**Convention
collective
entre**

**les éditeurs d'hebdomadaires
et les journalistes
professionnels**

**Collectieve
overeenkomst
tussen**

**de weekbladuitgevers
en de
beroepsjournalisten**

1er janvier 1990

1 januari 1990

—
31 décembre 1991

—
31 december 1991

Prorogé

CONVENTION COLLECTIVE ENTRE LES EDITEURS D'HEBDOMADAIRES ET LES JOURNALISTES PROFESSIONNELS 1990 - 1991

Article 1

CHAMP D'APPLICATION

La présente convention collective règle les rapports entre, d'une part, les journalistes professionnels aux sens des dispositions de la loi du 30 décembre 1963 relative à la reconnaissance et à la protection du titre de journaliste professionnel et, d'autre part, les entreprises membres actuel ou futurs de la Fédération Nationale des Hebdomadaires d'Information auxquelles ces journalistes sont liés par le contrat de travail défini à l'article 2.

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

Article 2

ENGAGEMENTS

Stagiaires

Le candidat journaliste est engagé en qualité de journaliste stagiaire dans les liens d'un contrat de travail qui peut prévoir une période d'essai conformément aux dispositions légales.

Pendant la première année de stage, période d'essai comprise, le journaliste stagiaire a droit à une rémunération égale à 80 % au moins du barème minimum. Pendant la deuxième année de stage, le journaliste stagiaire a droit à une rémunération égale à 90 % au moins du barème minimum.

Après un stage de deux ans dans la profession, période d'essai comprise, et pour autant qu'il ait atteint l'âge de 21 ans, le journaliste stagiaire sera considéré comme journaliste professionnel sous réserve de son agrégation, endéans une période raisonnable, par la Commission de reconnaissance.

Dans l'hypothèse d'une suspension d'une durée d'un mois au moins de l'exécution du contrat de travail, la période de stage pourra être prolongée d'une durée égale à celle de la suspension.

Journalistes professionnels

Tout journaliste professionnel est engagé en tenant compte de son ancienneté dans la profession.

Documents

Au terme de la période de stage l'éditeur délivrera une attestation permettant au stagiaire d'introduire sa demande d'agrément en qualité de journaliste professionnel.

Dans l'hypothèse où cette attestation n'aurait pas été délivrée par l'éditeur endéans une période de deux mois suivant la fin du stage, le délégué de l'A.G.J.P.B. est tenu de demander la convocation de la commission de conciliation.

Lorsque le contrat de travail prend fin, le journaliste remettra à l'éditeur tous les documents à caractère professionnel qui auraient été délivrés au nom de l'hebdomadaire.

Lorsque le journaliste quitte l'hebdomadaire, tant le journaliste que l'éditeur veilleront à en informer la commission de reconnaissance pour la protection du titre de journaliste professionnel.

Le journaliste professionnel ou stagiaire recevra lors de son engagement un contrat de travail mentionnant e.a. : la date d'entrée en fonction, la durée de l'éventuelle période d'essai, la catégorie barémique convenue, le montant des appointements, éventuellement une énumération des avantages propres à l'entreprise au-delà de ceux prévus par la présente convention et l'ancienneté dans la profession par catégorie.

A la fin de chaque année civile, chaque éditeur communiquera, sur demande écrite de l'A.G.J.P.B. le nombre de journalistes professionnels et stagiaires occupés au sein de sa (ses) rédaction(s).

Article 3

PRESTATIONS

Le journaliste – professionnel ou stagiaire – est soumis au régime de 38 heures de travail par semaine, réparties au maximum sur 5 jours. La réduction du temps de travail de 40 à 38 heures sera de préférence réalisée par l'octroi de jours de congé compensatoire. Les modalités d'application en seront fixées en concertation avec le rédacteur en chef et le délégué de rédaction de l'A.G.J.P.B.

Conformément à la loi, la tension de l'horaire ne peut dépasser 11 heures par jour.

Le journaliste a droit à un repos compensatoire dans le cas où les nécessités de l'actualité lui imposent une prestation plus longue.

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.

