

Loi n°187/AN/07/5ème L portant Statut du Personnel de la Presse et de l'Audiovisuel.

L'ASSEMBLEE NATIONALE A ADOPTE
LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE PROMULGUE
LA LOI DONT LA TENEUR SUIT :

VU La Constitution du 15 septembre 1992 ;
VU La Loi n°2/AN/92/2ème L du 15 septembre 1992 relative à la Liberté de la Communication ;
VU La Loi n°117/AN/01/4ème L portant sur l'organisation du Ministère de la Communication et de la Culture, chargé des Postes et des Télécommunications du 21 janvier 2001 ;
VU La Loi n°2005/0073 sur la répartition des compétences des différents Ministères;
VU La Loi n°133/AN//05/5ème L sur le Code du travail ;
VU Le Décret n°2005-0067/PRE du 21 mai 2005 portant nomination du Premier Ministre ;
VU Le Décret n°2005-0069/PRE du 22 mai 2005 portant nomination des membres du Gouvernement ;
VU Les Recommandations du Colloque National sur l'Information et la Communication au service du Développement de mai 2002.

Article 1 : L'ensemble du Personnel de la presse écrite et de l'audiovisuel est soumis aux dispositions du présent Statut.

Titre I : Ethique, liberté d'expression et droit syndical

Chapitre 1 : La profession et sa déontologie

Article 2 : Le Journaliste professionnel

Le Journaliste professionnel est celui qui a pour occupation principale, régulière et rétribuée l'exercice de la fonction de journaliste dans une ou plusieurs publications, quotidiennes ou périodiques, dans une agence de presse ou dans une ou plusieurs entreprises de communication qu'elles soient audiovisuelles ou de la presse écrite et qui en tire le principal de ses ressources.

Article 3 : Personnels Assimilés

Le personnel assimilé est considéré comme des journalistes professionnels car collaborateurs directs des rédactions.

Article 4 : Ethique professionnelle et intégrité morale

1. Les journalistes et assimilés sont tenus de respecter la véracité des faits et de s'en tenir qu'aux fait en livrant une information exacte dont ils connaissent l'origine et dont ils se sont assurés de la véracité ;
2. Le journaliste professionnel est responsable de tous ses écrits. Il se conforme à l'éthique et au code déontologique de sa profession ;

3. Dans l'exercice de leur profession, les journalistes et assimilés doivent faire preuve d'intégrité morale en s'interdisant toute forme de rémunération illicite directe ou indirecte.

Chapitre 2 : Liberté d'opinion et droit syndical

Article 5 : Liberté d'opinion

Le droit d'avoir leur liberté d'opinion. L'expression publique de cette opinion ne doit en aucun cas porter atteintes aux intérêts de l'entreprise de presse dans laquelle ils travaillent.

Article 6 : Le droit syndical

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les parties contractantes reconnaissent le droit à tous les journalistes et personnels assimilés d'adhérer ou non à un syndicat.

Article 7 : 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 disciplines ou de licenciement, la rémunération, la formation professionnelle, l'octroi des avantages sociaux.

Article 8 : Aucun licenciement ne peut être fait en violation des règles du droit syndical. Le cas échéant, les parties s'emploient, par voie de négociation à la réintégration pure et simple du travailleur concerné dans l'entreprise. Cette négociation ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement la réparation du préjudice causé.

Chapitre 3 : La clause de conscience

Article 9 :

1. Il est tenu de respecter la clause de conscience, à ne pas confier au journaliste, assimilé ou technicien un travail incompatible avec sa dignité d'homme ou avec les exigences de sa conscience ;
2. Le Journaliste et assimilé ne peut être contraint d'accomplir un acte professionnel, de diffuser une information qui serait contraire à la réalité, d'exprimer une opinion qui serait contraire à son intime conviction ;
3. Le journaliste assigné à un travail de caractère publicitaire ou de publicité rédactionnelle est rétribué suivant un accord particulier ;
4. L'employeur ne peut exiger d'un journaliste et assimilé un travail de publicité rédactionnelle signé ;
5. L'employeur, à l'instar de la ligne éditoriale qu'il doit faire connaître au personnel, s'engage à respecter la fonction première de la presse et de l'audiovisuel qui est d'informer correctement et de dispatcher sans distorsion les divers courants d'opinion de la Nation ;
6. Lorsque l'organe de presse ou de communication qui emploie le journaliste, assimilé ou technicien de l'audiovisuel change de ligne éditoriale, celui-ci, s'il se trouve en désaccord de fond avec la nouvelle orientation, peut constater la rupture du contrat de travail du fait de l'employeur en invoquant la clause de conscience. Dans ce cas, le travailleur perçoit une indemnité de rupture de contrat égale à l'indemnité à laquelle il aurait pu prétendre en cas de licenciement. A cet égard, obligation est faite à l'employeur, ainsi qu'au journaliste et assimilé, de respecter la rigueur dans la relation des faits ainsi que la crédibilité de l'information et du commentaire, ces deux fonctions étant distinctes.

