

**BURKINA FASO**

**UNITE- PROGRES- JUSTICE**

**CONVENTION COLLECTIVE DES JOURNALISTES  
PROFESSIONNELS ET ASSIMILES**

*Ouagadougou, le 06 janvier 2009*

# SOMMAIRE

## **Préambule**

**Titre 1 :** Dispositions générales

**Titre 2 :** De l'exercice du Droit Syndical et de la fonction de délégué du personnel

**Titre 3 :** De la clause de conscience

**Titre 4 :** De l'Ethique et de la déontologie professionnelles

**Titre 5 :** Du Contrat de travail

**Titre 6 :** De la Rémunération et classifications professionnelles

**Titre 7 :** Des Conditions de travail

**Titre 8 :** De la médecine du travail

**Titre 9 :** Des avantages sociaux

**Titre 10 :** Des Conditions spéciales

**Titre 11 :** De La commission paritaire d'interprétation et de conciliation

**Titre 12 :** Dispositions transitoires

**Titre 13 :** Dispositions finales

## **ANNEXES**

Annexe I : De la définition et classification des emplois

Annexe II : De la Commission paritaire de classification

Annexe III : De la grille des salaires

Annexe IV : De la grille indemnitaire

Annexe V : De la rémunération des pigistes

## **Préambule**

***Les entreprises de presse de l'information du Burkina Faso***

***D'une part et***

***Les Organisations professionnelles de journalistes au Burkina Faso***

***D'autre part,***

Considérant les conditions de travail des journalistes en Afrique et au Burkina Faso en particulier ;

Considérant qu'il ne peut y avoir de liberté d'expression là où les journalistes sont exposés à la précarité, à la pauvreté ou à la peur;

Considérant la nécessité de définir, pour l'ensemble des journalistes du Burkina- Faso un cadre légal définissant les conditions minima permettant l'exercice de leur profession;

Considérant les recommandations de la Fédération Internationale des Journalistes au niveau international ;

Considérant les dispositions du code de l'information et de la charte des journalistes du Burkina Faso ;

*Convient de l'établissement de la présente Convention Collective des journalistes professionnels dans un cadre bipartite de concertation (Employeurs et Travailleurs des Médias).*

## TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

### **Article 1: De l'objet et du champ d'application**

**1.1** La présente convention collective a pour objet de régir les rapports de travail entre les organisations représentatives des entreprises de presse privée installées au Burkina Faso et les organisations syndicales représentatives des journalistes professionnels des médias.

**1.2** Est journaliste « toute personne employée dans un organe de presse écrite, parlée ou filmée, quotidien ou périodique, appartenant à une entreprise publique ou privée qui se consacre à la recherche, la collecte, la sélection, l'adaptation, l'exploitation et la présentation des informations et fait de cette activité sa profession, sa principale source de revenu ».

Sont assimilés aux journalistes professionnels les journalistes détachés es qualités, auprès de tout service avec l'agrément du ministère chargé de l'information ainsi que le correspondant de presse qui exerce son activité à l'intérieur ou à l'extérieur du territoire national s'il remplit les conditions prévues à l'article 45 du code de l'information.

Est une entreprise de presse, toute entreprise qui consacre sa principale activité à la production et à la publication d'informations de masse par des moyens d'information et de diffusion collective.

**1.3** La production des pigistes est rétribuée suivant le barème prévu à l'annexe **V** de la présente convention.

#### **1.4 Sont exclus du champ d'application de la présente convention**

- Le personnel des médias non commerciaux,
- Le personnel de l'administration des entreprises de presse autre que les journalistes professionnels,
- Le personnel des unités d'imprimeries des entreprises de presse autre que les journalistes professionnels,
- Les agents de publicité,
- Les animateurs d'émission autres que les journalistes professionnels.

**1.5** La présente convention ne fait pas obstacle à la convention d'accords d'établissement pourvu que ceux-ci comportent des dispositions plus favorables aux journalistes professionnels.

### **Article 2: De la durée, dénonciation, révision de la convention**

**2.1** La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée en tout ou partie par l'une des parties contractantes moyennant un préavis de trois (3) mois signifié à l'autre partie contractante par lettre recommandée dont copie sera adressée au Ministre chargé du Travail.

**2.2** La partie qui prend l'initiative de la dénonciation totale ou partielle doit accompagner la lettre recommandée de dénonciation d'un projet de convention sur les points mis en cause dans un délai qui n'excèdera pas trois (3) mois après la réception de la lettre recommandée, à la diligence du Ministre en charge du Travail.

**2.3** La dénonciation ne peut intervenir qu'après deux (2) ans à partir de la date de prise d'effet de la convention collective.

**2.4** Les parties signataires s'engagent formellement à ne recourir ni à la grève, ni au : « lock Out », à propos des points mis en cause pendant le préavis de dénonciation.

**2.5** En tout état de cause, la présente convention restera en vigueur jusqu'à ce qu'un nouvel instrument lui soit substitué.

**2.6** Les demandes de révision des salaires et accessoires de salaire sortent du cadre des mécanismes de négociations prévus à la présente convention. Elles ne sont pas soumises aux prescriptions ci-dessus relatives au préavis pour la dénonciation ou la révision de la convention.

### **Article 3: Des adhésions ultérieures**

**3.1** Toute organisation syndicale de journalistes professionnels ou d'employeurs ou toute entreprise de presse prise individuellement, qui n'est pas partie à la présente convention peut y adhérer ultérieurement, dans les formes et aux conditions définies par la réglementation en vigueur.

**3.2** Cette adhésion prend effet à compter du jour qui suit le dépôt de l'acte d'adhésion au greffe du tribunal du travail de Ouagadougou.

**3.3** Les organisations signataires ne sont pas tenues de faire une place à la partie adhérente dans les commissions ou organismes paritaires prévus par la présente convention.

## **TITRE II : DE L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET DE LA FONCTION DE DELEGUE DU PERSONNEL**

### **Article 4: Des droits syndicaux et de la liberté d'opinion**

**4.1** Les parties contractantes reconnaissent la liberté aussi bien pour les journalistes professionnels que pour les employeurs de s'associer pour la défense collective de leurs intérêts professionnels.

**4.2** L'entreprise étant un lieu de travail, les parties contractantes s'engagent :

- à ne pas faire des discriminations fondées sur l'appartenance ou non à un syndicat ou le fait d'exercer des fonctions syndicales ;
- à ne pas faire des discriminations fondées sur des opinions politiques, philosophiques ou idéologiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale ou

raciale des travailleurs pour prendre leurs décisions en ce qui concerne l'embauche, la rémunération, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement, la formation professionnelle et le perfectionnement.

**4.3** Les journalistes professionnels s'engagent de leur côté à n'exercer aucune contrainte ou pression, et à n'accorder aucune faveur à leurs collègues pour :

- leurs opinions,
- leur adhésion à tel ou tel syndicat,
- leur départ de tel ou tel syndicat,
- leur non appartenance à aucun syndicat.

**4.4** Toute mesure prise par l'employeur contrairement aux dispositions ci-dessus sera considérée comme abusive et donnera lieu au paiement de dommages-intérêts.

**4.5** Les parties contractantes s'engagent à veiller à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et à s'employer auprès de leurs membres respectifs à en assurer le respect intégral.

**4.6** Si l'organisation syndicale estime que le licenciement d'un salarié a été effectué en violation du droit syndical, tel que défini ci-dessus, les deux parties s'emploieront à examiner les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement la réparation du préjudice causé.

**4.7** Des panneaux d'affichage protégés, situés à des endroits visibles, seront réservés, dans chaque entreprise, aux communications syndicales. Celles-ci seront portées, au préalable, à la connaissance de la direction.

#### **Article 5 : De l'absence pour activités syndicales**

Pour faciliter la représentation des travailleurs aux assemblées statutaires de leurs organisations syndicales ou des organisations régionales ou internationales auxquelles ils sont affiliés, des autorisations d'absence leur seront accordées sur présentation, une semaine au moins avant la date prévue, d'une convocation écrite et nominative émanant de l'organisation intéressée.

Ces absences seront payées dans la limite d'un mois par an et ne viendront pas en déduction de la durée du congé annuel même au-delà d'un mois. Le temps d'absence du travailleur n'est pas récupérable. Il est considéré comme temps de travail pour la détermination des droits au congé payé.

#### **Article 6 : Des comités syndicaux**

**6.1** Il peut être créé par tout syndicat régulièrement constitué, un comité syndical dans l'entreprise.

**6.2** Le comité syndical assure la représentation du syndicat au niveau de l'entreprise.

**6.3** Les travailleurs chargés de l'administration ou de la direction du comité syndical bénéficient de la protection accordée aux délégués du personnel conformément aux dispositions du code du travail.

**6.4** Les parties contractantes de la présente convention reconnaissent l'utilité d'un encadrement de qualité des travailleurs pour l'instauration et le maintien de saines relations professionnelles. Dans ce but, les employeurs s'engagent à s'abstenir de toute discrimination vis-à-vis du ou des responsables syndicaux du fait de leur qualité. En outre, les parties contractantes s'efforcent mutuellement de coopérer pour le bon accomplissement de la mission desdits responsables.

#### **Article 7 : De l'élection des délégués du personnel et fonction de délégué du personnel**

**7.1** Dans chaque établissement relevant du champ d'application de la présente convention et occupant au moins dix (10) travailleurs, il sera institué des délégués du personnel, titulaires et suppléants, conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

**7.2** Lorsque plusieurs établissements d'une même entreprise, ne comporteront pas chacun le nombre de travailleurs exigés, les effectifs de ces établissements seront réunis afin de former le nombre réglementaire ou légal pour procéder aux élections des délégués du personnel. Lorsque dans une entreprise l'effectif n'atteint pas un nombre de dix (10) travailleurs, il doit, au moins, être désigné un représentant des travailleurs choisi par eux pour une durée de deux (02) ans.

