



RÉPUBLIQUE TOGOLAISE

**CONVENTION COLLECTIVE
DES JOURNALISTES ET
PROFESSIONNELS DES
MÉDIAS DU TOGO**

Octobre 2022

REPULIQUE TOGOLAISE

Travail - liberté - Patrie

**CONVENTION COLLECTIVE DES JOURNALISTES
ET PROFESSIONNELS DES MEDIAS
DU TOGO**

Octobre 2022



SOMMAIRE.....	3
TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES.....	8
CHAPITRE I : OBJET ET CHAMP D'APPLICATION.....	8
Article premier : Objet.....	8
Article 2 : Champ d'application.....	8
Article 3 : Définition.....	8
Article 4 : Qualité de journaliste.....	8
Article 5 : Auxiliaire des médias.....	8
Article 6 : Professionnels des médias.....	9
CHAPITRE II : DUREE, ADHESION, REVISION, DENONCIATION.....	9
Article 7 : Durée.....	9
Article 8 : Adhésion.....	9
Article 9 : Révision.....	9
Article 10 : Dénonciation.....	9
Article 11 : Procédures de révision et de dénonciation.....	10
Article 12 : Avantages acquis.....	10
CHAPITRE III : DIALOGUE SOCIAL ET CONCILIATION.....	10
Article 13 : Principes de dialogue social.....	10
Article 14 : Cadre de dialogue social et de concertation.....	11
CHAPITRE IV : CODE DE DEONTOLOGIE ET D'ETHIQUE PROFESSIONNELLE.....	11
Article 15 : Obligations professionnelles.....	11
Article 16 : Liberté de conscience et d'opinion.....	11
Article 17 : Clause de non Concurrence	11
CHAPITRE V : REGLEMENT INTERIEUR - DISCIPLINE.....	11
Article 18 : Elaboration du règlement intérieur.....	11
Article 19 : Sanctions disciplinaires.....	12
Article 20 : Fautes lourdes et graves.....	12
TITRE II : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL - REPRESENTATION DU PERSONNEL.....	13
CHAPITRE VI : RESPECT RECIPROQUE DES LIBERTES SYNDICALES.....	13
Article 21 : Libertés syndicales.....	13
Article 22 : Obligations des employeurs.....	13
Article 23 : Obligations des travailleurs.....	13
Article 24 : Respect des engagements.....	13

CHAPITRE VII : REPRESENTATION DU PERSONNEL.....	14
Article 25 : Délégués du personnel.....	14
Article 26 : Elections.....	14
Article 27 : Attributions des délégués du personnel.....	14
Article 28 : Consultation des délégués du personnel.....	14
Article 29 : Conditions de travail et horaires de délégation.....	15
Article 30 : Licenciement du délégué du personnel.....	15
Article 31 : Délégué syndical.....	15
Article 32 : Panneau d’affichage.....	16
Article 33 : Facilités.....	16
Article 34 : Absence pour motif syndical.....	16
Article 35 : Mandat syndical et électif.....	17
TITRE III : LE CONTRAT DE TRAVAIL.....	18
CHAPITRE VIII : CODITIONS D’EMBAUCHE.....	18
Article 36 : Egalité en matière d’emploi.....	18
Article 37 : Possibilités d’embauche.....	18
Article 38 : Formes de contrat.....	18
Article 39 : Régime des contrats.....	18
Article 40 : Période d’essai.....	19
Article 41 : Modalités de l’essai.....	19
CHAPITRE IX : MODIFICATION - SUSPENSION - RUPTURE DE CONTRAT DE TRAVAIL.....	19
Article 42 : Modification de contrat.....	19
Article 43 : Modification du contrat pour motif économique.....	20
Article 44 : Intérim d’un emploi inférieur.....	20
Article 45 : Intérim d’un emploi supérieur.....	20
Article 46 : Avantages pour intérim d’un emploi supérieur.....	20
Article 47 : Promotion.....	21
Article 48 : Avancement.....	21
Article 49 : Suspension du contrat de travail.....	21
Article 50 : Suspension de contrat non rémunéré.....	22
Article 51 : Rémunération du travailleur en cas d’accident ou de maladie.....	22
Article 52 : Réintégration du travailleur après sa maladie.....	23
Article 53 : Indemnisation en cas de maladie professionnelle et de grossesse.....	23
Article 54 : Chômage technique.....	23
Article 55 : Rupture du contrat de travail.....	24
Article 56 : Durée du préavis.....	24
Article 57 : Absence pendant le préavis.....	24
Article 58 : Indemnité compensatrice de préavis.....	24
Article 59 : Licenciement collectif.....	25
Article 60 : Priorité de réembauchage.....	25
Article 61 : Indemnité de licenciement.....	25
Article 62 : Rupture de contrat pour clause de conscience.....	26
Article 63 : Certificat de travail.....	26
Article 64 : Cas du décès du travailleur en activité.....	26
Article 65 : Allocation de départ à la retraite.....	26

TITRE IV : CONDITIONS DE TRAVAIL.....	27
CHAPITRE X : DUREE ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL.....	27
Article 66 : Durée de travail.....	27
Article 67 : Décompte des heures supplémentaires.....	27
Article 68 : Travail de nuit.....	27
Article 69 : Travail des femmes enceintes et des enfants.....	28
Article 70 : Congés payés.....	28
Article 71 : Repos hebdomadaire.....	28
Article 72 : Permissions pour raisons familiales.....	28
CHAPITRE XI : REMIUNERATION ET CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE.....	29
Article 73 : Rémunération.....	29
Article 74 : Eléments de rémunération.....	29
Article 75 : Salaire de base.....	30
Article 76 : Egalité de salaire de base.....	30
Article 77 : Classification professionnelle et grille de salaire.....	30
Article 78 : Primes et indemnités.....	30
Article 79 : Périodicité de paiement et bulletin de paye.....	30
Article 80 : Avance sur salaire.....	31
Article 81 : Emplois multiples.....	31
CHAPITRE XII : FORMATION PROFESSIONNELLE ET MISSION.....	31
Article 82 : Formation professionnelle.....	31
Article 83 : Clause de dédit formation.....	32
Article 84 : Stage en interne.....	32
Article 85 : Missions professionnelles.....	32
CHAPITRE XIII : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL.....	32
Article 86 : Engagement de protection sociale.....	32
Article 87 : Mesures de sécurité et santé au travail.....	32
Article 88 : Aménagement des lieux de travail.....	33
Article 89 : Service de sécurité et santé au travail.....	33
Article 90 : Visites médicales en entreprise.....	33
Article 91 : Obligation d'immatriculation des travailleurs.....	33
Article 92 : l'immatriculation à l'initiative du travailleur.....	33
Article 93 : Assurance complémentaire.....	33
TITRE V : COMMISSION PARITAIRE D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION.....	34
Article 94 : La composition de la commission.....	34
Article 95 : Fonctionnement de la commission.....	34
Article 96 : Avis de la commission.....	34

TITRE VI : DISPOSITIONS DIVERSES ET FINALES.....	35
Article 97 : Distinctions honorifiques.....	35
Article 98 : Récompenses pour ancienneté.....	35
Article 99 : Devoir d'assistance	35
Article 100 : Obligation de respect de la convention.....	36
Article 101 : Dispositions non prévues.....	36
Article 102 : Accord d'établissement.....	36
Article 103 : Annexes à la convention.....	36
Article 104 : Entrée en vigueur.....	36
ANNEXES	39
Annexes 1 : Classifications professionnelles	40
Annexes 2 : Grille des salaires	43
Annexes 3 : Primes et indemnités	46
Annexes 4 : Rémunération des pigistes	48

Alke S.

Entre les organisations patronales ci-après :

D'une part :

- Le Conseil National des Patrons de Presse (CONAPP)
- L'Union des Radios et Télévisions Libres du Togo (URATEL)
- Le Patronat de la Presse Togolaise (PPT)
- L'Association Togolaise des Organes de Presse Privée en Ligne (ATOPPEL)
- L'Organisation Professionnelle de la Presse en Ligne (OPPEL)

Et d'autre part :

Les organisations syndicales et associations professionnelles de travailleurs ci-dessous

- Le Syndicat National des Journalistes Indépendants du Togo (SYNJIT)
- L'Union des Journalistes Indépendants du Togo (UJIT)

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :



TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

CHAPITRE I : OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Article 01 : Objet

La présente convention collective et ses annexes régissent les rapports de travail, définissent les conditions d'emploi et de travail, et déterminent les garanties sociales minimales entre les employeurs et les travailleurs relevant de son champ d'application.

Article 02 : Champ d'application

Entrent dans le champ d'application de la présente convention toutes les entreprises ou sociétés privées de presse et d'information exerçant leurs activités sur toute l'étendue du territoire togolais à savoir, les journaux, les chaînes de radio et de télévision, les agences d'information, d'images et de son et les médias en ligne.

Tout syndicat ou groupement professionnel de travailleurs, tout employeur ou toute organisation professionnelle d'employeurs, ou tout groupement d'employeurs appelés à exercer leurs activités au Togo, sont liés par les dispositions de la présente convention.

