3.871,16	€ 3.931,54	€ 4.010,17
12	€ 3.702,79	€ 3.776,85	€ 3.859,48	€ 3.936,67	€ 3.995,97	€ 4.075,89
13	€ 3.767,96	€ 3.843,32	€ 3.926,06	€ 4.004,58	€ 4.062,43	€ 4.143,68
14	€ 3.832,31	€ 3.908,96	€ 3.992,40	€ 4.072,25	€ 4.130,05	€ 4.212,65
15	€ 3.897,53	€ 3.975,48	€ 4.061,78	€ 4.143,02	€ 4.197,28	€ 4.281,23
16	€ 3.961,86	€ 4.041,10	€ 4.127,50	€ 4.210,05	€ 4.265,93	€ 4.351,25
17	€ 4.024,90	€ 4.105,40	€ 4.196,76	€ 4.280,70	€ 4.333,30	€ 4.419,97
18	€ 4.090,12	€ 4.171,92	€ 4.263,17	€ 4.348,43	€ 4.400,66	€ 4.488,67
19	€ 4.154,50	€ 4.237,59	€ 4.332,56	€ 4.419,21	€ 4.469,07	€ 4.558,45
20	€ 4.219,74	€ 4.304,13	€ 4.399,07	€ 4.487,05	€ 4.536,67	€ 4.627,40
(*) 21	€ 4.258,54	€ 4.342,93	€ 4.441,09	€ 4.529,07	€ 4.578,07	€ 4.668,80
(*) 22	€ 4.298,94	€ 4.383,33	€ 4.483,10	€ 4.571,08	€ 4.619,57	€ 4.710,30
(*) 23	€ 4.339,38	€ 4.423,77	€ 4.525,15	€ 4.613,13	€ 4.661,07	€ 4.751,80
(*) 24	€ 4.379,81	€ 4.464,20	€ 4.567,19	€ 4.655,17	€ 4.702,54	€ 4.793,27
(*) 25	€ 4.420,21	€ 4.504,60	€ 4.609,21	€ 4.697,19	€ 4.744,04	€ 4.834,77

(*) Indexation sur base du barème minimum correspondant à la 20^{ème} année d'ancienneté

Tranche d'indice : 109,10 - 111,28 - 113,51

Annexe 3

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL RELATIVE À L'INTRODUCTION ET À L'UTILISATION DE NOUVELLES TECHNIQUES DANS LES ENTREPRISES DE JOURNAUX QUOTIDIENS

Entre :

- d'une part : l'Association Belge des Editeurs de Journaux (A.B.E.J.) a.s.b.l., boul. Paepsem 22, 1070 Bruxelles, et

- d'autre part : La Centrale de l'Industrie du Livre et du Papier de Belgique, Galerie du Centre, Bloc 2, rue des Fripiers 17, 1000 Bruxelles.

La Centrale Chrétienne des Industries Graphiques et du Papier, avenue d'Auderghem, 26-32, 1040 Bruxelles

L'Association Générale des Journalistes Professionnels de Belgique, Bd Charlemagne 1, 1041 Bruxelles;

Il a été conclu la convention collective ci-après qui entre en vigueur le 26 novembre 1986.

Dispositions générales

La présente convention-cadre nationale fixe les lignes directrices pour l'introduction et l'utilisation des nouvelles techniques en matière de saisie directe dans les entreprises qui confectionnent en tout ou en partie un journal quotidien.

La saisie directe consiste à introduire des données dans un système en vue de la production.

Les modalités d'application de la présente convention-cadre seront réglées au sein de chaque entreprise par un groupe de travail paritaire composé d'une part de représentants de l'employeur, d'autre part de représentants mandatés par l'A.G.J.P.B. et par les organisations syndicales, signataires de la présente convention.

Chapitre I : Les journalistes

Article 1 : information et concertation

Lorsqu'une entreprise envisage d'introduire la saisie directe, elle organise une procédure de concertation avec le groupe de travail paritaire institué dans l'entreprise tel que prévu par la présente convention.

La direction donne aussitôt que possible une description du concept, du fonctionnement et des objectifs du nouveau système et notamment de ses répercussions sur le travail de la rédaction. Cette information comprend une évaluation des conséquences e.a. sur le volume

de travail, sur les prestations, l'organisation du travail, le contenu du travail, les qualifications requises, les relations de travail.

Article 2 : travail rédactionnel

L'amélioration de la forme et du contenu du produit rédactionnel final est un objectif prioritaire. Ce principe doit conduire à l'analyse fonctionnelle sur la base de laquelle la programmation est élaborée. Le traitement rédactionnel de l'information reste exclusivement réservé aux journalistes professionnels ou journalistes stagiaires et ceux-ci sont strictement affectés à des tâches journalistiques ou rédactionnelles. Par tâches journalistiques ou rédactionnelles, on entend essentiellement les tâches suivantes :

- découvrir et récolter l'information;
- la sélectionner, la contrôler, la hiérarchiser, la traiter en vue de sa publication ou de sa diffusion;
- concevoir sa présentation et en garder la maîtrise.