**7.3** Une salle fonctionnelle sera mise à la disposition des délégués du personnel pour leurs réunions.

Des panneaux d'affichage protégés, situés à des endroits visibles, seront réservés, dans chaque entreprise, aux communications des délégués du personnel. Celles-ci seront portées, au préalable, à la connaissance de la direction.

Toute contestation à ce propos pourra être portée devant l'inspecteur du travail en vue d'une conciliation.

**7.4** La fonction de délégué ou de représentant du personnel ne peut constituer pour le journaliste professionnel qui l'exerce, une entrave à l'amélioration de sa rémunération et de ses avantages sociaux, ni à son avancement ou à sa promotion, dans les conditions régulières. Elle ne peut constituer un motif pour un traitement de faveur.

**7.5** Les mesures spéciales de protection prévues par la législation en cas de licenciement arbitraire ou de mutation d'un délégué du personnel seront étendues aux candidats présentés par les organisations syndicales et à tout candidat dans la période comprise entre le dépôt des candidatures et la date des élections, ainsi qu'aux représentants des journalistes professionnels

désignés le cas échéant. Ces mesures spéciales de protection s'appliquent également aux anciens délégués du personnel pendant les trois (3) mois qui suivent l'expiration de leur mandat.

La protection concerne aussi les délégués syndicaux, les candidats aux fonctions de délégué syndical et les anciens délégués syndicaux pendant les trois (3) mois qui suivent la fin de leur mandat.

**7.6** Les mesures de protection seront maintenues en faveur des délégués ou, le cas échéant, du représentant des journalistes professionnels s'il n'a pas été possible de renouveler leur mandat depuis leur expiration, jusqu'au moment où il aura été procédé à de nouvelles élections ou, le cas échéant, à la désignation d'un représentant des journalistes.

**7.7** Ne peuvent, en aucun cas, être déplacés de leur établissement, sauf d'accord parties ou sur autorisation de l'inspecteur du travail du ressort :

1) Les délégués du personnel ou les représentants des travailleurs, pendant la durée de leur mandat.

2) Les candidats, dès dépôt des candidatures.

L'exercice de la fonction de délégué ou de représentant des journalistes professionnels ne peut être une entrave à son avancement régulier, professionnel ou à l'amélioration de sa rémunération et de ses avantages sociaux.

## **Article 8 : Des missions et attributions des délégués du personnel**

**8.1** Les délégués du personnel ont pour missions :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs, à l'application des conventions collectives, aux classifications professionnelles et aux taux des salaires ;
- de saisir l'inspection du travail de toute plainte ou réclamation relative à l'application des prescriptions légales et réglementaires;
- de veiller à l'application des prescriptions relatives à l'hygiène, à la sécurité des travailleurs, à la sécurité sociale et de proposer toutes mesures utiles y relatives ;
- de communiquer à l'employeur toutes suggestions utiles à l'amélioration de l'organisation et du rendement de l'entreprise.

**8.2** Les délégués ou les représentants du personnel peuvent se faire assister par un délégué syndical de l'entreprise dans l'accomplissement de leurs missions.

**8.3** Les attributions des délégués ou des représentants du personnel s'exercent sur l'ensemble des journalistes professionnels de l'établissement.

**8.4** Pour des questions d'ordre général intéressant l'ensemble des journalistes professionnels, cette compétence s'étend à toute l'entreprise.



**8.5** Les délégués ou les représentants des journalistes professionnels, en conflit avec leur employeur ou en situation de revendication peuvent, sur leur demande, se faire assister par des représentants de leurs organisations syndicales.

**8.6** Les journalistes professionnels ont la faculté de présenter eux-mêmes leurs propres réclamations à leur chef.

### **TITRE III : DE LA CLAUSE DE CONSCIENCE**

#### **Article 9 : De la définition de la clause de conscience**

La clause de conscience est une prérogative exorbitante du droit commun du travail qui permet au journaliste professionnel de prendre l'initiative de la rupture de son contrat de travail tout en bénéficiant du choix de réclamer à son employeur une indemnité de licenciement afin de protéger sa liberté de conscience.

#### **Article 10: Des conditions d'application de la clause de conscience**

La clause de conscience ne peut être invoquée que dans les cas suivants :

- la cession de l'entreprise de presse ;
- un changement notable dans l'orientation éditoriale de l'entreprise de presse ;
- le fait d'exiger d'un journaliste professionnel un travail de publicité rédactionnelle signé.

## TITRE IV: DE L'ETHIQUE ET DE LA DEONTOLOGIE PROFESSIONNELLES

### **Article 11 : De l'éthique et de la déontologie professionnelles**

**11.1** L'employeur a le devoir de protéger le journaliste professionnel contre les demandes de divulgation de sources émanant de l'extérieur.

**11.2** L'employeur s'engage à respecter la fonction première de la presse qui est d'informer correctement et de véhiculer, sans distorsion, les divers courants d'idées et de sensibilités qui traversent la société burkinabé.

**11.3** Il est fait obligation à l'employeur au même titre que le journaliste professionnel de respecter la rigueur dans la relation des faits et la liberté du commentaire, ces deux genres étant distincts.

**11.4** Le journaliste professionnel s'interdit toute forme de rémunération illicite directe ou indirecte, tout avantage proposé en vue d'orienter son traitement de l'information.

**11.5** Le journaliste professionnel a un devoir de loyauté envers son employeur et doit s'abstenir de poser des actes susceptibles de porter un préjudice professionnel ou moral à son entreprise de presse.

## TITRE V : DU CONTRAT DE TRAVAIL

### CHAPITRE 1 : DE LA FORMATION ET DE L'EXECUTION DU CONTRAT

#### **Article 12** : De l'embauche

**12.1** Le personnel est tenu informé par voie d'affichage des emplois vacants et des catégories professionnelles dans lesquelles ces emplois sont classés.

**12.2** L'engagement doit toujours donner lieu à l'établissement d'une lettre d'engagement ou à un contrat de travail ou tout autre document en tenant lieu, indiquant l'identité du travailleur, la date de l'engagement et stipulant la classification professionnelle et le salaire convenu, éventuellement les conditions et durée d'une période d'essai.

#### **Article 13** : De la période d'essai et de l'engagement définitif

**13.1** L'embauche d'un journaliste professionnel peut être précédée d'une période d'essai stipulée obligatoirement par écrit, et dont la durée maximum varie selon la catégorie professionnelle à laquelle il appartient.

La durée de la période d'essai est fixée à :

- 1 mois pour les travailleurs exécutants qualifiés ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise et les cadres;

Les diverses périodes d'essai peuvent être renouvelées une seule fois. Pendant ladite période, le travailleur doit recevoir au moins le salaire minimum de la catégorie professionnelle dont relève l'emploi à pourvoir.

Pendant cette période, les parties ont la faculté réciproque de rompre le contrat, sans indemnité ni préavis.

**13.2** Avant l'expiration de la période d'essai, l'employeur a la faculté de confirmer l'embauche du travailleur ou de le licencier s'il estime que l'essai n'a pas été concluant. La décision doit être notifiée par écrit au travailleur.

**13.3** Si l'employeur utilise les services du journaliste professionnel au-delà de la période d'essai, l'engagement est réputé définitif.

L'engagement définitif est constaté par un contrat de travail conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

#### **Article 14** : Du stage probatoire

**14.1** L'engagement définitif pour des emplois exigeant une très haute qualification ou comportant des responsabilités particulières pourra être soumis à un stage probatoire d'un an si le travailleur concerné n'a jamais occupé lesdits emplois.

**14.2** Pendant cette période, le journaliste professionnel perçoit au moins le salaire minimum de la catégorie de l'emploi qu'il est appelé à occuper.

**14.3** Le journaliste professionnel peut être licencié au cours de la période de stage soit pour faute lourde, soit pour insuffisance professionnelle. Dans ce dernier cas, le licenciement est subordonné à un préavis d'une durée d'un mois.

**14.4** A l'expiration de la période de stage, le journaliste professionnel est soit confirmé dans son emploi soit licencié.

**14.5** Si le journaliste professionnel était en activité dans l'entreprise, il est tout simplement ramené à ses fonctions ou catégories antérieures.

### **Article 15 : Du stage de perfectionnement**

**15.1** L'employeur qui envoie à l'extérieur ou à l'intérieur du territoire national pour un stage de formation ou de perfectionnement un journaliste professionnel devra maintenir à ce dernier son salaire et prendre en charge les frais supplémentaires occasionnés par ledit stage.

**15.2** Il est faite obligation au journaliste professionnel ayant bénéficié d'une formation, de servir son entreprise au moins jusqu'à concurrence des frais liés à sa formation.

**15.3** L'inobservation des clauses du présent article entraîne pour le journaliste professionnel, le remboursement de l'intégralité des dépenses engagées à l'occasion de son stage.

### **Article 16 : De la promotion**

**16.1** En vue de pourvoir les emplois vacants ou créés, l'employeur fera appel en priorité aux journalistes professionnels en service dans l'entreprise et aptes à occuper le poste.

**16.2** Le journaliste professionnel postulant à un tel emploi peut être soumis à la période d'essai, prévu pour cet emploi.