Article 03 : Définition

Au sens de la présente convention, une entreprise ou société de presse et d'information est toute entreprise qui consacre sa principale activité à la production et à la publication d'informations de masse par des moyens de diffusion collective conformément au code de la presse et de la communication en République Togolaise.

Article 04 : Qualité de journaliste

Le journaliste est un professionnel des médias qui a pour occupation principale rémunérée et en tire l'essentiel de ses revenus, la collecte, le traitement et la diffusion de l'information.

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

Article 05 : Auxiliaires des médias

Sont aussi considérés comme professionnels des médias sans que cette liste soit exhaustive, ceux qui interviennent dans la collecte, le traitement et la diffusion de l'information entre autres, les reporters-photographes, les reporters-cameramen, les techniciens audiovisuels, les



dessinateurs de presse, les documentalistes, les correcteurs, les traducteurs, les maquettistes collaborant avec au moins une société ou entreprise de presse reconnue.

Ne sont pas considérés comme professionnels des médias, les agents de publicité, le personnel d'appui et tous ceux qui n'apportent qu'une collaboration occasionnelle à la rédaction.

Article 06 : Professionnels des médias

La qualité de professionnel des médias est constatée par la détention d'une carte de presse nationale, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur au Togo.

CHAPITRE II : DUREE – ADHESION – REVISION – DENONCIATION

Article 07 : Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur après son dépôt au greffe du tribunal du travail par la partie la plus diligente.

Elle sera publiée et diffusée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 08 : Adhésion

Toute organisation syndicale ou groupement professionnel des journalistes et des médias ainsi que toute association professionnelle, groupement d'employeurs ou employeurs des entreprises privées de presse et d'information pris individuellement, non signataires de la présente convention, pourront y adhérer dans les conditions prévues par la présente convention.

Article 09 : Révision

La présente convention collective, de même que toutes les dispositions qui pourraient y être apportées ultérieurement peuvent faire l'objet de révision, sous réserve d'un préavis de deux (02) mois notifié par la partie intéressée aux autres parties signataires de la convention.

Cependant, aucune demande de révision ne peut être introduite dans les douze (12) mois suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, sauf à la demande de l'ensemble des parties signataires du texte.

Article 10 : Dénonciation

La présente convention collective peut être dénoncée par l'une des parties signataires sous réserve d'un préavis de trois (3) mois notifié aux autres signataires.



La dénonciation ne peut intervenir qu'après un délai de trois (3) ans à partir de la date d'entrée en vigueur de la convention.

Article 11 : Procédures de révision et de dénonciation

La notification de la révision ou de la dénonciation est faite par lettre recommandée avec accusé de réception à toutes les autres parties signataires et adhérentes de la convention. Une copie est adressée à la Direction Générale du Travail.

La partie qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation devra joindre à sa lettre un nouveau projet de convention ou les points sujets à révision, afin que des pourparlers puissent débuter dans les trente (30) jours après l'expiration du préavis.

Qu'il s'agisse de révision ou de dénonciation, la convention dénoncée ou en révision demeure applicable jusqu'à l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions.

Les parties s'interdisent d'avoir recours à la grève ou au lock-out pendant toute la durée des discussions.

Article 12 : Avantages acquis

La présente convention ne peut en aucun cas donner lieu à la réduction d'avantages individuels ou collectifs acquis antérieurement à son entrée en vigueur.

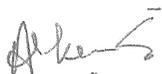
Il est établi que le maintien de ces avantages ne jouera que pour le personnel en service à la date d'application de la présente convention. De même, les avantages concédés par la présente convention ne peuvent s'ajouter aux avantages déjà acquis pour le même objet dans certaines entreprises à la suite d'usage ou d'accord. Dans le cas, seules les dispositions les plus avantageuses pour les travailleurs seront appliquées.

CHAPITRE III : DIALOGUE SOCIAL ET CONCILIATION

Article 13 : Principes de dialogue social

Le dialogue social s'entend comme tout processus d'échanges, de concertation et de négociation par lequel les acteurs du monde du travail s'accordent pour gérer au mieux leurs intérêts. Les parties signataires de la présente convention s'engagent à privilégier le dialogue social dans la gestion des conflits sociaux individuels ou collectifs.

Le dialogue doit, en outre permettre aux partenaires du secteur, de façon périodique, d'échanger et de se prononcer sur les enjeux les concernant.



Elles conviennent en cas de conflits, d’user de toutes les voies de dialogue avant de recourir à la procédure légale de règlement des différends collectifs de travail.

Article 14 : Cadre de dialogue social et de concertation

Les parties conviennent de mettre en place des mécanismes, structures ou cadres, permanents ou ad hoc par lesquels le dialogue social pourra être instauré de manière consensuelle et permanente.

Les difficultés d'application résultant de la mise en œuvre de la convention qui n'auront pu être résolues par accord au sein de l'entreprise seront soumises à la commission paritaire d'interprétation et de conciliation prévue au titre V de la présente convention.

CHAPITRE IV : CODE DE DEONTOLOGIE ET D’ETHIQUE PROFESSIONNELLE

Article 15 : Obligations professionnelles

Les parties à la présente convention s’engagent à œuvrer en commun pour promouvoir l’autorégulation de la profession et à s’abstenir de toutes pratiques contraires aux règles éthiques et déontologiques.

Elles prendront à cet égard toutes les mesures nécessaires pour que le code de la presse et de la communication puisse être respecté.

Article 16 : Liberté de conscience et d’opinion

La liberté de conscience est une prérogative reconnue et garantie aux professionnels des médias dans l’exercice de leur fonction. Elle s’exerce conformément aux dispositions du code de la presse et de la communication.

Article 17 : Clause de non concurrence

Le travailleur doit en principe toute son activité professionnelle à son employeur. Il lui est interdit de mener des activités ou de poser des actes susceptibles de concurrencer ou de nuire à l’exécution de son contrat de travail sans autorisation préalable de l’employeur.

CHAPITRE V : REGLEMENT INTERIEUR ET DISCIPLINE

Article 18 : Elaboration du règlement intérieur

Chaque employeur soumis à la présente convention élabore au sein de son entreprise un règlement intérieur dont le contenu est exclusivement limité aux règles relatives à



l'organisation technique du travail, à la discipline, aux prescriptions concernant la santé et la sécurité au travail ainsi qu'aux modalités de paiement du salaire.

L'entrée en vigueur du règlement intérieur est subordonnée à sa communication aux délégués du personnel, s'il en existe, au visa de l'Inspecteur du travail du ressort et son enregistrement au tribunal du travail.

Les modalités de communication, de dépôt et d'affichage du règlement intérieur, ainsi que le nombre des travailleurs au-dessus duquel le règlement intérieur est rendu obligatoire, sont fixés par la législation et la réglementation en vigueur.

Article 19 : Sanctions disciplinaires

Les sanctions disciplinaires applicables dans les entreprises couvertes par la présente convention sont les suivantes :

- avertissement écrit ;
- mise à pied de un (1) à huit (8) jours, avec privation de salaire ;
- mise à pied aggravée de neuf (09) à quinze (15) jours avec privation de salaire ;
- licenciement avec préavis ;
- licenciement sans préavis en cas de faute lourde ou grave, sous réserve de l'appréciation par la juridiction compétente, de la gravité de la faute.

Article 20 : Fautes lourdes et graves

Sont considérées comme fautes lourdes ou graves, sous réserve de l'appréciation par la juridiction compétente, de la gravité de la faute :

- le refus d'exécuter une tâche entrant dans le cadre des activités normales relevant de l'emploi ;
- la violation caractérisée d'une prescription concernant l'exécution du service et régulièrement porté à la connaissance du personnel ;
- la malversation ;
- les voies de fait commises dans les locaux de l'entreprise ;
- l'état d'ivresse caractérisée ;
- la violation du secret professionnel.

Cette liste n'est pas exhaustive.



TITRE II : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL - REPRESENTATION DU PERSONNEL

CHAPITRE VI : RESPECT RECIPROQUE DES LIBERTES SYNDICALES

Article 21: Liberté syndicale

Les parties à la présente convention se reconnaissent mutuellement le droit d'adhérer librement aux organisations syndicales, patronales et professionnelles de leur choix, et d'agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels, conformément aux normes internationales du travail et à la législation nationale.

Article 22 : Obligations des employeurs

Les employeurs des entreprises privées de presse et d'information s'engagent :

- à ne pas prendre en considération le fait pour un journaliste ou professionnel des médias d'appartenir ou non à un syndicat ou un groupement professionnel, et d'exercer ou non des activités syndicales ;
- à ne pas tenir compte du sexe ou de l'origine, des convictions politiques, philosophiques ou religieuses d'un journaliste ou professionnel des médias en ce qui concerne le recrutement, la répartition ou l'exécution du travail, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, la promotion, la formation professionnelle et les mesures disciplinaires ;
- à ne pas faire pression sur les travailleurs en faveur de tel ou tel syndicat ou regroupement professionnel.