Titre II : Droit et obligation du Journaliste

Chapitre 1 : Droit du journaliste et personnel assimilé

Article 10 : Les journalistes et personnel des entreprises de presse sont égaux en droit et en devoir. Ils ont droit à une occupation effective d'un poste de travail et à une protection contre toute forme de discrimination pour occuper un poste. L'attribution de ce poste est fondée sur leur aptitude et leur mérite.

Article 11 : En contrepartie du travail fourni, chaque journaliste et personnel exerçant dans un établissement de presse a droit à une rémunération mensuelle.
Au titre de cette rémunération, le travailleur concerné perçoit un salaire, des primes et indemnités, telles que fixées par les dispositions du présent Statut.

Article 12 : L'exercice du droit syndical est reconnu à tous les journalistes et salariés des entreprises de presse dans les conditions prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

Les moyens nécessaires seront mis à la disposition des représentants syndicaux pour l'exercice de leur activité syndicale.

Article 13 : Les journalistes et personnels des médias ont le droit d'être informés des activités de leur entreprise afin d'y prendre part.

Article 14 : L'employeur assure au journaliste et salarié les conditions d'hygiène, de sécurité, de médecine du travail prévue par la législation en vigueur et définies.

Article 15 : Les journalistes et salariés jouissent également des droits fondamentaux suivants :

- * recours à la grève,
- * repos,
- * participation à la prévention et aux règlements des conflits de travail,
- * sécurité sociale et Retraite,
- * respect de leur intégrité physique, morale et de leur dignité,
- * formation professionnelle et promotion dans le travail,
- * versement régulier de la rémunération qui leur est due,
- * œuvres sociales et culturelles,
- * tous les avantages découlant spécifiquement du contrat de travail.

Article 16 : Les journalistes et assimilés ont droit à la protection contre les menaces, outrages, injures, diffamations ou attaques de quelque nature que ce soit, dont ils peuvent faire l'objet dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions ou consécutivement à leur activité professionnelle.

Chapitre 2 : Obligations du journaliste et assimilés

Article 17 : Tout journaliste et assimilé est tenu de rejoindre le poste de travail auquel il est affecté ou muté dans le respect des dispositions du présent Statut.

Article 18 : Le journaliste et assimilé, quel que soit son rang dans la hiérarchie, doit exécuter les tâches inhérentes aux postes de travail qu'il occupe, avec efficacité et au mieux de ses capacités productives et créatives (professionnelles).

Article 19 : Le journaliste et assimilé est tenu à une obligation d'engagement au service de l'Etablissement.

Il doit :

- apporter avec efficacité et compétence son concours et son adhésion aux actions entreprises,
- sauvegarder les intérêts matériels et moraux de l'Etablissement,
- veiller à la sauvegarde, la protection et la valorisation du patrimoine de l'Etablissement,
- être en permanence disponible et mobilisé pour la réalisation des objectifs de l'Etablissement,
- avoir un comportement de nature à préserver l'image de marque de l'Etablissement.

Article 20 : Le journaliste et assimilé doit son activité professionnelle à l'entreprise, il lui est formellement interdit de communiquer à des personnes qui n'ont pas de qualités pour les connaître tout renseignement ou document concernant les intérêts et le fonctionnement de l'entreprise.

Article 21 : Sauf autorisation expresse de l'employeur, il est interdit au journaliste ou technicien d'exercer une activité susceptible de concurrencer l'entreprise ou de nuire à l'exécution des services convenus.

Article 22 : En cas de collaboration fortuite, le journaliste ou le technicien est dispensé de l'autorisation dès lors que cette collaboration ne porte pas préjudice à l'entreprise. Il doit toutefois en informer ses responsables hiérarchiques.