**16.3** Au cas où l'essai ne s'avérerait pas concluant, le journaliste professionnel sera réintégré dans son ancien poste. Cette réintégration ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

### **Article 17 : Du changement d'emploi et de la mutation dans une catégorie inférieure**

**17.1** Lorsqu'un journaliste professionnel accepte d'assurer temporairement à la demande de son employeur, par nécessité de service ou pour éviter le chômage, un emploi d'une catégorie inférieure à celle où il est classé, son salaire et son classement antérieurs doivent être maintenus pendant la période correspondante qui, en règle générale, n'excèdera pas six (6) mois.

**17.2** Lorsqu'un employeur, pour des raisons économiques entraînant la réorganisation de l'entreprise, demande à un journaliste professionnel d'accepter définitivement un emploi relevant d'une catégorie inférieure à celle où il est classé, le travailleur a le droit de ne pas accepter ce déclassement.

**17.3** Si le journaliste professionnel refuse, le contrat est considéré comme rompu du fait de l'employeur ;

**17.4** Si le journaliste professionnel accepte il est rémunéré dans les conditions correspondant à son nouvel emploi.

**17.5** Au cas où un emploi supprimé par suite de la situation économique entraînant la réorganisation de l'entreprise, serait rétabli, le journaliste professionnel qui occupait cet emploi conservera pendant deux ans une priorité pour le réoccuper.

### **Article 18 : De l'intérim dans un emploi supérieur**

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

**18.2** Toutefois, la durée de cette situation ne peut excéder, sauf dans le cas de maladie, accident survenu au titulaire de l'emploi ou remplacement de ce dernier pour la durée d'un congé ou d'un stage :

- 1 mois pour les catégories inférieures ;
- 3 mois pour les cadres supérieurs, agents de maîtrise, techniciens et assimilés.

**18.3** Passé ce délai et sauf les cas visés ci-dessus, l'employeur doit régler définitivement la situation du travailleur en cause, c'est-à-dire :

- soit le reclasser dans la catégorie correspondant au nouvel emploi tenu jusque là ;
- soit lui rendre ses anciennes fonctions.

**18.4** En cas de maladie, accident, congé ou d'un stage du titulaire, l'intéressé perçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire et le salaire minimum de la catégorie du nouvel emploi qu'il occupe en sus des indemnités attachées à la fonction ;

- après un (1) mois pour les catégories inférieures ;
- après trois (3) mois pour les cadres supérieurs, agents de maîtrise, techniciens et assimilés.

### **Article 19 : Des modifications aux clauses du contrat de travail**

**19.1** Toute modification de caractère individuel apportée à l'un des éléments du contrat de travail doit au préalable, faire l'objet d'une notification écrite au travailleur.

**19.2** Lorsque la modification doit entraîner une diminution des avantages dont il bénéficie et qu'elle n'est pas acceptée, la rupture du contrat équivaut à un licenciement.

## **CHAPITRE 2 : DE LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **Article 20 : Des absences et permissions exceptionnelles**

#### ***20.1 Absences exceptionnelles***

Les absences de courte durée justifiées par des événements touchant la famille ou belle famille du journaliste professionnel n'entraînent pas la rupture du contrat de travail mais sa suspension, pourvu que l'employeur ait été avisé au plus tard dans les 48 heures et que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivé.

#### ***20.2 Permissions exceptionnelles***

Des autorisations d'absence à l'occasion d'événements familiaux touchant directement son foyer sont accordées au journaliste professionnel dans la limite de 20 jours ouvrables par année civile non déductible du congé payé et n'entraînant aucune retenue de salaire sur présentation de pièces d'état civil ou justification probante, sauf cas de force majeure, dans les conditions suivantes:

- Mariage du travailleur : 3 jours
- Mariage d'un de ses enfants, d'un frère ou d'une sœur : 2 jours
- Décès d'un proche parent (père, mère, enfant, sœur, frère) :5 jours
- Naissance et baptême d'un enfant : 3 jours
- Déménagement : 2 jours.

### **Article 21 : De la force majeure**

**21.1** La force majeure est définie comme étant un événement imprévisible, irrésistible et insurmontable empêchant l'une ou l'autre des parties au contrat de travail d'exécuter ses obligations. Dans ce cas et dans la limite de six (6) mois, renouvelable une seule fois, le contrat de travail est suspendu sans qu'il y ait lieu à indemnisation du journaliste professionnel. Si à l'expiration du renouvellement, la force majeure persiste, il peut être procédé à la résiliation des contrats de travail avec paiement des droits.

**21.2** La faillite et la liquidation judiciaire ne sont pas des cas de force majeure.

### **Article 22 : Des poursuites judiciaires du journaliste professionnel**

**22.1** Le journaliste professionnel qui fait l'objet de poursuites judiciaires pour une infraction de droit commun rendant impossible sa présence sur le lieu d'emploi voit son contrat de travail suspendu.

**22.2** Si l'infraction commise n'est pas en rapport avec son activité professionnelle, ou n'a pas été commise au sein de l'entreprise et si dans tous les cas l'infraction n'a pas été commise au sein de

l'entreprise et si dans tous les cas l'entreprise n'a subi aucun préjudice, le journaliste professionnel peut continuer d'exercer son activité professionnelle jusqu'à la décision du tribunal.

**22.3** Lorsque le tribunal prononce une décision de relaxe, il appartient au journaliste professionnel d'informer son employeur de tout acte de l'autorité judiciaire. A compter du jour où la décision est portée à sa connaissance, l'employeur dispose d'un délai d'un (1) mois pour statuer définitivement sur le cas du journaliste professionnel.

### **Article 23: De la détention du journaliste professionnel**

Le contrat de travail est suspendu pendant la durée de la détention du journaliste professionnel qui n'a pas commis une faute professionnelle et dans la limite maximum de six (6) mois.

### **Article 24 : Des absences pour maladies ou accidents non- professionnels**

#### **24.1 De la suspension du contrat**

Les absences justifiées par le travailleur et résultant d'une maladie ou d'un accident non professionnel ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail dans la limite de dix huit mois, ce délai étant prorogé jusqu'au remplacement du travailleur. Pendant ce délai, au cas où le remplacement du travailleur s'imposerait, le remplaçant devrait être informé en présence d'un délégué, du caractère provisoire de son emploi.

#### **24.2 Des formalités à accomplir**

Si le travailleur malade fait constater son état par le service médical de l'entreprise, ou le poste médical le plus proche dans un délai de quarante huit (48) heures, ou s'il est prouvé que le travailleur suit un traitement par médecine traditionnelle, il n'aura pas d'autres formalités à remplir.

Dans la négative il doit, sauf cas de force majeure, avertir l'employeur du motif de son absence dans un délai de soixante douze (72) heures suivant la date de l'accident ou de la maladie.

Cet avis est confirmé par un certificat médical délivré par un médecin et à produire dans un délai maximum de 6 jours, à compter du 1<sup>er</sup> jour de l'indisponibilité.

Si le travailleur, gravement malade, ne peut se déplacer, il avise l'employeur de cette indisponibilité.

Le travailleur peut obtenir un congé sans solde pour se soigner par la médecine traditionnelle.

### **Article 25: Des obligations militaires**

Le journaliste professionnel ayant quitté l'entreprise pour effectuer le service militaire obligatoire reprend son emploi de plein droit à l'expiration du temps -passé sous les drapeaux.

Dès sa libération, il doit avertir son ancien employeur par lettre recommandée dans un délai d'un mois. Le journaliste professionnel appelé à effectuer une «période militaire obligatoire» conserve son droit au congé annuel.

### **Article 26: De l'indemnisation du journaliste professionnel malade**

Le journaliste professionnel dont le contrat de travail est suspendu pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, reçoit une allocation dont le montant est fixé comme suit :

#### **1) moins d'un an d'ancienneté**

- plein salaire pendant 1 mois
- demi-salaire les 2 mois suivants

#### **2) de 1 à 5 ans d'ancienneté**

- plein salaire pendant 2 mois
- demi-salaire les 3 mois suivants

#### **3) de 6 à 10 ans d'ancienneté**

- plein salaire pendant 3 mois
- demi-salaire les 4 mois suivants

#### **4) de 11 à 15 ans d'ancienneté**

- plein salaire pendant 4 mois
- demi-salaire les 5 mois suivants

#### **5) plus de 15 ans d'ancienneté**

- plein salaire pendant 5 mois
- demi-salaire les 7 mois suivants.

### **Article 27 : De l'accident de travail**

**27.1** Le contrat du journaliste professionnel accidenté du travail, est suspendu jusqu'à consolidation de la blessure.



**27.2** Au cas où, après consolidation de la blessure, le journaliste professionnel ne serait plus en mesure de reprendre service et de l'assurer dans les conditions normales, l'employeur recherchera, avec les délégués du personnel, la possibilité de reclasser l'intéressé dans un autre emploi.

**27.3** Durant la période de consolidation, le journaliste professionnel reçoit une allocation calculée de manière à lui assurer son salaire, heures supplémentaires non comprises, déduction faite de la somme qui lui est due en vertu de la réglementation sur les accidents du travail pour cette même période.

### **CHAPITRE 3 : DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

#### **Article 28 : Des modalités de la rupture du contrat de travail**

**28.1** Le contrat de travail ne peut prendre fin que dans les conditions prévues par les lois et règlements en vigueur.

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

**28.3** Le délai de préavis court à compter de la notification effectuée telle qu'elle est précisée ci-dessus.

**28.4** Dans le cas où la notification aurait été rendue impossible par le fait du journaliste professionnel, elle sera valablement notifiée au délégué du personnel de l'entreprise avec copie à l'Inspection du travail.