Article 23 : Obligations des travailleurs

Les journalistes et professionnels des médias s'engagent, de leur côté, à ne pas tenir compte dans leur travail, des opinions des autres confrères et consœurs, de leur adhésion à tel ou tel syndicat ou groupement professionnel, de la non appartenance à un syndicat ou groupement professionnel.

Les journalistes et professionnels des médias s'engagent également à n'exercer aucune pression ou contrainte sur leurs confrères et consœurs en vue de les obliger à adhérer à une quelconque organisation syndicale ou groupement professionnel

Article 24 : Respect des engagements

Les parties s'engagent à veiller à la stricte observation des engagements définis ci-dessus. En cas de contestation ou de mésentente, les parties s'emploieront à privilégier le dialogue pour une solution adéquate et équitable.



CHAPITRE VII : REPRESENTATION DU PERSONNEL

Article 25 : Délégués du personnel

Dans chaque entreprise de presse et d'information relevant du champ d'application de la présente convention et occupant au moins onze (11) travailleurs, sont élus des délégués titulaires et suppléants du personnel, conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Le mandat des délégués du personnel est de deux (02) ans renouvelable deux (02) fois.

Article 26 : Elections

Les élections des délégués du personnel, les modalités d'exercice de leurs fonctions ainsi que le régime de protection qui leur est offert sont régies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 27 : Attributions des délégués du personnel

Les délégués du personnel ont pour attributions de :

- recueillir et présenter aux employeurs toutes réclamations individuelles ou collectives concernant les conditions de travail, la protection des travailleurs, l'application des conventions collectives, des classifications professionnelles et des taux de salaires qui n'auraient pas été directement satisfaits ;
- saisir l'inspecteur du travail et des lois sociales de toute plainte ou réclamation concernant les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles dont il est chargé d'assurer le contrôle ;
- communiquer à l'employeur toutes suggestions utiles tendant à l'amélioration de l'organisation et du rendement de l'entreprise.

Article 28 : Consultation des délégués du personnel

Les délégués du personnel sont obligatoirement consultés sur toute décision de réduction du personnel, de réorganisation de l'entreprise entraînant une diminution d'effectifs et de fermeture d'établissement au moins un (01) mois avant la décision.

Toutefois, ce délai d'un (01) mois peut être réduit ou même supprimé en cas de force majeure nécessitant la fermeture provisoire de l'établissement, sous réserve d'en informer immédiatement l'inspecteur du travail et des lois sociales.

Les délégués du personnel participent à la création et à la gestion des œuvres sociales de l'entreprise.



Article 29 : Conditions de travail et horaires de délégation

L'horaire de travail du délégué est l'horaire normal de l'établissement ; les heures réglementaires d'exercice de mandat de délégué sont imputées sur cet horaire. Il dispose pour cela de trente (30) minutes par jour, soit quinze (15) heures par mois.

Il ne peut être déplacé de son établissement contre son gré pendant la durée de son mandat sauf appréciation de l'inspecteur du travail. L'exercice de ses fonctions de délégué ne peut être une entrave à son avancement professionnel régulier ou à l'amélioration de sa rémunération. De même, le délégué ne peut ni jouir d'un traitement de faveur, ni prétendre à un changement d'emploi en invoquant sa qualité de délégué.

Article 30 : Licenciement du délégué du personnel

Le licenciement d'un délégué du personnel titulaire ou suppléant envisagé par l'employeur ou son représentant doit être soumis à l'approbation préalable de l'inspecteur du travail du ressort.

Toutefois, en cas de fautes lourdes ou graves du délégué, l'employeur peut prononcer immédiatement sa mise à pied conservatoire en attendant la décision définitive de l'inspecteur travail.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués pendant une durée de six (6) mois à partir de l'expiration de leur mandat et des candidats aux missions de délégué pendant la période comprise entre la date de remise des listes de candidature au chef d'établissement et celle du scrutin.

Le licenciement prononcé par l'employeur sans que l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail ait été demandée ou malgré le refus opposé par celui-ci, expose l'employeur au paiement de dommages et intérêts conformément au code du travail.

Article 31 : Délégué syndical

Des délégués syndicaux peuvent être désignés au sein des entreprises couvertes par la présente convention par les organisations syndicales les plus représentatives.

Les délégués syndicaux peuvent assister les délégués du personnel sur leur demande.

Dans l'exercice de leur mandat, les délégués syndicaux bénéficient de la même protection que celle accordée aux délégués du personnel par la législation et la réglementation en vigueur.



Article 32 : Panneau d'affichage

Des panneaux d'affichage protégés, situés à des endroits visibles, seront réservés, dans chaque entreprise, aux communications syndicales et à celles des délégués du personnel.

Toutes les communications à afficher doivent être signées nominativement. Elles devront avoir un objet exclusivement professionnel et/ou syndical, et ne revêtir aucun caractère de polémique. Elles seront affichées par les soins, soit des délégués du personnel, soit d'un représentant d'un syndicat de travailleurs du secteur légalement constitué, après communication d'un exemplaire à l'employeur ou à son représentant au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance.

En cas de désaccord sur le contenu du document à afficher, et à défaut d'une entente à l'interne, l'inspecteur du travail du ressort est saisi.

Article 33 : Facilités organisationnelles

Des facilités peuvent être accordées aux organisations syndicales et professionnelles pour la tenue des réunions du personnel de l'entreprise ainsi que celles des délégués syndicaux.

Article 34 : Absence pour motif syndical

Pour faciliter la représentation des journalistes et autres professionnels des médias aux assemblées statutaires, réunions, conseils et missions des organisations syndicales et professionnelles auxquelles ils sont affiliés, des autorisations spéciales leurs seront accordées sur présentation, soixante-douze (72) heures au moins avant la date prévue, d'une invitation écrite et nominative émanant de l'organisation intéressée.

Par ailleurs, des permissions d'absence non déductibles du congé annuel et n'entraînant aucune réduction de salaires peuvent être accordées, après justifications, aux travailleurs ayant au moins six (6) mois d'ancienneté dans l'entreprise dans les conditions suivantes :

- Aux représentants dûment mandatés du syndicat des travailleurs à l'occasion des congrès professionnels syndicaux dans la limite de dix jours par an ;
- Aux travailleurs désignés pour siéger aux commissions paritaires à l'occasion de l'exercice de leur mandat ;
- Aux travailleurs désignés pour participer aux séminaires syndicaux nationaux de formation dans la limite d'un (1) mois par an ;
- Aux travailleurs désignés pour participer aux séminaires syndicaux internationaux de formation dans la limite qui sera déterminée d'accord-parties.



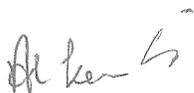
Dans ces derniers cas, il appartiendra aux syndicats ayant organisé la réunion ou les séminaires de déterminer de quelle façon et dans quelle limite (nombre de participants, durée ...), il conviendra de faciliter cette participation.

Le travailleur est tenu d'informer préalablement l'employeur de sa participation à ces commissions ou séminaires et de s'efforcer de réduire au minimum la gêne que son absence causera à la marche normale du travail.

Article 35 : Mandat syndical et électif

Le travailleur appelé à une fonction syndicale ou élective est, sur sa demande, mis en congé sans solde pour la durée de son mandat.

Il est réintégré dans les meilleurs délais sur sa demande à l'expiration de son mandat avec les avantages dont il jouissait avant sa mise en congé. Cette réintégration devra avoir lieu dans un délai de deux mois au plus après réception de la demande émise par le travailleur.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'De Ken S'.

CHAPITRE VIII : CONDITIONS D'EMBAUCHE

Article 36 : Egalité en matière d'emploi

Les parties signataires et adhérentes à la présente convention s'engagent à lutter contre toute discrimination en matière d'emploi et de profession, notamment au cours du recrutement des journalistes et autres professionnels des médias et de l'exécution du contrat de travail.

Par discrimination, on entend toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur le sexe, la race, la couleur, la religion, l'appartenance ethnique, l'opinion politique ou philosophique, l'origine sociale, le statut juridique, l'ascendance nationale, l'état de santé, le handicap et qui a pour effet de réduire ou d'altérer l'égalité de chance ou de traitement en matière d'emploi ou de profession.

Article 37 : Possibilités d'embauche

Pour tout poste à pourvoir, les entreprises de presse et d'information peuvent procéder à l'embauche directe, conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Elles peuvent également recourir aux services de l'établissement public d'emploi ou aux bureaux de placement privés ayant reçu l'agrément.

A cet égard, il est souhaité que le recrutement de journaliste et autre professionnel des médias tienne compte de leur qualité acquise par expérience ou par une formation professionnelle.

Article 38 : Formes de contrat

Les contrats peuvent être conclus pour une durée indéterminée, pour une durée déterminée ou encore de manière temporaire conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 39: Régime des contrats

En matière de contrat de travail, le régime de droit commun est le contrat à durée indéterminée ; le contrat à durée déterminée constitue l'exception.

