

LA CONVENTION COLLECTIVE

Entre

Le Conseil National du Patronat de la Presse et de l'Audiovisuel du Bénin (**CNPA/Bénin**) d'une part,

et

L'Union des Professionnels des Médias du Bénin (**UPMB**) d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

TITRE I : **DES DISPOSITIONS GENERALES**

ARTICLE 1^{ER} : **OBJET ET CHAMP D'APPLICATION**

La présente convention collective a pour objet de régir les rapports de travail entre les employeurs et le personnel de la presse.

L'ensemble des travailleurs de la presse est soumis aux dispositions de la présente convention sauf accords particuliers plus favorables aux travailleurs.

Les contrats individuels de travail qui naîtront postérieurement à la signature de la présente convention seront soumis aux dispositions de ladite convention qui sont considérées comme conditions minima d'engagement .

Aucune clause restrictive ne pourra être insérée dans lesdits contrats individuels de travail.

La présente convention s'applique de plein droit aux contrats en cours d'exécution pour compter de la date de sa prise d'effet.

ARTICLE 2 :
DUREE, DENONCIATION ET REVISION

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle ne peut être dénoncée en tout ou partie qu'après une période de trois (03) ans d'application avec un préavis de trois (03) mois. La partie qui prend l'initiative de la dénonciation totale ou partielle doit en informer l'autre par lettre recommandée avec accusé de réception en indiquant les points concernés et les propositions afférentes.

Les discussions entre les parties doivent commencer dans un délai de trente (30) jours à partir de la date de réception de la lettre de notification.

Dans tous les cas, la présente convention reste en vigueur jusqu'à l'application de la nouvelle convention signée à la suite de la dénonciation

ou de la demande de révision formulée par l'une des parties.

Les parties signataires s'engagent formellement à ne recourir ni à la grève ni au lock-out pendant le préavis de dénonciation ou de révision.

ARTICLE 3 :
MAINTIEN DES AVANTAGES ACQUIS

La présente convention collective ne peut en aucun cas entraîner la réduction des avantages de toute nature, qu'ils soient individuels ou collectifs, acquis par les travailleurs antérieurement à sa date de signature.

Le bénéfice de ces avantages est reconduit en cas de modification de la situation juridique de l'employeur conformément aux dispositions du code du travail.

Les conditions de travail, de rémunération, d'intéressement en nature plus avantageuses que

celles prévues par la présente convention collective peuvent être offertes par les employeurs aux journalistes et autres agents exerçant dans le secteur de la presse.

ARTICLE 4 : ***ADHESIONS ULTERIEURES***

Tout syndicat ou groupement professionnel d'employeurs ou de travailleurs dans les domaines de la presse et de la communication peut adhérer à la présente convention collective. A cette fin, il notifie son adhésion par lettre recommandée aux parties contractantes et au greffe du tribunal compétent.

Cette adhésion prend effet à compter du jour qui suit celui de la notification au greffe du tribunal compétent.

L'organisation adhérant après coup à la présente convention ne peut, toutefois, ni la dénoncer, ni

demander la révision, même partielle ; elle ne peut que procéder au retrait de son adhésion.

TITRE II :
DES RAPPORTS COLLECTIFS DE TRAVAIL

ARTICLE 5 :
DROIT ET LIBERTE D'OPINION

Les parties contractantes reconnaissent la liberté de chacune d'elles de se constituer en syndicat. Elles reconnaissent également la pleine liberté pour les syndicats d'exercer leurs actions dans le cadre réglementaire en vigueur.

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.

La participation des travailleurs de la presse aux séances des organismes et commissions associatives est régie par la réglementation et la législation en vigueur.

ARTICLE 6 :
ABSENCE POUR ACTIVITES SYNDICALES

Pour faciliter la présence des travailleurs aux congrès statutaires, aux conseils, réunions, missions, etc. de leur organisation syndicale, des autorisations d'absence sont accordées sur présentation d'une convocation écrite et nominative de leur organisation syndicale.

Ces autorisations d'absence doivent être sollicitées au moins trois (03) jours à l'avance sauf cas de force majeure.

La durée totale de ces absences ne peut excéder six (06) jours par an.

Toutefois, les secrétaires généraux et leurs adjoints ainsi que les secrétaires aux affaires sociales au cours de leurs mandats, ont droit à seize (16) heures effectives de travail par mois pour s'occuper de leurs affaires syndicales.

Ces heures ne doivent être utilisées que pour des besoins réels et stricts de l'organisation syndicale.

Les heures ainsi accordées sont considérées comme heures de travail et payées en heures normales.