#### **Article 29 : De la durée et du déroulement du préavis**

**29.1** La durée maximum du préavis est fixée comme suit pour les diverses catégories de journalistes professionnels.

- |  |        |
|--|--------|
| - Les exécutants qualifiés :                     | 1 mois |
| - agents de maîtrise et techniciens supérieurs : | 3 mois |
| - Ingénieurs, cadres supérieurs et assimilés :   | 3 mois |

**29.2** Durant la période du préavis, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une démission, le journaliste professionnel est autorisé à s'absenter deux (2) jours par semaine pour la recherche d'un nouvel emploi.

**29.3** Si à la demande de l'employeur, l'employé n'utilise pas tout ou partie du temps de liberté auquel il peut prétendre pour la recherche d'un emploi, il perçoit à son départ une indemnité supplémentaire correspondant au nombre d'heures non utilisées.

**29.4** En cas de manquement grave, la rupture du contrat peut intervenir sans préavis. La commission prévue à l'article 65 de la présente convention aura à se prononcer sur le bien fondé de la faute lourde imputée au journaliste professionnel. Dans ce cas, l'avis de la commission n'est contraignant pour aucune des parties qui, peuvent avoir recours aux juridictions compétentes.

**29.5** Si un journaliste professionnel, au moment de la dénonciation de son contrat, est responsable d'un service de fonds ou du matériel, il ne peut quitter son emploi avant d'avoir rendu compte de sa gestion.

### **Article 30 : Du préavis en cas de départ en congé**

Si l'une des parties désire mettre fin au contrat avant le départ en congé, notification doit être faite à l'autre partie quinze (15) jours francs avant la date de départ. En cas d'inobservation de cette clause, l'indemnité représentative du préavis sera majorée d'un (1) mois. Il en sera de même si la rupture du contrat intervient pendant le congé.

### **Article 31 : De l'indemnité compensatrice de préavis**

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

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

Le journaliste professionnel congédié pour motif économique conserve pendant deux (2) ans la priorité d'embauche dans la même catégorie d'emploi.

### **Article 32 : De la rupture du contrat de travail du journaliste professionnel malade**

**32.1** Lorsque l'employeur se trouve obligé de remplacer le journaliste professionnel malade, il doit à l'expiration du délai de dix huit (18) mois de suspension prévu à l'article 19.1 de la présente convention signifier à l'intéressé, par lettre recommandée qu'il prend acte de la rupture du contrat de travail.

**32.2** A cette occasion, il lui fait parvenir le montant de l'indemnité de préavis et de toutes indemnités auxquelles le journaliste professionnel pourrait avoir droit du fait de cette rupture ainsi qu'un certificat de travail.

**32.3** Le journaliste professionnel remplacé dans ces conditions indiquées ci-dessus conserve une priorité de réembauche pendant deux (2) ans.

### **Article 33 : Du chômage technique**

**33.1** Le chômage technique est l'arrêt d'activités d'un établissement lié à un événement insurmontable. Il peut être total ou partiel.

**33.2** La mise en chômage technique doit requérir l'avis des délégués du personnel.

**33.3** En cas de chômage technique, les journalistes professionnels seront indemnisés dans les conditions prévues par les dispositions réglementaires en vigueur.

### **Article 34: Du Licenciement collectif**

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

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

**34.3** L'employeur consulte à ce sujet les délégués du personnel et avise les autorités compétentes des mesures de licenciement qu'il envisage, trois mois au moins avant notification des préavis de licenciement.

**34.4** Les journalistes professionnels ainsi licenciés bénéficient d'une priorité de réembauche pendant 2 ans.

### **Article 35 : De l'Indemnité de licenciement**

**35.1** En cas de licenciement, le travailleur ayant accompli dans l'entreprise une durée de service continu au moins égale à la période de référence ouvrant droit de jouissance au congé, telle que fixée par la réglementation en vigueur, a droit à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

**35.2** Cette indemnité est représentée pour chaque année de présence accomplie dans l'entreprise, par un pourcentage du salaire global mensuel moyen des six (6) derniers mois d'activité.

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

**35.4** L'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de faute lourde du journaliste professionnel sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente en ce qui concerne la gravité de la faute.

Le pourcentage est fixé à :

- 35 % pour les 5 premières années;

- 40 % pour les 5 années suivantes;
- 50 % au delà de la 10ème année.

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

### **Article 36 : du Certificat de travail**

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

### **Article 37 : Du Départ à la retraite**

**37.1** Lorsque le journaliste professionnel cesse définitivement son service pour entrer en jouissance de l'allocation de retraite, Il lui sera versé dans ce cas, une indemnité dite « indemnité de départ à la retraite ».

**37.2** Cette indemnité est décomptée sur les mêmes bases et suivant les mêmes règles que l'indemnité de licenciement.

**37.3** L'indemnité de départ à la retraite ne se cumule pas avec l'indemnité de licenciement.

### **Article 38 : Du décès du journaliste professionnel**

**38.1** En cas de décès du journaliste professionnel, le salaire de présence, l'allocation de congé et les indemnités de toute nature acquises à la date du décès reviennent à ses ayants droit.

**38.2** Ne peuvent prétendre à ces indemnités que les ayants droit en ligne directe du journaliste professionnel, qui étaient effectivement à sa charge.

**38.3** L'employeur participe aux frais funéraires jusqu'à concurrence de cinq (5) fois le taux mensuel du SMIG.

**38.4** Si le journaliste professionnel avait été déplacé par l'employeur, ce dernier assurera à ses frais, la fourniture du cercueil et le transport du corps du défunt au lieu de sa résidence habituelle, à condition que les ayants droit en formulent la demande dans un délai maximum de deux (2) ans après l'expiration du délai règlementaire prévu pour le transfert des restes mortels.

## **TITRE VI : DE LA REMUNERATION ET CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES**

### **Article 39: Des catégories professionnelles**

**39.1** La hiérarchie des journalistes professionnels comporte sept (7) classes correspondant chacune à un groupe de qualification déterminée.

**39.2** Chaque classe est subdivisée en catégories.

**39.3** Chaque groupe de qualifications évoluera à l'intérieur de sa classe suivant les catégories définies et selon les modalités arrêtées à l'annexe II de la présente convention. Des emplois correspondant aux catégories sont définis à l'annexe I de la présente convention.

### **Article 40 : De l'avancement**

**40.1** Le journaliste professionnel fait l'objet d'une évaluation annuelle. En attendant la mise en place des modalités de cette évaluation, l'avancement par catégorie intervient automatiquement tous les deux (2) ans. Il est constaté par décision de l'employeur.

**40.2** L'avancement par classe est lié à l'exercice d'un emploi par suite de vacance ou de création. Il peut intervenir soit à la réussite à un test, à un concours professionnel, soit par tout autre mode de sélection organisé par l'employeur. Il obéit dans tous les cas aux conditions d'accès à la classe.

### **Article 41 : De la commission de classement**

**41.1** Si le journaliste professionnel conteste auprès de l'employeur, le classement de son emploi, dans la hiérarchie professionnelle et si une suite favorable n'est pas donnée à sa réclamation, il peut porter le différend devant une commission paritaire de classement.

**41.2** Cette commission, présidée par l'inspecteur du Travail du ressort, est composée de deux représentants des employeurs et de deux représentants des journalistes professionnels de la branche professionnelle intéressée qui peuvent s'adjoindre, à titre consultatif, un ou deux de leurs collègues plus particulièrement qualifiés pour apprécier le litige.

**41.3** La réclamation du journaliste professionnel est introduite soit directement par l'intéressé, soit par l'intermédiaire d'un délégué du personnel ou représentant syndical et examinée par le chef d'établissement dans un délai de dix (10) jours. La réponse de l'employeur ne doit pas excéder un (1) mois après la requête déposée par l'agent. En cas de désaccord, le différend est soumis à la commission paritaire de classement.

**41.4** La commission se réunit obligatoirement dans les sept jours francs qui suivent la requête de l'une des parties et se prononce dans les cinq jours qui suivent la date de sa première réunion.

## TITRE VII : DES CONDITIONS DE TRAVAIL

### **Article 42: Des salaires**

Le salaire de chaque journaliste professionnel est déterminé en fonction de l'emploi qui lui est attribué au sein de l'entreprise et de la grille salariale figurant en annexe III et aucun salaire ne peut être inférieur au Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG).

Les journalistes professionnels sont payés au mois.

Les salaires minima de chaque catégorie sont fixés ou modifiés par une commission mixte paritaire composée de représentants des organisations syndicales et des représentants des organisations d'employeurs.

### **Article 43: Des avances de salaires**

A sa demande, une avance de salaire peut être accordée au journaliste professionnel. Cette avance est consentie dans les conditions et formes prévues par les dispositions légales et réglementaires.

### **Article 44: De la durée du travail**

La durée hebdomadaire de travail est de quarante (40) heures.

### **Article 45 : Des heures supplémentaires**

**45.1** Les heures accomplies au-delà de la durée légale de travail ou de la durée considérée comme équivalente sont des heures supplémentaires et donnent lieu à une majoration du salaire réel dans les conditions ci-après :

- 15% de majoration pour les heures effectuées de la 41<sup>ème</sup> à la 48<sup>ème</sup> heure ;
- 35% de majoration pour les heures effectuées au-delà de la 48<sup>ème</sup> heure ;
- 50% de majoration pour les heures effectuées de nuit ;
- 60% de majoration pour les heures effectuées de jour les dimanches et les jours fériés ;
- 120% de majoration pour les heures effectuées de nuit les dimanches et jours fériés.

