

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

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

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 1480

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

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

DERNIER AVENANT SALAIRES

Protocole d'accord du 6 novembre 2025 relatif aux minima garantis des journalistes professionnels de la presse d'information spécialisée

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000005635444

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635444

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

5 août 2026 à 06:18

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.

Sommaire

Texte de base	•
Article 13	•
Article 14	•
Article 47	•
Article 48	•
Article 49	•
Article 50	•
Article 12	•
Article 51 (1)	•
Article 52	•
Article 53	•
Article 54	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 36	•
Article 37	•
Article 38 (1)	•
Article 39	•
Article 40	•
Article 41	•
Article 42	•
Article 43	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 44	•
Article 45	•
Article 46	•
Article 3	•
Article 28	•
Article 4	•
Article 29	•
Article 30	•
Article 31	•
Article 32	•
Article 33	•
Article 34	•
Article 35	•
Article 1er	•
Article 21	•
Article 2	•
Article 22	•
Article 23	•

Article 24	•
Article 25	•
Article 26	•
Article 27	•
Article 15	•
Article 16	•
Article 17	•
Article 18	•
Article 19	•
Article 20	•

Avenant salaires en vigueur •

Article	•
Article	•
Article	•

Avenant : Annexe III relative au régime particulier de prévoyance des journalistes professionnels rémunérés à la pige •

Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•

Avenant : Note de la fédération nationale de la presse relative au régime spécial des collaborateurs de la rédaction rémunérés à la pige du 1er novembre

Article	•
---------	---

Avenant : Avenant du 30 octobre 2001 relatif à la définition des critères de reconnaissance aux formations initiales reconnues par la profession dans les

Article	•
Article	•

Avenant : Avenant n° 10 du 30 décembre 2003 relatif à la formation professionnelle •

Article	•
---------	---

Avenant : Avenant n° 12 du 6 juin 2007 relatif aux critères de reconnaissance de cursus •

Article	•
---------	---

Avenant : Avenant du 24 septembre 2015 à l'accord du 9 décembre 1975 relatif à la prévoyance des journalistes rémunérés à la pige •

Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 1er	•
Article 2	•

Avenant : Avenant du 30 juin 2018 aux accords des 18 janvier 2017 et 30 janvier 2018 relatifs aux salaires minima des journalistes d'agences de presse

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article	•

Avenant salaires : Accord du 1er juin 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er juillet 2012

Article

Article

Avenant salaires : Accord du 2 juin 2023 relatif aux salaires minima des journalistes de la presse hebdomadaire régionale

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Article 6

Article 7

Article 8

Article 9

Article

Article

Lexique

SECTION 1

Texte de base

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

ART.

13

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

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

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

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

ART.

14

Le stagiaire licencié après avoir effectué la période d'essai de 3 mois, sans avoir accompli 1 an de travail effectif dans une même entreprise, bénéficie des dispositions des articles [L. 761-4](#), [L. 761-5](#) et [R. 761-1](#) du code du travail et de la présente convention collective.

Dans la limite d'une durée totale de 6 mois, les absences dues à la maladie ne prolongeront pas le stage. Le service national accompli par un stagiaire est soumis aux dispositions de l'article 43. Cependant il interrompt le stage dont la durée effective doit être celle qui est prévue à l'article 10 ou à l'article 13.

ART.

47

Les parties sont d'accord pour recommander, avant le recours à la procédure prévue par les articles [L. 761-4](#) et [L. 761-5](#) du code du travail, de soumettre les conflits individuels à une commission paritaire amiable, ayant uniquement mission conciliatrice, composée de 2 représentants des employeurs et de 2 représentants des journalistes désignés par les organisations patronales et de salariés en cause.

Une commission paritaire amiable pourra toujours être constituée en cas de besoin, dans chaque région, pour connaître les différends individuels.

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

ART.

48

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

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

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

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

Composition

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

- 4 représentants des organisations intéressées d'employeurs ;
- 4 représentants des organisations de journalistes signataires de la présente convention.

Ceux-ci sont désignés, autant que de besoin, par les parties signataires intéressées.

Fonctionnement

a) Commission régionale

La commission régionale se réunira à la demande de l'une des organisations professionnelles intéressées ou d'un commun accord. Elle devra être saisie d'une note explicative succincte exposant l'objet du conflit. Elle devra se réunir dans les délais les plus brefs et au plus tard sous huitaine, à dater du jour de la demande.

La commission devra entendre contradictoirement les représentants des parties en cause. Toutefois, les délégations éventuelles seront limitées à 6 personnes de part et d'autre.

Le résultat des travaux de ladite commission sera consigné dans un procès-verbal établi aussi rapidement que possible et, s'il se peut, sur-le-champ et signé par les deux parties conciliatrices au plus tard dans les 48 heures.

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

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

b) Commission nationale

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

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

Le recours à la procédure d'arbitrage ne pourra intervenir qu'avec l'accord formel de chacune des parties en cause.

La procédure d'arbitrage pouvant faire suite à l'échec de la conciliation donnera lieu à un protocole mentionnant : les points en litige, la personne choisie comme arbitre ainsi que les pouvoirs de cet arbitre.

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

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

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

- de mettre à jour ou d'étendre leurs connaissances générales, afin d'élever leur niveau culturel et professionnel ;
- d'acquérir des connaissances plus approfondies dans un domaine spécifique lié à leurs activités ;
- de recevoir une nouvelle formation pouvant éventuellement leur permettre de changer d'affectation dans l'entreprise, de s'adapter à des techniques nouvelles, de se préparer à un changement de profession.

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

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

ART.
51

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

(1)

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

- 1 mois de salaire après 2 ans de présence ;
- 2 mois de salaire après 5 ans de présence ;
- 3 mois de salaire après 10 ans de présence ;
- 4 mois de salaire après 20 ans de présence ;
- 5 mois de salaire après 30 ans (et plus) de présence.

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

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

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

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

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

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

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

ART.
52

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

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

ART.
53

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

ART.
54

Outre ceux prévus par la présente convention, des avenants pourront être conclus à tout moment pour régler des questions particulières aux diverses formes de presse et aux branches connexes de la profession, étant entendu que ces avenants ne pourront être moins favorables que la convention.

Interprétation

Selon les termes de la présente convention, l'expression « journaliste professionnel employé à titre occasionnel » désigne le journaliste salarié qui n'est pas tenu de consacrer une partie déterminée de son temps à l'entreprise de presse à laquelle il collabore, mais n'a pour obligation que de fournir une production convenue dans les formes et les délais prévus par l'employeur.

ART.
5

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

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

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

ART.
6

Aucune entreprise visée par la présente convention ne pourra employer pendant plus de 3 mois des journalistes professionnels et assimilés qui ne seraient pas titulaires de la carte professionnelle de l'année en cours ou pour lesquels cette carte n'aurait pas été demandée. Cette mesure ne s'applique pas aux correspondants locaux dont la collaboration ne constitue qu'une occupation accessoire.

Toutefois, ces dispositions n'interdisent pas la collaboration de personnalités du monde politique, littéraire, scientifique, technique, etc., sous la signature ou le pseudonyme de l'auteur ou la responsabilité de la direction du journal.

En aucun cas, ces personnalités ne devront tenir un emploi salarié qui pourrait être assuré par un journaliste professionnel.

ART.
7

Les collaborations extérieures des journalistes professionnels employés régulièrement à temps plein ou à temps partiel doivent au préalable être déclarées par écrit à chaque employeur. L'employeur qui les autorisera le fera par écrit en précisant, s'il y a lieu, les conditions, notamment celle d'être informé de leur cessation. Faute de réponse dans un délai de 10 jours pour les quotidiens, les hebdomadaires et les agences de presse et de 1 mois pour les périodiques, cet accord sera considéré comme acquis. Si l'employeur estime qu'une ou plusieurs collaborations extérieures est ou sont de nature à lui porter un préjudice professionnel ou moral, il peut refuser de donner son accord en motivant sa décision.

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

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

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

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

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

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

Il est rappelé que, conformément à l'[article L. 761-9 du code du travail](#), « le droit de faire paraître dans plus d'un journal ou périodique des articles ou autres œuvres littéraires ou artistiques dont les personnes mentionnées à l'[article L. 761-2](#) sont les auteurs sera obligatoirement subordonné à une convention expresse qui devra indiquer les conditions dans lesquelles sera autorisée la reproduction ».

ART.
8

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

ART.
9

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

**ART.
36**

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

- a) Pendant 2 mois à plein tarif et 2 mois à demi-tarif, si le journaliste compte 6 mois à 1 an de présence dans l'entreprise ;
- b) Pendant 3 mois à plein tarif et 3 mois à demi-tarif après 1 an de présence ;
- c) Pendant 4 mois à plein tarif et 4 mois à demi-tarif, après 5 ans de présence ;
- d) Pendant 5 mois à plein tarif et 5 mois à demi-tarif, après 10 ans de présence ;
- e) Pendant 6 mois à plein tarif et 6 mois à demi-tarif au-delà de 15 ans.