Dans le cas où les nécessités du service imposent sa collaboration soit durant la période de vacances, soit durant un jour férié ou un jour de repos tel que défini ci-dessus, le journaliste a droit à un jour de compensation ou, à défaut, à une compensation financière égale à 1/22e du traitement individuel du journaliste, pour autant que la prestation ait porté sur au moins 4 heures.

Les jours de compensation non pris endéans les 4 mois qui suivent la période à laquelle ils se rapportent, doivent être régularisés par paiement comme indiqué dans le paragraphe précédent.

Dans le cas d'embauches réalisées en compensation de la réduction du temps de travail il sera tenu compte des besoins en personnel tant de la rédaction que des autres départements de l'entreprise. Dans ce cadre également, les modalités d'application seront définies en concertation avec le rédacteur en chef et le délégué de la rédaction.

ENGAGEMENTS COMPLEMENTAIRES (A.R. 181)

Les engagements complémentaires prévus par l'A.R. 181 ressortissent à la compétence des entreprises individuelles comme prévue dans les A.R. concernés.

Néanmoins les éditeurs s'engagent à recueillir l'avis du délégué de la rédaction avant de prendre une décision.

Article 4

TRAITEMENTS

Les journalistes professionnels de la presse hebdomadaire d'information sont répartis en trois catégories :

Catégorie 1 : Tout journaliste professionnel lié par un contrat de travail d'employé à durée indéterminée à l'exception des journalistes professionnels repris en catégories 2 et 3.

Catégorie 2 : Tout journaliste professionnel qui occupe une fonction dirigeante au sein de la rédaction. Sont e.a. repris dans cette catégorie : les secrétaires de rédaction, les rédacteurs-chefs de service et ceux qui de façon habituelle exercent des fonctions équivalentes.

En ce qui concerne la presse régionale, cette catégorie 2 est scindée en catégorie 2.A. et catégorie 2.B. La définition de la catégorie 2.A. est la même que dans le paragraphe précédent.

Catégorie 2.B. : Tout journaliste professionnel, en service au sein d'une entreprise de la presse hebdomadaire régionale, qui exerce la surveillance et dirige un ou plusieurs autres journalistes professionnels, qui est ou sont employés dans la même entreprise :

Catégorie 3 : Les rédacteurs en chef, les rédacteurs en chef adjoints, ceux qui de façon habituelle exercent des fonctions équivalentes, ceux qui sont représentatifs de la ligne rédactionnelle de l'hebdomadaire et les journalistes qui ont épuisé les dispositions des catégories 1 ou 2. Les journalistes professionnels de cette dernière catégorie négocient personnellement leur rémunération avec l'éditeur. Leur rémunération sera toutefois supérieure à celle dont ils auraient bénéficié en catégorie 2 compte tenu de leur ancienneté dans la profession.

Pour les catégories 1 et 2, les barèmes de base sont élaborés de commun accord entre les parties signataires de la présente convention collective.

Pour l'élaboration des rémunérations faisant partie de la présente convention, une distinction a été faite entre les journalistes de la presse hebdomadaire «nationale» (barème N) et ceux de la presse «régionale» (barème R).

Par presse hebdomadaire «nationale» on entend les hebdomadaires ayant une diffusion dans tout le pays et dans les deux langues, ainsi que les hebdomadaires diffusés dans toute une région linguistique.

Les hebdomadaires d'information régionaux comprennent les hebdomadaires étant principalement diffusés dans une région plus restreinte.

Echelles de traitements

Les rémunérations des journalistes de la presse hebdomadaire d'information ne peuvent être inférieures aux montants indiqués dans les barèmes minima publiés en annexe et qui font partie intégrante de la présente convention.

Les barèmes seront augmentés comme suit :

- au 1.2.90 : + 2 %, avec un maximum de 1.500 fr. (montant brut). Exception : les appointements qui ont été augmentés de ce montant le 1/7/89 ou après.

- au 30.4.90 : prime de 2 % de la rémunération annuelle normale de 1990 avec un maximum de 21.000 fr. (montant brut).

Base = la rémunération normale de mars 1990 x 13,85.

- au 1.1.91 : + 2 % avec un maximum de 1.500 fr. (montant brut)

- au 31.7.91 : prime de 2 % comme en 1990.