Article 23 : Droit de reproduction

- le travailleur de la presse et de l'audiovisuel cède en totalité et en exclusivité le droit à l'utilisation de ses prestations dans le cadre de l'entreprise qui l'emploie. Sont acquis à l'entreprise le droit de diffusion, de reproduction et d'exploitation des émissions, articles, photographies et tout autre document d'illustration,
- l'entreprise a le droit de céder à des tiers le droit d'exploitation,
- dans le cas où cette cession sera faite à titre onéreux, le travailleur, outre ses prestations perçoit une rémunération supplémentaire au moins égale à 10% du droit de cession ;

Titre III : Le contrat relation de travail et modalités de recrutement

Chapitre 1. Contrat et conditions d'accès à l'emploi

Article 24 : Le contrat de travail.

L'engagement individuel de tout journaliste, de tout personnel assimilé ou de tout travailleur dans une entreprise de presse a lieu par écrit. Cet engagement scelle un contrat de travail qui est réputé à durée indéterminée.

Article 25 : Le contenu du contrat.

Chaque journaliste ou assimilé doit ainsi recevoir au moment de son engagement une lettre stipulant en particulier son emploi, sa qualification professionnelle, la convention collective applicable, le barème de référence et le montant de son salaire, la date de sa prise de fonction et le lieu d'exécution du travail.

Article 26 : Les conditions de recrutement.

Le recrutement doit avoir pour objet de pourvoir à une vacance de poste organique ou à une création de poste. Tout recrutement doit être présidé par l'organisation d'épreuves de sélection

ouvertes à tous. Le principe de l'accès égal à capacité égale pour l'occupation d'un poste donné doit être respecté.

Article 27 : Vacances de postes.

Les postes vacants sont pourvus en priorité par les travailleurs confirmés qui remplissent les conditions requises pour l'occupation de chaque poste.

Article 28 : Le choix d'un candidat.

Le choix d'un candidat à un poste de travail est subordonné :

- à l'appréciation globale résultant de ces titres et diplômes,
- à sa référence professionnelle,
- l'appréciation de ses capacités et potentialités professionnelles obtenues à la suite d'épreuves de sélection.

Article 29 : Conditions générales de recrutement.

Tout candidat au recrutement doit satisfaire aux conditions générales ci-dessous :

- * produire un justificatif de son état civil ;
- * produire un extrait de casier judiciaire vierge de tout antécédent pénal ;
- * produire la copie certifiée conforme de ses diplômes et références professionnelles requises pour la qualification considérée;
- * être reconnu apte à l'emploi postulé, par la présentation de certificats médicaux.

Article 30 : Âge et genre.

L'âge minimum de recrutement est fixée à 18 ans et en outre interdit lors d'un recrutement de procéder à des discriminations fondées sur le sexe, la situation sociale, les convictions politiques et l'affiliation ou non à un syndicat.

Article 31 : Handicap.

Les candidats souffrant d'un handicap mais dont on peut assurer l'insertion dans le monde du travail doivent bénéficier de conditions particulières de recrutement.

Chapitre 2 : La période d'essai

Article 32 : Le candidat nouvellement recruté est soumis à une période d'essai fixée à :

- un mois pour le personnel d'exécution ;
- trois mois pour le personnel de maîtrise ;
- six mois pour le personnel d'encadrement ;
- neuf mois pour les cadres supérieurs.

Durant la période d'essai la relation du travail peut être rompue à tout moment par l'une ou l'autre partie sans indemnités de préavis.

Article 33 : Durant la période d'essai le journaliste et autres personnes assimilées sont soumis aux mêmes droits et conditions de travail que les autres employés.

Titre IV : Suspension et rupture du contrat de travail

Chapitre 1 : La suspension de la relation de travail

Article 34 : La suspension est une rupture temporaire de la relation de travail. Elle intervient de droit par l'effet :

1. des congés maladies ou assimilés, tels que prévus par la législation et la réglementation relative à la sécurité sociale ;
 2. de l'accomplissement d'une charge publique élective ;
 3. de la privation de liberté suite à une condamnation prononcée;
 4. d'une décision disciplinaire suspensive d'exercices de fonction;
 5. du congé sans solde ;
6. de la mise en disponibilité pour une durée déterminée et entraînant la suspension de la rémunération.

Article 35 : Détachement avec solde.

Tous journalistes et assimilés bénéficient d'un détachement avec solde pour suivre une formation supérieure à trois mois initiée ou réalisée par l'entreprise de presse.

Chapitre 2 : La rupture du contrat

Article 36 : Rupture du contrat et modalités.

Lorsque l'employeur prend l'initiative de la rupture du contrat, il doit notifier sa décision par écrit à l'autre partie. Cette notification doit être faite par lettre recommandée ou non avec accusé de réception. Le délai de préavis court à compter de la notification.