Si plusieurs congés de maladie et de maternité sont accordés au cours d'une période de 12 mois consécutifs pour les journalistes professionnels comptant moins de 5 ans de présence, la durée totale d'indemnisation ne peut dépasser celle qui est prévue aux paragraphes *a* et *b* ci-dessus.

Pour les journalistes professionnels comptant plus de 5 ans de présence, dans le cas d'interruption de travail ayant donné lieu à une indemnisation, il n'est ouvert un nouveau droit à celle-ci, s'il a épuisé la totalité de la période de couverture, que lorsque la durée de la reprise du travail aura été au moins égale à la durée de la période d'absence précédemment indemnisée, sauf le cas d'accident du travail ⁽¹⁾.

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

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

En cas d'arrêt ininterrompu, pendant la période de rémunération à demi-tarif, les réductions ne pourront être opérées que dans la limite où le demi-salaire et les prestations dépasseront le salaire de l'intéressé. En cas d'accident du travail dûment constaté, les absences donnent au journaliste, à condition qu'il perçoive les prestations accidents du travail de la sécurité sociale, le droit à un complément de prestations à la charge de l'employeur calculé de telle sorte que l'ensemble atteigne un total égal à 100 % du salaire réel. Ce complément sera dû pendant une durée maximale de 1 an.

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

**ART.
37**

Si l'entreprise n'a pas adhéré au régime facultatif de la caisse des cadres, en cas de décès ou d'incapacité permanente totale résultant d'un accident du travail ou d'une maladie consécutive à un accident du travail, l'employeur complètera, au bénéfice du journaliste professionnel ou de ses ayants droit, la garantie donnée par le régime des retraites des cadres en vertu des dispositions obligatoires ou tout autre régime de prévoyance, jusqu'à concurrence des sommes qui auraient été versées si l'entreprise avait adhéré au régime facultatif de la caisse des cadres pour l'option décès la plus avantageuse.

Les dispositions ci-dessus ne s'appliqueront pas lorsque le refus d'adhérer au régime facultatif aura été le fait du personnel. Elles ne s'appliqueront pas non plus aux entreprises qui adhèrent au régime facultatif de la caisse des cadres quelle que soit l'option choisie.

**ART.
38
(1)**

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

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

**ART.
39**

Pour les missions comportant *a priori* de réels dangers : zones d'émeutes, de guerres civiles, de guerres ou d'opérations militaires, régions où sévissent des épidémies ou éprouvées par des cataclysmes naturels, reportages sous-marins, spéléologiques ou haute montagne, voyages vers les contrées peu explorées, essais d'engins ou de prototypes à l'exclusion de tous autres risques (les parties se réservant de modifier éventuellement cette liste par avenant à la présente convention), des assurances complémentaires couvrant ces risques exceptionnels seront conclues suivant accord préalable entre la direction de l'entreprise et le journaliste intéressé. Ces assurances devront prévoir, en cas de décès du journaliste professionnel en mission, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituel ou ceux du transport à une distance équivalente.

Ces assurances ne peuvent être inférieures, pour le décès ou l'invalidité permanente à 100 %, à une garantie de 10 fois le salaire annuel de l'intéressé sans pouvoir dépasser, sauf accord particulier, une somme égale à 10 fois le salaire minimum annuel du rédacteur en chef, fixé par le barème de la forme de presse à laquelle il appartient. Viendront en déduction des capitaux assurés la garantie décès fixée par la caisse de retraite des cadres de la presse ou stipulés à l'article 37 ainsi que les garanties fixées éventuellement par les compagnies de transport. Les assurances souscrites doivent couvrir non seulement le décès ou l'invalidité permanente à 100 % mais également l'invalidité permanente partielle.

ART. 40 Les absences résultant de maladie ou d'accident du travail dûment constaté ne constituent pas, de plein droit, une rupture du contrat de travail.

Toutefois, dans le cas où ces absences entraîneraient la nécessité de remplacer l'intéressé, celui-ci pourrait être congédié en respectant la procédure prévue par les [articles L. 122-14 et suivants du code du travail](#), l'intéressé percevant alors le préavis normal et l'indemnité légale de licenciement calculée sur l'ancienneté acquise au jour du congédiement. Dans ce cas, le licenciement ne pourrait intervenir qu'à l'issue de la période d'indemnisation prévue à l'article 36, prolongée d'une durée égale.

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

ART. 41 Au retour des absences justifiées par la maladie ou l'accident du travail, le journaliste professionnel dont le contrat n'a pas été rompu dans les conditions prévues à l'article 40, et reconnu apte à reprendre le travail par le médecin de l'entreprise ou un spécialiste agréé par les parties, sera réintégré de plein droit dans ses anciennes fonctions ou dans un poste équivalent. Tous ses droits antérieurement acquis lui seront maintenus.

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

ART. 42 Un congé sera accordé aux journalistes professionnelles en état de grossesse, conformément à la législation en vigueur.

Pendant son congé de maternité, la femme salariée recevra le paiement intégral de son salaire, sous déduction des prestations en espèces de la sécurité sociale et, le cas échéant, de tous autres régimes collectifs pour lesquels l'entreprise cotise.

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

ART. 43 Le temps du service national, les périodes d'exercice, l'appel ou le rappel sous les drapeaux, sont régis par les dispositions légales.

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

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

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

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

ART. 10 Les parties contractantes affirment tout l'intérêt qu'elles portent à la formation professionnelle des journalistes. Elles souhaitent que les débutants aient reçu un enseignement général et technique aussi complet que possible. À cet effet, elles s'engagent à apporter leur concours au Centre de formation des journalistes, 33, rue du Louvre, à Paris, à l'École supérieure de journalisme de Lille, ainsi qu'à tous les organismes ayant le même but.

Elles sont d'accord pour réduire à 1 année la durée effective du stage de ceux qui auraient passé 2 ans au moins dans un des centres énumérés ci-dessus, ou dans ceux agréés par la profession et qui feront l'objet d'une annexe à la présente convention.

Cette formation professionnelle doit être confirmée par le diplôme de fin d'études.

Pour être agréés par les parties à Paris et en province, ces organismes devront être paritairement contrôlés, apporter les garanties nécessaires en ce qui concerne les méthodes pédagogiques et associer la profession (employeurs et journalistes professionnels) au corps enseignant. Les statuts de ces centres professionnels devront être déposés et agréés par le ministre de l'éducation nationale.

Une annexe à la convention (1) déterminera les conditions de formation professionnelle et de qualification des assimilés.

(1) Voir annexe I publiée ci-après.

ART. 11 Les journalistes professionnels titulaires, au sens de l'article 13 de la convention collective, appelés à enseigner le journalisme dans un des organismes de formation agréés par la convention collective verront leur droit à l'ancienneté dans la profession se poursuivre pour la durée de cet enseignement.

ART.
44

Les employeurs s'engagent dans le cadre de la législation en vigueur à respecter les règles suivantes de licenciement dans les cas particuliers ci-après :

- a) Suppression d'emploi. Dans ce cas le journaliste professionnel congédié et sans emploi sera réengagé en priorité dans le premier poste vacant de sa compétence ;
- b) Faute grave ou fautes répétées dans le service et notamment : voies de fait, indélicatesse, violation des règles d'honneur professionnel. Dans ce cas, si l'intéressé a été congédié sans préavis ni indemnités, après que les règles prévues par la loi ont été respectées, il pourra se pourvoir devant la commission arbitrale prévue par l'[article L. 761-5 du code du travail](#) ou toute autre juridiction compétente.

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

ART.
45

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

ART.
46

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

- a) Si la résiliation du contrat de travail est le fait du journaliste, de 1 mois quelle que soit son ancienneté ;
- b) Si la résiliation est le fait de l'employeur, de :
 - 1 mois si le contrat a reçu exécution pendant moins de 2 ans ;
 - 2 mois si le contrat a reçu exécution pendant au moins 2 ans.

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

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

Ces absences ne donnent pas lieu à réduction de salaire.

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

A.-Droit syndical

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

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

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

B.-Liberté d'opinion

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

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

C.-Droit d'expression des salariés

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

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

D.-Commissions et délégations syndicales

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

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

En vue de leur participation aux travaux paritaires et syndicaux de la profession à l'échelon national, les journalistes professionnels ou assimilés astreints à un horaire obtiendront de leur entreprise les autorisations et le temps nécessaire. Les entreprises peuvent exiger communication du mandat confié au journaliste professionnel ou assimilé par son organisation syndicale.

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

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

E.-Contestations

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

F.-Panneaux d'affichage

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

Tout journaliste titularisé, salarié de l'entreprise, appelé pour une période supérieure à 1 mois à tenir un emploi dont le salaire de base est plus élevé que celui de son propre emploi, perçoit une indemnité provisoire égale à la différence entre le salaire de base de ce poste et le salaire de base de la nouvelle fonction exercée, à la condition que le salaire ainsi obtenu ne soit pas supérieur au salaire réel du journaliste remplacé.

Cette indemnité provisoire est calculée à partir du premier jour du remplacement dès lors que celui-ci est supérieur à 1 mois. Cet intérim ne pourra dépasser 6 mois. Ce délai écoulé, un titulaire sera désigné.