L'engagement des travailleurs a lieu par écrit conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Toutefois, tout engagement effectué en l'absence d'un acte écrit constitue un contrat en bonne et due forme. Sauf dispositions contraires stipulées par écrit, le contrat est réputé à durée indéterminée.



Article 40 : Période d'essai

L'embauche définitive peut être soumise à une période d'essai pendant laquelle les parties apprécient respectivement les conditions de travail et la qualité des prestations effectuées.

La période d'essai est obligatoirement stipulée par écrit.

Pour les contrats à durée indéterminée, la période d'essai est déterminée comme suit :

- huit (8) jours renouvelables une fois pour les travailleurs payés à l'heure ;
- un (1) mois, renouvelable une fois pour les employés et agents d'exécution et ;
- trois (3) mois, renouvelable une fois pour les techniciens et agents de maîtrise ;
- six (6) mois non renouvelable pour les cadres et assimilés.

Pendant la période d'essai, le travailleur reçoit au moins le salaire minimum de la catégorie professionnelle dont relève l'emploi à pourvoir.

Pour les contrats à durée déterminée, la durée de la période d'essai ne peut excéder un (01) mois non renouvelable quelle que soit la catégorie professionnelle du travailleur.

Article 41 : Modalités de l'essai

L'essai peut cesser à tout moment par la volonté de l'une des parties, sans paiement d'indemnités ou de dommages-intérêts, exception faite du congé payé, à la condition que la partie qui en prend l'initiative respecte un délai de prévenance de quarante-huit (48) heures.

La prolongation des services, après expiration de la période d'essai, équivaut à l'exécution d'un contrat de travail à durée indéterminée, prenant effet à la date du début de l'essai.

Le renouvellement de l'essai se fait obligatoirement par écrit, faute de quoi les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent.

CHAPITRE IX : MODIFICATION - SUSPENSION - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 42 : Modification de contrat

Toute modification substantielle à caractère individuel à apporter à l'un des éléments du contrat de travail doit, au préalable, faire l'objet d'une notification au travailleur. Celui-ci dispose d'un délai de trois (3) jours ouvrés, à compter de la date de réception, pour faire connaître son acceptation ou son refus. A défaut de réponse dans ce délai, le travailleur est réputé avoir accepté la modification.

Lorsque la modification doit entraîner pour le travailleur une diminution des avantages dont il bénéficie, et que cette modification n'est pas acceptée, elle équivaut en cas de rupture de ce



fait, à un licenciement du fait de l'employeur, donnant droit aux indemnités conventionnelles de licenciement.

Article 43 : Modification de contrat pour motif économique

Lorsqu'un employeur, pour des raisons économiques entraînant la réorganisation de l'entreprise, demande à un employé d'accepter définitivement un emploi relevant d'une catégorie inférieure à celle où il est classé, ladite modification ne peut s'imposer au travailleur. En cas de rupture consécutive au refus du travailleur, la rupture est imputable à l'employeur.

En cas d'acceptation, l'employé est rémunéré dans les conditions correspondant à son nouvel emploi.

Article 44 : Intérim d'un emploi inférieur

Lorsqu'un journaliste ou un professionnel des médias accepte d'assurer temporairement à la demande de son employeur, par nécessité de service, un emploi d'une catégorie inférieure à celle où il est classé, son salaire et son classement antérieurs sont maintenus pendant la période correspondante qui ne peut excéder six (6) mois.

Article 45 : Intérim d'un emploi supérieur

Le fait pour un employé d'assurer provisoirement ou par intérim un emploi comportant un classement supérieur dans la hiérarchie professionnelle ne lui confère pas automatiquement le droit aux avantages pécuniaires ou autres attachés audit emploi.

Toutefois, la durée de cette situation ne peut excéder deux (2) mois, sauf dans le cas de maladie, d'accident survenu au titulaire de l'emploi ou de remplacement de ce dernier pour la durée d'un congé ou d'un stage.

Passé ce délai et sauf les cas visés ci-dessus, l'employeur doit régler définitivement la situation du travailleur en cause soit en le reclassant dans la catégorie correspondante au nouvel emploi tenu par l'intéressé soit en lui rendant ses anciennes fonctions.

Article 46 : Avantages pour intérim d'un emploi supérieur

Tout employé qui assure provisoirement ou par intérim un emploi supérieur pour cause de maladie, d'accident, de congé ou de stage du titulaire, perçoit après deux (2) mois une indemnité égale à la différence entre son salaire catégoriel et le salaire minimum de base du nouvel emploi qu'il occupe.

Les autres avantages afférents à cet emploi autre que la prime d'ancienneté seront arrêtés d'accord parties.



Article 47: Promotion

En cas de vacance ou de création de poste, les employeurs peuvent faire appel aux salariés travaillant dans l'entreprise et présentant la qualification professionnelle requise ou ayant une pratique professionnelle équivalente.

Le travailleur à promouvoir à un tel poste peut être soumis à la période d'essai prévue pour cet emploi.

Au cas où l'essai ne serait pas satisfaisant, le travailleur sera réintégré dans son ancien poste. Cette réintégration ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

Au cas où l'employeur estimerait ne pouvoir procéder à la nomination d'un salarié déjà en place, il aura recours à l'embauche d'une personne externe à l'entreprise.

Article 48 : Avancements

Il y a trois sortes d'avancements :

- l'avancement d'échelon
- l'avancement de catégorie
- l'avancement de classe

L'avancement d'échelon est le passage d'un échelon inférieur à un échelon immédiatement supérieur.

Il est accordé en considération d'une ancienneté d'au moins deux (02) ans. Il peut également être accordé sur mérite avant une ancienneté de deux (02) ans.

L'avancement de catégorie est le passage de la catégorie inférieure à la catégorie immédiatement supérieure.

Le changement de classe est le passage d'une classe inférieure à une classe supérieure.

L'avancement de catégories et le changement de classe sont accordés dans les cas suivants :

- accession à une qualification supérieure,
- modification du poste du travail,
- décision discrétionnaire du chef d'établissement.

Article 49 : Suspension du contrat de travail

L'exécution du contrat de travail est suspendue :

1. en cas de fermeture de l'entreprise par suite du départ de l'employeur sous les drapeaux ou pour une période obligatoire d'instruction militaire ;
2. pendant la durée du service militaire du travailleur et pendant les périodes d'instruction militaire auxquelles il est astreint ;



3. pendant la durée de l'absence du travailleur, en cas d'accident et/ou de maladie non professionnelle dûment constatée par un médecin agréé dans la limite de six (6) mois ;
4. pendant la période d'indisponibilité résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, jusqu'à la consolidation de la blessure ou la guérison de la maladie;
5. pendant le congé de maternité de la femme salariée ;
6. pendant la grève ou le lock-out déclenché dans le respect de la procédure de règlement des conflits collectifs de travail ;
7. pendant l'absence du travailleur autorisée par l'employeur en vertu de la réglementation, des conventions collectives et des accords individuels ;
8. pendant la période de mise à pied disciplinaire du travailleur ;
9. pendant la période du congé payé ;
10. pendant la durée d'un mandat électif politique ou syndical régulier, incompatible avec l'exercice d'une activité professionnelle rémunérée;
11. pendant les périodes de stage et de formation prévus à l'article 82 de la présente convention ;
12. pendant la période de chômage technique ;
13. dans la limite de six (6) mois pendant la période de détention préventive ou provisoire du travailleur lorsqu'elle est portée à la connaissance de l'employeur.

Les périodes de suspension du contrat visées aux points 1, 2, et 10 ne sont pas considérées comme temps de service effectif pour la détermination de l'ancienneté du travailleur.

Article 50 : Suspension de contrat non rémunérée

Les cas de suspension visés par l'article 49 ci-dessus, en l'occurrence aux points 6, 8, 10 et 13 ne donnent pas lieu à rémunération.

Article 51 : Rémunération du travailleur en cas d'accident ou de maladie

Dans le cas de suspension du contrat de travail pour accident et/ou maladie non professionnelle telle que prévue au point 3 de l'article 49, l'employeur est tenu de verser au travailleur une indemnité égale à :

- trente (30) jours de salaire maximum si le travailleur a moins d'un an d'ancienneté ;



- trois (3) mois de salaire maximum si le travailleur a plus d'un (1) an et moins de cinq (5) ans d'ancienneté ;
- cinq (5) mois de salaire maximum si le travailleur a au moins cinq (5) ans d'ancienneté ;
- Six (6) mois de salaire maximum si le travailleur a dix (10) ans et plus d'ancienneté.

En cas de pluralité d'absence pour maladie au cours de la même année calendaire, le cumul des rémunérations payables à ce titre ne peut dépasser le montant de la rémunération correspondante à l'ancienneté du travailleur tel que prévu ci-dessus.