Les responsables syndicaux s'emploient à ce que les autorisations d'absence n'apportent pas de gênes au fonctionnement normal de l'entreprise.

ARTICLE 7 : ***DELEGUES DU PERSONNEL***

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention et occupant au moins onze (11) travailleurs, il doit être

institué des délégués du personnel, titulaires et suppléants, conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Les parties signataires s'accordent à appliquer la législation et la réglementation en vigueur concernant les mesures spéciales de protection des délégués du personnel.

Les travailleurs ont la faculté de présenter eux-mêmes leurs propres réclamations à leur l'employeur.

ARTICLE 8 :
PANNEAUX D’AFFICHAGE

Des panneaux d'affichage en nombre suffisant sont mis à la disposition des organisations syndicales des travailleurs et des délégués du personnel pour les communications en direction du personnel.

Ils sont apposés à l'intérieur de l'entreprise dans un endroit proche de l'entrée ou de la sortie de l'entreprise ou à un endroit plus approprié désigné d'accord parties.

Les communications sont limitées exclusivement aux informations professionnelles et syndicales. Elles ne peuvent en aucun cas prendre une forme ou un ton injurieux, ou être destinées à apporter une perturbation dans la marche de l'entreprise.

Préalablement à l'affichage, le texte est présenté à l'employeur qui dispose d'un délai maximum de quarante huit (48) heures ouvrables pour se prononcer. Il ne peut s'y opposer que si ces communications sortent du cadre défini ci-dessus.

TITRE III :
DES RAPPORTS INDIVIDUELS DE TRAVAIL

ARTICLE 9 :
FORME ET DUREE DU CONTRAT

L'engagement individuel des travailleurs a lieu, soit verbalement soit par écrit, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Sauf dispositions contraires stipulées par écrit, le contrat est réputé à durée indéterminée.

L'employé congédié par suite de suppression d'emploi ou de compression du personnel conserve pendant deux (02) ans la priorité d'embauchage dans la même catégorie d'emploi. L'employé jouit de cette disposition au cours de la troisième année. Toutefois, durant cette dernière période, le réembauchage peut être subordonné à un essai professionnel de quinze (15) jours calendaires.

En cas de vacance de poste, l'employeur avise l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée à la dernière adresse connue. Le travailleur doit se présenter dans l'entreprise dans un délai maximum de huit (08) jours ouvrables après la réception de la lettre.

ARTICLE 10 :
PERIODE D'ESSAI

L'embauchage définitif du travailleur est précédé d'une période d'essai stipulée obligatoirement par écrit et dont la durée varie selon la catégorie professionnelle à laquelle appartient le travailleur.

La durée de cette période est fixée à :

- quinze (15) jours pour les travailleurs payés à l'heure ;
- un (01) mois pour les travailleurs de la classe ;

- trois (03) mois pour les agents de maîtrise, cadres et assimilés.

Lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée, la période d'essai peut être renouvelée une fois au cas où la première période d'essai n'aurait pas été satisfaisante.

Pendant la période d'essai, le travailleur reçoit 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 préavis, ni indemnité sauf celle de congé.

ARTICLE 11 : **CONTRAT DEFINITIF**

Lorsque l'engagement est définitif, il est constaté par un contrat écrit établi en trois exemplaires signés par chacune des deux parties et visé par l'inspection du travail du ressort. Un

exemplaire est remis au travailleur. Le contrat prend effet à la date du début de l'essai. Il spécifie l'emploi, le classement du travailleur et sa rémunération.

Tout travailleur est soumis à une visite médicale d'embauchage et périodique conformément à la réglementation en vigueur.

ARTICLE 12 :
MODIFICATIONS AUX CLAUSES
DU CONTRAT

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

ARTICLE 13 : ***CHANGEMENT D'EMPLOI***

a) Intérim d'un emploi inférieur

Lorsque le travailleur est appelé à assurer temporairement à la demande de l'employeur un emploi inférieur à celui qu'il occupe habituellement, son salaire et son classement antérieurs doivent être maintenus pendant la période correspondante qui ne doit excéder trois (3) mois.

Lorsque l'employeur demande à un travailleur pour des raisons de santé, outre celles liées aux maladies professionnelles d'accepter définitivement un emploi inférieur à celui qu'il occupe, celui-ci peut ne pas accepter le déclassement.

S'il accepte, il est rémunéré dans les conditions correspondant à son nouvel emploi. En cas de refus, le contrat est considéré comme rompu du fait de l'employeur.

b) Intérim d'un emploi supérieur

Lorsque le travailleur est appelé à assurer provisoirement ou par intérim un emploi comportant un classement supérieur dans l'échelle hiérarchique, cet emploi ne lui confère pas automatiquement le droit aux avantages pécuniaires ou autres qui y sont attachés.