- quinze (15) jours pour les travailleurs affectés à des tâches d'exécution ;
- un (1) mois pour les agents de maîtrise et d'encadrement ;
- trois (3) mois pour les cadres supérieurs.

En vue de la recherche d'un nouvel emploi, le travailleur bénéficiera, pendant la durée du préavis, de (2) jours de liberté par semaine, pris à son choix globalement ou heure par heure, payé à plein salaire.

Au cas où il ne serait pas autorisé à s'absenter l'employeur lui verse à son départ une indemnité supplémentaire équivalente au nombre d'heures non utilisées.

En cas de faute lourde, la rupture d'heures non utilisées.

Indemnité compensatrice de préavis.

L'employeur peut se dégager de l'obligation de préavis en versant aux journalistes et assimilés une indemnité compensatrice dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur pendant la durée restant à couvrir s'il avait travaillé.

En cas de rupture du contrat par l'employé, l'employeur peut être dispensé du paiement de l'indemnité de préavis.

Article 37 : 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 en ce qui concerne les travailleurs exerçant des tâches d'exécution ;
- un (1) mois pour les agents de maîtrise et d'encadrement ;

- trois (3) mois pour les cadres supérieures.

Il en est de même si la rupture de contrat intervient pendant le congé.

Article 38 : Réduction provisoire d'activités et compression des effectifs du personnel.

Si, en raison d'une réduction d'activités ou d'une réorganisation interne, l'employeur est amené à procéder à des licenciements collectifs, il établit l'ordre des licenciements en tenant compte de la qualification professionnelle, de l'ancienneté dans l'entreprise et des charges de famille du journaliste et assimilé.

Le personnel est classé sur la liste dans l'ordre croissant de licenciement.

Cette liste est transmise pour avis au service compétent du Ministère chargé du travail avec un rapport motivé de l'employeur. Ce dernier ne peut prendre une décision définitive de licenciement que selon les délais prévus par les dispositions du code du travail.

Articles 39 : Indemnité de licenciement.

En cas de licenciement par l'entreprise, le journaliste et assimilé ayant accompli en son sein une durée de service au moins égale à un an a droit à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Cette indemnité est calculée en fonction du salaire global mensuel moyen des (12) mois qui ont précédé la date de licenciement de la façon suivante :

A) en cas de licenciement individuel :

- 20 % du salaire global mensuel moyen par année de présence pour les cinq (5) premières années ;
- 25 % du salaire global mensuel moyen par année de la 6^{ième} à la 10^{ième} année.
- 30 % du salaire global mensuel moyen par année au de-là de la 10^{ème} année.

B) en cas de licenciement collectif.

Ces pourcentages seront portés respectivement à 25 %, 30 % et 35 %. Dans le décompte effectué sur les bases indiquées ci-dessus, il doit être tenu compte des fractions d'année.

On entend par salaire global toutes les prestations constituant une contrepartie du travail y compris la gratification et la prime de rendement, touchée effectivement par l'intéressé après déduction des différentes taxes et droits.

Toutefois, sont exclus du calcul du salaire global mensuel, les accessoires du salaire présentant le caractère d'un remboursement de frais.

L'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de rupture du contrat du travail résultant d'une faute lourde du journaliste et assimilé.

Chapitre 3 : Fautes et sanctions disciplinaires.

Article 40 : Le licenciement à caractère disciplinaire.

La relation de travail peut être rompue par l'employeur pour mesure disciplinaire qui intervient dans le cas de fautes graves telles que:

- abandon de poste d'une durée égale ou supérieure à 15 jours;
- pour insubordination ;

- travail dans une société concurrente ;
- rixe ou bagarre ;
- vol ;
- abus de confiance, escroquerie, chantage ;
- sabotage du matériel de travail.

La direction de l'entreprise est habilitée à déterminer si le licenciement est accordé avec ou sans préavis.

Article 41 : Les autres manquements à la discipline.

Les autres fautes professionnelles ou manquements à la discipline feront l'objet de demandes d'explication puis de sanction graduelle telles que :

- l'avertissement ;
- l'avertissement avec inscription au dossier ;
- le blâme ;
- la mise sur pied de 1 à 8 jours sans salaires ;
- la mutation ou la rétrogradation.

Ces mesures disciplinaires sont justifiables en cas :

- de retards répétés ;
- d'absences non motivées, rejetées ou prolongées ;
- de prolongation non justifiée des congés payés.