**45.2** Les journalistes professionnels en mission ou en déplacement à l'intérieur du pays bénéficiaires de frais relatifs à ladite mission ne peuvent pas prétendre à la majoration du salaire pour heures supplémentaires.

#### **Article 46: Des congés**

Un congé payé de trente (30) jours ouvrables est accordé à l'employé après douze (12) mois de service effectif.

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

#### **Article 47: Du congé de maternité et des absences pour allaitement**

**47.1** Conformément aux textes en vigueur, toute travailleuse enceinte a droit à un congé de maternité de quatorze ( 14 ) semaines dont au plus tôt huit ( 8 ) semaines et au plus tard quatre ( 4 ) semaines avant la date présumée de la délivrance, que l'enfant naisse vivant ou non.

**47.2** En outre, après la reprise de service, elle a droit à des repos pour allaitement.

Ces absences sont d'une heure et demie (1h30) par jour pendant quinze mois à partir de la reprise de service.

Les repos pour allaitement sont comptés dans la durée de travail et rétribué comme tel.

#### **Article 48 : Des primes et indemnités**

Des primes et indemnités spécifiques destinées à compenser des responsabilités au poste de travail ou des frais supplémentaires occasionnés par la fonction du journaliste professionnel sont allouées en fonction du poste qu'il occupe et de sa catégorie professionnelle.

Ce sont :

1. Prime de panier ;
2. Indemnité spéciale de sujétion ;
3. Indemnité de risque ;
4. Indemnité de transport ;
5. Indemnité spéciale de logement ;
6. Frais de mission ;
7. Prime vestimentaire ;
8. Frais de transport et de voyage.

#### **Article 49 : De la prime de panier**

Le journaliste professionnel effectuant au moins six (06) heures de travail de nuit bénéficie d'une prime dite de panier dont le montant est égal à trois fois son salaire horaire.

Elle sera également octroyée aux journalistes professionnels qui effectueront une séance ininterrompue de travail de 10 heures dans la journée. Elle ne peut pas se cumuler avec l'indemnité de déplacement.

La prime de panier sera allouée au journaliste professionnel qui après avoir travaillé 10 heures ou plus, interruptions comprises, prolongera d'au moins une heure son travail après le début de la période réglementaire de travail de nuit.

#### **Article 50 : De la prime d'ancienneté**

**50.1** La prime d'ancienneté est accordée au journaliste professionnel ayant totalisé trois (3) ans de service continu dans l'entreprise de presse. Les différentes périodes d'absences suivantes sont prises en compte dans le calcul de l'ancienneté :

- absence pour raisons personnelles,
- absence pour congés payés,
- absence pour autorisation d'absence,
- absence pour maladie dans la limite de 18 mois,
- absence pour congé de maternité,
- absence pour stage de perfectionnement à la charge de l'employeur,
- la période de service militaire du journaliste professionnel,
- la période d'indisponibilité du journaliste professionnel résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle,
- pendant la grève ou le lock out déclenché dans le respect de la procédure de règlement des conflits collectifs de travail,
- pendant la période d'exercice d'un mandat politique ou syndical,
- pendant l'absence du journaliste professionnel en vue d'assister son conjoint malade, dans la limite de trois (3) mois,
- pendant la période de mise à pied.

**50.2** La prime d'ancienneté est calculée en pourcentage sur le salaire minimum de classement du journaliste professionnel. Le pourcentage est fixé à :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté,
- 1 % du salaire par année de service après trois ans et jusqu'à dix ans,
- 2% du salaire par année de service après 10 ans.



### **Article 51 : De l'indemnité spéciale de sujétion**

Une indemnité spéciale de sujétion est accordée aux journalistes professionnels. Elle est égale à une rémunération brute mensuelle au cours de l'année. Elle peut être payée par fractions mensuelles ou en fin d'année. En cas d'année incomplète elle sera calculée au prorata du temps de présence.

### **Article 52: De l'indemnité de risque**

Le journaliste professionnel manipulant des appareils ou des produits comportant des risques d'électrocution ou liés à l'absorption de vapeurs, à l'émanation de plomb ou de produits chimiques, aux radiations, aux éclairages et réverbérations, à la durée du temps d'exposition à l'écran, aux chaleurs et radiations, aux lumières vives, à la haute tension, etc. pouvant entraîner une infection par voie digestive, respiratoire, épidermique ou autre, bénéficie d'une indemnité dite de haut risque égale à 5% de son salaire de base.

Les emplois à haut risque dans chaque entreprise seront déterminés d'accord parties entre l'employeur et l'organisation syndicale signataire de la présente convention.

### **Article 53 : De l'indemnité de transport**

Le journaliste professionnel bénéficie d'une indemnité forfaitaire de transport qui prend en compte les frais de transport :

1. du lieu de résidence habituelle au lieu d'emploi ;
2. du lieu d'emploi au lieu de résidence habituelle.

### **Article 54 : De l'indemnité de logement**

Lorsqu'un journaliste professionnel est affecté à l'extérieur de son lieu de recrutement, il lui est alloué une indemnité forfaitaire de logement. Cependant, il peut être alloué aux autres journalistes une indemnité forfaitaire de logement.

### **Article 55 : Des frais de mission**

#### ***55.1 A l'intérieur du pays***

En cas de déplacement du journaliste professionnel pour raisons de service à l'intérieur du pays pour une durée n'excédant pas six mois, il lui est alloué une indemnité de déplacement couvrant les frais de repas et de couchage effectivement engagés ou une indemnité forfaitaire fixée d'accord parties.

#### ***55.2 A l'étranger***

Dans les déplacements à l'étranger, l'indemnité sera calculée en fonction du niveau de vie. Cette indemnité peut être perçue au départ sous forme d'avance sur frais de déplacement à

régulariser dès présentation des justificatifs ou bien au retour, sous forme de remboursement des frais d'hôtel, de repas, de représentation, d'expédition de dépêches, articles illustrations, etc.

L'employeur doit également rembourser, sur présentation de justificatifs, les frais de nature exceptionnelle engagés par le journaliste professionnel pour l'accomplissement de sa mission.

#### **Article 56: De la prime vestimentaire**

Les journalistes présentateurs de journaux télévisés bénéficient à la charge de l'employeur d'une prime vestimentaire.

#### **Article 57: Des frais de voyage**

Sont à la charge de l'employeur, les frais de voyage du journaliste professionnel, de son conjoint, et de ses enfants mineurs vivant habituellement avec eux ainsi que les frais de transport de leurs bagages :

**1) du lieu de résidence habituelle au lieu d'emploi ;**

**2) du lieu d'emploi au lieu de résidence habituelle dans les cas suivants :**

- l'expiration du contrat à durée déterminée ;
- la résiliation du contrat lorsque le journaliste professionnel a acquis droit au congé dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.
- la rupture du contrat du fait de l'employeur à la suite d'une faute lourde de celui-ci ;
- la rupture du contrat due à un cas de force majeure ;
- la rupture du contrat à l'essai imputable à l'employeur ;

**3) du lieu d'emploi au lieu de résidence habituelle et vice versa, en cas de congé normal.**

Le retour sur le lieu d'emploi n'est dû que si le contrat n'est pas arrivé à expiration avant la date de fin de congé et si, à cette date le travailleur est en état de reprendre son service.

Toutefois, le contrat de travail ou la convention collective peut prévoir une durée minimale de séjour du travailleur en deçà de laquelle, le transport des familles n'est pas à la charge de l'employeur.

Cette durée n'excède pas douze mois.

## **TITRE VIII : DE LA MEDECINE DU TRAVAIL**

### **Article 58: Des mesures de sécurité et santé au travail**

**58.1** L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des journalistes professionnels de l'entreprise y compris les travailleurs temporaires, les apprentis et les stagiaires.

Il doit notamment prendre les mesures nécessaires pour que les lieux de travail, les machines, les matériels, les substances et les procédés de travail placés sous son contrôle ne présentent pas de risques pour la sécurité et la santé des travailleurs.

**58.2** Lorsque les travailleurs de plusieurs entreprises sont présents sur un même lieu de travail, leurs employeurs doivent coopérer à la mise en œuvre des prescriptions relatives à la sécurité et à la santé des travailleurs

Ils sont tenus de s'informer réciproquement et d'informer leurs travailleurs respectifs des risques professionnels et des mesures prises pour les prévenir.

### **Article 59: Du délai de déclaration des maladies professionnelles**

L'employeur est tenu d'aviser l'inspecteur du travail, dans un délai de quarante huit (48) heures, de tout accident de travail ou de toute maladie professionnelle constatée dans l'entreprise, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### **Article 60: De la création d'un comité de sécurité et santé au travail**

Les employeurs doivent créer un comité de sécurité et de santé au travail dans les établissements occupant au moins trente (30) travailleurs.

## **TITRE IX : DES AVANTAGES SOCIAUX**

### **Article 61 : Des prêts d'équipements**

**61.1** Il peut être alloué à tout journaliste professionnel débutant, un prêt d'équipement.

**61.2** Ce prêt sans intérêt sera remboursé selon des modalités fixées d'accord parties.

**61.3** En cas de démission ou de licenciement, le journaliste professionnel est tenu de rembourser le reliquat du prêt consenti.

En cas de décès, ses ayants droit assument le restant du prêt.