Toutefois, la durée de ces fonctions temporaires ne peut excéder un (01) mois pour les agents d'exécution, deux (02) mois pour les agents de maîtrise, trois (03) mois pour les cadres moyens et supérieurs, sauf dans les cas de maladie, d'accident survenu au titulaire de l'emploi ou le remplacement de celui-ci pour la durée d'un congé ou d'un stage de recyclage ou de perfectionnement.

Exception faite pour les cas particuliers visés ci-dessus, l'employeur doit, à l'expiration du délai précité pour chaque catégorie, régler définitivement la situation du travailleur :

- soit le reclasser dans la catégorie correspondant au nouvel emploi occupé s'il a le diplôme ou la qualification requis ;
- soit lui rendre son précédent emploi.

En cas de maladie, d'accident, de congé ou de stage du titulaire, l'intérimaire perçoit les avantages liés audit poste.

ARTICLE 14 :
DISCIPLINE

Tout manquement à la discipline ou toute faute professionnelle doit faire l'objet de demande d'explication adressée au travailleur mis en cause.

Toute absence non justifiée entraîne le non paiement du salaire pour les heures ou journées correspondantes sans préjudice des sanctions disciplinaires qui pourraient être envisagées.

Les sanctions disciplinaires applicables au personnel sont :

Sanctions du premier degré :

- l'avertissement écrit ;
- le blâme ;
- la mise à pied pour une durée de 1 à 8 jours sans salaire.

Sanctions du deuxième degré :

- le licenciement avec préavis ;
- le licenciement sans préavis en cas de faute lourde sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente en ce qui concerne la gravité de la faute.

***Les fautes passibles des sanctions
du 1^{er} degré :***

- retards répétés ;
- absences non motivées, répétées ou prolongées ;
- prolongation non justifiée des congés payés.

***Les fautes passibles des sanctions
du 2^e degré :***

- abandon de poste d'une durée égale ou supérieure à 15 jours ;
- insubordination ;
- état d'ivresse pendant le travail ;
- rixe ou bagarre ;
- vol ;

- abus de confiance ;
- escroquerie ou chantage ;
- non-respect de la déontologie ;
- sabotage du matériel de travail.

Cette liste n'est pas limitative.

ARTICLE 15 :
OBLIGATIONS DU TRAVAILLEUR ET CLAUSE
DE NON-CONCURRENCE

Le travailleur doit son activité professionnelle à l'entreprise.

Sauf autorisation expresse de l'employeur, il est formellement interdit de communiquer à des personnes qui n'ont pas qualité pour les connaître, et sous quelque forme que ce soit, tous renseignements, documents, indications concernant le fonctionnement des services de l'entreprise et les affaires en cours ou à l'étude dans lesdits services.

Il est également interdit à tout travailleur d'exercer même en dehors des heures de travail une activité à caractère professionnel, susceptible de concurrencer l'entreprise ou de nuire à l'exécution des services convenus.

ARTICLE 16 :
ETHIQUE ET DEONTOLOGIE

Le journaliste a un droit d'accès aux sources d'informations dans l'exercice de sa profession, conformément aux dispositions constitutionnelles.

Les journalistes et assimilés sont tenus de respecter la vérité et de s'en tenir à la réalité des faits en livrant une information exacte dont ils connaissent l'origine et dont ils se sont assurés de la véracité.

Le journaliste a le droit d'être protégé par l'employeur contre les menaces et les demandes de divulgation de sources émanant de l'extérieur.

ARTICLE 17 :
INTEGRITE MORALE

Les journalistes et assimilés doivent faire preuve d'intégrité morale en s'interdisant toute forme de rémunération illicite directe ou indirecte. Il leur est interdit de répondre à une invitation adressée à la rédaction sans autorisation expresse de la hiérarchie.

ARTICLE 18 :
COLLABORATION FORTUITE

En cas de collaboration fortuite, le journaliste ou le technicien informe au préalable son employeur ou son représentant même si cette collaboration ne porte aucun préjudice à l'entreprise.

ARTICLE 19 :
DROIT DE REPRODUCTION

Le travailleur de la presse cède en totalité et en exclusivité les droits nécessaires à l'utilisation de

ses prestations dans le cadre de l'entreprise qui l'emploie. Sont notamment acquis à l'entreprise, le droit de diffusion, le droit de reproduction et le droit d'exploitation des émissions, articles et documents d'illustration.