Toutefois, dans le cas où l'intérim aura été constitué par le remplacement d'un titulaire en congé de maladie, la titularisation ne pourra intervenir qu'à l'expiration d'un délai de 1 an.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux remplacements de vacances, dans la limite toutefois où le remplacement ne dépasse pas le temps de congé annuel d'une seule personne.

ART.
4

Les dispositions relatives aux comités d'entreprise, aux délégués du personnel et aux représentants syndicaux feront l'objet d'accords particuliers qui tiendront compte de la spécificité du journaliste dans l'entreprise de presse.

Tant pour les délégués du personnel que pour les membres du comité d'entreprise, la répartition des sièges fait l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées.

ART.
29

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ART.
30

Le travail de nuit donnera lieu à une rémunération supplémentaire de 15 % du salaire du barème, calculée au prorata du temps passé entre 21 heures et 6 heures du matin pour les journalistes professionnels finissant leur travail après 23 heures.

La prime est attachée à la fonction et fera l'objet d'une mention spéciale sur le bulletin de paie.

Pour la presse hebdomadaire et périodique et pour les stations de radio, le travail de nuit sera compensé soit en temps, soit en salaire.

Ne bénéficient pas de cette prime de nuit :

- les reporters qui ne répondent pas au caractère de régularité dans le travail de nuit ;
- les sténographes-rédacteurs lorsqu'ils possèdent un statut particulier ;
- les courriéristes, critiques, reporters théâtraux, dont la fonction est, par essence, du soir ;
- la rubrique des tribunaux (chroniqueurs, rédacteurs, informateurs) ;
- les préfectoriers, séanciers, rédacteurs municipaux ;
- les rédacteurs détachés seuls en poste.

ART. 31 Les congés payés des journalistes sont calculés sur la base de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif tels que définis par l'[article L. 223-4 du code du travail](#) et l'article 33 de la présente convention.

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

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

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

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

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

ART. 32 Les journalistes professionnels quittant leur emploi avant la date prévue pour leur congé annuel, quel que soit le motif de leur départ, ont droit au paiement d'un nombre de dixièmes égal au nombre de mois entiers écoulés depuis le 1er juin précédent jusqu'à la fin de leur préavis, que celui-ci soit effectué ou non.

ART. 33 Les absences pour maladie et accident, en une ou plusieurs fois pendant la période de référence, sont considérées comme temps de travail effectif pour le calcul de la durée du congé dans la limite de la durée d'indemnisation à plein tarif prévue à l'article 36.

ART. 34 Le travail effectué les jours fériés (1er janvier, lundi de Pâques, 1er Mai, 8 Mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, 15 août, 1er novembre, 11 Novembre, 25 décembre) donnera lieu à récupération.

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

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

ART. 35 En dehors des congés annuels normaux, des congés exceptionnels seront accordés, sur justification, dans les cas suivants :

- mariage de l'intéressé : 1 semaine (6 jours ouvrables) ;
- mariage d'un enfant ou d'un ascendant : 2 jours ;
- naissance d'un enfant : 3 jours [loi du 18 mai 1946 ⁽¹⁾ abrogée par la loi n° 86-1307 du 29 décembre 1986] ;
- maladie d'un enfant de 12 ans ou moins : 1 ou 2 jours ouvrables, dans la limite de 6 jours par année civile (du 1er janvier au 31 décembre) ;
- décès du conjoint, d'un enfant, du père, de la mère, d'un des grands-parents et beaux-parents : 4 jours ;
- décès d'un frère, d'une soeur, d'un petit-enfant : 2 jours ;
- décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur : 1 jour ;
- déménagement : 2 jours.

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

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

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

ART.
1er

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

Alinéa 1 :

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

Alinéa 2 :

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

Alinéa 3 :

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

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

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

ART.
21

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

ART.
2

La présente convention est conclue pour une durée de 2 ans à compter du jour où elle est applicable. À défaut de la notification par l'une des parties, 6 mois avant l'expiration de ces 2 années, de sa volonté de ne plus être liée par tout ou partie de la convention collective, cette dernière continuera à produire ses effets par périodes successives de 1 an par tacite reconduction.

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

La partie qui dénonce tout ou partie de la convention ou demande la révision de un ou de plusieurs articles doit accompagner la lettre de dénonciation ou de révision d'un nouveau projet d'accord sur les points dénoncés ou sujets à révision, afin que les pourparlers puissent commencer au plus tard 30 jours après la date de réception de la lettre de dénonciation ou de révision.

Toute notification de ce genre devra être faite par lettre recommandée avec avis de réception, adressée à chacune des organisations signataires.

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

ART.
22

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

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

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

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

Toute stipulation de traitement inférieure aux dispositions que prévoit la présente convention et ses annexes sera considérée comme nulle de plein droit.

Les accords régissant chaque forme de presse ainsi que les barèmes de salaires correspondants sont annexés à la présente convention.

**ART.
23**

Les barèmes minima des traitements se trouvent majorés d'une prime d'ancienneté calculée de la façon suivante :

Ancienneté dans la profession en qualité de journaliste professionnel :

- 3 % pour 5 années d'exercice ;
- 6 % pour 10 années d'exercice ;
- 9 % pour 15 années d'exercice ;
- 11 % pour 20 années d'exercice.

Ancienneté dans l'entreprise en qualité de journaliste professionnel :

- 2 % pour 5 années de présence ;
- 4 % pour 10 années de présence ;
- 6 % pour 15 années de présence ;
- 9 % pour 20 années de présence.

Sera considéré comme temps de présence dans l'entreprise, pour le calcul de l'ancienneté, le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise.

**ART.
24**

Pour l'application des dispositions de l'article ci-dessus, on entend par présence pour le calcul de l'ancienneté du journaliste professionnel :

- a) Dans la profession : le temps pendant lequel il a exercé effectivement son métier ;
- b) Dans l'entreprise : le temps pendant lequel il est employé comme tel dans l'entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci. Lorsqu'un journaliste remplaçant est titularisé sans qu'il y ait eu interruption de service, son ancienneté dans l'entreprise prend effet à la date de son remplacement.

Sont considérés comme temps de présence (profession et entreprise) :

- le service national obligatoire, sous réserve que le journaliste professionnel ait été réintégré dans l'entreprise sur sa demande dès la fin de son service ;
- le temps de mobilisation et, plus généralement, les interruptions pour faits de guerre telles qu'elles sont définies au titre Ier de l'ordonnance du 1er mai 1945 ;
- les périodes militaires obligatoires ;
- les interruptions pour congés annuels et congés exceptionnels résultant d'un accord entre les parties ;
- les interruptions pour maladies, accidents et maternités, dans les conditions prévues aux articles 36 et 42 de la présente convention.

**ART.
25**

À la fin du mois de décembre, tout journaliste professionnel percevra à titre de salaire, en une seule fois, sauf accord particulier, une somme égale au salaire du mois de décembre.

Pour les collaborateurs employés à titre occasionnel ou ayant un salaire mensuel variable, le montant de ce 13e mois correspondra à 1/12 des salaires perçus au cours de l'année civile ; il sera versé dans le courant du mois de janvier de l'année suivante.

En cas de licenciement ou de démission en cours d'année, il sera versé au titre de ce salaire, dit « mois double » ou « 13e mois », un nombre de 1/12 égal au nombre de mois passés dans l'entreprise depuis le 1er janvier et basé sur le dernier salaire reçu. Les journalistes professionnels engagés en cours d'année recevront fin décembre un nombre de douzièmes égal au nombre de mois passés dans l'entreprise. Dans tous les cas ces 1/12 ne seront dus qu'après 3 mois de présence.

Pour les collaborateurs salariés employés à titre occasionnel, les douzièmes ne seront dus qu'à ceux qui auront collaboré à 3 reprises différentes ou dont le salaire aura atteint au cours de l'année civile au moins 3 fois le montant minimum fixé par les barèmes de la forme de presse considérée. Toute fraction de mois égale ou supérieure à 15 jours est comptée pour 1 mois.

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

**ART.
26**

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

ART.
27

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

ART.
15

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

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

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

ART.
16

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

ART.
17

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

ART.
18

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

Elle aura pour mission :

- a) D'étudier la situation de l'emploi et son évolution probable ;
- b) De procéder ou de faire procéder à toutes études lui permettant d'appréhender au mieux la situation des journalistes ;
- c) De participer à l'étude des moyens de formation et de perfectionnement, en liaison avec les organismes prévus aux articles 10 et 12 ;
- d) D'examiner les conditions de mise en oeuvre des moyens de reclassement et de réadaptation, et de participer si nécessaire à cette mise en oeuvre ;
- e) D'établir un rapport annuel sur la situation de l'emploi et son évolution.

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

ART.
19

Tout engagement à l'essai doit être précisé par écrit. La durée de la période d'essai ne peut excéder 1 mois de travail effectif pour les journalistes et 3 mois de travail effectif pour les journalistes stagiaires engagés par une publication à parution quotidienne ou hebdomadaire, par une agence de presse ou une station de radio ou de télévision.

Cette durée est portée au temps nécessaire à la sortie de 3 numéros pour les journalistes professionnels et stagiaires engagés par les autres publications périodiques sans pouvoir toutefois dépasser 3 mois de travail effectif.