Base = la rémunération normale de juin 1991 x 13,85.

Avec aussi un maximum de 21.000 fr. (montant brut).

Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas aux employeurs qui, au niveau de l'entreprise accordent à leurs journalistes en 1989, 1990 et 1991 selon leurs propres modalités, des augmentations salariales et/ou d'autres avantages effectivement payés au moins équivalents à ceux qui sont fixés ci-dessus.

Les barèmes des rémunérations mensuelles minima sont prolongés de 3 ans à partir du 1.1.90 (jusqu'à 28 ans).

Les journalistes qui, pour des raisons de mérite ou de qualification particulières, bénéficient d'un traitement supérieur aux minima prévus par les échelles barémiques, conservent le droit aux augmentations annuelles et de l'indice telles qu'établies dans la convention collective de travail.

ANCIENNETE

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 ou stagiaire, respectivement pendant la première ou la seconde moitié de l'année.

L'ancienneté barémique dans chacune des catégories ne compte qu'à dater au moment où on accède à cette catégorie.

Le journaliste qui passe à une autre catégorie conserve le bénéfice de l'ancienneté professionnelle déjà acquise. Dans cette nouvelle catégorie, il bénéficie du traitement immédiatement supérieur à son traitement réel précédent. La différence entre le traitement que le journaliste obtient suivant cette méthode et le traitement qu'il aurait gagné s'il avait passé toute sa carrière dans la nouvelle catégorie doit être rattrapée dans un délai de 3 ans, compte tenu du nombre d'années qui est normalement requis pour accéder à cette nouvelle catégorie.

PRIME DE FIN D'ANNEE

Sans préjudice des situations acquises plus favorables mais sans droit au cumul avec les primes de fin d'année existantes, il sera payé aux journalistes qui sont en service à la date du 31 décembre une prime de fin d'année dont le montant brut est égal à l'appointement brut effectivement payé en décembre.

En cas de prestations incomplètes durant l'année de référence, le montant de la prime de fin d'année est calculé prorata temporis sur la base de l'appointement du mois de décembre.

Sont assimilés à des jours de travail effectifs :

1. Les jours de congé et les jours d'absence autorisée visés par la présente convention collective.
2. Les jours non prestés en raison d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle qui sont légalement assimilés à des jours de travail.
3. Une période de maximum 3 mois d'absence, continue ou non, résultant d'une maladie.
4. Toute journée non prestée pour laquelle des cotisations de sécurité sociale ont été retenues.

Les journalistes ont droit, lorsqu'ils accèdent à la retraite, à la prime de fin d'année calculée sur la base du nombre de mois écoulés depuis le 1er janvier de l'année en cours jusqu'à la date de prise de cours de la pension.

Les mêmes dispositions énoncées au paragraphe ci-dessus sont applicables aux journalistes et stagiaires licenciés par l'employeur moyennant les préavis légaux, pour autant qu'ils aient une année révolue de service au moment de l'expiration de ces préavis.

Aucune prime n'est due aux journalistes et stagiaires quittant volontairement l'entreprise sauf en cas de prépension de retraite.

Article 5
INDEXATION

Le barème des appointements minima, le montant de l'appointement minimum ainsi que les appointements effectivement payés aux journalistes couverts par la présente convention, sont mis en regard à l'indice des prix à la consommation 130,56 (126,77 – pivot 129,30 – 131,89).

Les majorations et diminutions dues aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation s'appliquent à raison de 2 % sur les appointements réels selon les tranches de stabilisation indiquées ci-après, lorsque la moyenne arithmétique des indices des deux derniers mois dépasse ces tranches :

Tranche de stabilisation

129.31 (pivot 131.89) à 134.53 (base 1981)

131.90 (pivot 134.53) à 137.22

134.54 (pivot 137.22) à 139.96

137.23 (pivot 139.96) à 142.76

etc...

Toutefois, les éditeurs ont la faculté de faire varier les rémunérations des journalistes conformément au système de liaison à l'indice des prix à la consommation qui est appliqué à la majorité du personnel de leur entreprise.