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

Dans le cas où cette cession est faite à titre onéreux, le(s) travailleur(s), auteur des prestations perçoit au moins 10 % du montant du droit de cession.

ARTICLE 20 :
CLAUSE DE CONSCIENCE

L'employeur s'engage à 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.

Le journaliste ou assimilé ne peut être contraint d'accomplir un acte professionnel, de diffuser des informations qui seraient contraires à la réalité, ou d'exprimer une opinion qui serait contraire à son intime conviction.

Le journaliste assigné à un travail de caractère publicitaire ou de publicité rédactionnelle est rétribué suivant un accord particulier.

L'employeur ne peut exiger d'un journaliste ou assimilé un travail de publicité rédactionnelle signé.

En aucun cas, un journaliste ou assimilé ne peut faire sous sa signature l'éloge d'un produit ou d'une structure à laquelle il est directement ou indirectement lié.

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 qui

est d'informer correctement et de véhiculer sans distorsion les divers courants de la nation.

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 individuel.

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 liberté de l'information et du commentaire, ces deux fonctions étant distinctes.

En cas de différend, les parties doivent saisir la commission paritaire d'arbitrage et d'interpréta-

tion prévue à l'article 50 de la présente convention collective.

ARTICLE 21 :
SUSPENSION PENDANT LA DUREE DU
CONGE DE MALADIE DU TRAVAILLEUR

En cas de maladie dûment constatée par un médecin agréé entraînant pour le travailleur une incapacité d'exercer ses fonctions, il est de droit mis en congé.

Pour obtenir un congé de maladie ou un renouvellement de congé initialement accordé, le travailleur doit adresser à l'employeur une demande appuyée du certificat d'un médecin agréé.

La durée maximum d'une période de congé de maladie est de :

- six (06) mois pour une période de service inférieure à vingt quatre (24) mois ;

- douze (12) mois pour une période de service égale ou supérieure à vingt quatre 24 mois.

ARTICLE 22 :
INDEMNISATION DU TRAVAILLEUR
MALADE

Le travailleur en congé de maladie conserve son salaire pendant les périodes suivantes selon son ancienneté :

a) S'il a une ancienneté inférieure ou égale à douze (12) mois consécutifs de service :

l'intégralité du traitement pendant la durée du préavis.

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

- l'intégralité du traitement pendant trois (03) mois ;

- le demi traitement pendant les trois (03) mois suivant cette période.

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

l'intégralité du traitement pendant six (06) mois.

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

A l'expiration du congé de maladie, la situation du travailleur est 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 physiques. 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 des textes en vigueur.

ARTICLE 23 :
RUPTURE DU CONTRAT : MODALITES

Le contrat de travail à durée indéterminée peut prendre fin à tout moment par la volonté de l'une des parties.

La partie qui en prend l'initiative doit notifier sa décision par écrit à l'autre.

Cette notification doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception.

Lorsque l'initiative émane de l'employeur, il doit indiquer les motifs de la rupture.

Le délai de préavis court à compter de la notification effective telle qu'elle est précisée dans la présente convention.

ARTICLE 24 :
DUREE ET DEROULEMENT DU PREAVIS

La durée du préavis est de :

- quinze (15) jours pour les travailleurs payés à l'heure ;
- un (01) mois pour les travailleurs de la classe I ;
- trois (03) mois pour les agents de maîtrise, cadres et assimilés.

En vue de la recherche d'un nouvel emploi, le travailleur bénéficie, pendant la durée du préavis, de deux (02) jours de liberté par semaine, pris à son choix globalement en heure, payés à plein salaire.

Au cas où il n'est 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 du contrat peut intervenir sans préavis.

ARTICLE 25 :
INDEMNITE COMPENSATRICE DE PREAVIS

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

En cas de rupture du contrat par l'employé, il peut être dispensé du paiement de l'indemnité de préavis après en avoir reçu l'accord de son employeur.

ARTICLE 26 :
PREAVIS EN CAS DE DEPART EN CONGE

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 ce départ.

En cas d'inobservation de cette clause, l'indemnité représentative du préavis est majorée de quinze (15) jours francs en ce qui concerne les travailleurs payés à l'heure, d'un (01) mois pour les travailleurs de la classe I, et de trois (03) mois pour les travailleurs des classes II et III.

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

***ARTICLE 27 :
REDUCTION PROVISOIRE D'ACTIVITES
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 travailleur.

Les travailleurs sont classés 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 suivant les délais prévus par les dispositions du code du Travail.

Les dispositions de l'article 9 alinéa 3 de la présente convention s'appliquent aux travailleurs ainsi licenciés.