Article 3 : la garantie d'emploi

Aucun licenciement ne pourra intervenir en raison de l'introduction de nouvelles techniques. L'entreprise qui organise la saisie directe donne aux travailleurs concernés en service dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée une garantie personnelle d'emploi.

Cette garantie d'emploi prend fin par :

- le départ volontaire
- la prépension
- la prépension de retraite
- la pension légale
- le décès
- la rupture du contrat pour motif grave.

Article 4 : normes ergonomiques

La définition des normes ergonomiques, techniques et médicales qui seront d'application peut être faite en se référant aux rapports et/ou études d'un niveau scientifique et/ou médical reconnu concernant cette matière, comme par exemple le rapport rédigé par l'IFRA : "Les terminaux à écran; agencement, ergonomie, organisation". Leur mise en application sera surveillée par le C.S.H.E. et le médecin d'entreprise.

Article 5 : formation

La formation des journalistes professionnels et des journalistes stagiaires se fera durant les heures de travail et à charge de l'entreprise. Un journaliste professionnel qui après formation est inapte à travailler sur écran ne subira aucune suite préjudiciable quant à sa qualification et à sa carrière ultérieure dans l'entreprise.

Article 6 : conséquences sociales

L'influence sur l'emploi des journalistes professionnels ou journalistes stagiaires et les conséquences sociales et matérielles pour les journalistes professionnels ou journalistes stagiaires concernés doivent être examinées en tout temps avec la rédaction et les mandataires de l'A.G.J.P.B.

Chapitre II : Les travailleurs techniques

Article 1 : la saisie directe

La saisie directe ne peut être instaurée dans l'entreprise que par un accord paritaire d'entreprise qui règle les modalités conclues entre toutes les parties concernées.

Notamment, les parties fixeront le pourcentage et/ou les étapes de la saisie directe, compte tenu des moyens utilisés, de l'organisation du travail, des besoins spécifiques de l'entreprise et des répercussions sur l'emploi, conformément aux dispositions fixées à l'article 4 ci-dessous portant sur le "Plan d'emploi".

Le traitement technique postérieur à la saisie directe sera défini dans l'entreprise par le groupe de travail paritaire prévu par la présente convention, dans le cadre du "Plan d'emploi" tel que défini à l'article 4.

Article 2 : la garantie d'emploi

L'entreprise donne aux travailleurs concernés en service avec un contrat de travail d'une durée indéterminée, la garantie personnelle d'emploi, soit dans leur fonction actuelle, soit dans toutes autres fonctions au moins équivalentes en exécution du plan d'emploi prévu à l'article 4. Cette garantie d'emploi du travailleur concerné prend fin par :

- le départ volontaire
- la prépension
- la prépension de retraite
- la pension légale
- le décès
- la rupture du contrat pour motif grave.

La garantie personnelle d'emploi du travailleur concerné reste maintenue en cas de mutation dans une autre fonction en exécution du plan d'emploi.

Article 3 : la garantie des revenus

Le revenu normal est garanti au travailleur concerné, même s'il est occupé dans d'autres fonctions dans le cadre du "Plan d'emploi". Le revenu normal est déterminé paritairement au niveau de chaque entreprise.

Article 4 : plan d'emploi

L'entreprise qui envisage d'introduire la saisie directe établit, à titre d'information des travailleurs concernés et de leur délégation syndicale, un plan d'exécution avec le calcul de l'influence des mesures envisagées sur le volume d'emploi des travailleurs concernés et avec la description de ces mesures afin de garantir la sécurité d'emploi de ces travailleurs. Le plan d'emploi est établi annuellement et régulièrement actualisé. Il indique, avec leur description, les fonctions qui sont ou seront vacantes dans l'entreprise et auxquelles les travailleurs concernés pourraient accéder. Dans la mesure où ces travailleurs répondent aux critères objectifs de ces fonctions, ils bénéficieront d'un droit d'accès prioritaire. Afin de faciliter l'accès aux fonctions vacantes, un préapprentissage ou une formation des travailleurs est instauré à la charge de l'entreprise et pendant les heures de travail.

Article 5 : information et concertation

Lorsqu'une entreprise envisage d'introduire la saisie directe, elle organise une procédure de concertation avec le groupe de travail paritaire institué dans l'entreprise, tel que prévu par la présente convention.

L'information préalable portera sur :

- le plan d'exécution de la saisie directe
- le plan d'emploi.