Durant la période d'essai, chacune des parties peut y mettre fin sans préavis ni indemnité de licenciement.

Toutefois, lorsque cette période d'essai est supérieure à 1 mois, l'intéressé devra être prévenu de la décision le concernant au moins 2 jours ouvrables à l'avance. S'il n'a pas été avisé dans le délai prévu de cette décision, il percevra un complément égal à 2 jours de salaire.

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

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

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

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

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

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Protocole d'accord du 6 novembre 2025 relatif aux minima garantis des journalistes professionnels de la presse d'information spécialisée

ART.

Pour mémoire, en l'absence d'accord conclu relatif aux minima garantis en 2024, la FNPS avait procédé à une revalorisation unilatérale des minima garantis de 0,5 % applicable dès le 1er janvier 2025.

Lors de la réunion paritaire du 13 juin 2025, le bilan social annuel 2025 portant sur les données de 2024 a été présenté aux représentants des salariés. Il résulte des données collectées par AUDIENS et les réponses reçues au questionnaire relatif à la rémunération par niveau envoyé par la FNPS à ses membres.

La fédération a fait à cette occasion une première proposition de revalorisation des minima qu'elle a fait évoluer lors des réunions paritaires qui se sont tenues les 22 septembre et 7 octobre 2025.

À la suite de cette dernière la FNPS a adressé une note relative à la situation économique de la presse d'information professionnelle et spécialisée et une dernière proposition de revalorisations des minima.

ART.

La nouvelle grille des minima garantis en annexe du présent accord entre en vigueur à compter du 1er décembre 2025. Les parties conviennent par ailleurs que la FNPS saisira dans les meilleurs délais le ministre du travail, conformément aux dispositions de l'[article 2261-24 du code du travail](#), en vue de l'extension du présent accord.

Justifications de l'absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés :

Conformément à l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les parties signataires considèrent que, la branche de la presse spécialisée étant composée d'une part non négligeable de petites et très petites entreprises, le présent accord a été négocié en tenant compte des intérêts spécifiques des entreprises de moins de 50 salariés, acteurs majeurs de la branche et à l'origine de sa diversité et de la réalité de son économie.

Minima garantis journalistes professionnels de la presse d'information spécialisée

Temps complet mensuel 151,67 heures.

1er décembre 2025.

(En euros.)

Qualification	Niveau	Salaires minimaux conventionnels
Directeur des rédactions	185	2 899
Rédacteur en chef		
Rédacteur en chef adjoint	160	2 545
Chef de service rédactionnel	140	2 252
Secrétaire général de la rédaction		
Premier secrétaire de rédaction	133	2 165
Premier rédacteur graphiste		
Chef de rubrique		
Secrétaire de rédaction unique		
Reporter-photographe	110	1 900
Reporter-dessinateur		
Reporter		
Secrétaire de rédaction		
Rédacteur-rewriter		
Rédacteur réviseur		
Rédacteur graphiste		
Rédacteur unique	105	1 875
Rédacteur spécialisé		
Rédacteur	100	1 848
Stagiaire 1re et 2e année	95	1 827

Barème de pige feuillet 1 500 signes (hors prime d'ancienneté, CP et 13e mois) : 55,55 € bruts.

SECTION 3

Avenant : Annexe III relative au régime particulier de prévoyance des journalistes professionnels rémunérés à la pigne

Source officielle Légifrance

ART.

Les régimes de retraite et de prévoyance institués par l'accord professionnel de retraite du 9 décembre 1975 et ses annexes s'appliquent obligatoirement aux journalistes professionnels rémunérés à la pigne définis par ledit accord.

ART.

1er

Les journalistes professionnels visés par l'accord national professionnel de retraite du 9 décembre 1975 bénéficient d'un régime complémentaire de prévoyance.

ART.

2

En application du présent article, tout bénéficiaire visé à l'article ci-dessus a droit à la constitution d'avantages :

- en cas de décès ;
- en cas d'incapacité de travail ou d'invalidité,

dont les montants peuvent varier en fonction des rémunérations annuelles et éventuellement de l'âge atteint.

ART.

3

Les cotisations nécessaires à la couverture de l'ensemble des risques, pour un taux contractuel global de 0,95 %, sont réparties à raison de :

- 0,74 % à la charge des entreprises ;

- 0,21 % à la charge des intéressés,

et versées à la section presse de l'ANEP, 8, rue Bellini, Paris (16e) qui assure la gestion administrative de l'accord professionnel du 9 décembre 1975 dans le cadre des accords de gestion conclus entre cette institution et la caisse nationale de prévoyance et de retraite des cadres de la presse.

ART.

4

La date d'effet du présent régime est fixée au 1er janvier 1988.

ART.

5

Le présent protocole sera annexé (annexe III) à l'accord professionnel du 9 décembre 1975 avec autant de force que s'il en faisait partie.

ART.

6

L'accès au régime conventionnel de frais de santé est ouvert à tous les journalistes professionnels rémunérés à la pigne.

7.1. Cotisations des employeurs

Toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente annexe ont l'obligation d'acquitter une cotisation égale à 0,40 % de chaque pîge versée. Cette cotisation est comprise dans la cotisation patronale globale de 0,74 % prévue à l'article 3 du titre Ier de la présente annexe.

Les cotisations ainsi versées par les employeurs seront affectées au fonds collectif défini à l'article 8.

À titre dérogatoire, pourra s'exonérer du paiement de cette cotisation au fonds collectif toute entreprise qui pourra justifier que tous les journalistes professionnels rémunérés à la pîge qu'elle emploie bénéficient d'une couverture collective et obligatoire de frais de santé dont le niveau des garanties est supérieur au panier de soins défini aux articles L. 911-7 et D. 911-1 du code de la sécurité sociale, dont elle contribue au financement à hauteur d'au moins 0,40 % de chaque pîge.

7.2. Cotisations des journalistes professionnels rémunérés à la pîge

Les journalistes professionnels rémunérés à la pîge et adhérents au régime de frais de santé doivent acquitter une cotisation mensuelle égale à 1,20 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, avant déduction de la participation du fonds collectif définie à l'article 8.2 ci-après.

8.1. Alimentation et gestion du fonds collectif

Afin d'organiser une véritable solidarité au sein de la profession, il est constitué un fonds collectif alimenté par les cotisations acquittées par les employeurs sur les pîges qu'ils versent, dans les conditions définies l'article 7.1 ci-dessus.

Les parties signataires du présent avenant à l'accord décident de confier la gestion de ce fonds à l'institution de prévoyance, Audiens Prévoyance, laquelle gère l'ancienne section presse de l'ANEP.

8.2. Participation du fonds collectif

Les journalistes professionnels rémunérés à la pîge bénéficieront d'une prise en charge partielle de leurs cotisations mensuelles au régime santé définies à l'article 7.2 pour le mois en cours et les 2 mois qui suivent la perception d'une pîge ayant donné lieu à versement de cotisations santé par leur employeur au fonds collectif.

Par mesure de simplification, les journalistes professionnels rémunérés à la pîge au profit desquels aura été versé, par leur(s) employeur(s) sur l'année civile, un montant de 0,08 % du plafond annuel de la sécurité sociale de cotisations santé, bénéficieront de la participation du fonds sans justificatif jusqu'au terme de l'année civile concernée restant à courir et les 2 années suivantes.

Toutefois, à la mise en place du présent régime de frais de santé, les journalistes professionnels rémunérés à la pîge pourront bénéficier de la participation du fonds pendant toute l'année civile dès lors qu'un montant minimum de 0,08 % du plafond annuel de la sécurité sociale de cotisations aura été versé par leur(s) employeur(s) à leur profit au cours de l'année civile précédente, au titre de la part patronale du régime de prévoyance préexistant.

La participation du fonds collectif viendra en déduction de la cotisation appelée auprès du journaliste professionnel rémunéré à la pîge bénéficiaire.

Cette participation s'élève à 50 % de la cotisation mentionnée à l'article 7.2 par mois.

9.1. Commission paritaire de suivi

Il est créé une commission paritaire de suivi de l'annexe III à l'accord national de retraite du 9 décembre 1975 composée des organisations représentatives de la profession. Dans cet article et tous ceux qui vont suivre, cette expression désigne à la fois les organisations syndicales de salariés représentatives dans la convention collective nationale des journalistes (idcc 1480) et les organisations patronales de la profession.

La commission paritaire de suivi est en charge plus particulièrement d'analyser les éléments d'information et les propositions issus des travaux du comité paritaire de pilotage du régime conventionnel de prévoyance des journalistes professionnels rémunérés à la pige. Elle communique le résultat de ses analyses aux organisations représentatives de la profession.

Il lui revient de proposer à ces mêmes destinataires de procéder à l'aménagement des dispositions de la présente annexe si nécessité.

La commission paritaire de suivi se réunit autant que de besoin et au moins une fois par an.

9.2. Comité paritaire de pilotage du régime conventionnel de prévoyance

Il est créé un comité paritaire de pilotage du régime conventionnel de prévoyance des journalistes professionnels rémunérés à la pige mis en œuvre par le présent avenant de révision de l'annexe III à l'accord national du 9 décembre 1975, réunissant, en nombre égal salariés/ employeurs, des représentants des organisations représentatives de la profession.