ARTICLE 28 :
INDEMNITE DE LICENCIEMENT

En cas de licenciement par l'entreprise, le travailleur ayant accompli en son sein une durée de service au moins égale à un (01) an a droit à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

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

a) en cas de licenciement individuel :

- 30 % du salaire global mensuel moyen par année de présence pour les cinq (05) premières années ;

- 35 % du salaire global mensuel moyen par année de présence de la 6^e à la 10^e année ;

- 40 % du salaire global mensuel par année de présence au-delà de la 10^e année.

b) en cas de licenciement collectif :

Ces pourcentages sont portés respectivement à 35 %, 40 % et 45 %.

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.

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 de travail résultant d'une faute lourde du travailleur.

ARTICLE 29 : DECES DU TRAVAILLEUR

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

Si le travailleur compte au jour du décès une année au moins d'ancienneté, 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 travailleur en cas de licenciement collectif majoré d'un (01) mois de salaire de base par année de présence.

Le montant de cette majoration est toutefois limité à six (06) mois de salaire quelle que soit l'ancienneté du travailleur.

Ne peuvent prétendre au paiement de cette somme que les ayants droit du travailleur.

Au cas où la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) accorderait certains avantages pécuniaires concernant le cas de décès résultant de risques professionnels, l'entreprise conserve à son profit la différence entre les avantages ci-dessus et ceux octroyés par l'organisme de sécurité sociale.

Toutefois, le travailleur de l'entreprise de presse qui se trouverait placé sous un régime plus favorable continue d'en bénéficier à titre personnel.

TITRE IV :
DES CONDITIONS DE TRAVAIL

ARTICLE 30 :
DUREE DU TRAVAIL

La durée du travail est de quarante (40) heures par semaine, sauf équivalence fixée par la réglementation en vigueur.

Les horaires de service doivent être affichés dans chaque section de l'entreprise.

ARTICLE 31 :
JOURS FERIES

Les jours fériés chômés et payés sont prévus par la législation en vigueur.

Les heures de travail effectuées les jours chômés et payés sont rémunérées conformément aux dispositions légales en vigueur.

ARTICLE 32 :
INTERRUPTION COLLECTIVE DU TRAVAIL

En cas d'interruption collective de travail résultant soit de cause accidentelle ou de force majeure, soit d'intempérie, les récupérations des heures de travail perdues sont effectuées conformément à la réglementation en vigueur.

Le travailleur qui, sur l'ordre du chef d'entreprise ou de son représentant, s'est tenu à la disposition de l'entreprise, doit recevoir son salaire calculé au tarif normal, même s'il n'a pas effectivement travaillé.

ARTICLE 33 :
TRAVAIL DES FEMMES

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

La grossesse ne peut être un motif de licenciement.

En cas de changement d'emploi demandé par le médecin agréé du fait de l'état de grossesse constatée, l'intéressée conserve à son nouveau poste la garantie du salaire qu'elle percevait avant sa mutation.

ARTICLE 34 :
CONGES ANNUELS PAYES

Des congés annuels payés sont accordés au travailleur à raison de vingt quatre (24) jours ouvrables par année de service accompli.

La date du départ en congé est fixée par l'employeur compte tenu des nécessités de service et dans la mesure du possible des désirs du salarié.

L'employeur ne peut pas retarder de plus de trois (03) mois la date fixée pour le départ en congé.

L'ordre de départ en congé est communiqué à chaque travailleur et affiché dans les lieux réservés à cet effet.

L'employeur doit verser au travailleur pendant toute la durée du congé payé une allocation qui est égale au douzième des salaires et indemnités dont il a bénéficié au cours des douze (12) mois ayant précédé la date du départ en congé.

ARTICLE 35 :
CONGES DE MATERNITE

Toute femme enceinte a droit à un congé de maternité qui commence obligatoirement six (06) semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine huit (08) semaines après la date de l'accouchement.

Ce congé peut être prorogé de quatre (4) semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant soit de la grossesse, soit des couches.

Pendant le congé de maternité, l'intégralité du salaire est due.

Pendant une période de quinze mois, à compter de sa reprise de travail, la mère a droit à des repos pour allaitement.

La durée totale de ce repos ne peut dépasser une (01) heure par journée de travail.

ARTICLE 36 :
ABSENCES ET PERMISSIONS
EXCEPTIONNELLES

Des absences et permissions à l'occasion d'évènements familiaux sont accordés au travailleur dans la limite de quinze (15) jours par année civile non déductibles du congé payé sur présentation de toutes justifications probantes, sauf cas de force majeure, conformément à la législation en vigueur :

- mariage du travailleur : trois (03) jours ;

- mariage d'un enfant, d'un frère ou d'une sœur : un (01) jour ;
- décès d'un conjoint, du père, de la mère ou d'un enfant :trois (03)jours ;
- décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-père, d'une belle-mère : deux (02) jours ;
- naissance au foyer : trois (03) jours ;
- déménagement : deux (02) jours.