### **Article 62 : De l'assurance complémentaire**

**62.1** Le journaliste professionnel, envoyé ou se trouvant dans une zone présentant de réels dangers: zones d'émeutes, de guerre civile, de guerre ou d'opérations militaires, régions où sévissent des épidémies ou éprouvées par des cataclysmes naturels, reportages sous-marins, spéléologiques, de haute montagne, voyages vers des contrées hostiles, essais d'engins ou de prototypes, les pylônes etc., bénéficie d'une assurance complémentaire souscrite par l'employeur couvrant les risques.

**62.2** Les manipulations de certains équipements liés à l'introduction de certaines techniques, aussi bien au Burkina Faso qu'à l'étranger, bénéficient d'une assurance complémentaire souscrite par l'employeur en concertation avec les organisations signataires de la présente convention. Cette assurance vient en sus du régime général de la Caisse nationale de sécurité sociale.

### **Article 63: De la couverture des risques, maladies, soins, frais médicaux et hospitalisation**

Le journaliste professionnel bénéficie pour lui même et sa famille, au sens du Code de la sécurité sociale, d'un régime obligatoire d'assurance maladie pour la couverture de frais médicaux, pharmaceutiques et d'hospitalisation.

## TITRE X : DES CONDITIONS SPECIALES

### **Article 64 : Du droit de reproduction**

**64.1** Le journaliste professionnel bénéficie de droits quant à l'utilisation de ses prestations dans le cadre de l'entreprise qui l'emploie. Sont notamment acquis à l'entreprise les droits de diffusion, de reproduction et d'exploitation des émissions, articles et documents d'illustration.

**64.2** L'entreprise a le droit de céder à des tiers le droit d'exploitation.

**64.3** Dans le cas où cette cession est faite à titre onéreux, le journaliste auteur de la production perçoit une rémunération supplémentaire dans les conditions qui feront l'objet d'un protocole particulier entre l'entreprise et le journaliste professionnel.

### **Article 65: De la collaboration extérieure**

**65.1** Toute collaboration extérieure d'un journaliste professionnel est soumise à autorisation de l'employeur. La demande d'autorisation de collaboration est formulée par écrit par le journaliste professionnel.

**65.2** L'autorisation de l'employeur doit être écrite et comporter s'il y a lieu les modalités d'application. Le défaut de réponse à la demande écrite dans un délai de dix (10) jours vaut autorisation.

**65.3** Si l'employeur estime que la collaboration extérieure est de nature à lui porter un préjudice professionnel ou moral, il peut refuser son accord en motivant sa décision.

**65.4** L'accord ou le refus peut être remis en question, si les conditions qui les ont déterminés viennent à être modifiées.

**65.5** L'employeur peut demander à titre d'information, au journaliste professionnel employé à titre occasionnel, de déclarer ses autres collaborations habituelles.

## **TITRE XI : DE LA COMMISSION PARITAIRE D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION**

### **Article 66 : De la composition de la commission paritaire d'interprétation et de conciliation**

**66.1** Il est institué entre les parties signataires de la présente convention, une commission paritaire bipartite d'interprétation et de conciliation dirigée par un inspecteur du travail pour rechercher une solution à l'amiable aux différends pouvant résulter des interprétations différentes ou contradictoires des clauses de la présente convention pour examiner la légitimité des sanctions graves à l'encontre des journalistes professionnels.

**66.2** La commission comprend quatre (4) membres dont deux (2) représentants de chaque partie à la présente convention. Ceux-ci sont désignés, autant que de besoin, par les parties signataires intéressées.

### **Article 67 : Du fonctionnement de la commission paritaire d'interprétation et de conciliation**

**67.1** Le fonctionnement de la commission est défini entre les parties intéressées et les inspecteurs de travail précisé dans un règlement intérieur élaboré d'accord parties. La partie signataire qui désire soumettre un différend à la commission doit le porter par écrit à la connaissance de l'autre partie. Celle-ci se réunit dans un délai maximum de quinze (15) jours.

**67.2** Lorsque la commission donne son avis, à l'unanimité des organisations membres, le texte de cet avis a les mêmes effets juridiques que les clauses de la présente convention.

Cet avis fait l'objet d'un dépôt au secrétariat du Tribunal du travail à la diligence de l'autorité administrative compétente.

**67.3** En cas de désaccord de la commission, les parties peuvent avoir recours au tribunal du travail du ressort.

## TITRE XII : DISPOSITIONS TRANSITOIRES

### **Article 68: De la prise d'effet de la convention**

**68.1** La présente convention prend effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au Secrétariat du Tribunal de travail de OUAGADOUGOU.

**68.2** Les contrats individuels de travail qui interviendront postérieurement à la signature de la présente convention seront soumis à ces dispositions qui sont considérées comme conditions minima d'engagement.

**68.3** Publication en sera faite dans un journal d'annonces légales.

**68.4** Un délai transitoire de douze (12) mois est accordé afin de permettre aux signataires des contrats en cours d'exécution de se conformer aux dispositions de la présente convention.

### **Article 69: Des Avantages acquis**

**69.1** La présente convention ne peut en aucun cas être la cause de restriction d'avantages individuels acquis, que ces avantages soient particuliers à certains salariés ou qu'ils résultent de l'application dans l'entreprise de dispositions collectives.

**69.2** Le maintien de ces avantages ne jouera que pour le personnel en service à la date d'application de la présente Convention.

**69.3** Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises à la suite d'usages ou de conventions.

### **TITRE XIII : DISPOSITIONS FINALES**

#### **Article 70 : Des situations imprévues**

Pour tout ce qui n'est pas explicitement prévu par la présente convention, les parties s'engagent à s'en remettre aux dispositions légales et réglementaires en vigueur au Burkina Faso.

#### **Article 71: Des annexes**

Les annexes ci-après sont parties intégrantes de la présente convention.

Annexe I : De la définition et classification des emplois

Annexe II : De la Commission paritaire de classification

Annexe III : De la grille des salaires

Annexe IV : De la grille indemnitaire

Annexe V : De la rémunération des pigistes



Fait à Ouagadougou, le .....

**Ont signé :**

**Pour les entreprises de presse :**

- La Société des Editeurs de la Presse Privée (SEP)

**Chérif SY**

**Pour les journalistes professionnels :**

- Le Syndicat Autonome des Travailleurs de l'Information  
et de la Communication (SYNATIC)

- L'Union Nationale de l'Audiovisuel Libre du Faso  
(UNALFA)

**Justin Coulibaly**

**Roger NIKIEMA**

- L'Association des Radios et Télévisions  
Privées du Burkina (ARTPB)

- L'Association des  
Journalistes du Burkina (AJB)

**Moustapha L. THIOMBIANO**

**Jean Claude MEDA**

**La Direction Générale du Travail**

**Célestin SAWADOGO**

**ANNEXE I : DE LA DEFINITION ET CLASSIFICATION DES EMPLOIS**

Commentaire [D1] :

CLASSE	Types d'emploi concernés ou poste occupé	Description de l'emploi et des tâches principales	Profil
<b>CLASSE I</b>		Animateur ou technicien sans qualification	<b>au plus le CEPE</b>
<b>CLASSE II</b>	MACHINISTE	Agent chargé de la mise en place des décors matériels ou techniques sur le plateau ou en extérieur.	<b>-Brevet de Technicien professionnel</b>  <b>-Certificat d'aptitude professionnelle + sta</b>  <b>-Diplômes équivalents</b>
	ECLAIRAGISTE	Auxiliaire du chef électricien, il est chargé de la mise en place et de l'orientation des projecteurs, du branchement des lignes d'énergie.	
	PHOTOGRAPHE DE PLATEAU OU DE PRESSE	Technicien chargé de réaliser des prises de vues photographiques sur le plateau ou en extérieur.	
	LABORANTIN PHOTO FILM	Technicien qui s'occupe du développement des films, du tirage et des agrandissements de photos.	
	CARICATURISTE-DESSINATEUR :	Technicien chargé d'illustrer par le dessin ou autres moyens d'expression graphique des idées, articles, etc.	
	ASSISTANT DECORATEUR-GRAPHISTE :	Technicien chargé de la réalisation artistique et technique des décors destinés aux réalisations de télévision ou de cinéma, sur plateau ou en extérieur.	
<b>CLASSE III</b>	ASSISTANT MONTEUR DE TELEVISION	Technicien chargé de seconder le monteur de télévision dans sa tâche. Peut être chargé du travail de synchronisation de film et assurer la continuité des éléments de raccord. Peut être chargé de certains montages	<b>-Bac + 2 ans,</b>  <b>-Diplôme équivalent</b>  <b>-Niveau de qualification professionnelle équivalent</b>
	ASSISTANT CAMERAMAN	Technicien chargé de seconder le caméraman, il doit posséder de l'expérience et une technicité lui permettant d'assumer la responsabilité de la prise de vues, de séquences destinées à une réalisation importante.	
	OPERATEUR DE PRISE DE SON	Il seconde le preneur de son et est chargé spécialement de l'installation des microphones.	