Ces majorations et diminutions entrent en vigueur le premier jour du mois qui suit ceux auxquels se rapporte la moyenne des indices provoquant la majoration ou diminution des rémunérations.

Article 6
COLLABORATIONS – DROITS D'AUTEUR – MANDATS

1. Collaborations

L'exercice par le journaliste soit d'une activité accessoire en dehors de la société qui l'a engagé ou de ses filiales, soit d'un mandat privé ou public, est soumis aux conditions suivantes :

- a) cette activité ou ce mandat doivent être compatibles avec les intérêts matériels et moraux de l'hebdomadaire;
- b) ils ne peuvent nuire à la bonne exécution du travail;
- c) le journaliste doit préalablement avoir obtenu l'accord écrit de la direction de l'hebdomadaire qui donnera sa réponse endéans la quinzaine.

Elle justifiera sa décision à la demande de l'intéressé. Les autorisations données sont toujours révocables moyennant préavis de trois mois. Ce délai pourra être prolongé s'il s'agit d'une activité qui ne peut être interrompue que moyennant un préavis plus long.

2. Nouveaux media

En cas de collaboration d'un hebdomadaire à des émissions de radio ou de télévision non publiques ou à un système de télématique, décidée par la direction de la société, l'information générale au sens de la loi du 30 décembre 1963 concernant la reconnaissance et la protection du titre de journaliste professionnel ne peut être traitée par un journaliste de cet hebdomadaire que si celui-ci y consent.

Le travail doit être compris dans les prestations horaires du journaliste, et ne peut en aucun cas être considéré comme du travail supplémentaire non rémunéré.

Les éditeurs s'engagent, pour la durée de cette convention, à charger exclusivement des journalistes professionnels et stagiaires de la rédaction d'informations d'actualité pour les nouveaux media avec lesquels ils ont conclu un accord rédactionnel, ou qu'ils créeront.

3. Droits d'auteur

Le produit du travail du journaliste appartient à l'entreprise de presse qui l'a engagé; sans l'autorisation de l'auteur, les articles, photographies et dessins 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 le journaliste. Cette disposition concerne également la cession d'articles, photographies et dessins signés à des publications qui sont éditées par l'entreprise de presse. En cas de publication, l'indemnité est fixée préalablement de commun accord avec l'auteur.

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

Lorsqu'un article ou une photo font l'objet en rédaction finale d'une modification essentielle, l'auteur pourra prendre lui-même la décision de signer ou non l'article ou la photo dont question.

4. Mandats exercés au sein de l'organisation professionnelle

Les mandats ou activités exercés par les journalistes au sein de leur organisation professionnelle ne peuvent être considérés par les éditeurs comme collaborations.

En aucun cas, toutefois, l'exercice de ces mandats ou activités ne peut entraîner des prestations qui nuiraient aux activités professionnelles des intéressés.

Article 7

CONGES ET VACANCES

Indépendamment des repos compensatoires (voir article 3), les vacances suivantes sont accordées aux stagiaires et journalistes professionnels :

- soit 4 semaines de vacances;
- soit, en cas de vacances scindées : 20 jours de prestations + 8 jours de repos normal (samedis et dimanches).

Ce régime comprend la quatrième semaine de vacances convenue en Conseil National du Travail.

Trois jours de congé supplémentaires sont accordés aux journalistes qui comptent 25 années d'ancienneté dans l'entreprise. Il sera toutefois tenu compte des dispositions de l'article 12.

Le journaliste prendra ses vacances de commun accord avec sa direction.

A l'occasion de la fête de la Communauté (11 juillet ou 27 septembre) les journalistes professionnels et les stagiaires ont droit à un jour de congé à prendre en commun accord avec l'employeur.

Les jours fériés tombant dans une période de vacances ininterrompue donnent droit à des jours de compensation ultérieurs.

Les jours de congé ou de vacances ne prennent cours que le lendemain de la dernière prestation effectuée en service régulier. Les vacances annuelles du journaliste ne peuvent être scindées que de commun accord entre lui et la direction de l'hebdomadaire. Les jours de congé séparés seront éventuellement accordés en dehors de la période normale des vacances (mai-septembre), afin de permettre à tous les journalistes professionnels de bénéficier dans la mesure du possible du congé principal pendant cette période.