Ce comité paritaire de pilotage :

- définit l'ensemble des garanties constituant le régime de prévoyance et en contrôle la bonne exécution ;
- étudie l'évolution des régimes institués par les titres Ier et II de l'annexe III ;
- donne pouvoir à son (ses) représentant (s) de signer la convention de gestion relative à la mise en œuvre du fonds collectif pour la santé des journalistes professionnels rémunérés à la pige ;
- assure un suivi de l'alimentation et de l'utilisation du fonds collectif défini à l'article 8 ci-dessus ;
- transmet à la commission paritaire de suivi de l'accord les comptes rendus de ses travaux et propositions pour la pérennité du régime conventionnel de prévoyance mis en place en faveur des journalistes professionnels rémunérés à la pige ;
- intervient auprès de la direction de la sécurité sociale pour faire le point sur la situation des journalistes professionnels rémunérés à la pige et trouver des solutions aux difficultés qui pourraient entraver le bon fonctionnement du régime mis en place.

Le comité paritaire de pilotage se réunit en tant que de besoin et au moins deux fois par an.

9.3. Composition

La composition et les modalités de fonctionnement de la commission paritaire de suivi de l'accord et du comité paritaire de pilotage du régime conventionnel de prévoyance sont définies au sein d'un règlement intérieur faisant l'objet d'un accord séparé.

Le comité de pilotage est composé de façon égale de :

- 12 représentants désignés parmi chacune des organisations syndicales des salariés ;
- 12 représentants des organisations patronales de la profession.

SECTION 4

Avenant : Note de la fédération nationale de la presse relative au régime spécial des collaborateurs de la rédaction rémunérés à la pige du 1^{er} novembre 1976

Source officielle Légifrance

Les journalistes professionnels (I) doivent être distingués des auteurs non-journalistes professionnels (II).

I. - Les journalistes professionnels

Aux termes de l'article L. 761-2 du code du travail, le « journaliste professionnel est celui qui a pour occupation principale régulière et rétribuée l'exercice de sa profession dans une ou plusieurs publications quotidiennes ou périodiques ou dans une ou plusieurs agences de presse et qui en tire le principal de ses ressources. » (Il possède généralement la carte d'identité professionnelle qui constate sa qualité de journaliste.)

La loi du 4 juillet 1974, dite « loi Cressard » (dernier alinéa de l'article L. 761-2 du code du travail), a précisé que « toute convention par laquelle une entreprise de presse s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un journaliste professionnel, est présumée être un contrat de travail. Cette présomption subsiste quels que soient le mode et le montant de la rémunération ainsi que la qualification donnée à la convention par les parties. »

Il résulte de ce texte que les journalistes professionnels rémunérés à la pige sont présumés être liés par un contrat de travail à l'entreprise de presse pour laquelle ils collaborent. Ce sont donc, en principe et sauf preuve contraire de l'employeur, des salariés auxquels s'appliquent toutes les conséquences juridiques attachées à ce statut et, en particulier, la convention collective nationale du travail du 1er novembre 1976. En outre, ces collaborateurs relèvent du régime de retraite des journalistes rémunérés à la pige, géré par l'ANEP (ANEP presse, 8, rue Bellini, 75016 Paris, tél. : 45-05-13-03). Par ailleurs, selon l'article L. 242-3 (1) du code de la sécurité sociale, les journalistes professionnels rémunérés à la pige sont obligatoirement affiliés au régime général quelle que soit la nature du lien juridique qui les unit à l'entreprise de presse. Les piges qui leur sont versées supportent donc les cotisations de sécurité sociale aux taux des journalistes égaux à 80 % de ceux du régime général.

II. - Les auteurs non journalistes professionnels

Les auteurs non journalistes professionnels sont des collaborateurs qui ne répondent pas à la définition de l'article L. 761-2 du code du travail : leur activité au sein d'une ou plusieurs entreprises de presse ne constitue pas leur occupation principale et ils n'en tirent pas le principal de leurs ressources. Ce sont, par exemple, des ingénieurs, médecins, avocats qui, accessoirement à leur activité principale, écrivent des articles sur des sujets relevant de leur compétence.

a) Les auteurs salariés à temps partiel

Les auteurs salariés à temps partiel sont unis à l'entreprise de presse par un lien de subordination. Leur rémunération est fixée forfaitairement à l'avance, ils reçoivent des directives de la part de l'employeur et agissent sous son contrôle. En règle générale, leur collaboration est régulière.

En tant que salariés, ils sont soumis à toutes les dispositions juridiques liées à ce statut et, notamment, aux prescriptions de la convention collective applicable. En particulier, ils sont obligatoirement affiliés au régime général de la sécurité sociale pour cette activité et relèvent des régimes de retraite et de prévoyance des travailleurs salariés.

b) Les auteurs non salariés

Les auteurs non salariés ne sont pas unis à l'entreprise de presse par un lien de subordination. Accessoirement à leur activité principale, ils proposent de temps à autre des travaux auprès des entreprises de presse qui sont libres de les accepter ou de les refuser. Ils font œuvre de création au sens de la loi du 11 mars 1957 sur la propriété littéraire et artistique et sont rémunérés en droits d'auteur.

N'étant pas salariés, ils ne relèvent pas du régime général de la sécurité sociale mais du régime particulier de protection sociale des artistes-auteurs institué par la loi du 31 décembre 1975 et géré par l'AGESSA (29, rue des Pyramides, 75001 Paris, tél. : 42-96-12-45). L'entreprise doit cotiser auprès de cet organisme à raison de 1 % des droits dus aux auteurs et verser le précompte de 4,70 % (2) retenu sur les rémunérations des intéressés.

(1) *Devenu article L. 311-3 (16°).*

(2) *Précompte égal à 6 % depuis le 1er janvier 1987.*

Lettre du 18 août 1987 relative à la mise à la retraite

Paris, le 18 août 1987.

Monsieur,

Comme il en a été convenu lors de la réunion de la commission nationale paritaire de négociation de la convention collective des journalistes du 29 juin 1987 (au cours de laquelle a notamment été maintenue paritairement la nouvelle rédaction de l'article 47 (3), signée le 25 mai, en conformité avec le projet de nouveaux articles L. 122-14-12 et L. 122-14-13 du code du travail devenus loi depuis la publication au Journal officiel de la DMOS du 31 juillet 1987), nous vous confirmons que ce nouvel article 47 (3), applicable désormais, prévoit expressément la possibilité pour l'employeur de mettre à la retraite un journaliste lorsque celui-ci aura atteint l'âge de 65 ans sans que cette décision puisse être considérée comme un licenciement (art. L. 122-14-13).

Cette possibilité de mise à la retraite par l'employeur en vertu de l'article 47 (3) ne concerne pas les journalistes ayant entre 60 et 65 ans même si les intéressés réunissent 150 trimestres de cotisation au régime d'assurance vieillesse.

Je vous prie de croire, Monsieur, à l'assurance de mes sentiments distingués.

Le président de la commission sociale

(3) *Devenu article 51 dans le texte.*

SECTION 5

Avenant : Avenant du 30 octobre 2001 relatif à la définition des critères de reconnaissance aux formations initiales reconnues par la profession dans les établissements d'enseignement

Source officielle Légifrance

Recommandations

1. Chaque établissement met à disposition des organismes d'orientation (CIDJ, CIO, ONISEP...) une information actualisée sur son offre de formation au journalisme.
2. La CNPEJ sera tenue informée des travaux des conseils pédagogiques paritaires des établissements reconnus.
3. Les établissements reconnus doivent, dans la mesure du possible, développer une action d'aide aux journalistes privés d'emploi.

Critères de reconnaissance

Critère 1

La CNPEJ instruit la demande de reconnaissance d'un établissement d'enseignement à la condition que 2 promotions de diplômés aient pu bénéficier du cursus de formation initiale, objet de la demande.

Critère 2

La reconnaissance de l'établissement d'enseignement est subordonnée à la mise en place d'un conseil pédagogique paritaire dans lequel siègent des représentants désignés par les organisations professionnelles et syndicales signataires de la convention des journalistes.

Ce conseil veille à la séparation effective entre la filière d'enseignement du journalisme et toutes autres filières.

Il est consulté par la direction de l'établissement sur la définition des programmes et leur adéquation aux réalités professionnelles d'aujourd'hui et au devenir du métier de journaliste.

Il est associé à la mise au point des règles définies par l'établissement en matière de candidatures à l'entrée, de contrôle des connaissances et de délivrance des diplômes.

Il se réunit au minimum 3 fois par an.

Critère 3

L'établissement d'enseignement dispense une formation générale au métier de journaliste d'au minimum 3 semestres, répartis sur 2 années civiles, et incluant des parcours d'approfondissement à la pratique des différents médias d'information.

Cette formation est sanctionnée par un diplôme reconnu par la profession.

Critère 4

L'exercice du métier de journaliste requiert :

- une culture générale permettant la compréhension du monde contemporain, et un esprit critique ;
- une bonne maîtrise écrite et orale de la langue française ;
- une connaissance satisfaisante d'au moins une langue étrangère.