Chapitre 4 : Les autres formes de la cessation de la relation du travail.

Article 42 : L'incapacité totale du travail.

La cessation de la relation de travail est prononcée par l'employeur suite à une incapacité totale de travail due à un accident de travail, une maladie professionnelle ou une maladie de longue durée conformément à la législation en vigueur.

Article 43 : La Retraite.

La relation de travail cesse également du fait de la mise à la retraite de l'employé.

Celle-ci ne peut être considérée comme étant le fait de l'employeur, ni du salarié, mais de la survenance du terme.

Article 44 : L'âge de la Retraite.

Le contrat de travail d'un journaliste professionnel et du personnel assimilé prend fin de plein droit lorsque le salarié atteint l'âge de la retraite soit 60 ans. Les départs ouvrent droit aux journalistes et assimilés à la perception de trois mois de salaire de base.

Article 45 : Prime de départ.

Les départs à la retraite donnent droit aux journalistes et personnels assimilés au versement par la caisse de retraite et l'organisme employeur (50 % chacun) de trois mois de salaire de base.

Article 46 : Décès.

En cas de décès du journaliste et assimilé, le salaire de présence, l'allocation de congé ainsi que les indemnités de toute nature acquises à la date du décès reviennent de plein droit à ses héritiers.

Si le journaliste et assimilé au jour du décès a une année au moins d'ancienneté en qualité de travailleur, l'employeur est tenu de verser aux héritiers un capital décès calculé sur les bases prévues pour l'indemnité de licenciement qui serait revenu au journaliste et assimilé en cas de licenciement collectif majoré d'un (1) mois de salaire de base par année de présence.

Le montant de cette majoration est toutefois limité à six (6) mois de salaire quelle que soit l'ancienneté du travailleur permanent.

Ne peuvent prétendre au paiement de cette somme que les ayants droit du journaliste ou assimilé.

Au cas où l'organe de sécurité sociale accorderait certains avantages pécuniaires concernant le cas de décès naturel ou résultant de risques professionnels et que ces sommes soient inférieures au capital décès mentionné ci-dessus, l'employeur est tenu de supporter le complément.

Titre V : Repos légaux, congés et absences exceptionnelles.

Chapitre 1 : Repos légaux et congés.

Article 47 : Quelle que soit la forme d'organisation du travail et la répartition des tâches, tous journalistes et personnels assimilés d'un établissement de presse, à droit à un jour hebdomadaire sans discontinuité de 24 heures.

Article 48 : Sur règles générales, le jour de repos hebdomadaire est le vendredi. Toutefois, ce repos peut-être accordé un autre jour de la semaine si l'organisation du travail l'exige.

Article 49 : La durée du travail est de quarante heures (40) par semaine sauf imposition d'une nouvelle réglementation fixée la législature. Les horaires de services doivent être affichés dans chaque section de l'entreprise.

Article 50 : Congé annuel.

Il est accordé aux journalistes et personnels de l'entreprise de presse un congé annuel rémunéré de 30 jours. Il est calculé sur la base deux jours et demi ouvrables par mois.

Article 51 : Le congé peut-être fractionné si les nécessités du service l'exigent. Il ne peut, toutefois, être à plus de deux périodes de quinze (15) jours.

Article 52 : Le programme de départ en congé annuel qui s'étale du 1er Juin de l'année au congé du 31 Juillet de l'année suivante est fixé en commun accord entre les responsables et la Direction.

Article 53 : Toute renonciation par le bénéficiaire à tout ou une partie de son congé est nulle et de nul effet.

Article 54 : Le report d'une année sur l'autre de tout ou une partie du congé n'est autorisé que pour des raisons exceptionnelles telles que :

- la nécessité absolue de service ;
- le stage de formation professionnelle ;
- une demande dûment justifiée.

Article 55 : Les journalistes exerçant à temps partiel (pigistes) bénéficient d'un congé annuel de 30 jours (2 jours et demi) par mois de travail, avec paiement de leur solde.

Article 56 : Congé sans solde.

Un congé sans solde peut être accordé à un journaliste ou autres travailleurs dans un organisme de presse à la demande de ces derniers, lorsque les nécessités de service le permettent. Ce congé sans solde ne peut excéder un (1) mois renouvelable une seule fois.

Chapitre 2 : Absences et permissions exceptionnelles.