<b>CLASSE III (suite)</b>		Il peut être chargé de certaines prises de son.	<b>-Bac + 2 ans,</b> <b>-Diplôme équivalen</b> <b>-Niveau de qua</b> <b>professionnelle éq</b>
	AGENT DE PRODUCTION RADIO-TELEVISION	Agent de niveau I qualifié dans l'une des spécialités de la production radiophonique ou télévisée : Réalisation – Prise de vues – Prise de son – Montage vidéo – Thèmes – Documentation.	
	AGENT TECHNIQUE VIDEO	Technicien chargé de l'exploitation des magnétoscopes à l'enregistrement et à la diffusion, de la mise en marche des équipements techniques et des réglages des voies caméra.	
	VERIFICATEUR TECHNIQUE	Chargé d'assister l'équipe de maintenance, il veille à la bonne tenue des équipements techniques et s'occupe spécialement du câblage	
	MAQUETTISTE	Graphiste chargé de la conception et de la réalisation artistique d'un journal.	
	ATTACHE DE REDACTION	Agent rattaché à une rédaction et pouvant accomplir des tâches de rédaction (synthèses, mise en forme, correction, etc.) et étant soumis aux mêmes contraintes et obligations que les reporters.	
	PROJECTIONNISTE	Technicien chargé de la projection des films ou de l'exploitation du télécinéma dans les organes de presse et d'information.	
<b>CLASSE IV</b>	JOURNALISTE-REPORTER	Journaliste spécialiste dans la quête de l'information ainsi que de son traitement.	<b>-Baccalauréat +3 ar</b> <b>-Diplôme supéri</b> <b>journalisme (DSJ),</b> <b>-Diplômes équivale</b> <b>-Niveau de qua</b> <b>professionnelle éq</b>
	ATTACHE DE PRESSE	Journaliste rattaché à un ministère, service, un établissement (public, parapublic, privé) et chargé de couvrir les activités de ces structures. Il sert de lien entre sa structure et la presse.	
	REPORTER-PHOTOGRAPHE DE PRESSE	Journaliste spécialisé dans la quête et le traitement de l'information au moyen d'un appareil photographique.	
	REPORTER-CAMERAMAN	Journaliste d'actualités filmées, responsable de la couverture filmique de l'événement et chargé de la rédaction des commentaires.	
	SECRETAIRE DE REDACTION	Journaliste spécialisé dans la réalisation technique d'une ou de plusieurs pages d'un journal.	
	CHARGE DE PRODUCTION RADIO-TELEVISION	Monteur niveau 2, caméraman niveau 2, preneur de son niveau 2.	

<b>CLASSE IV (suite)</b>	AGENT TECHNIQUE NIVEAU 2	Contrôleur technique chargé du contrôle technique des équipements.	<b>-Baccalauréat +3 ar</b>  <b>-Diplôme supérieur de journalisme (DSJ),</b>  <b>-Diplômes équivalents</b>  <b>-Niveau de qualification professionnelle équivalent</b>
	SCRIPT	Mémoire du réalisateur, il est chargé du respect de la continuité de la production	
	REGISSEUR GENERAL	Agent de la collecte, de la gestion et de la distribution des accessoires de production. Il est responsable également des démarches extérieures nécessaires à la réalisation d'une production.	
	CHARGE DE PRODUCTION RADIO-TELEVISION	Agent de niveau II appelé à des tâches de maîtrise et de premier encadrement dans l'une des spécialités de la production radiophonique ou télévisée : Conception, Animation de programmes, Réalisation, Prises de vues, Prise de son, Montage vidéo, Documentation.	
	AGENT TECHNIQUE NIVEAU 2	Technicien d'exploitation appelé à des tâches de maîtrise et de premier encadrement dans les spécialités suivantes : -équipement de production ; -équipement de diffusion. Il doit être en mesure de préparer un équipement ou des matériels pour une fonction donnée, et d'en assurer l'exploitation	
	CONTROLEUR TECHNIQUE	Technicien de maîtrise chargé de contrôler le bon fonctionnement des matériels de la spécialité, de vérifier la qualité technique des signaux, de procéder aux réglages d'exploitation.	
<b>CLASSES V</b>	SECRETAIRE GENERAL DE LA REDACTION	Journaliste chargé sous la responsabilité du rédacteur en chef de veiller à l'exécution de toutes les tâches relevant de la rédaction.	<b>-BAC+ 4 ans + expérience professionnelle</b>  <b>-Maîtrise supérieure de journalisme</b>  <b>-Diplôme d'ingénieur</b> <b>-Niveau III INA</b> <b>-DSJ ou Niveau II d'expérience</b>
	REDACTEUR EN CHEF ADJOINT	Journaliste chargé de seconder le secrétaire général de la rédaction.	
	CHEF DE CENTRE	Cadre technique expérimenté, chargé de la responsabilité technique d'un centre.	
	TECHNICIEN SUPERIEUR DE LA MAINTENANCE	Cadre technique expérimenté chargé de la maintenance des équipements techniques dans une spécialité : production radio, production télévision, diffusion.	

<b>CLASSES V (suite)</b>	CHEF DE SERVICE, DE DESK, DE RUBRIQUE OU DE SECTION	Journaliste responsable d'un service, d'un desk, d'une rubrique ou d'une section.	<b>-BAC+ 4 ans + e) professionnelle</b>  <b>-Maîtrise + supérieur de journa</b>  <b>-Diplôme d'ingénieur</b>  <b>-Niveau III INA</b>  <b>-DSJ ou Niveau II d'expérience</b>
	ADJOINT CHEF DE SERVICE, DE DESK, DE RUBRIQUE OU DE SECTION	Journaliste chargé de seconder le chef de service ou desk, le supplée en cas d'absence.	
	CHEF DE BUREAU REGIONAL	Responsable d'un bureau régional d'information.	
	CADRE DE PRODUCTION AP3	Chargé d'initier et de proposer au directeur ou responsable des programmes ou à son représentant les thèmes de production selon les directives du directeur ou responsable des programmes.	
	REALISATEUR AV3	Responsable du choix et de la qualité de la mise en forme radiophonique ou télévisuelle.	
	INGENIEUR DU SON	Technicien de prise de son expérimenté chargé de la responsabilité technique et artistique de la prise de son, de la direction et de la coordination du personnel qui y concourt.	
	DIRECTEUR DE LA PHOTO	Caméraman expérimenté, il est responsable de l'équipe image. Il supervise l'éclairage et la qualité esthétique de l'image.	
	CADRE TECHNIQUE	Technicien ayant acquis une grande expérience et une haute compétence dans son domaine professionnel appelé à exercer des fonctions d'encadrement moyen.	
	INGENIEUR AT3	Ingénieur de radio électricité dans l'une des spécialités suivantes : - Equipement de production (audiofréquence, vidéofréquence) ; - Equipement de diffusion (hautes fréquences). Il peut être chargé de l'étude, de la réalisation et de la mise en œuvre des matériels et installations techniques en fonction de leurs caractéristiques et des besoins de l'organisme, de l'encadrement d'une équipe technique d'exploitation ou de maintenance.	
GRAND-REPORTER OU CHEF D'ENQUETE (texte,	Journaliste expérimenté chargé de grands reportages, dossiers, documents, enquêtes, etc. liés ou non à l'actualité.		

	photo, image)		
<b>CLASSE VI</b>	CONSEILLER DE PRESSE	Journaliste rattaché à un ministère, service, établissement public ou privé et chargé de définir et de coordonner la politique d'information et de communication, de conseiller le responsable du ministère, service ou établissement dans tous les domaines touchant à la presse, à l'information et à la communication.	<b>-Diplômes cités à la V + Références professionnelles,</b>  <b>-DSJ + 15 ans</b>
	CORRESPONDANT PERMANENT A L'ETRANGER	Journaliste, Grand reporter correspondant d'un organisme de presse à l'étranger.	
	REDACTEUR EN CHEF	Journaliste responsable d'une rédaction et chargé de coordonner, d'impulser et d'animer les différents services d'une rédaction	
	CHARGE D'ETUDES ET DE RECHERCHES	Cadre hautement qualifié et expérimenté pouvant être chargé de formation, d'études et de recherches.	
	CHARGE DE PROGRAMMES	Cadre de production appelé à des tâches d'encadrement supérieur. Il est chargé de superviser la production, de définir la grille de programmes et de veiller à leur mise en œuvre sous la supervision ou non d'un directeur de programmes.	
	INGENIEUR EN CHEF	Ingénieur appelé à des tâches d'encadrement de haut niveau. Peut être chargé d'études importantes et complexes ou de mission portant sur l'ensemble des problèmes techniques.	
<b>CLASSE VII</b>	DIRECTEUR DE LA REDACTION	Journaliste chargé de superviser et de contrôler les rédacteurs en chef.	<b>-Diplômes cités à la V + Références professionnelles</b>  <b>-Promotion interne</b>
	DIRECTEUR DES PROGRAMMES	Cadre de production expérimentée, il supervise et contrôle les chargés de programmes.	
	INGENIEUR CONSEIL	Ingénieur chargé de la supervision de toutes les installations techniques et des charges d'équipement. Il peut être également conseiller technique ou chargé de mission particulières dans une direction.	
	INSPECTEUR TECHNIQUE	Ingénieur de haut niveau appelé à des tâches de contrôle portant sur l'ensemble de la gestion technique et chargé de veiller sur la bonne application des cahiers de charges de toutes les installations techniques.	

Il est à noter que les emplois qui, en raison d'un oubli ou de la spécificité des médias de la communication, marqués par une évolution permé figurant pas dans la classification ci-dessus, feront l'objet d'additifs, le recensement n'étant pas exhaustif.

La commission, d'interprétation et de conciliation prévue à l'article 53 de la présente Convention se prononcera sur le bien-fondé d'éventuels add

Les responsables d'organes et d'établissements sont tenus de se conformer à la présente classification professionnelle.

## **ANNEXE II : DE LA COMMISSION PARITAIRE DE CLASSIFICATION**

### **1 – De la Commission paritaire de classification**

Il est institué dans chaque entreprise de presse une commission paritaire de classification chargée d'apprécier et de fixer la classe et la catégorie des journalistes professionnels. La commission est composée de cinq (5) représentants désignés par l'employeur et de cinq représentants désignés par l'organisation syndicale représentative des journalistes professionnels.