Les enseignements généraux s'attacheront à développer ces 3 prérequis.

Les conseils pédagogiques d'établissement sont chargés de veiller à la mise en place des enseignements professionnels qui comprendront les domaines suivants :

Techniques du métier, appliquées aux différents médias d'information :

- recherche et utilisation des sources d'information ;
- pratique et analyse comparée des choix de traitement de l'actualité ;
- techniques d'écriture appliquées aux différents supports ;
- distinction entre faits et commentaires ;
- maîtrise des genres journalistiques (interview, portraits, reportages, enquêtes...) ;
- maîtrise des fonctions de secrétariat de rédaction et d'édition ;
- maîtrise des différentes rubriques (social, culture, société, politique, international, économie, sciences, sport, etc.), appliquées aux différents supports de presse et à leur évolution ;
- traitement de l'information de proximité, spécialisée ou généraliste, dans toutes ses composantes ;
- traitement et prise en compte du visuel (iconographie, photographie, vidéo, infographie, dessin, etc.) ;

Règles du métier :

- histoire de la presse et du journalisme ;

- droit de la presse et des médias ;

- droits et devoirs de journaliste, éthique de l'information (déontologie, rigueur du traitement de l'information, protection et contrôle des sources, etc.) ;

Environnement socio-économique et juridique :

- grands enjeux sociétaux dans leurs dimensions nationale et internationale (évolution sociodémographique, enjeux politiques, aménagement du territoire, styles de vie...) ;

- état et évolution des sciences et de leurs applications ;

- économie générale, gestion et fonctionnement des entreprises ;

- différents domaines du droit (droit du travail, droit de la propriété intellectuelle, droit pénal, etc.) ;

Fonctionnement et environnement de l'entreprise de presse :

- caractéristiques financières, économiques, industrielles et sociales de l'entreprise de presse ;

- fonctionnement des équipes rédactionnelles : ligne éditoriale, projet et objectifs rédactionnels ;

- connaissance de l'univers professionnel et des outils de mesure de l'activité (lectorat, diffusion, audience).

Critère 5

Mise à disposition de tous les élèves de moyens techniques (matériels, locaux...) et pédagogiques en correspondance avec la diversité des enseignements dispensés.

Ils doivent être de qualité professionnelle pour mettre l'étudiant dans les conditions d'exercice de son futur métier.

Critère 6

Les enseignements doivent être dispensés par un corps professoral compétent, composé de professionnels ou de spécialistes de chaque discipline.

Critère 7

Le cursus de formation doit comprendre obligatoirement au moins 2 stages pratiques dans des médias d'information, chacun d'une durée minimale de 8 semaines.

Ils participent des conditions d'obtention du diplôme.

L'objectif pédagogique de ces stages est d'apporter une formation pratique complémentaire. Le détail de leur déroulement ainsi que leur contenu sont transmis à l'entreprise et au tuteur en même temps que la convention de stage.

Les conditions matérielles du stage sont définies par la conclusion de cette convention tripartite associant l'établissement d'enseignement, l'entreprise d'accueil et l'étudiant.

Critère 8

Un dispositif d'accompagnement pour l'insertion professionnelle des nouveaux diplômés est organisé par l'établissement.

Critère 9

La reconnaissance est sujette à réexamen tous les 5 ans minimum, sur la base d'un rapport (1) triennal adressé à la CNPEJ sur l'application des critères de reconnaissance.

Dans l'hypothèse d'un retrait de la reconnaissance, la (ou les) promotion(s) en cours continuera(ient) de bénéficier des avantages afférents.

Critère 10

Les frais d'inscription et de scolarité doivent être accessibles au plus grand nombre.

(1) Ce rapport triennal devrait inclure : le bilan des travaux des conseils pédagogiques paritaires, les statistiques de placement des diplômés ; les innovations pédagogiques ; les points forts de l'enseignement ; le nombre d'étudiants par promotion et leur profil ; le bilan des concours d'entrée ; le nombre de diplômés par promotion ; l'évolution des coûts de scolarité...

ART.

Les partenaires sociaux des agences de presse, de la presse écrite et audiovisuelle, réunis au sein de la commission nationale paritaire de l'emploi des journalistes (CNEPJ), exercent leurs attributions consultatives en matière de reconnaissance des formations initiales au journalisme. La commission apprécie les dossiers présentés sur la base notamment d'une série de 3 recommandations et 10 critères de reconnaissance.

La commission se réserve la possibilité d'adapter l'application de ces recommandations et critères.

La reconnaissance porte sur le cursus de formation initiale et non sur l'ensemble des formations dispensées dans les établissements.

Toutes les filières d'enseignement du journalisme (formation initiale et permanente) doivent être distinctes d'éventuelles filières de formation à la communication et répondre à un souci d'éthique et de respect des règles professionnelles.

Les recommandations et critères ci-après s'inscrivent dans le cadre des textes existants : articles 10, 11, 12, 13, 15 et 18 de la convention collective nationale de travail des journalistes (CCNTJ) (1) et articles du code du travail concernant la formation professionnelle, l'apprentissage et les commissions paritaires de l'emploi.

(1) Les textes de ces articles sont annexés au présent accord.

SECTION 6

Avenant : Avenant n° 10 du 30 décembre 2003 relatif à la formation professionnelle

Source officielle Légifrance

ART.

Les parties signataires de la convention collective nationale de travail des journalistes, établie le 1er novembre 1976, modifiée par 8 avenants (n°s 1 à 5 bis, 6 et 7), confirmée et approuvée le 27 octobre 1987, sont convenues de modifier l'annexe I « Formation professionnelle » (art. 10, paragraphe 2) de ladite convention comme suit :

(Voir ce texte)

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

Avenant : Avenant n° 12 du 6 juin 2007 relatif aux critères de reconnaissance de cursus

Source officielle Légifrance

ART.

Les parties signataires de la convention collective nationale de travail des journalistes (CCNTJ) établie le 1er novembre 1976, modifiée par 10 avenants (n° s 1 à 5 bis, 6, 7, 8, 9, 10 et 11), confirmée et approuvée le 27 octobre 1987, sont convenues de modifier l'annexe I (art. 10, paragraphe 2) « Formation professionnelle » de ladite convention comme suit :

«... Les parties signataires, conformément aux dispositions de l'article 10 de la convention collective nationale de travail des journalistes et de l'accord national portant définition de critères de reconnaissance du 30 octobre 2001, sont convenues, dans le cadre de l'harmonisation européenne (LMD), de reconnaître les cursus sanctionnés par les diplômes de formation initiale dont la liste suit. Elles sont d'accord pour réduire à 1 année la durée du stage préalable à la titularisation :

— le master professionnel en information et communication, option journalisme, du CELSA, Ecole des hautes études en sciences de l'information et de la communication ;

— le master professionnel journalisme du CUEJ (centre universitaire d'enseignement du journalisme de l'université de Strasbourg) ;

— le master « Information, communication et nouvelles technologies », spécialité journalisme, de l'EJCM (école de journalisme et de communication de Marseille) ;

— le master professionnel de journalisme « Information et communication médiatisées » de l'ICM (institut de la communication et des médias) de l'université de Grenoble III - Stendhal ;

— le master professionnel de journalisme de l'IJBA (institut de journalisme Bordeaux-Aquitaine) ;

— la licence professionnelle, continuum du DUT de journalisme, de l'institut universitaire de technologie de Tours. »

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

SECTION 8

Avenant : Avenant du 24 septembre 2015 à l'accord du 9 décembre 1975 relatif à la prévoyance des journalistes rémunérés à la pigne

Source officielle Légifrance

ART.

A ce jour, les journalistes professionnels rémunérés à la pigne bénéficient d'un régime conventionnel de prévoyance en application de l'article 38 de la convention collective nationale des journalistes du 1er novembre 1976, lequel renvoie, pour la définition des caractéristiques de ce régime, à [l'annexe III à l'accord national de retraite du 9 décembre 1975](#).

En vertu de cette annexe, est rendue obligatoire la constitution d'avantages en cas de décès, d'incapacité de travail ou d'invalidité, dans la limite de taux de cotisations conventionnellement fixés (0,83 %, répartis à hauteur de 0,55 % à la charge des entreprises et 0,28 % à la charge des salariés).

Depuis 1990, les taux contractuels ci-dessus ont toujours été appelés uniquement à 75,06 %. Ainsi, la cotisation globale appelée s'élève, en réalité, à 0,623 %, prise en charge par l'employeur à hauteur de 0,413 % et par les salariés à hauteur de 0,21 %.

Par ailleurs, le protocole d'étape concernant les journalistes professionnels rémunérés à la pigne signé le 7 novembre 2008 y a ajouté, en son article V, une allocation en cas de congé de maternité.

Il est rappelé que les dispositions contenues dans ces deux accords ne se substituent pas à celles prévues par les articles 36 et 42 de la convention collective nationale de travail des journalistes en cas de maladie, accident du travail et maternité. Elles les complètent.