Article 57 : Des absences et permissions à l'occasion d'événements familiaux sont accordés aux journalistes et assimilés dans la limite de quinze (15) jours par année civile non déductibles du congé payé sur présentation de pièces d'état civil ou autres justifications probantes, sauf cas de force majeure, conformément à la législation en vigueur :

- mariage du travailleur : 3 jours ;
- mariage d'un enfant, d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ;
- décès d'un conjoint, du père, de la mère ou d'un enfant : 3 jours;
- décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau père, d'une belle-mère: 1 jour ;
- naissance au foyer : 3 jours.

2- Les autres cas d'absences seront étudiés par l'employeur qui décidera de l'opportunité d'accorder l'autorisation demandée.

3- Tout journaliste, sollicitant une autorisation d'absence pour des raisons personnelles motivées, peut bénéficier d'un congé sans salaire.

Article 58 : Il est également accordé une absence spéciale rémunérée à tout journaliste, personnel assimilé d'un établissement de presse pour lui

- de suivre des stages de formation professionnelle ou syndicale autorisé par l'établissement ;
- de passer des examens académiques et professionnels.

Article 59 : Congé de maternité.

Toutes femme enceinte a droit à un congé de maternité rémunéré qui commence obligatoirement six semaines (6) avant la date présumée de l'accouchement et se termine huit (8) semaines après la date d'accouchement. Pendant le congé de maternité, l'intégralité du salaire est due.

L'employeur tiendra compte de l'état des femmes enceintes en ce qui concerne les conditions de travail.

Article 60 : Absences non rémunérées.

Des autorisations d'absences spéciales non rémunérées peuvent être accordées par l'employeur aux journalistes et personnel assimilé qui ont un besoin impérieux de s'absenter.

Articles 61 : La mise en disponibilité.

La mise en disponibilité est une suspension provisoire de la relation de travail. Elle n'entrave pas la rémunération partielle, la cessation des droits relatifs à l'ancienneté, à l'avancement et à la retraite.

Article 62 : La mise en disponibilité est incompatible avec toute activité rémunérée dans un

autre établissement sans l'accord de l'employeur principal. Le non respect de cette disposition entraîne la rupture de la relation de travail.

Article 63 : La mise en disponibilité est de droit dans les cas cités ci-après.

- a) en cas de maladie grave ou accident du conjoint ou de l'enfant du travailleur ;
- b) pour permettre au travailleur et à la femme au travail principalement d'élever un enfant en bas âge ou atteint d'une infirmité exigeant des soins continus ;
- c) pour permettre à un journaliste de suivre son conjoint lorsque celui-ci est astreint à établir la résidence en un lieu éloigné ;
- d) pour effectuer les activités culturelles et sportives ;
- e) pour poursuivre des études ou participer à des activités de recherche ;
- f) pour convenances personnelles.

Article 64 : La mise en disponibilité est prononcée pour une période qui ne peut excéder une année susceptible d'être renouvelée pour les cas prévues aux alinéas a et b du précédent article.

Chapitre 3 : Situations spécifiques.

Article 65 : Congé maladie et indemnisation.

1. Le journaliste et assimilé en congé de maladie conserve son salaire pendant les périodes suivantes selon son ancienneté :

a) s'il a au moins douze (12) mois consécutifs de service :

- * L'intégralité du traitement pendant la durée de la maladie
- * Le demi traitement pendant les trois (3) mois suivants.

b) s'il a plus de douze (12) mois consécutifs de service :

- * l'intégralité du traitement pendant trois (3) mois ;
- * le demi traitement pendant les trois (3) mois suivant cette période.

c) s'il a plus de cinq (5) ans d'ancienneté :

- * l'intégralité du traitement pendant dix-huit (18) mois ;
- * le demi traitement pendant les six (6) mois suivants.

Si plusieurs congés de maladies sont accordés à un travailleur au cours d'une année, la durée des périodes d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes fixées ci-dessus.

2. A l'expiration du congé maladie ; la situation du travailleur doit être examinée.

a) s'il est physiquement apte à reprendre son emploi d'origine, il est maintenu ;

b) s'il est diminué physiquement, il peut être reclassé dans un autre emploi compatible avec ses nouvelles capacités physique. Il bénéficie dans cet emploi du salaire et des avantages attachés à sa nouvelle situation.

c) s'il est reconnu physiquement inapte à tout emploi par un médecin agréé, il est licencié pour inaptitude, conformément aux dispositions de textes en vigueur.

Article 66 : Soins médicaux et hospitalisation.

Le journaliste et assimilé et les membres de sa famille limités aux conjoints et descendants en ligne directe bénéficient des consultations et soins médicaux.

Article 67 : Assurance pour risques exceptionnels.