Les journalistes ayant des enfants en âge d'école pourront choisir, par priorité, leurs dates de congé principal pendant les vacances scolaires.

Le journaliste a le droit de s'absenter, avec maintien de sa rémunération normale, à l'occasion d'événements familiaux et en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles pour une durée fixée suivant la liste des «petits chômages» établie par la présente convention.

La direction peut accorder une compensation spéciale extra-ordinaire sous forme de l'octroi de 3 jours de congé supplémentaires maximum par année aux journalistes qui, en raison de nécessités de l'information sont en permanence disponibles et assurent des prestations en dehors des heures ou des jours de travail normaux.

La répétition de cet octroi ne peut toutefois constituer un droit acquis.

PETITS CHOMAGES

Le journaliste professionnel 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 une durée fixée comme suit :

Motifs d'absence

1. Mariage du journaliste professionnel
2. Mariage d'un enfant du journaliste professionnel ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du père, de la mère, de la belle-mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la seconde femme du père, d'un petit-enfant du journaliste professionnel.
3. Ordination ou entrée au couvent d'un enfant du journaliste professionnel ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur du journaliste professionnel.
4. Naissance d'un enfant.
5. Décès du conjoint ou d'un enfant du journaliste ou de son conjoint, de son père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père du journaliste.
6. Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit enfant, d'un gendre ou d'une bru habitant chez le journaliste.
7. Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru habitant pas chez le journaliste.
8. Communion solennelle d'un enfant du journaliste ou de son conjoint.
9. Participation d'un enfant du journaliste ou de son conjoint à la fête de la «jeunesse laïque» là où elle est organisée.

Durée de l'absence

Trois jours à choisir par le journaliste professionnel dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante.

Le jour habituel d'activité qui précède ou suit immédiatement l'événement lorsque celui-ci coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité.

Le jour habituel d'activité qui précède ou suit immédiatement l'événement lorsque celui-ci coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité.

Deux jours à choisir par le journaliste dans les douze jours à dater du jour de l'accouchement.

Trois jours à choisir par le journaliste dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.

Deux jours à choisir par le journaliste dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.

Le jour des funérailles.

Le jour habituel d'activité qui précède ou suit immédiatement l'événement lorsque celui-ci coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité.

Le jour habituel d'activité qui précède ou suit immédiatement l'événement lorsque celui-ci coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité.

10. Séjour du journaliste milicien dans un centre de recrutement et de sélection ou dans un hôpital militaire à la suite de son passage dans un centre de recrutement et de sélection.	Le temps nécessaire avec un maximum de trois jours.
10. Bis. Séjour du journaliste objecteur de conscience au Service de santé administratif ou dans un des établissements hospitaliers désignés par le Roi, conformément à la législation portant le statut des objecteurs de conscience.	Le temps nécessaire avec un maximum de trois jours.
11. Participation à une réunion d'un conseil de famille convoquée par le juge de paix.	Le temps nécessaire avec un maximum d'un jour.
12. Participation à un jury, convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail.	Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
12. Bis. Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau unique de vote, lors des élections législatives, provinciales et communales.	Le temps nécessaire.
13. Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement, lors des élections législatives, provinciales et communales.	Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
14. Adoption d'un enfant.	Le temps nécessaire pour accomplir les formalités administratives et judiciaires.

Pour l'application des n°s 2, 3, 5, 8 et 9, l'enfant adoptif ou naturel est assimilé à l'enfant légitime ou légitimé par la loi.

Pour l'application des n°s 6 et 7, le beau-frère, la belle-sœur, le grand-père et la grand-mère du conjoint du journaliste sont assimilés au beau-frère, à la belle-sœur, au grand-père et à la grand-mère du journaliste.

Pour l'application des dispositions en matière de «petit chômage» les cohabitants sont assimilés à des conjoints pour autant qu'une attestation de cohabitation ait été remise à l'employeur.