Article 52 : Réintégration du travailleur après sa maladie

À l'expiration du congé de maladie, la situation du travailleur est examinée :

- s'il est physiquement apte à reprendre son emploi d'origine, il est maintenu à son poste ;
- s'il est diminué physiquement, il peut être reclassé dans un autre emploi compatible avec ses nouvelles capacités physiques. Il bénéficie dans cet emploi du salaire et des avantages attachés à sa nouvelle situation ;
- s'il est reconnu physiquement inapte à tout emploi par un médecin agréé, il est licencié pour inaptitude, conformément aux dispositions des textes en vigueur.

Article 53 : Indemnisation en cas de maladie professionnelle et de grossesse

Le régime d'indemnisation du travailleur dont le contrat de travail est suspendu dans les cas prévus aux points 4 et 5 de l'article 49 relève des dispositions légales et réglementaires en vigueur en matière de sécurité sociale.

Article 54 : Chômage technique

Le chômage technique est la suspension de tout ou partie des activités d'une entreprise confrontée à des difficultés revêtant un caractère exceptionnel, notamment en raison de la conjoncture économique ou d'un cas de force majeure liée entre autres, aux accidents survenus au matériel, à une interruption de la force motrice, à un sinistre, aux intempéries, à une pénurie accidentelle de matières premières, d'outillage ou de moyens de transport.

En cas de chômage technique, un accord entre l'employeur et les représentants des travailleurs précise la durée du chômage technique et éventuellement la rémunération à servir aux travailleurs pendant cette période.

Pendant la période de chômage technique, le travailleur a la possibilité de démissionner sans avoir de ce fait à observer un préavis ni à payer l'indemnité de rupture de contrat.

Au terme du chômage technique et en cas de non reprise des activités, l'employeur engage la procédure de licenciement collectif, conformément à la législation en vigueur.

Article 55 : Rupture du contrat de travail

Le contrat de travail ne peut prendre fin que dans les conditions prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

La partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat doit notifier sa décision par écrit à l'autre. Cette notification doit être faite soit par l'envoi d'une lettre recommandée, soit par remise directe de la lettre au destinataire contre décharge ou devant témoins.

Dans le cas où la notification aurait été rendue impossible par le fait de l'employé, ou par un événement indépendant de la volonté des deux parties, elle sera notifiée aux délégués du personnel de l'entreprise avec copie à l'Inspection du travail.

Le délai de préavis court à compter de la date de la notification.

Article 56 : Durée du préavis

Sauf dispositions contractuelles plus favorables, la durée du préavis en cas de rupture du contrat de travail est fixée ainsi qu'il suit :

- quinze (15) jours pour les travailleurs occasionnels payés à l'heure ;
- un (1) mois pour les agents d'exécution ;
- trois (3) mois pour les techniciens et agents de maîtrise et les cadres.

En cas de faute lourde ou grave, la rupture du contrat de travail peut intervenir sans préavis.

Article 57 : Absence pendant le préavis

Pendant la période de préavis en cas de licenciement, les employés sont autorisés à s'absenter pour la recherche d'un nouvel emploi, à raison de deux (2) heures par jour ouvrable, soit deux (2) jours ouvrables par semaine définis d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur, ou alternativement au choix de l'employeur et de l'employé. Ces absences ne donnent pas lieu à une réduction de salaire.

Article 58 : Indemnité compensatrice de préavis

Chacune des parties peut se dégager de l'obligation de préavis en versant à l'autre une indemnité compensatrice dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié l'employé pendant la durée du préavis restant à courir, s'il avait travaillé.



En cas de licenciement, l'employé concerné qui se trouvera dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi, pourra quitter l'établissement avant l'expiration du préavis, sans avoir à payer l'indemnité compensatrice.

Article 59 : Licenciement collectif

Si en raison d'une diminution d'activité de l'établissement entraînant une réorganisation interne, l'employeur est amené à procéder à des licenciements collectifs, il établit l'ordre de licenciement en tenant compte de la qualification professionnelle, de l'ancienneté dans l'entreprise et des charges de famille des employés.

Seront licenciés en premier lieu les salariés présentant les moindres aptitudes professionnelles et, en cas d'égalité d'aptitudes professionnelles, les salariés les moins anciens, l'ancienneté étant majorée d'un an pour le salarié marié et d'un an pour chaque enfant à charge.

L'employeur consulte à ce sujet les délégués du personnel et avise l'inspecteur du travail du ressort des mesures de licenciement qu'il envisage, un (1) mois au moins avant la notification des préavis de licenciement.

Article 60 : Priorité de réembauchage

Tout employé licencié du fait d'une suppression d'emploi ou pour motif économique, conserve pendant deux (2) ans la priorité de réembauchage dans la même catégorie d'emploi.

Au-delà des deux ans, le réembauchage peut être subordonné à un essai professionnel de quinze (15) jours calendaires.

Article 61 : Indemnité de licenciement

En cas de licenciement, le travailleur ayant accompli dans l'entreprise une durée de service continu au moins égale à un an, a droit à une indemnité de licenciement distincte du préavis à l'exclusion du licenciement pour faute lourde ou grave.

Cette indemnité est calculée en fonction du salaire global mensuel moyen des douze mois d'activités qui ont précédé la date de licenciement de la manière suivante :

- 35% pour les cinq (5) premières années de présence;
- 40% pour les cinq (5) années suivantes ;
- 45% au-delà de la dixième (10^{ème}) année.

Dans le décompte effectué sur les bases indiquées ci-dessus, il doit être tenu compte des fractions d'année.

On entend par salaire global, toutes les prestations constituant une contrepartie du travail à l'exclusion de celle présentant le caractère d'un remboursement de frais.



L'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de faute lourde ou grave de l'employé, sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente en ce qui concerne la gravité de la faute.

Article 62 : Rupture de contrat pour clause de conscience

La rupture de contrat ou la démission de l'employé par évocation de la clause de conscience suite à un changement de ligne éditoriale de son organe est considérée comme un licenciement du fait de l'employeur et donne droit au paiement des droits de licenciement.

Article 63 : Certificat de travail

L'employeur doit remettre au moment du départ de l'employé de l'entreprise, un certificat de travail contenant exclusivement le nom et l'adresse de l'employeur, la date d'entrée du salarié, celle de sa sortie et la nature de l'emploi, ou s'il y a lieu, les emplois successivement occupés avec référence aux catégories et emplois tenus.

Article 64 : Cas de décès du travailleur en activité

En cas de décès de l'employé en cours d'activité, le salaire de présence, l'allocation de congé, les indemnités de toute nature acquises à la date du décès, de même que l'indemnité de licenciement qui serait versée au travailleur en cas de rupture du contrat, reviennent à ses ayants droit. Ne peuvent prétendre à ces indemnités que les ayants droit en ligne directe de l'employé. Par ailleurs, l'employeur participe aux frais funéraires jusqu'à concurrence d'au moins trois (3) fois le taux mensuel du SMIG.

Si l'employé avait été déplacé par l'employeur, ce dernier assurera à ses frais, la fourniture du cercueil et le transport du corps du défunt au lieu de sa résidence habituelle.

Article 65 : Allocation de départ à la retraite

Tout employé régulièrement admis à la retraite a droit, lors de la cessation de son activité, à une allocation de départ à la retraite. Cette allocation est décomptée sur les mêmes bases et suivant les mêmes règles que l'indemnité de licenciement. Le montant de cette allocation est fixé en pourcentage à celui de l'indemnité de licenciement. Il varie en fonction de l'ancienneté dans l'établissement suivant le barème ci-après sans que toutefois cette indemnité puisse être inférieure à trois mois de salaire (salaire de base plus ancienneté) :

1 à 5 ans	6 à 10 ans	Plus de 10 ans
45%	50%	60%



TITRE IV : CONDITIONS DE TRAVAIL

CHAPITRE X : DUREE - AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 66 : Durée de travail

Tenant compte d'une part, des dispositions légales et réglementaires fixant la durée de travail à quarante (40) heures par semaine ou de la durée considérée comme équivalente, et considérant d'autre part le caractère particulier du travail dans les entreprises du secteur des médias nécessitant de travailler de manière intermittente en dehors des heures normales de service, les parties à la présente convention conviennent d'une durée de travail équivalente de cinquante-six (56) heures par semaine.

Le règlement intérieur établi dans chaque entreprise couverte par la présente convention fixe l'aménagement et la répartition des horaires de travail à l'intérieur de la semaine en adaptant les dispositions législatives et réglementaires aux particularités et aux contraintes de la profession.

Article 67 : Décompte des heures supplémentaires

Les heures effectuées au-delà des cinquante-six (56) heures de travail par semaine constituent des heures supplémentaires et donnent lieu à majoration de salaire, selon les taux et modalités suivants :

Heures supplémentaires de jour

- 20% de majoration pour les heures effectuées de la 57^{ème} à la 64^{ème} heure ;
- 40% de majoration pour les heures effectuées au-delà de la 64^{ème} heure ;
- 65% de majoration pour les heures effectuées les dimanches et les jours fériés.

Heures supplémentaires de nuit

- 65 % de majoration du taux horaire en semaine ;
- 100% de majoration les dimanches et les jours fériés.