Pour les missions comportant a priori de réels dangers : pour d'émeutes, guerres civiles, opérations militaires, régions soumises à des cataclysmes naturels, à des épidémies ou d'autres risques des assurances complémentaires couvrant ces risques exceptionnels seront conclues suivant un accord préalable entre la direction de l'entreprise et les journalistes intéressés. Ces assurances doivent couvrir les risques de décès du journaliste professionnel en mission plus les frais de retour du corps au lieu de la résidence habituelle.

Titre VI : Rémunération - Classification - Promotion

Article 68 : Dispositions Générales.

Le salaire de base est déterminé en fonction des principales classes et catégories prévues dans la grille salariale. Celle-ci est fonction des diplômes ou des qualifications professionnelles expressément reconnues par l'entreprise et / ou du poste occupé.

Le salaire est fixé au moins pour tout personnel permanent et payé conformément à la grille salariale.

Le salaire est fixé à l'heure ou à la journée pour les pigistes.

L'employeur a toutefois la faculté d'appliquer toute forme de rémunération de travail (à la pièce, à la tâche, au rendement) qu'il juge utile pour la bonne marché de l'entreprise sous les réserves suivantes :

- a) le journaliste doit toujours être assuré de recevoir un salaire au moins égal au minimum de sa catégorie professionnelle ou de son emploi ;
- b) il ne peut lui être imposé une durée de travail supérieure à celle de son entreprise à moins de lui faire bénéficier des dispositions relatives aux heures supplémentaire ;
- c) des mesures doivent être prises pour éviter tout surmenage au personnel travaillant au rendement ;
- d) l'application d'un des modes de rémunérations (à la pièce, à la tâche, au rendement).

Article 69 : Principe de rémunération.

L'employeur assure au travailleur une rémunération au moins en rapport avec la situation du marché du travail en République de Djibouti.

A condition égale de travail, d'ancienneté, de diplôme ou de qualification professionnelle, le salaire de base est égal pour tous les journalistes quels que soient leur âge, leur origine, leur sexe et leur situation sociale ou politique.

Article 70 : Structure de la rémunération.

La rémunération du travail est constituée :

- a) du salaire de base qui est en fonction de la catégorie dans laquelle est classé le travailleur ;
- b) des majorations légales pour les heures supplémentaires ;
- c) des primes ou indemnités collectives ;
- d) des primes ou indemnités individuelles liées au poste ;
- e) de tous autres avantages.

Article 71 : Modalités de paiement de la rémunération.

Les salaires sont payés à la fin du mois. Le paiement est constaté par un bulletin individuel de la paye ou de salaire rédigé de telle sorte qu'il y apparaît clairement les différents de la

rémunération, la catégorie professionnelle et la nature exacte de l'emploi occupé. La rémunération est versée soit en espèces, soit par chèque, soit par virement postal ou bancaire.

Article 72 : Emplois multiples.

Dans le cas où le journaliste et assimilé est appelé à assurer de façon habituelle des emplois différents, seuls les avantages de l'emploi le mieux rémunéré sont pris en compte.

Article 73 : Hausse des salaires.

Une augmentation peut être accordée au journaliste et assimilé comme conséquence d'une révision des salaires minima des fonctions. Cette augmentation pourra faire suite aux décisions gouvernementales pour relever le niveau des rémunérations.

De même, lorsque les circonstances l'exigent, l'employeur peut étudier la possibilité de révision de la grille des salaires. La révision doit dégager un consensus et un accord entre les différentes parties.

Article 74 : Augmentation pour avancement par promotion.

La promotion consiste en un passage d'un emploi inférieur à un emploi supérieur ou d'une catégorie inférieure à une catégorie supérieure. Elle est faite :

- 1) sur titre à l'issue d'une formation professionnelle d'une durée égale ou supérieure à six (6) mois autorisée et reconnue par l'employeur ;
- 2) à la suite de concours professionnels organisés par l'employeur au profit des travailleurs ayant effectué quatre (4) ans de service consécutifs dans l'entreprise.

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fait appel de préférence aux travailleurs de l'entreprise. Un nouveau recrutement ne serait envisagé que dans les cas où la spécialité recherchée ne se retrouve pas dans l'entreprise ou si les essais accordés aux journalistes ou assimilés en vue d'occuper le poste se révèlent non concluant.

Le travailleur ainsi promu sera reclassé dans sa nouvelle catégorie.

Article 75 : Indemnités pour heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires sont dues conformément à la réglementation en vigueur.