La concertation portera sur :

- les modalités de la garantie d'emploi
- les modes de calcul du revenu
- l'exécution du plan d'emploi
- les modalités régissant l'introduction des candidatures, la sélection, la formation et l'accès à d'autres fonctions.

Article 6 : normes ergonomiques

La définition des normes ergonomiques, techniques et médicales qui seront d'application peut être faite en se référant aux rapports et/ou études d'un niveau scientifique et/ou médical reconnu concernant cette matière, comme par exemple le rapport rédigé par l'IFRA : "Les terminaux à écran; agencement, ergonomie, organisation". Leur mise en application sera surveillée par le C.S.H.E. et le médecin d'entreprise.

Article 7

Les dispositions de la convention cadre complètent la CCT du 6.2.80. Elles ont priorité sur les dispositions de la dite CCT pour autant que celles-ci soient en contradiction avec celles de la convention cadre.

Annexe 4

CODE DE PRINCIPES DE JOURNALISME ADOPTÉ PAR L'ASSOCIATION BELGE DES EDITEURS DE JOURNAUX (ABEJ) ET L'ASSOCIATION GENERALE DES JOURNALISTES PROFESSIONNELS DE BELGIQUE (AGJPB)

La liberté d'expression est un des droits fondamentaux de l'homme; sans elle, l'opinion publique ne peut être informée adéquatement.
Soucieuses de préserver l'intégrité et la liberté de la presse, l'ABEJ, et l'AGJPB ont adopté le code suivant de principes de journalisme.

Le code

1. Liberté de la presse

La liberté de la presse est la principale sauvegarde de la liberté d'expression, sans laquelle la protection des autres libertés civiques fondamentales ne saurait être assurée.
La presse doit avoir le droit de recueillir et de publier, sans entrave, informations et commentaires pour assurer la formation de l'opinion publique.

2. Les faits

Les faits doivent être recueillis et rapportés avec impartialité.

3. Séparation de l'information et du commentaire

La séparation entre la relation des faits et les commentaires doit être bien visible.
Ce principe ne doit pas limiter le droit du journal à présenter sa propre opinion et le point de vue d'autrui.

4. Respect de la diversité d'opinion

La presse reconnaît et respecte la diversité d'opinion, elle défend la liberté de publier des points de vue différents.
Elle s'oppose à toute discrimination pour des raisons de sexe, de race, de nationalité, de langue, de religion, d'idéologie, d'ethnie, de culture, de classe ou de convictions, dans la mesure où les convictions ainsi professées n'entrent pas en conflit avec le respect des droits fondamentaux de la personne humaine.

5. Respect de la dignité humaine

Les éditeurs, les rédacteurs en chef et les journalistes doivent respecter la dignité et le droit à la vie privée de la personne et doivent éviter toute intrusion dans les souffrances physiques et morales à moins que des considérations touchant à la liberté de la presse, telle que définie à l'article 1, ne le rendent nécessaire.

6. Présentation de la violence

Les crimes, le terrorisme et autres actes de cruauté et d'inhumanité ne doivent pas être glorifiés.

7. Rectification des informations erronées

Les faits et informations qui, après avoir été publiés, se révéleraient faux, doivent être rectifiés sans restrictions, et sans préjudice des dispositions légales sur le droit de réponse.

8. Protection des sources d'information

Les sources d'information confidentielles ne peuvent être communiquées sans autorisation expresse des informateurs.

9. Maintien du secret

Le maintien du secret des affaires publiques et privées tel qu'il est défini par la loi ne peut porter atteinte à la liberté de la presse telle qu'elle est définie à l'article 1.

10. Droits de l'homme

Si la liberté d'expression entre en conflit avec d'autres droits fondamentaux, il appartient aux éditeurs et rédacteurs en chef, après consultation de tous les journalistes intéressés, de décider, sous leur seule responsabilité, du droit auquel ils accordent la priorité.

11. Indépendance

Les journaux et les journalistes ne doivent céder à aucune pression.

12. Annonces

Les annonces doivent être présentées de façon telle que le lecteur ne puisse les confondre avec les informations.

13. Le rédacteur en chef veille au respect des droits et devoirs des journalistes tels qu'ils sont précisés dans le présent code.

Les questions relatives à ce code sont traitées par le rédacteur en chef, en concertation avec les journalistes concernés.

En cette matière, le rédacteur en chef représente la rédaction auprès de l'éditeur responsable et de la direction.

RECOMMANDATION CONCERNANT LES JOURNALISTES PROFESSIONNELS OU STAGIAIRES INDÉPENDANTS

L'AJP et l'ABEJ francophone rappellent qu'un journaliste peut travailler dans les liens d'un contrat de travail employé ou comme journaliste indépendant.

Le contrat de travail employé est le contrat par lequel un travailleur s'engage contre rémunération à fournir un travail principalement d'ordre intellectuel sous l'autorité d'un employeur (article 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

Par travailleur indépendant, on entend toute personne physique exerçant une activité économique sans être engagée dans les liens d'un contrat de travail ou d'un statut.