Les partenaires sociaux, réaffirmant leur souhait de renforcer la protection sociale des journalistes professionnels rémunérés à la pigne, et poursuivant ainsi l'objectif d'instituer un haut degré de solidarité dans la profession, ont estimé nécessaire de réorganiser la mutualisation des garanties de cette catégorie de salariés afin d'améliorer les prestations déjà existantes et de permettre à ces derniers d'accéder également à une couverture complémentaire de remboursement des frais de santé.

Pour ce faire, le présent avenant a donc pour objet de modifier l'annexe III à l'accord national professionnel de retraite du 9 décembre 1975, afin de créer désormais le financement obligatoire par les employeurs d'une garantie complémentaire de frais de santé supérieure aux minima du « panier de soins » institué par le décret du 8 septembre 2014 et dans le respect du cahier des charges des contrats responsables.

ART.

1er

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1er janvier 2016.

Le présent accord se substitue et complète, à compter de cette date, l'annexe III à l'accord national professionnel de retraite du 9 décembre 1975, par modification de son article 3 et ajout d'un nouveau titre II.

Son extension au périmètre de la convention collective nationale de travail des journalistes (idcc 1480) sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente.

En tout état de cause, l'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à sa validation par les bureaux ministériels compétents, et principalement par la direction de la sécurité sociale.

ART.
2

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément à l'[article L. 2261-7 du code du travail](#), les organisations signataires du présent avenant à l'accord ou y ayant adhéré ont la faculté de le modifier.

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et organisations représentatives de la profession.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai de 1 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent avenant à l'accord qu'il modifiera.

Conformément à l'[article L. 2261-9 du code du travail](#), les parties signataires du présent avenant à l'accord ont également la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de 3 mois.

Il est expressément convenu entre les parties signataires que la dénonciation pourra soit porter sur la totalité de l'annexe III, soit porter uniquement sur l'un des titres spécifiques à un régime de protection sociale complémentaire particulier (régime de remboursement des frais de santé ou régime de prévoyance).

Les parties signataires reconnaissent en effet le caractère autonome des dispositions contenues dans chacun des titres de l'annexe III et la possibilité de les appliquer ou de les dénoncer distinctement sans remise en cause de rééquilibrage général de l'annexe III.

La dénonciation par l'une des parties signataires devra en conséquence préciser si elle porte sur l'intégralité de l'accord ou sur un (ou plusieurs) titre(s) spécifique(s) expressément identifié(s).

La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et organisations représentatives de la profession et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunit alors dans un délai de 1 mois à compter de la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis.

L'accord dénoncé continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis.

ART.
3

Le présent avenant à l'accord sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles [L. 2231-6](#) et [D. 2231-2](#) et suivants du code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

ART.
1er

Sont créés au sein de l'annexe III à l'accord national professionnel de retraite du 9 décembre 1975 :

Un titre Ier intitulé « Régime maternité-incapacité-invalidité-décès » inséré entre le préambule et l'article 1er de l'annexe, et dont les articles 1er, 2, 4 et 5 restent inchangés.

Seul le premier alinéa de l'article 3 est ainsi modifié :

« Les cotisations nécessaires à la couverture de l'ensemble des risques, pour un taux contractuel global de 0,95 %, sont réparties à raison de :
– 0,74 % à la charge des entreprises ;
– 0,21 % à la charge des intéressés. »

Un titre II intitulé « Régime de frais de santé », inséré après l'article 5, et dont le contenu est défini à l'article 2 ci-dessous du présent avenant.

Le présent avenant a pour objet de mettre en place une couverture collective de remboursement des frais de santé supérieure au panier de soins légal au profit des journalistes professionnels rémunérés à la pige et de créer à cette fin un titre II au sein de l'annexe III à l'accord de retraite du 9 décembre 1975 rédigé de la manière suivante :

« Titre II
Régime de frais de santé
Article 6
Salariés concernés

L'accès au régime conventionnel de frais de santé est ouvert à tous les journalistes professionnels rémunérés à la pige.

Article 7
Financement des garanties "frais de santé"
7.1. Cotisations des employeurs

Toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente annexe ont l'obligation d'acquitter une cotisation égale à 0,40 % de chaque pige versée. Cette cotisation est comprise dans la cotisation patronale globale de 0,74 % prévue à l'article 3 du titre Ier de la présente annexe.

Les cotisations ainsi versées par les employeurs seront affectées au fonds collectif défini à l'article 8.

A titre dérogatoire, pourra s'exonérer du paiement de cette cotisation au fonds collectif toute entreprise qui pourra justifier que tous les journalistes professionnels rémunérés à la pige qu'elle emploie bénéficient d'une couverture collective et obligatoire de frais de santé dont le niveau des garanties est supérieur au panier de soins défini aux articles [L. 911-7](#) et [D. 911-1](#) du code de la sécurité sociale, dont elle contribue au financement à hauteur d'au moins 0,40 % de chaque pige.

7.2. Cotisations des journalistes professionnels rémunérés à la pige

Les journalistes professionnels rémunérés à la pige et adhérents au régime de frais de santé doivent acquitter une cotisation mensuelle égale à 1,20 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, avant déduction de la participation du fonds collectif définie à l'article 8.2 ci-après.

Article 8
Constitution du fonds collectif
8.1. Alimentation et gestion du fonds collectif

Afin d'organiser une véritable solidarité au sein de la profession, il est constitué un fonds collectif alimenté par les cotisations acquittées par les employeurs sur les piges qu'ils versent, dans les conditions définies l'article 7.1 ci-dessus.

Les parties signataires du présent avenant à l'accord décident de confier la gestion de ce fonds à l'institution de prévoyance, Audiens Prévoyance, laquelle gère l'ancienne section presse de l'ANEP.

8.2. Participation du fonds collectif

Les journalistes professionnels rémunérés à la pige bénéficieront d'une prise en charge partielle de leurs cotisations mensuelles au régime santé définies à l'article 7.2 pour le mois en cours et les 2 mois qui suivent la perception d'une pige ayant donné lieu à versement de cotisations santé par leur employeur au fonds collectif.

Par mesure de simplification, les journalistes professionnels rémunérés à la pige au profit desquels aura été versé, par leurs (s) employeur (s) sur l'année civile, un montant de 0,08 % du plafond annuel de la sécurité sociale de cotisations santé, bénéficieront de la participation du fonds sans justificatif jusqu'au terme de l'année civile concernée restant à courir et les 2 années suivantes.

Toutefois, à la mise en place du présent régime de frais de santé, les journalistes professionnels rémunérés à la pige pourront bénéficier de la participation du fonds pendant toute l'année civile dès lors qu'un montant minimum de 0,08 % du plafond annuel de la sécurité sociale de cotisations aura été versé par leur (s) employeur (s) à leur profit au cours de l'année civile précédente, au titre de la part patronale du régime de prévoyance préexistant.

La participation du fonds collectif viendra en déduction de la cotisation appelée auprès du journaliste professionnel rémunéré à la pige bénéficiaire.

Cette participation s'élève à 50 % de la cotisation mentionnée à l'article 7.2 par mois.

Article 9
Commission de suivi. – Comité de pilotage
9.1. Commission paritaire de suivi

Il est cité une commission paritaire de suivi de l'annexe III à l'accord national de retraite du 9 décembre 1975 composée des organisations représentatives de la profession. Dans cet article et tous ceux qui vont suivre, cette expression désigne à la fois les organisations syndicales de salariés représentatives dans la convention collective nationale des journalistes (idcc 1480) et les organisations patronales de la profession. La commission paritaire de suivi est en charge plus particulièrement d'analyser les éléments d'information et les propositions issus des travaux du comité paritaire de pilotage du régime conventionnel de prévoyance des journalistes professionnels rémunérés à la pige. Elle communique le résultat de ses analyses aux organisations représentatives de la profession.

Il lui revient de proposer à ces mêmes destinataires de procéder à l'aménagement des dispositions de la présente annexe si nécessité.

La commission paritaire de suivi se réunit autant que de besoin et au moins une fois par an.

9.2. Comité paritaire de pilotage du régime conventionnel de prévoyance

Il est créé un comité paritaire de pilotage du régime conventionnel de prévoyance des journalistes professionnels rémunérés à la pige mis en œuvre par le présent avenant de révision de l'annexe III à l'accord national du 9 décembre 1975, réunissant, en nombre égal salariés/ employeurs, des représentants des organisations représentatives de la profession.

Ce comité paritaire de pilotage :

- définit l'ensemble des garanties constituant le régime de prévoyance et en contrôle la bonne exécution ;
- étudie l'évolution des régimes institués par les titres Ier et II de l'annexe III ;
- donne pouvoir à son (ses) représentant (s) de signer la convention de gestion relative à la mise en œuvre du fonds collectif pour la santé des journalistes professionnels rémunérés à la pige ;
- assure un suivi de l'alimentation et de l'utilisation du fonds collectif défini à l'article 8 ci-dessus ;
- transmet à la commission paritaire de suivi de l'accord les comptes rendus de ses travaux et propositions pour la pérennité du régime conventionnel de prévoyance mis en place en faveur des journalistes professionnels rémunérés à la pige ;
- intervient auprès de la direction de la sécurité sociale pour faire le point sur la situation des journalistes professionnels rémunérés à la pige et trouver des solutions aux difficultés qui pourraient entraver le bon fonctionnement du régime mis en place.