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

Au-delà de la limite des quinze (15) jours, tout travailleur qui sollicite une autorisation d'absence pour des raisons autres que celles ci-dessus énumérées, peut en bénéficier, mais sans salaire.

TITRE V :
DE LA REMUNERATION, DE LA CLASSIFI-
CATION ET DE LA PROMOTION

ARTICLE 37 :
DISPOSITIONS GENERALES

Le salaire de base de chaque travailleur est déterminé par sa catégorie professionnelle. 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 mois pour tout le personnel permanent et payé conformément aux dispositions légales en vigueur.

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

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 marche de l'entreprise sous les réserves suivantes :

a) le travailleur 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 supplémentaires ;

c) des mesures doivent être prises pour éviter tout surmenage au personnel travaillant au rendement ;

d) l'application d'un des modes de rémunération (à la pièce, à la tâche, au rendement) ne peut avoir pour effet de priver le travailleur de la législation sociale.

ARTICLE 38 :
PRINCIPE DE REMUNERATION

Le salaire de chaque travailleur est déterminé en fonction de sa classification.

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

La grille des salaires des travailleurs de l'entreprise de presse est fixée comme indiquée à l'annexe de la présente convention.

ARTICLE 39 :
STRUCTURE DE LA REMUNERATION

La rémunération du travailleur est constituée :

a) du salaire de base qui est fonction de la catégorie dans laquelle est classé le travailleur ;

- c) des majorations légales pour les heures supplémentaires ;
- d) des primes ou indemnités collectives ;
- e) des primes ou indemnités individuelles liées au poste ;
- f) de tous autres avantages.

ARTICLE 40 :
MODALITES DE PAIEMENT
DE LA REMUNERATION

Les salaires sont payés à la fin du mois. Le paiement est constaté par un bulletin individuel de paye ou de salaire rédigé de telle sorte qu'il y apparaît clairement les différents éléments de la rémunération, la catégorie professionnelle et la nature exacte de l'emploi occupé.

La rémunération est versée soit en espèces, soit par chèque, soit par virement postal ou bancaire.

Lorsque le travailleur en exprime le besoin, un acompte de quinzaine représentant 30 % du salaire du mois précédent peut lui être payé. Il est tenu compte de l'avance perçue au paiement du salaire mensuel.

***ARTICLE 41:
EMPLOIS MULTIPLES***

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

***ARTICLE 42 :
STAGES ET FORMATIONS
PROFESSIONNELLES.***

Lorsque les nécessités de service l'exigent, les employés remplissant les conditions d'instructions générales suffisantes peuvent être désignés pour

effectuer des stages de formation professionnelle, de perfectionnement ou de recyclage de longue durée soit au Bénin, soit dans un pays étranger.

Pendant la durée de son stage, le travailleur perçoit l'intégralité de son salaire de base et les avantages sociaux.

En outre :

- si le stage est effectué en pays étranger et que le travailleur ne bénéficie pas d'une bourse attribuée par un organisme extérieur, l'employeur lui alloue une indemnité mensuelle de stage calculée en fonction du coût de la vie dans le pays considéré;

- si le stage s'effectue au Bénin hors de l'entreprise, le travailleur bénéficie des frais de transport au début et en fin de stage, pour se rendre au lieu du stage et inversement.

Tout travailleur allant en stage de longue durée neuf (09) mois au moins s'engage avant son départ à demeurer au service de l'employeur à l'issue du stage et ce pendant trois (03) ans.

Dans le cas où cet engagement ne serait pas respecté, l'intéressé est tenu de rembourser à l'employeur, les frais déboursés calculés au pro-rata temporis.

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

ARTICLE 43 :
REVISION DES SALAIRES

En dehors de toute dénonciation de la présente convention, la révision de la grille salariale peut intervenir en cas de besoin, pour tenir compte

du coût de la vie, du relèvement des salaires par les pouvoirs publics ou d'autres contingences sociaux économiques.

ARTICLE 44 :
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 :

- sur titre à l'issue d'une formation professionnelle d'une durée égale ou supérieure à neuf (09) mois autorisée par l'employeur ;
- à la suite de concours professionnels organisés par l'employeur au profit des travailleurs ayant effectué quatre (04) 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 travailleurs de l'entreprise en vue d'occuper le poste se révèlent non concluants.