Article 8

ACCIDENTS – DECES – MISSIONS DANGEREUSES

a) Accidents

En cas d'accident de travail constaté par certificat médical, le journaliste a droit pendant 2 mois à sa rémunération, déduction faite des indemnités légales perçues après le 30e jour suivant l'accident.

b) Décès

En cas de décès, par suite d'un accident de travail ou d'une mission dangereuse d'un journaliste ayant 5 années de service dans l'entreprise, son conjoint ou ses enfants à charge ont droit, pendant 3 mois, aux appointements du défunt, sous déduction des allocations légales de décès et des «avantages maison».

c) Missions dangereuses

Le journaliste qui a reçu mission 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.

En outre, une assurance complémentaire tous risques voyages devra être souscrite en faveur du journaliste et de ses ayants droit contre le risque de décès ou d'invalidité permanente provoqué ou entraîné par la mission.

Cette assurance comportera un capital de deux millions au moins au cas de décès, de quatre millions au moins au cas d'incapacité permanente.

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

d) Régime particulier d'entreprises

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

D'autre part, s'il existe un régime particulier d'entreprise, mais qui n'est pas au moins équivalent, les indemnités prévues aux points a), b) et c) sont dues seulement dans la mesure où elles ne sont pas réglées aux intéressés en vertu du régime existant.

e) Utilisation de voitures personnelles pour les besoins du service

L'utilisation par les journalistes – liés par un contrat d'emploi à un hebdomadaire ou à une maison d'édition – de leur voiture personnelle pour les besoins du service est subordonnée aux stipulations suivantes :

1. Tout journaliste, disposé à utiliser sa voiture personnelle pour les besoins du service, doit nécessairement être préalablement 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.

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 doit faire l'objet entre lui et la direction de l'hebdomadaire ou de la maison d'édition d'un accord préalable indiquant :
 - a. le montant de l'indemnité d'emploi de son véhicule qui sera dû au journaliste;
 - 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 d'emploi convenu (cfr. a) ci-dessus.
 - soit faire l'objet, à charge de l'hebdomadaire ou de la maison d'édition, d'une assurance collective «dégâts matériels» aux voitures appartenant aux membres du personnel les utilisant pour les besoins du service.
 - c. pour les modalités d'emploi des véhicules en cause, compte tenu des dispositions énoncées sous a. ci-dessus, on se réfère aux barèmes prévus au Moniteur Belge (29.12.84), 3e colonne de l'Arrêté Royal du 12 décembre 1984, jusqu'à 11 CV. maximum.

Tout journaliste 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

En cas de modification radicale de la ligne politique, philosophique ou religieuse de l'hebdomadaire, le journaliste peut mettre fin à son contrat, sans préavis et prétendre à une indemnité égale à celle qui lui eût été due en cas de réalisation de son contrat par l'éditeur.

Il est de même pour l'éditeur qui pourra mettre fin au contrat du journaliste, sans préavis, au cas où celui-ci ne respecterait pas de façon manifeste, la ligne politique, philisophique ou religieuse préalable de l'hebdomadaire au sein duquel il a été engagé.

La notification en est donnée de part et d'autre part par lettre recommandée.

Dans le cadre d'un contrat de travail comportant une clause d'essai, chacune des parties a la possibilité d'y mettre fin moyennant un préavis de 7 jours.

La loi du 3 juillet 1978 sur le contrat du travail d'employé ainsi que les modifications y apportées ultérieurement sont d'application.

En cas d'interruption ou d'arrêt prolongé dans la publication de l'édition, 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 18 de la Constitution, aucun préavis ni aucune indemnité ne sont dus par l'entreprise au journaliste.

Article 10

CONCENTRATIONS D'ENTREPRISES DE PRESSE

En cas d'absorption d'une entreprise de presse, les obligations de celle-ci à l'égard de ses journalistes sont reprises par la société absorbante.

En ce qui concerne le régime des traitements, carrières, congés et vacances, les journalistes bénéficient au sein de la société absorbante de leur ancienneté dans la société absorbée.

Article 11

PENSIONS

Indépendamment des régimes particuliers de pension complémentaire existant dans certaines entreprises, les deux parties effectuent les versements pour la pension complémentaire légale des journalistes ainsi que prévu par l'A.R. du 27 juillet 1971 (Moniteur Belge du 20 août 1971).