Le comité paritaire de pilotage se réunit en tant que de besoin et au moins deux fois par an.

9.3. Composition

La composition et les modalités de fonctionnement de la commission paritaire de suivi de l'accord et du comité paritaire de pilotage du régime conventionnel de prévoyance sont définies au sein d'un règlement intérieur faisant l'objet d'un accord séparé.

Le comité de pilotage est composé de façon égale de :

- 12 représentants désignés parmi chacune des organisations syndicales des salariés ;
- 12 représentants des organisations patronales de la profession. »

SECTION 9

Avenant : Avenant du 30 juin 2018 aux accords des 18 janvier 2017 et 30 janvier 2018 relatifs aux salaires minima des journalistes d'agences de presse

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Un nouvel article 4 « Durée du présent accord » est ajouté dans l'accord du 18 janvier 2017, annexé à la convention collective des journalistes (IDCC 1480), dont les dispositions sont les suivantes :

« Article 4
Durée du présent accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. »

ART.

2

Un nouvel article 3 « Durée du présent accord » est ajouté dans l'accord du 30 janvier 2018, annexé à la convention collective des journalistes (IDCC 1480), dont les dispositions sont les suivantes :

« Article 3
Durée du présent accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. »

ART.

3

Le présent avenant aux accords des 18 janvier 2017 et [30 janvier 2018](#) précités est conclu pour une durée indéterminée.

ART.

4

Le présent avenant s'applique à compter du 1er juillet 2018.

ART.

Le présent avenant vise à modifier les 2 derniers accords relatifs aux salaires minima des journalistes d'agences de presse, annexés à la convention collective des journalistes (IDCC 1480), afin de les mettre en conformité avec l'article L. 2222-4 du code du travail relatif à la durée des accords, tel que modifié par la loi du 8 août 2016.

Avenant salaires : Accord du 1er juin 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er juillet 2012

Source officielle Légifrance

ART.

Après concertation entre la FNPS et les organisations syndicales représentatives des journalistes professionnels, il a été convenu ce qui suit :
A compter du 1er juillet 2012, les minima garantis prévus par la [convention collective du 27 octobre 1987 des journalistes](#) professionnels sont revalorisés de 1,6 %, fixés suivant le tableau figurant en annexe.

Les parties conviennent de se revoir à compter du mois de septembre afin d'examiner les conditions d'application du présent accord au vu de l'évolution de la situation économique des entreprises et des indices officiels.

ART.

Minima garantis mensuels des journalistes de la presse d'information spécialisée au 1er juillet 2012 ([art. 22](#) de la convention collective des journalistes)

Base temps plein : 151,67 heures.

(En euros.)

Qualification	Niveau	Salaire minimum conventionnel
Directeur des rédactions	185	2 514
Rédacteur en chef	185	2 514
Rédacteur en chef adjoint	160	2 189
Chef de service rédactionnel	140	1 923
Secrétaire général de la rédaction	140	1 923
Premier secrétaire de rédaction	133	1 837
Premier rédacteur graphiste	133	1 837
Chef de rubrique	133	1 837
Secrétaire de rédaction unique	133	1 837
Reporter-photographe	110	1 537
Reporter-dessinateur	110	1 537
Reporter	110	1 537
Secrétaire de rédaction	110	1 537
Rédacteur-rewriter	110	1 537
Rédacteur réviseur	110	1 537
Rédacteur graphiste	110	1 537
Rédacteur unique	105	1 490
Rédacteur spécialisé	105	1 490
Rédacteur	100	1 474
Stagiaire 2e année	95	1 465
Stagiaire 1re année	90	1 435
Prime d'appareil photographique (protocole d'accord du 4 juillet 1979) : 52 €. Elle n'est due que si le journaliste utilise son appareil personnel à la demande de l'employeur.		

Avenant salaires : Accord du 2 juin 2023 relatif aux salaires minima des journalistes de la presse hebdomadaire régionale

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Le présent accord s'applique aux journalistes, salariés des entreprises de la presse hebdomadaire régionale (PHR).

ART.

2

Conformément à l'article 22 alinéa 6 de la CCN des journalistes (IDCC 1480), la présente grille sera annexée à la convention collective susvisée.

ART.

3

La valeur du point est revalorisée de + 2 % pour l'ensemble de la grille des journalistes.

ART.

4

Le présent accord porte sur la négociation des salaires minima qui s'impose aux employeurs de la presse hebdomadaire régionale (PHR), quelle que soit la taille des entreprises. La grande majorité des entreprises de PHR étant composée d'entreprises de moins de 50 salariés, le présent accord a été négocié en tenant compte de ces spécificités et de la réalité de leur économie.

ART.

5

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur.

ART.

6

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions de l'[article L. 2261-9 du code du travail](#).

ART.

7

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ART.

8

Le présent avenant est déposé par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche de la publicité auprès des services centraux du ministère chargé du travail et du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion de l'avenant, conformément aux dispositions légales en vigueur.

ART.

9

Les parties signataires demanderont l'extension de présent accord, conformément aux [dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail](#).

Sans préjudice des effets rattachés à l'extension, l'application de l'accord est obligatoire pour les entreprises adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire.

L'accord s'appliquera rétroactivement au 1er juin 2023.

Il est ainsi convenu que, pour les entreprises non adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Le présent avenant fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale.

Cet accord collectif fait l'objet d'une demande d'extension.

ART.

Conformément à l'[article L. 2241-1 du code du travail](#), les parties se sont réunies en 2023 pour négocier les salaires minima. Les négociations ont fait l'objet de deux séances de discussions le 12 mai et le 2 juin en mode hybride (présentiel et distanciel).

Il a été rappelé les dispositions de l'article 22 « minima garantis » de la CCN des journalistes (IDCC 1480), au sein de laquelle la détermination des salaires minima se fait par forme de presse. En effet, en raison de la disparité des catégories d'entreprises de presse, il est convenu que le salaire minimum est fixé pour chaque forme de presse.

À l'issue de la dernière séance de négociation en date du 2 juin, les parties conviennent d'acter :

- la revalorisation de la valeur du point pour le barème des journalistes ;
- une refonte de la grille des journalistes salariés des entreprises de presse hebdomadaire régionale (PHR) devenue inadaptée aux réalités du terrain et des métiers. Un engagement a été pris de revoir l'ensemble des organisations syndicales représentatives des journalistes au plus tard le 30 septembre 2023 afin de commencer les travaux de refonte.

ART.

Annexe
Barème des journalistes

Valeur du point 4,210 euros (+ 2 %).

Fonctions		Salaire brut mensuel (base 35 heures hebdomadaires)
Journaliste stagiaire (1er-12e mois) Journaliste stagiaire (13-24e mois)	413 [1]	1 747,20 €
Reporter photo 1er échelon Secrétaire de rédaction 1er échelon Journaliste polyvalent 1er échelon	419 [1]	1 763,99 €
Secrétaire de rédaction multimédia 1er échelon Reporter photo 2e échelon	425 [1]	1 789,25 €
Journaliste polyvalent 2e échelon Rédacteur détaché Secrétaire de rédaction 2e échelon	441	1 856,61 €
1er secrétaire de rédaction Secrétaire de rédaction multimédia 2e échelon	452	1 902,92 €
Chef de service ou d'agence Journaliste polyvalent 3e échelon	468	1 970,28 €
Chef d'édition(s) Secrétaire général de la rédaction	485	2 041,85 €
Rédacteur en chef adjoint	567	2 387,07 €
Rédacteur en chef	617	2 597,57 €
[1] Le salaire minimum professionnel garanti (SMPG), directement issu de l'accord sur la RTT du 30/6/99 (art. 9), passe à 1 834,60 €. Le salaire réel des coefficients 413, 419 et 425 ne peut donc, à ce jour, être inférieur à 1 834,60 €.		

Les salaires ci-dessus sont majorés, le cas échéant, de la façon suivante :

a) Pour tenir compte du tirage :

Au-dessus de 20 000 ex. : majoration de 10 %.

b) Pour tenir compte de la périodicité :

– bi-hebdo : majoration de 10 % ;

– tri-hebdo : majoration de 15 %.

Une indemnité de 38,11 € est attribuée aux journalistes qui utilisent leur appareil photographique personnel.

NB : les augmentations au titre de ces indices portant sur les salaires réels.

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**

Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.

- **Cadre**

Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).

- **Coefficient hiérarchique**

Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.

- **Congés payés**

Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.

- **Convention collective (CCN)**

Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.

- **DILA**

Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.

- **ETAM**

Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.

- **Extension**

Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.

- **Forfait jour**

Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).

- **IDCC**

Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.

- **Indemnité de licenciement**

Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.

- **KALI**

Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.

- **Licence Etalab**

Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.

- **Minimum conventionnel**

Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.

- **NAF / APE**

Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.

- **Période d'essai**

Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).

- **Préavis**

Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.

- **Prime d'ancienneté**

Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.

- **Salaire conventionnel**

Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.

- **SMIC**

Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).