Les heures supplémentaires ne sont autorisées que dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

Article 68 : Travail de nuit

Conformément aux dispositions du Code du Travail en la matière, le travail effectué entre vingt-deux (22) heures du soir et cinq (5) heures du matin est considéré comme travail de nuit.



Le taux horaire est obtenu en divisant par 173, 33 le salaire mensuel de base du travailleur.

Est entendu comme salaire mensuel de base, le salaire de base de la catégorie, majoré du sursalaire éventuel inhérent à la nature du poste occupé ou la qualité particulière du travailleur, à l'exclusion de toute prime ou indemnité.

Article 69 : Travail des femmes enceintes et des enfants

Les conditions de travail des femmes enceintes et des enfants relèvent des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 70 : Congés payés

Le travailleur acquiert droit au congé payé à la charge de l'employeur à raison de deux (2) jours et demi calendaire par mois de service effectif soit trente (30) jours par année.

La période de jouissance du congé est déterminée d'accord parties entre l'employeur et le salarié en tenant compte des nécessités de service.

L'ordre de départ en congé est communiqué à chaque travailleur et affiché dans les lieux réservés à cet effet. L'employeur ne peut pas retarder de plus de quatre (4) mois la date fixée de commun accord pour le départ en congé.

A l'occasion de son départ en congé, il est accordé à chaque employé une allocation-congé conformément aux textes en vigueur.

Article 71 : Repos hebdomadaire

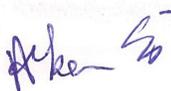
Tout employé a droit à un repos hebdomadaire de vingt-quatre (24) heures consécutives au minimum par semaine. Le repos hebdomadaire a lieu en principe le dimanche.

Toutefois, les employeurs peuvent, à leur demande et sur des motifs établis, être autorisés à donner par roulement le repos hebdomadaire un autre jour que le dimanche.

Article 72 : Permissions pour raisons familiales

Dans la limite de vingt-trois (23) jours par année civile, l'employé a le droit de s'absenter, avec maintien de sa rémunération normale, à l'occasion des événements familiaux et en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ci-après pour les durées fixées comme suit :

- Décès d'un conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant en ligne direct 5 jours
- décès d'un frère ou d'une sœur 3 jours
- décès d'un beau-père ou d'une belle-mère 3 jours



- mariage du travailleur5 jours
- mariage d'un enfant, d'un frère ou d'une sœur 2 jours
- naissance au foyer..... 3 jours
- baptême 1 jour
- déménagement 1 jour

Au-delà de la limite des vingt-trois (23) jours par année civile, tout employé qui sollicite une autorisation d'absence pour les raisons ci-dessus énumérées, peut en bénéficier, mais sans prétendre à une quelconque rémunération.

Toute absence de cette nature doit faire l'objet d'une autorisation écrite préalable sauf cas de force majeure. Le document attestant l'évènement doit être présenté à l'employeur dans le plus bref délai et au plus tard huit (8) jours après que l'évènement ait eu lieu.

En ce qui concerne la naissance, le travailleur conserve son droit au congé dans la limite maximale de six (6) mois après l'évènement attesté par la production d'un certificat de naissance.

Toute autre absence sollicitée est étudiée par l'employeur qui décide de l'opportunité d'accorder l'autorisation demandée.

CHAPITRE XI : REMUNERATION - CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

Article 73 : Rémunération

La rémunération de chaque travailleur est déterminée en fonction de l'emploi qui lui est attribué dans l'entreprise en rapport avec sa classification. Elle est fixée à l'heure, à la journée ou au mois.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'employeur a la faculté d'appliquer toute forme de rémunération de travail (aux pièces, à la tâche ou au rendement) qu'il juge utile pour la bonne marche de l'entreprise.

Article 74 : Eléments de rémunération

Les éléments constitutifs de la rémunération se présentent comme suit :

- a) le salaire de base ;
- b) l'indemnité de transport ;
- c) les primes et/ou indemnités liées au poste ;
- d) les majorations pour les heures supplémentaires ;
- e) tous autres avantages liés à la profession.

Article 75 : Salaire de base

Le salaire de base de chaque employé est déterminé en fonction de sa classification professionnelle. Celle-ci est fonction des diplômes ou des qualifications professionnelles expressément reconnues par la profession ou encore de l'expérience acquise par la pratique. Aucun salaire ne peut être inférieur au Salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG).

Article 76 : Egalité de salaire de base

À conditions égales de travail, de diplôme ou de qualification professionnelle, le salaire de base est égal pour tous les travailleurs, quels que soient leur âge, leur origine, leur sexe et leur situation sociale ou politique.

Article 77 : Classification professionnelle et grille de salaire

La classification professionnelle ainsi que la grille des salaires des employés sont déterminées en annexes à la présente convention.

En dehors de toute révision ou dénonciation de la présente convention, la révision de la grille salariale peut intervenir en cas de besoin, pour tenir compte du coût de la vie, du relèvement des salaires par les pouvoirs publics ou d'autres contingences socio-économiques.

Article 78 : Primes et indemnités

Les primes ou indemnités individuelles ou collectives pouvant être attribuées aux employés dans le cadre de leur activité sont définies, dans leur nature et dans leur montant, à l'annexe III de la présente convention.

Article 79 : Périodicité de paiement et bulletin de paye

Le salaire est payé à intervalles réguliers ne pouvant excéder quinze jours pour les travailleurs engagés à la journée ou à la semaine et un mois pour les travailleurs engagés à la quinzaine ou au mois. Le paiement est constaté par un bulletin individuel de paye ou de salaire rédigé de telle sorte qu'il y apparaisse clairement les différents éléments de la rémunération, la catégorie professionnelle et la nature exacte de l'emploi occupé.

La rémunération est versée soit en espèces, soit par chèque, soit par virement postal ou bancaire, au plus tard huit (08) jours après la fin du mois de travail qui donne droit au salaire.

En dehors des dispositions prévues par la législation en vigueur, aucune retenue ne peut être opérée sur le salaire d'un employé.



Article 80 : Avance sur salaire

Sur sa demande, des acomptes exceptionnels de salaire peuvent être accordés à l'employé, en fonction d'une part de sa position dans l'entreprise (ancienneté, salaire, manière de servir), de l'objet de l'acompte, des engagements en cours de l'intéressé et, d'autre part, de la disponibilité financière de l'entreprise.

Article 81 : Emplois multiples

Dans le cas où un employé est appelé à assurer de façon permanente des emplois différents comportant des salaires différents, le salaire de l'intéressé est celui de l'emploi le mieux rémunéré.

CHAPITRE XII : FORMATION PROFESSIONNELLE - MISSION

Article 82 : Formation professionnelle

Les parties signataires de la présente convention considèrent que la formation professionnelle constitue un atout et un investissement tant pour les entreprises de presse et d'information que pour les employés.

Elles partagent l'ambition et la volonté d'accroître de manière décisive et efficace, l'accès de tous les employés à la formation tout au long de la vie professionnelle.

A cet égard et lorsque les nécessités du service l'exigent, les employés remplissant les conditions d'instruction générale suffisantes peuvent être désignés pour effectuer des stages de formation professionnelle, de perfectionnement ou de recyclage de longue durée sur le territoire national ou dans un pays étranger.

Pendant la durée de son stage à l'initiative de l'employeur, l'employé conserve l'intégralité de sa rémunération à l'exception des indemnités et primes liées à l'exécution effective du travail. Il conserve également ses droits aux avancements et à la retraite.

Lorsque le stage est effectué hors du Togo et que l'employé ne bénéficie pas d'une bourse attribuée par un organisme extérieur, l'employeur lui alloue une allocation mensuelle de stage calculée en fonction du coût de la vie dans le pays considéré ;

Lorsque le stage est effectué sur le territoire national, l'employé bénéficie des frais de transport.



Article 83 : Clause de dédit formation

Tout employé allant en formation pour une durée de six (6) mois au moins aux frais de son entreprise s'engage avant son départ en formation à demeurer au service de l'employeur à l'issue de la formation et ce, pendant une durée de deux (2) ans.

Dans le cas où cet engagement ne serait pas respecté, l'employé peut être poursuivi en remboursement des frais engagés pour sa formation.

Article 84 : Stage en interne

En dehors des formations de longue durée, l'employeur prend les dispositions nécessaires afin d'organiser des stages de formation, de perfectionnement et de recyclage en faveur de son personnel.

Article 85 : Missions professionnelles

L'employé désigné pour effectuer une mission à l'intérieur ou à l'extérieur du pays pour le compte de l'entreprise bénéficie des frais de mission pour couvrir les frais d'hébergement et de restauration. Il conserve sa rémunération entière durant toute la durée de la mission.

Les montants des frais de mission sont déterminés par la direction de l'entreprise et doivent tenir compte du coût de la vie dans le pays d'accueil pour les missions à l'étranger.

CHAPITRE XIII : SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

Article 86 : Engagement de protection sociale

Les parties à la présente convention affirment leur volonté de tout mettre en œuvre pour assurer les meilleures conditions de protection sociale dans les entreprises de presse et d'information.