Article 12

DROITS ACQUIS

Sans donner droit au cumul avec les situations existantes, la mise en application de la présente convention collective de travail ne peut porter atteinte aux droits acquis par les journalistes dans leur entreprise.

Chaque stipulation de cette convention collective de travail représente un minimum au-dessous duquel aucune convention individuelle ne peut descendre.

Article 13

JOURNALISTES PENSIONNES ET EMPLOYES DE REDACTION

Sous réserve des engagements existants au moment de la signature de la convention, le nombre de journalistes pensionnés qui gardent une cer-

taine occupation dans le cadre de la loi, ne peut dépasser la proportion de 1 pour 20 journalistes avec un maximum de 3 journalistes par entreprise.

Les employés et les collaborateurs chargés régulièrement de tâches auxiliaires dans le cadre d'une rédaction ne peuvent assumer des tâches qui sont normalement de la compétence des journalistes professionnels.

Ils sont exclus des avantages de la présente convention collective de travail, tout comme les personnes travaillant pour un hebdomadaire et qui ne sont pas journalistes professionnels aux termes des dispositions de la loi du 30 décembre 1963, exception faite pour les stagiaires-journalistes.

Article 14

RELATIONS AVEC L'ASSOCIATION GENERALE DES JOURNALISTES PROFESSIONNELS DE BELGIQUE

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

L'appartenance ou non à cette association, de même que la désignation come délégué ou délégué suppléant par l'A.G.J.P.B. 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.

Dans chaque entreprise, liée par la présente convention, un délégué ou un délégué suppléant appartenant à l'entreprise désigné par l'A.G.J.P.B. sont reconnus par la direction. Le rôle de ceux-ci est de représenter les membres de l'A.G.J.P.B. au sein de l'entreprise. Ils sont mandatés pour veiller à l'application de la présente convention collective.

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

Les directions s'engagent également à permettre aux délégués de disposer du temps nécessaire à l'exercice de leur mandat au sein de l'A.G.J.P.B.

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

L'employeur intervient dans la cotisation d'affiliation des journalistes et stagiaires à l'A.G.J.P.B. à concurrence d'un montant annuel de 1.920 fr. par journaliste professionnel affilié ou stagiaire, à payer directement à

l'A.G.J.P.B. Le paiement se fera sur base d'une liste établi par l'A.G.J.P.B. contrôlée au siège de l'A.G.J.P.B. par le secrétariat de la Fédération Nationale des Hebdomadaires d'Information.

Article 15

CONCILIATION

Tout différend entre les soussignés ou entre un éditeur et un journaliste, ou encore entre un éditeur et un groupe de journalistes, auquel donnerait lieu l'exécution de la présente convention collective de travail fait obligatoirement l'objet d'une tentative de conciliation devant la commission mixte de conciliation.

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.

La commission se réunit à l'initiative des deux présidents de commission désignés à ce titre pour la durée de la convention par la Fédération Nationale des Hebdomadaires d'Information et par l'Association Générale des Journalistes Professionnels de Belgique. Cette commission comprend, outre les deux présidents, deux délégués de la FNHI et deux délégués de l'A.G.J.P.B., attachés à une publication, membre de FNHI. S'ils le désirent, les deux secrétaires pourront, à titre consultatif, assister aux travaux de la Commission de Conciliation.

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

En cas d'échec de la conciliation, le différend peut être soumis au Tribunal du Travail dans le ressort duquel est situé le siège de l'éditeur.

Article 16

INTRODUCTION DE NOUVELLES TECHNIQUES

Dans l'éventualité de l'introduction de nouvelles techniques dans le domaine de la rédaction, les parties contractantes s'engagent à étudier en commun, au niveau de l'entreprise, tous les problèmes qui pourraient en découler.

Dans tous les cas, le traitement rédactionnel de l'information restera un domaine exclusivement réservé aux journalistes.

Les parties signataires se déclarent disposées à se réunir à la demande de la partie la plus diligente afin d'examiner en commun les questions pouvant se poser à la suite de l'introduction de nouvelles techniques.