Le travailleur ainsi promu est reclassé dans sa nouvelle catégorie.

ARTICLE 45 :
INDEMNITES POUR HEURES
SUPPLEMENTAIRES

Les heures supplémentaires sont celles accomplies au-delà de la durée légale de travail et font l'objet d'une majoration de salaire.

Les heures effectuées au-delà de la durée légale de travail ne sont pas rémunérées pour les agents qui interviennent dans la collecte, le trai-

tement et la diffusion de l'information ainsi que pour les agents commerciaux salariés.

Toutefois, ces agents bénéficient en lieu et place de l'indemnité pour heures supplémentaires d'une indemnité de responsabilité ou de sujétion dont le montant est déterminé par l'employeur.

ARTICLE 46 :
INDEMNITES DE DEPLACEMENT

Lorsque le travailleur 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 des frais supplémentaires, il peut prétendre à une indemnisation dans les conditions suivantes :

1 - A l'intérieur du territoire national

- cinq (05) fois le taux horaire du salaire de base de la catégorie lorsque le déplacement entraîne la prise d'un repas principal en dehors du lieu d'emploi ;

- dix (10) fois le taux horaire du salaire de base de la catégorie du travailleur lorsque le déplacement entraîne la prise de deux principaux repas en dehors du lieu d'emploi, le couchage étant à la charge de l'employeur.

L'indemnité de déplacement 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 au travailleur des frais de mission dont le montant est

fixé par l'employeur en fonction de sa catégorie professionnelle et du coût de la vie dans le pays d'accueil.

ARTICLE 47 :
PRIME D'ANCIENNETE

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

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

Une majoration pour ancienneté des salaires minima des travailleurs est calculée dans les conditions suivantes :

- 3 % du salaire de base du travailleur après trois (03) ans de présence ;
- 5 % de salaire de base du travailleur après cinq (05) ans de présence ;
- 1 % par année de présence en sus, de la septième (7^{ème}) année à la vingtième (20^{ème}) année incluse.

ARTICLE 48 :
AUTRES PRIMES ET INDEMNITES

Il est alloué aux travailleurs les primes et/ou les indemnités ci-après :

- prime de rendement ;
- prime de technicité ;

- prime de bilan ;
- prime d'habillement et de présentation ;
- indemnité de téléphone ;
- indemnité de caisse ;
- indemnité de risques inhérents à l'emploi ;
- indemnité de transport ;
- gratification.

Cette liste n'est ni exhaustive ni limitative. Les modalités, les montants ainsi que les bénéficiaires de ces diverses primes et indemnités sont fixés par l'employeur.

ARTICLE 49 : **CLASSIFICATION**

Les travailleurs de la presse régis par la présente convention sont classés suivant leur qualification professionnelle dans les classes ci-après :

- **classe I** : les agents d'exécution : 1^{ère} catégorie à la 4^e catégorie : E1, E2, E3, E4 ;
- **classe II** : les agents de maîtrise : 1^{ère} à la 3^{ème} catégorie : M1, M2, M3 ;
- **classe III** : les cadres et assimilés : 1^{ère} à la 4^{ème} catégorie : C1, C2, C3, C4.

La définition des emplois et les classifications suivant les catégories sont fixées en annexe de la présente convention.

Toutefois, l'énumération des emplois n'est donnée qu'à titre indicatif.

Le recrutement du travailleur se fait en fonction de sa formation et/ou de son expérience professionnelle.

TITRE VI :
DE LA SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

ARTICLE 50 :
SOINS MEDICAUX ET HOSPITALISATION

En cas de maladie, le travailleur et les membres de sa famille sont pris en charge par l'employeur conformément aux dispositions de la Convention Collective Générale du Travail.

Sont considérés comme membres de la famille du travailleur, ses enfants âgés de vingt et un (21) ans au maximum et le conjoint dont le mariage est constaté à l'état civil.

ARTICLE 51 :
HYGIENE ET SECURITE SUR LES LIEUX
DE TRAVAIL

Les parties signataires de la présente convention s'engagent à respecter les conditions d'hygiène imposées par la réglementation en vigueur. Elles affirment leur volonté de tout mettre en œuvre pour assurer les meilleures conditions d'hygiène et de sécurité du travail dans l'entreprise.

Les travailleurs doivent respecter les consignes relatives à la prévention des accidents de travail. L'employeur met le matériel de protection à la disposition du personnel effectuant des travaux qui en nécessitent l'usage.

L'employeur doit assurer un service médical ou sanitaire minimum à ses travailleurs.