Article 87 : Mesures de sécurité et santé au travail

Les mesures générales et particulières prévues en matière de sécurité et de santé au travail et qui doivent être observées aussi bien par l'employeur que par les travailleurs sont déterminées par les dispositions légales et rappelées dans le règlement intérieur.

Les travailleurs doivent respecter, dans l'exercice de leur fonction, les consignes prises pour la prévention des risques professionnels, en particulier celles qui concernent le port d'équipements de protection individuelle. Ces équipements sont mis par l'employeur, à la disposition du personnel effectuant les travaux qui en nécessitent l'emploi.



Article 88 : Aménagement des lieux de travail

Les conditions générales de travail, concernant les ambiances lumineuses, thermiques et sonores, la prévention collective et la prévention individuelle des risques professionnels, ainsi que l'organisation des locaux à usage du personnel sont fixées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 89 : Service de sécurité et santé au travail

Les services de sécurité et santé au travail sont mis en place au sein des entreprises de presse et d'information, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Articles 90 : Visites médicales en entreprise

Les parties à la présente convention sont tenues de se conformer aux mesures légales et réglementaires se rapportant aux visites médicales d'embauche et aux visites médicales périodiques en cas de besoin.

Les frais générés par la visite médicale d'embauche et les visites périodiques ainsi que les frais d'examen qui en découlent sont à la charge de l'employeur. Le temps passé à la visite médicale est considéré comme temps de travail.

Article 91 : Obligation d'immatriculation des travailleurs

Les entreprises de presse et d'information ainsi que les employés sont soumis au régime général et obligatoire de sécurité sociale institué par le code de sécurité sociale.

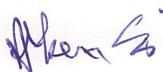
A cet égard, tout employeur soumis à la présente convention doit, dans les délais prévus par la législation et la réglementation nationale, immatriculer son entreprise et déclarer l'ensemble de son personnel à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS).

Article 92 : L'immatriculation à l'initiative du travailleur

Tout employé a la possibilité, conformément aux dispositions légales de s'adresser à la CNSS en vue de son immatriculation. Cette demande d'immatriculation ne peut constituer un motif de licenciement de ce travailleur.

Article 93 : Assurance complémentaire

Pour les missions comportant a priori de réels dangers (zones d'émeutes, de guerre ou d'opérations militaires, régions où sévissent des épidémies ou éprouvées par des cataclysmes naturels, reportages sous-marins, spéléologiques ou en haute montagne, voyages vers des contrées peu explorées...), des assurances complémentaires couvrant ces risques exceptionnels seront souscrites au bénéfice des employés concernés.



TITRE V : COMMISSION PARITAIRE D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION

Article 94 : Composition de la commission

Il est institué une commission paritaire d'arbitrage et d'interprétation pour rechercher à l'amiable une solution aux différends résultant de l'interprétation et de l'application de la présente convention collective ainsi que des annexes qui en font partie intégrante.

Cette commission, présidée par le Directeur Général du Travail ou son représentant, comprend cinq (5) représentants titulaires et cinq (5) suppléants des organisations des employeurs, cinq (5) représentants titulaires et cinq (5) suppléants des organisations des travailleurs signataires de la convention.

Le ministère chargé de la communication est membre de la commission en qualité d'observateur.

La liste des membres titulaires et suppléants de la commission paritaire est communiquée au Directeur Général du Travail.

Article 95 : Fonctionnement de la commission

Les modalités de fonctionnement de la commission sont déterminées par son règlement intérieur.

Article 96 : Avis de la commission

La partie qui désire soumettre un différend à la commission doit le faire par écrit en le portant à la connaissance de l'autre partie et du Directeur Général du Travail. Celui-ci est tenu de réunir la commission dans un délai d'un (1) mois sauf cas de force majeure.

Lorsque la commission paritaire donne un avis, le texte de cet avis doit être signé par les membres de la commission. Le texte signé a les mêmes effets juridiques que les dispositions de la présente convention collective.

Cet avis fait l'objet d'un dépôt au greffe du tribunal de travail par la partie la plus diligente. En cas de désaccord, les parties peuvent recourir au tribunal de travail compétent.



TITRE VI : DISPOSITIONS DIVERSES ET FINALES

Article 97 : Distinctions honorifiques

Les distinctions suivantes, sans être limitatives, peuvent être décernées aux employés qui ont fait preuve de courage, de probité et d'intelligence professionnelle ou qui se sont illustrés sur le plan professionnel par une action particulièrement méritoire :

- témoignage de satisfaction ou d'encouragement ;
- stimulant matériel ;
- décoration ;
- promotion.

Ces distinctions sont décernées par l'instance de direction de l'entreprise ou de l'organe de presse.

Article 98 : Récompense pour ancienneté

Les parties relevant de la présente convention s'engagent à faire bénéficier leur personnel de récompense pour ancienneté dans les conditions suivantes :

- Tout travailleur ayant réuni cinq (5) ans de service continu dans la même entreprise aura droit à un diplôme et à un demi mois de salaire (salaire de base + ancienneté) ;
- Tout travailleur ayant réuni dix (10) ans de service continu dans la même entreprise aura droit à un diplôme et un (1) mois de salaire (salaire de base + ancienneté) ;
- Tout travailleur ayant réuni quinze (15) ans de service continu dans la même entreprise aura droit à un diplôme et deux (2) mois de salaire (salaire de base + ancienneté) ;
- Tout travailleur ayant réuni vingt (20) ans de service continu dans la même entreprise aura droit à un diplôme et trois (3) mois de salaire (salaire de base + ancienneté) ;

Au-delà de 20 ans de service et par tranche de cinq (5) ans, le travailleur aura droit aux récompenses prévues pour 20 ans d'ancienneté.

Article 99 : Devoir d'assistance

Les parties signataires de la présente convention s'engagent à fournir l'assistance juridique aux employés et employeurs ayant subi toutes formes d'outrages, d'injures, de diffamations, de menaces, d'attaques ou de voies de fait dans l'exercice de leurs fonctions en vue de la réparation des préjudices éventuellement subies.



Article 100 : Obligation de respect de la convention

Les parties signataires de la présente convention s'engagent à s'abstenir de toute action, comportement, attitude ou décision qui serait de nature à en compromettre la bonne exécution.

Elles ne sont garantes de cette exécution que dans les limites fixées par la présente convention, de ses annexes et les dispositions légales ou réglementaires.

Toute disposition de la présente convention collective et des annexes et avenants qui seraient contraires aux lois et réglementations en vigueur est nulle et de nul effet.

Article 101 : Dispositions non prévues

Pour tout ce qui n'est pas prévu par la présente convention, les parties se réfèrent aux lois et réglementations en vigueur sur le territoire national.

Article 102 : Accord d'établissement

Des accords d'entreprises ou d'établissements pourront être élaborés au niveau de chaque entreprise de presse pour gérer les situations particulières propres à chaque établissement.

Article 103 : Annexes à la convention

Les annexes portant sur les classifications professionnelles, les grilles de salaires, les régimes indemnitaires ainsi que les modalités de rémunération des pigistes sont jointes à la convention et en font partie intégrante.

Article 104 : Entrée en vigueur

La présente convention entre en vigueur pour compter du..... 01 JAN 2023

Adoptée à Lomé, le 14 OCT 2022



Ont signé

Pour les Partons de Presse

Le Conseil National des Partons de
Presse (CONAPP)
Le Président



TCHAGNAO Arimiyao

L'Union des Radios et Télévisions Libres
du Togo (URATEL)
Le Président

B.P. 01000
Tél: 27 34 51 52, 53, 54, 55
E-mail: uratel@uratel.tg

MESSAVUSSU-AKUE Modeste

Le Patronat de la Presse
Togolaise (PPT)
Le Président



AKOLLOR Sassou Atialo

L'Association Togolaise des Organes de
Presse Privée en Ligne (ATOPPEL)
La Présidente



DOUBIDJI Adjo Hélène

L'Organisation Professionnelle
de la Presse en Ligne (OPPEL)
Le Président

TOMI Emmanuel Vivien



Pour les organisations syndicales et associations professionnelles de travailleurs

Le Syndicat des Journalistes Indépendants
du Togo (SYNJIT)
Le Secrétaire général



KOUWONOU K. Kokou Isidore

L'Union des Journalistes Indépendants
du Togo (UJIT)
Le Secrétaire général



AGBANDA Akillisso

Pour le Ministère de la Communication et des Médias
Le Conseiller en communication




Mawugnon F. AFANOU

VU

Le Directeur Général du Travail

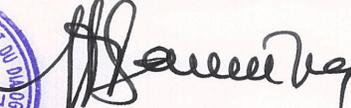



DOUAMENYO Komi Mawusi

APPROUVEE

Le Ministre de la Fonction publique, du travail et du dialogue social




Gilbert B. BAWARA

Déposée au greffe du tribunal de travail de Lomé

Le 02 NOV 2022 sous le numéro 005/TTL/2022




Amewo Afeata



ANNEXES

Ake Si

ANNEXE I : CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

Les journalistes et professionnels des médias régis par la présente convention sont classés suivant leur qualification professionnelle dans les catégories ci-après :