Pour ce qui concerne le travail journalistique, on peut conclure qu'il y a contrat de travail s'il y a un lien de subordination entre le journaliste et l'éditeur.

Même si certains critères peuvent être indicatifs d'un lien hiérarchique (tels que l'exercice du travail dans les locaux de l'éditeur, un horaire imposé, l'attribution de missions concrètes, le contrôle par l'éditeur, le paiement d'une indemnité fixe et régulière, régime de vacances imposé, le remboursement des frais...), alors que d'autres critères peuvent plutôt révéler une relation indépendante (la possibilité du journaliste d'accepter des missions d'autres éditeurs, ou de faire exécuter sa mission par le biais d'un tiers, l'absence d'un horaire fixe...) c'est l'ensemble des éléments juridiques et de fait de la relation entre l'éditeur et le journaliste qui doit faire apparaître la présence ou l'absence d'un lien de subordination.

L'AJP et l'ABEJ francophone appellent toutes les parties au respect de ces principes lors de la conclusion d'une convention avec un journaliste professionnel ou journaliste stagiaire.

Les parties recommandent de régler les situations litigieuses et de ne pas en créer de nouvelles ; elles s'engagent à négocier en entreprises et/ou à saisir la commission consultative prévue à l'article 17. Les parties feront le point de la situation avant le 31 octobre 1999, au sein de cette commission.

ACCORD DE COOPÉRATION

Entre d'une part, les éditeurs de presse quotidienne francophone et germanophone, membres de JFB (srl Les Journaux Francophones Belges)

et, d'autre part, l'AJP (Association des Journalistes Professionnels, union professionnelle regroupant les journalistes AGJPB professionnels et stagiaires agréés sous un numéro F), il est convenu ce qui suit :

I. Préambule

I.1. Les parties rappellent que leurs buts statutaires respectifs convergent vers la défense et la promotion de la liberté de la presse et de la liberté d'expression.

I.2. Elles affirment que le développement économique des entreprises de presse de même que la préservation d'un climat social positif au sein des rédactions constituent des objectifs primordiaux à atteindre ensemble.

I.3. Dans l'optique d'une défense commune du secteur de la presse écrite et du statut du journaliste professionnel, les parties souhaitent organiser entre elles des relations de collaboration et une concertation organisée.

II. Modalités de concertation

A ces fins, les parties établissent les procédures de concertation suivantes :

II.1. Pour les dossiers qui nécessitent examen approfondi et prise de position développée, les parties conviennent de se réunir aussi souvent que nécessaire et au minimum tous les trois mois, suivant un agenda arrêté entre elles.

II.2. Pour les dossiers qui exigent une réaction publique en urgence, les responsables du secrétariat de chaque association organisent un contact commun et obtiennent le jour-même l'aval de leurs instances respectives. Si la procédure de concertation en urgence ne peut aboutir, chaque partie conserve la possibilité d'agir seule, sans préjudice toutefois d'un examen commun ultérieur du dossier.

II.3. Dans tous les cas, les parties échangent entre elles tous les documents/informations disponibles dès qu'elles en ont connaissance.

II.4. Lorsque les dossiers abordés dépassent leur compétence communautaire, les parties veillent à associer leurs homologues néerlandophones aux prises de position.

III. Objets de la concertation

Les parties conviennent d'organiser les concertations ci-avant décrites, sur les sujets indiqués ci-après. La liste suivante n'est pas exhaustive.

III.1. Santé économique des entreprises de presse (aides directes et indirectes, concentrations, environnement, ...)

III.2. Relations avec les pouvoirs judiciaire, exécutif et parlementaire (relations presse/justice, correctionnalisation des délits de presse, réforme de la procédure pénale, protection des sources, protection de la vie privée, droit de réponse, ...)

III.3. Déontologie

III.4. Statut des journalistes professionnels (loi du 30 décembre 1963, responsabilité civile et pénale des journalistes, statut des rédactions, ...)

III.5. Droits d'auteur (Reprobel, banque de données, presse électronique, accords collectifs, ...) sans préjudice des accords individuels ou d'entreprise.

IV. Paix sociale

Le présent accord est étroitement lié à la paix sociale que les parties entendent promouvoir. Elles considèrent que la conclusion de conventions collectives tant sectorielles que d'entreprise favorise et maintient les conditions de paix sociale en presse quotidienne.

Fait à Bruxelles, le 18 juin 2003

Pour l'AJP

Philippe Leruth, Président

Martine Simonis, secrétaire nationale

Pour JFB, au nom des entreprises de presse quotidienne francophones et germanophone

Paul-Henry Fally, Président

Margaret Boribon, secrétaire générale

(Signatures)