Elle est présidée par l'un des représentants de l'employeur assisté par l'un des représentants du syndicat.

Le responsable des ressources humaines de l'entreprise est chargé du secrétariat.

La commission se réunit obligatoirement dans les quinze (15) jours qui suivent la date de prise d'effet de la Convention, sur convocation de l'employeur. Elle se prononce dans un délai maximum de deux(2) mois.

### **2 – De la Classification**

La répartition par classe des emplois est faite sur la base des critères d'aptitude professionnelle à l'exercice du métier de journalistes. Ces critères sont, soit la possession d'un des diplômes prévus au tableau de classification des emplois, soit cumulativement avec des références professionnelles.

Un journaliste professionnel titulaire d'un diplôme acquis pendant la période durant laquelle il est engagé dans l'entreprise ou l'établissement, peut le faire valoir en cas d'ouverture de poste dans la classe correspondante.



**ANNEXE III: DE LA GRILLE DES SALAIRES**

<b>Classes</b>  <b>Catégories</b>	<b>7<sup>ème</sup> classe</b>	<b>6<sup>ème</sup> classe</b>	<b>5<sup>ème</sup> classe</b>		<b>4<sup>ème</sup> classe</b>		<b>3<sup>ème</sup> classe</b>	<b>2<sup>ème</sup> classe</b>	<b>1<sup>ère</sup> classe</b>
			<b>Bac +5</b>	<b>Bac + 4</b>	<b>Bac +3</b>	<b>Bac + 2</b>			
<b>1</b>	270 743	157 205	124 766	102 177	96 636	91 764	77 391	67 092	37 919
<b>2</b>	286 962	173 424	140 986	114 949	106 300	100 022	82 809	71 118	41 521
<b>3</b>	303 181	189 645	157 424	127 721	115 963	108 281	88 225	75 154	45 123
<b>4</b>	319 401	205 864	173 424	140 493	125 626	116 540	93 643	79 168	48 725
<b>5</b>	335 620	222 083	189 645	153 265	135 289	124 799	99 061	83 194	52 329
<b>6</b>		238 303	205 864	166 038	144 954	133 057	104 478	87 219	55 930
<b>7</b>		254 522	222 083	178 810	154 618	141 315	109 895	91 245	59 533
<b>8</b>			238 303	204 354	164 281	149 574	115 313	95 271	63 134
<b>9</b>					173 945	157 833	120 730	99 295	66 737

## ANNEXE IV : DE LA GRILLE INDEMNITAIRE

Au terme des articles 46 à 55 de la convention collective, des primes et indemnités sont allouées aux journalistes professionnels conformément au tableau ci-dessous :

N°	Primes et Indemnités	Bénéficiaires	Taux mensuel
1	Prime de panier		Cf. article 43.1 de la convention collective
2	Indemnité de sujétion	Agents de catégorie A (classe V, VI, VII)	15.000
		Agents de catégorie B (classe III, IV)	10.000
		Agents de catégorie C (classe II)	7.500
		Agents de catégorie D - E (classe I)	5.000
4	Indemnité de risque		Cf. article 43.4 de la convention collective
2	Indemnité de transport	Agents de catégorie A (classe V, VI, VII)	15.000
		Agents de catégorie B (classe III, IV)	10.000
		Agents de catégorie C-D-E (classe II)	7.500
6	Indemnité de logement	Agents de catégorie A (classe V, VI, VII)	20.000
		Agents de catégorie B (classe III, IV)	15.000
		Agents de catégorie C (classe II)	10.000
		Agents de catégorie D - E (classe I)	7.500
7.1	Frais de mission (intérieur du pays)	Agents de catégorie A (classe V, VI, VII)	15.000
		Agents de catégorie B (classe III, IV)	10.000
		Agents de catégorie C (classe II)	7.500
		Agents de catégorie D - E (classe I)	7.500
7.2	Frais mission (Etranger)	Calculer en fonction du niveau de vie du pays d'accueil contenu dans le barème national.	
8	Prime vestimentaire	Agents de catégorie A (classe V, VI, VII)	100.000/an
		Agents de catégorie B (classe III, IV)	75.000/an
		Agents de catégorie C (classe II)	50.000/an
		Agents de catégorie D - E (classe I)	50.000/an
9	Frais de voyage		Cf. article 43.8

## **ANNEXE V : DE LA REMUNERATION DES PIGISTES**

### **1 – Du barème de la rémunération minimum des pigistes de presse écrite**

Les pigistes de presse écrite, tels que définis à l'article 1.3 de la présente convention, sont rémunérés suivant le barème minimum ci-après : un feuillet de texte normalisé (60 signes par ligne et 25 lignes par feuillet) : 7.000 F.

Une ligne imprimée : 100 F.

La rémunération peut également dépendre de l'importance accordée à l'article. Dans ce cas, elle est fixée d'accord parties. En tout état de cause, elle ne pourra pas être inférieure au barème minimum prévu aux alinéas précédents.

### **2- Du barème de la rémunération minimum des pigistes photographes, dessinateurs et caricaturistes.**

Au titre du droit de reproduction dans les quotidiens, magazines et périodiques, les pigistes photographes, dessinateurs et caricaturistes, tels que définis à l'article 1.3 de la présente Convention, sont rémunérés suivant le barème ci-dessous :

- un document couleur : 3. 500 F.
- un document noir et blanc : 1. 500 F.

Pour la couverture d'un magazine ou la page « une » d'un tabloïd, les rémunérations sont celles indiquées ci-après :

- un document couleur : 10.000 F.
- un document noir et blanc : 5.000 F.

Il est prévu un droit de documentation ou de conservation. Les éditeurs ou autres responsables d'organes de presse et d'information souhaitant conserver et archiver des documents photographiques, dessins ou caricatures pour des besoins ultérieurs de reproduction sont tenus de payer au pigiste auteur du document un droit de documentation et de conservation différent du droit d'exclusivité.

Le barème de la rémunération des documents au titre du droit de documentation et de conservation est le suivant :

- Document dont les dimensions n'excèdent pas 18 x 24 cm = 3 000 F.
- Document dont les dimensions sont supérieures à 18 x 24 cm = 10 000 F.

L'acquittement du droit de documentation et de conservation est exigible dès lors que le document a été gardé dans l'organe de presse et d'information pendant plus de six (6) mois.

Cependant, la somme due au titre de ce droit peut être versée à l'auteur du document aussitôt après sa réception par le responsable de l'organe de presse et d'information ou son représentant.

Cette somme est différente de celle acquittée au titre du droit de reproduction.

### 3 – Barème de la rémunération minimum des pigistes secrétaires de rédaction.

Les tableaux de secrétariat de rédaction (maquette, mise en pages, réalisation technique, etc.) sont rémunérés suivant le barème minimum ci-dessous :

#### Format Tabloïd

- 8 pages =	40 000 F.
- 12 pages =	50 000 F
- 16 pages =	75 000 F
- 24 pages =	100 000 F
- 32 pages =	150 000 F

#### Format magazine 21 x 27

- 24 pages	50 000 F
- 32 pages	75 000 F
- 48 pages	100 000 F
- 64 pages	150 000 F

Ce tarif comprend la couverture si elle est réalisée en noir et blanc. Si la couverture est réalisée en quadrichromie, il est prévu une rémunération en sus de 20%.

Pour tous les formats, un tarif spécial peut être conclu d'accord-parties entre l'éditeur et le secrétaire de rédaction. Dans ce cas, la rémunération ne peut être moins avantageuse que celle prévue dans la présente convention.

### 4- Barème des piges dans la presse audiovisuelle

#### a-Paiement à l'acte :

Information alerte téléphonique : 2000 francs CFA

Document commandé diffusé ou non

Types de document	3 à 13 minutes	14 à 26 minutes	27 à 52 minutes
Audio simple	10.000	20.000	25.000
Audiovisuel	15.000	25.000	30.000

Journaux radiodiffusé et télévisé	Vacation avec présentation	Vacation sans présentation
Le matin	8.500 francs CFA	5.500 francs CFA
Le midi ou le soir	5.500 francs CFA	3.500 francs CFA

**b- paiement à la journée (pour les JRI)**

Dossier, enquête (sur un sujet précis commandé ou accepté diffusé ou non).

**a) enquête et dossier**

- 25 000 francs CFA (stagiaire) ;
- 30 000 francs CFA (titulaire de moins de 5 ans) ;
- 40 000 francs CFA (titulaire de plus de 5 ans).

**b) Permanence**

- 8.500 francs CFA (stagiaire) ;
- 10.000 francs CFA (titulaire de moins de 5 ans) ;
- 12.500 francs CFA (titulaire de plus de 5 ans).

**Pige journalière** : 10.000 francs CFA

Ont signé

Pour les entreprises de presse :  
La Société des Editeurs de la presse Privée (SEP)

Chérif SY

Pour les journalistes professionnels :  
Le Syndicat autonome des travailleurs de l'information  
et de la communication (SYNATIC)

Justin COULIBALY

L'Union nationale de l'Audiovisuel libre du Faso (UNALFA)

Roger NIKIEMA

L'Association des Journalistes du Burkina (AJB)

Jean-Claude MEDA

L'Association des Radios et Télévisions  
privées du Burkina (ARTPB)

Moustapha L. THIOMBIANO

Le Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale  
La Direction générale du Travail

Célestin SAWADOGO

Fait à Ouagadougou, le 6 janvier 2009