CLASSE I: EMPLOYES ET AGENTS D'EXECUTION			
CATEGORIES	PROFILS DES AGENTS	NIVEAU MINIMUM D'INSTRUCTION	EMPLOIS-TYPES
1 ^{ère} catégorie	Agents exécutant des tâches élémentaires ne nécessitant aucune connaissance particulière ni adaptation	Sans diplôme ni qualification	Mancœuvres ordinaires (agents d'entretien, agent d'accueil, agent de sécurité, jardinier etc...)
2 ^{ème} Catégorie	Agents affectés à des tâches simples après une formation sommaire, sachant lire et écrire et ayant acquis une expérience par la pratique	CEPD/ou diplôme équivalent	Machiniste, perchiste, agent de première catégorie avec au moins deux (02) ans d'expérience
3 ^{ème} catégorie	Agents occupant un emploi ne nécessitant pas une qualification professionnelle mais exigeant un minimum d'instruction et de formation à l'emploi	BEPC, CAP ou équivalent	Maquettiste, projectionniste, laborantin photo film, photographe de plateau, Assistant décorateur, Assistant réalisateur, Assistant (e) caméraman (woman), opérateur de prise de son, monteur des journaux, agent de saisie, maintenancier, agent administratif, ouvrier, distributeur de journaux, agent de 2 ^{ème} catégorie promu, etc...

A. K.

CLASSE II : TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE

<p align="center">4^{ème} Catégorie</p>	<p align="center">Agent occupant un emploi exigeant des connaissances professionnelles et une expérience avérée du métier</p>	<p align="center">BAC (enseignement général), BEPC + 2 ou 3 ans au moins de formation professionnelle</p>	<p align="center">Speaker(rine), Animateur(trice) d'antenne, Archiviste, Décorateur, Caricaturiste, Caméraman (woman), Régisseur d'antenne, Monteur TV, Documentaliste, Infographe, Agent technique radio TV</p>
<p align="center">5^{ème} catégorie</p>	<p align="center">Agent occupant un emploi exigeant une formation suffisante, une compétence professionnelle acquise par une pratique suffisante du métier</p>	<p align="center">BAC technique, Bac (enseignement général) + 2 ou 3 ans au moins de formation professionnelle</p>	<p align="center">Journaliste reporter , Webmaster, Programmeur, agent chargé du script, chargé de production, Technicien supérieur, agent administratif.</p>



CLASSE III : CADRES			
CATEGORIES	PROFILS DES AGENTS	NIVEAU MINIMUM D'INSTRUCTION	EMPLOIS-TYPES
6 ^{ème} catégorie	Cadre moyen ayant une expérience professionnelle très approfondie	Licence ou BTS + 2 années d'expérience professionnelle	Secrétaire de rédaction adjoint, Adjoint au chef de desk, Chef de service informatique, Chef de service maintenance, Chef de desk ou de rubrique, Photographe principal, Chef de service exploitation, Grand reporter, Correspondant permanent (local), Réalisateur, Chef d'enquêtes & magazines, Chef décorateur, Secrétaire général de rédaction
7 ^{ème} catégorie	Cadre expérimenté exerçant des fonctions d'encadrement et ayant sous sa responsabilité 5 à 10 collaborateurs	Licence en journalisme + 3 à 5 ans d'expérience professionnelle	Rédacteur en chef, Correspondant permanent à l'étranger, Ingénieur en chef, Chef de centre, Chef de station ou du Bureau régional, Directeur de la photo.
8 ^{ème} catégorie	Cadre supérieur exerçant des fonctions de commandement et / ou de coordination	Licence en journalisme + 7 ans d'expérience professionnelle	Directeur de rédaction, Directeur des Informations, Directeur d'exploitation, Directeur technique, Directeur des programmes, Directeur de publication.
9 ^{ème} catégorie	Cadre supérieur expérimenté ayant des prérogatives de gestion	Master + 8 années d'expérience professionnelle ou Licence + 10 années d'expérience professionnelle, etc...	Directeur général.

Handwritten signature

ANNEXE II : GRILLE SALARIALE

CLASSE I : EMPLOYES ET AGENTS D'EXECUTION

CATEGORIES	ECHELONS	SALAIRES DE BASE (en francs CFA)
1 ^{ère} catégorie		35 000
2 ^{ème} catégorie	1	40 000
	2	43 000
	3	46 000
	4	49 000
	5	52 000
	6	55 000
3 ^{ème} catégorie	1	60 000
	2	64 000
	3	68 000
	4	72 000
	5	76 000
	6	81 000



CLASSE II : TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE

CATEGORIES	ECHELONS	SALAIRES DE BASE
4 ^{ème} catégorie	1	86 000
	2	91 000
	3	96 000
	4	99500
	5	103000
	6	107 500
5 ^{ème} catégorie	1	109 000
	2	115 000
	3	121 000
	4	127 500
	5	131 000
	6	135 500

A-ke

CLASSE III : CADRES

CATEGORIES	ECHELONS	SALAIRES DE BASE
6 ^{ème} catégorie	1	145 000
	2	151 000
	3	158 000
7 ^{ème} catégorie	1	164 000
	2	171 000
	3	178 000
8 ^{ème} catégorie	1	185 000
	2	192 000
	3	199 000
9 ^{ème} catégorie	1	209 000
	2	219 000
	3	230 000



ANNEXE III : PRIMES ET INDEMNITES

NATURE DE LA PRIME OU DE L'INDEMNITE	CONDITIONS D'OCTROI ET JUSTIFICATION DE LA PRIME OU DE L'INDEMNITE	MONTANT DE LA PRIME OU DE L'INDEMNITE
Prime de risque	Prime octroyée aux employés qui exécutent des tâches ou des missions dangereuses ou qui s'exposent à des risques dans l'accomplissement de leurs missions.	Le montant est fixé dans chaque entreprise dans le cadre des accords d'établissement ou d'entreprise.
Prime de rendement	Prime octroyée aux employés qui ont atteint au moins 80% des objectifs qui leur ont été fixés.	Le montant de cette prime est laissé à la discrétion du chef d'entreprise. Mais le plancher de cette prime ne saurait être inférieur au 1/3 du SMIG.
Prime de transport	Cette prime est octroyée à tout employé dans le cas où l'employeur ne fournirait pas un moyen de transport individuel ou collectif	Le montant plancher de cette prime est de 10.000 FCFA par mois.
Prime de salissure	Cette prime est accordée à tout employé appelé à travailler dans des conditions de salissure exceptionnelles.	Le montant et les modalités d'octroi de cette prime sont arrêtés entre l'employeur et les représentants du personnel
Prime vestimentaire	Cette prime est accordée aux journalistes, surtout aux présentateurs télé.	Le montant est fixé par l'employeur. Mais le plancher de cette prime ne saurait être inférieur au 1/3 du SMIG.



Prime d'installation	Cette prime est octroyée à tout employé déplacé du fait de l'employeur.	Le montant planché de cette prime qui est en versement unique, est fixé à 50% du salaire mensuel.
Prime d'expertise	Cette prime est accordée à tout employé qui, à la demande de son entreprise, met son savoir-faire ou sa technicité au service d'autres travailleurs en guise de formation.	Le montant plancher de cette prime fixé à 30.000 francs CFA pour chaque session de formation.
Indemnité de véhicule ou autre engin	Cette indemnité est octroyée à tout employé autorisé par l'employeur à utiliser son moyen de transport personnel (voiture, moto, vélo...) aux fins de service.	Le montant 'plancher' de cette prime est de 10.000 FCFA par mois

ANNEXE IV

CONDITIONS DE REMUNERATION DES PIGISTES

1- Définition

Les pigistes ou encore « *freelance* » sont des journalistes ou techniciens des médias qui collaborent avec une ou plusieurs entreprises de presse ou d'information et qui sont rémunérés à l'article, au reportage, à la photo ou à la production.

2- Rémunération minimum des pigistes de presse écrite (texte)

Pour un feuillet de texte normalisé (60 signes par ligne et 25 lignes par feuillet) : **5 000 francs CFA.**

En considération de l'importance accordée à l'article, la rémunération peut être fixée d'accord parties, sans toutefois être inférieure au minimum indiqué ci-dessus.

3- Rémunération minimum des pigistes photographes, dessinateurs et caricaturistes

- Au titre de droit de reproduction dans les quotidiens, magazines et périodiques, les pigistes photographes, dessinateurs et caricaturistes sont rémunérés comme suit :
 - document, dessin, caricature en couleurs : **5 000 FCFA**
 - document, dessin, caricature en noir et blanc : **3 000 FCFA**

- Pour la couverture d'un magazine ou la page « une » d'un tabloïd les rémunérations sont les suivantes :
 - document couleur : **10 000 FCFA**
 - document noir et blanc : **5000 FCFA**