Les vestiaires, les lavabos et les toilettes à l'usage des femmes doivent être séparés de ceux à l'usage du personnel masculin.

TITRE VII :
DE LA RETRAITE

ARTICLE 52 :
AGE D'ADMISSION

L'âge d'admission à la retraite est celui fixé par la législation sociale en vigueur.

ARTICLE 53 :
INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE

L'indemnité de licenciement n'est pas due lorsque le travailleur cesse définitivement son service pour jouir de ses droits à la retraite.

Toutefois, il lui est versée, dans ce cas, une allocation spéciale dite « indemnité de départ à la retraite ».

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

Le montant de cette indemnité est fixé en pourcentage de l'indemnité de licenciement. Il varie en fonction de l'âge de départ à la retraite et de l'ancienneté dans l'établissement, suivant le barème ci-après, sans que toutefois cette indemnité puisse être inférieure à trois (03) mois de salaire du travailleur.

Age à la retraite	Anciennete			
	1 à 15 ans	Plus de 15 à 20 ans	Plus de 20 à 30ans	Plus de 30 ans
50 ans.....	65%	70%	75%	80%
51 ans.....	57,5%	62,5%	67,5%	72,5%
52 ans.....	50%	55%	60%	65%
53 ans.....	42,5%	47,5%	52,5%	57,5%
54 ans.....	37,5%	42,5%	47,5%	52,5%
55 ans et plus	30%	35%	40%	45%

TITRE VIII :
DE LA COMMISSION PARITAIRE D'ARBITRAGE ET D'INTERPRETATION

ARTICLE 54 :
COMPOSITION

Il est institué une commission paritaire d'arbitrage et d'interprétation pour rechercher à l'amiable une solution aux différends résultant de l'interprétation et de l'application de la présente convention collective avec l'annexe qui en fait partie intégrante.

Cette commission, présidée par le Ministre chargé du travail ou son représentant, comprend trois (03) représentants titulaires et trois (03) suppléants des organisations représentatives des employeurs, trois (03) représentants titulaires et trois (03) suppléants des organisations représentatives des travailleurs.

La liste des membres titulaires et suppléants de la commission paritaire est communiquée au

Ministre chargé du travail par chacune des parties après saisine de ce dernier.

ARTICLE 55 :
PROCEDURE ET REGLEMENT

La partie qui désire soumettre un différend à la commission doit le faire par écrit en le portant à la connaissance de l'autre partie et du Ministre chargé du travail. Celui-ci est tenu de réunir la commission dans un délai maximum de trente (30) jours.

Lorsque la commission paritaire donne un avis à l'unanimité de ses membres, le texte de cet avis doit être signé par les membres de la commission. Le texte signé a les mêmes effets juridiques que les dispositions de la présente convention collective. Cet avis fait l'objet d'un dépôt au greffe du tribunal de première instance par la partie la plus diligente.

En cas de désaccord, les parties peuvent recourir au tribunal compétent.

ARTICLE 56 :
MODALITES DE FONCTIONNEMENT

Les modalités de fonctionnement de la commission font l'objet d'un règlement intérieur élaboré d'accord parties.

TITRE IX :
DES DISPOSITIONS DIVERSES

ARTICLE 57 :
AUTRES DISPOSITIONS

Pour tout ce qui n'est pas prévu dans la présente convention, les parties s'en remettent aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

ARTICLE 58 :
PRISE D'EFFET

La présente convention prend effet pour compter de la date de sa signature.

Fait à Bohicon, le.....

Ont signé :

Pour le Conseil National du Patronat de la Presse et de l'Audiovisuel du Bénin (CNPA/ Bénin)

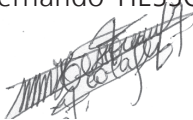
Christophe DAVAKAN



Firmin GANGBE



Fernando HESSOU



***Pour l'Union des Professionnels des Médias
du Bénin (UPMB)***

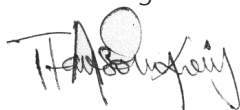
Brice HOUSSOU



Wilfrid Hervé ADOUN



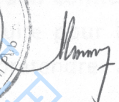
Aristide Euloge MIKPON



Vu :

La Directrice Générale du Travail

La Directrice Générale du Travail



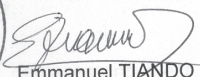
Mémouna KORA ZAKI LEADI

REPUBLIC OF BENIN

Approuvé :

Le Ministre du Travail et de la Fonction Publique

REPUBLIC OF BENIN



Emmanuel TIANDO

LE MINISTRE

Ministère du Travail et de la Fonction Publique

REPUBLIQUE DU BENIN