Article 17

DUREE DE LA CONVENTION

La présente convention collective de travail est conclue pour une période prenant cours le 1er janvier 1990 et expirant le 31 décembre 1991.

Les travailleurs s'engagent pour la durée de la convention à ne formuler aucune revendication nouvelle à l'exception des domaines actuellement couverts par la réglementation en vigueur en matière de modération salariale. Pour l'examen de ces points, un préavis de 3 mois devra être respecté.

A défaut de la dénonciation par une des parties, 6 mois avant l'expiration de cette période, la convention est prorogée de plein droit par tacite reconduction, par périodes successives d'un an.

La dénonciation sera accompagnée d'un nouveau projet d'accord et de l'indication des articles sujets à révision, afin que des pourparlers puissent commencer dans les 30 jours de la notification.

Signé pour accord :

ASSOCIATION GENERALE DES
JOURNALISTES PROFESSIONNELS
DE BELGIQUE

FEDERATION NATIONALE DES
HEBDOMADAIRES
D'INFORMATION

Annexe 1

Barème national

Pour les journalistes professionnels de la presse hebdomadaire "nationale".

Barème régional

Pour les journalistes professionnels de la presse hebdomadaire "régionale".

	NATIONAL		REGIONAL		
	CAT.I.	CAT.II.	CAT.I.	CAT.II.A.	CAT.II.B.
(basis)	61.036	-	57.187	-	-
(1)	61.427	-	57.597	-	-
(2)	61.847	-	57.931	-	-
(3)	62.234	-	58.413	-	-
(4)	62.656	66.755	58.671	62.656	64.706
(5)	64.215	68.300	60.097	64.215	66.258
(6)	65.734	70.122	61.529	65.734	67.928
(7)	67.292	71.518	62.942	67.292	69.405
(8)	68.852	73.195	64.997	68.852	71.024
(9)	70.400	75.125	65.793	70.400	72.763
(10)	71.953	76.882	67.221	72.084	74.453
(11)	73.489	78.484	68.634	72.298	75.391
(12)	75.036	80.165	70.062	75.036	77.601
(13)	76.595	81.846	71.482	76.595	79.221
(14)	78.149	83.525	72.637	78.149	80.837
(15)	79.329	84.805	74.002	79.329	82.067
(16)	80.510	86.081	75.089	80.510	83.296
(17)	81.691	86.974	76.172	81.691	84.333
(18)	82.868	88.639	77.259	82.868	85.754
(19)	84.049	89.919	78.346	84.049	86.984
(20)	85.228	91.196	79.427	85.228	88.212
(21)	86.406	92.469	80.515	86.406	89.438
(22)	87.616	93.732	81.600	87.616	90.674
(23)	88.782	95.025	82.681	88.782	91.904
(24)	89.949	96.303	83.771	89.949	93.126
(25)	91.129	97.578	85.236	91.129	94.354
(26)	92.314	98.776	86.344	92.314	95.545
(27)	93.514	100.060	87.466	93.514	96.787
(28)	94.730	101.361	88.603	94.730	98.046

Tranche de stabilisation : 137.22 - 139.96 - 142.76

Annexe 2

Il est expressément entendu par les parties signataires de la présente convention que les hebdomadaires, membres de la Fédération Nationale des Hebdomadaires d'Information, qui appartiennent à des «entreprises mixtes» – c'est-à-dire des sociétés éditrices à la fois de quotidiens et d'hebdomadaires – ne sont pas concernés par la présente convention.

Le statut, le barème et les conditions de travail des journalistes liés par contrat avec ces hebdomadaires dont on trouvera la liste ci-après, relèvent à l'avenir comme par le passé de la convention établie entre l'Association Belge des Editeurs de Journaux et l'Association Générale des Journalistes Professionnels de Belgique :

Exceptions (entreprises mixtes) :

Uitgeverij J. Hoste n.v. (Blik, Kwik)
Rosset & Cie s.a. (Le Soir Illustré)
Vers l'Avenir s.a. (Le Courrier de Philippeville)
Drukkerij Het Volk n.v. (Zondagsblad)