Article 76 : Indemnités de déplacement.

Lorsque le journaliste ou assimilé est appelé occasionnellement à exercer sa profession hors du lieu habituel de son emploi mais dans les limites géographiques prévues par son contrat ou à défaut par les usages de l'entreprise, et lorsqu'il résulte pour lui de ce déplacement les frais supplémentaires, il peut prétendre à une indemnisation dans les conditions suivantes :

1 - A l'intérieur du territoire national.

Restauration :

- Deux (2) fois le salaire horaire de base lorsque le déplacement entraîne la prise d'un repas principal en dehors du lieu d'emploi.
- Trois (3) fois le salaire horaire de base de la catégorie du travailleur le déplacement entraîne la prise deux principaux repas en dehors du lieu d'emploi.
- Quatre (4) fois le salaire horaire de base de la catégorie du travailleur lorsque le déplacement entraîne la prise deux principaux repas et le couchage en dehors du lieu d'emploi.

Toutefois, l'indemnité de placement n'est pas due lorsque toutes ces prestations (restauration et hébergement) sont fournies en nature.

2 - A l'extérieur du territoire national :

Tout déplacement temporaire à l'extérieur du territoire national entraîne l'attribution aux journalistes et assimilés des frais de mission.

Article 77 : Ancienneté et prime d'ancienneté.

Dans la présente convention, on entend par ancienneté le temps pendant lequel le personnel de la presse a exercé au sein de l'entreprise.

Ne font pas obstacle au droit à l'ancienneté, les absences régulièrement autorisées par l'employeur, soit en vertu des dispositions de la présente convention soit en vertu d'accord particulier.

Le journaliste ou assimilé licencié pour faute lourde puis réembauché perd tout le bénéfice de l'ancienneté acquise durant l'ancien emploi.

Ne sont pas interruptifs de l'ancienneté, des absences pour congés payés ou exceptionnels, les stages professionnels, les disponibilités avec ou sans salaires.

a) le taux de prime d'ancienneté est fixé à un pourcentage du salaire de base de la catégorie du travailleur, conformément au barème ci-après :

Après 2 ans de service : 4 % pour deux années de service, avec un plafond de 52 % du salaire de base de la catégorie journaliste et assimilé.

b) dans le cadre de la présente convention, on entend par ancienneté de service, le temps pendant lequel le travailleur a été occupé dans les différents services de l'administration à l'exclusion des services rémunérés par une pension ou allocation viagère ;

c) sont assimilés à des périodes de service pour le décompte de l'ancienneté, les absences pour congés payés ou congés exceptionnels, ainsi que les stages de formation professionnelle ou de recyclage.

Article 78 : Autres primes et indemnités.

Il peut être allouée aux journalistes et assimilés les primes ci-après :

- indemnité de résidence (journaliste correspondant à l'étranger); - indemnité de responsabilité et de fonction ;

- indemnité représentative de frais ;

- prime de rendement ;

- prime de technicité ;

- indemnité de risques inhérents à l'emploi ;

- prime de panier ;

- prime de bilan ;

- prime pour travaux de nuit ;

- gratifications.

Les modalités d'application seront fixées ultérieurement par Décrets.

Titre VII : formation, amélioration des rapports et conditions de travail

Article 79 : Stages et formations professionnels.

Les journalistes et assimilés peuvent bénéficier des stages de perfectionnement professionnel

dans ce cadre, il est garanti à ces derniers l'emploi et les salaires. Il peut être alloué aux stagiaires une bourse de stage.

La promotion de salaire à payer et le montant de la bourse de stage ainsi que les modalités afférentes sont fixés d'un commun accord entre parties contractantes qui va assurer la formation.

Article 80 :

* Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application du présent statut, il doit être institué des délégués du personnel, titulaires et suppléants, conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

* Les délégués ou les représentants des travailleurs peuvent, sur leurs demandes, se faire assister des représentants de leurs organisations syndicales.

Titre VIII : Dispositions finales

Article 81 : Composition.

Toutes les dispositions antérieures et contraires au présent statut sont abrogées.

Article 82 : Le Ministère de la Communication et de la Culture, chargé des Postes et des Télécommunications et le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité Nationale sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution de la présente Loi.

Article 83 : La présente Loi sera enregistrée, publiée dans le Journal Officiel de la République de Djibouti dès sa promulgation.

Fait à Djibouti, le 16 mai 2007.

Le Président de la République,
chef du Gouvernement
ISMAÏL OMAR GUELLEH

