

Brochure n° 3140

**Conventions collectives**

**PRESSE QUOTIDIENNE  
RÉGIONALE ET DÉPARTEMENTALE**

IDCC : 598. – **Ouvriers de la presse quotidienne régionale**

IDCC : 698. – **Employés de la presse quotidienne régionale**

IDCC : 1083. – **Ouvriers de la presse quotidienne départementale**

IDCC : 693. – **Employés de la presse quotidienne départementale**

---

**AVENANT TECHNIQUE DU 21 JUILLET 2006**

**À L'ACCORD DE MÉTHODE DU 20 JANVIER 2006**

**SUR LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN DE MODERNISATION SOCIALE**

NOR : *ASET0651251M*

IDCC : *598, 698*

---

L'accord de méthode du 20 janvier 2006 a déterminé, notamment, les conditions financières de départ des collaborateurs bénéficiaires du plan de modernisation sociale (PMS).

Le décret n° 2006-657 du 2 juin 2006 permettant la mise en œuvre du dispositif fixe le cadre juridique de ces départs.

Les organisations signataires du présent accord, préoccupées par les modalités d'application de l'obligation de non-embauche édictée aux articles 7 et 8 de ce décret, souhaitent que les conventions Etat/entreprise prennent en compte les accords locaux d'organisation du travail incluant la gestion prévisionnelle de l'emploi, des compétences, des qualifications, dans le cadre du plan de modernisation sociale de chaque entreprise et dans le respect des statuts professionnels.

Le PMS, au plan national, prévoit, conformément à la convention-cadre pour la mise en œuvre du plan d'accompagnement social de la PQR, le financement public d'un maximum de 1 624 départs.

Outre les conditions prévues par ce décret et l'accord de méthode, les parties conviennent des dispositions suivantes :

### **1. Conditions d'âge et de trimestres validés**

- avoir atteint l'âge de 50 ans au 31 décembre 2005 ;
- être âgé, au moment du départ, de 55 ans au moins pour les ouvriers, employés et cadres exerçant leurs fonctions dans les services techniques, ou, à titre exceptionnel, de 50 ans ou plus, pour les seuls ouvriers et employés exerçant leurs fonctions dans les services techniques ;
- lorsque l'âge de départ défini est égal ou supérieur à 55 ans, le salarié doit justifier, au moment de son départ, d'une durée d'assurance vieillesse validée au titre d'un ou de plusieurs régimes de base obligatoires de 140 trimestres ; toutefois cette durée pourra être adaptée dans chaque entreprise pour tenir compte des situations particulières ;
- lorsque l'âge de départ défini est égal ou supérieur à 50 ans et inférieur à 55 ans, le salarié doit justifier, au 31 décembre 2005 et à l'âge de 50 ans, d'une durée d'assurance vieillesse validée au titre d'un ou plusieurs régimes de base obligatoires de 120 trimestres.

Les salariés en invalidité, les salariés en préretraite progressive ou déjà pris en charge par un régime de départ anticipé ne peuvent bénéficier du présent dispositif.

### **2. Conditions financières des bénéficiaires du PMS**

#### *2.1. Revenu de remplacement*

Le revenu de remplacement est fixé à 80 % du salaire net mensuel moyen. Le montant de ce revenu sera réévalué dans les conditions prévues par l'article L. 161-23-1 du code de la sécurité sociale.

Le salaire net mensuel moyen correspond au douzième du salaire net fiscal des 12 derniers mois qui précèdent la rupture, éventuellement reconstitué pour la partie fixe, sous déduction de la CSG/CRDS non déductible.

La gestion du revenu de remplacement sera confiée à Audiens Prévoyance.

Il sera versé mensuellement, à terme échu.

Ce revenu de remplacement inclut l'allocation spéciale définie par le décret n° 2006-657 du 2 juin 2006.

Le complément à la charge de l'entreprise au-delà de l'allocation spéciale pourra être versé, par accord d'entreprise, en totalité au moment du départ.

Les salariés entrés dans le dispositif PMS et amenés à en sortir au titre des dispositions relatives aux longues carrières de la loi Fillon du 21 août 2003 bénéficieront, jusqu'à 60 ans, d'une indemnité égale à la différence entre les 80 % de salaire net tels que définis ci-dessus revalorisés selon les termes de l'accord et la moyenne mensuelle nette des pensions de retraite versée par les différents organismes (CNAV, ARRCO, AGIRC, etc.).

Le résultat est multiplié par le nombre de mois séparant la sortie du PMS du mois au cours duquel le salarié atteint son 60<sup>e</sup> anniversaire.

Le versement de l'indemnité interviendra, en 1 fois, au cours du mois suivant la communication par le salarié de l'ensemble des états liquidatifs définitifs (CNAV, ARRCO, AGIRC, etc.) ayant permis son calcul définitif.

Le salarié en capacité de bénéficier de ces mêmes dispositions relatives aux longues carrières, éligible au PMS mais exclu de ce plan, bénéficie du dispositif défini à l'alinéa 7 ci-dessus.

## *2.2. Retraite et protection sociale*

2.2.1. Les cotisations aux régimes de retraite complémentaire seront prises en charge par l'entreprise sur la base du salaire brut de référence d'activité éventuellement reconstitué sur lequel ont été assises les cotisations AGIRC et ARRCO.

2.2.2. Pendant la durée de séjour dans le PMS, les salariés relèveront du régime de prévoyance en vigueur dans l'entreprise (hormis la couverture incapacité/invalidité) et pourront continuer à bénéficier du régime des frais de soins de santé. Les modalités pratiques seront définies en entreprise.

## *2.3. Indemnité de cessation d'activité*

Le salarié percevra, lors de son départ, une indemnité équivalente à l'indemnité légale ou conventionnelle de départ à la retraite ou à celle en vigueur dans l'entreprise.

En tout état de cause, cette indemnité ne pourra être inférieure à 4 mois pour les salariés ayant 30 ans d'ancienneté en entreprise et 2 mois pour ceux ayant 20 ans d'ancienneté en entreprise.

Toutes les sommes versées aux bénéficiaires du PMS ou pour le compte de ceux-ci, par l'entreprise au-delà de l'allocation spéciale et sur toute la période de bénéfice du PMS, y compris l'indemnité définie aux alinéas 7, 8 et 9 du paragraphe 2.1 ci-dessus, tiendront lieu d'indemnités conventionnelles de licenciement et viendront se substituer aux indemnités prévues par les conventions collectives des ouvriers, des employés et du personnel de l'enca-drement de la PQR.

## *2.4. Statut du salarié*

Le contrat de travail est rompu dans les conditions prévues par l'article L. 321-1 du code du travail. Ce PMS s'adressant aux salariés pour lesquels la reconversion est difficile, les dispositions de son alinéa 3 relatives aux propositions de reclassement n'ont pas à s'appliquer.

Dans le cadre du présent dispositif, la procédure de rupture du contrat de travail ne pourra être engagée que si le salarié s'est engagé à adhérer au présent dispositif et a fourni, au préalable, à l'employeur ses relevés de carrière faisant apparaître le nombre de trimestres d'assurance vieillesse.

## *2.5. Sortie du dispositif*

Le versement du revenu de remplacement prend fin dans les mêmes conditions que celles prévues pour l'allocation spéciale à l'article 6 du décret n° 2006-657 du 2 juin 2006.

## **3. Modalités de départ**

Le principe retenu pour l'application des présentes dispositions, conformément à l'article 2 du décret précité, est celui de l'accord de l'entreprise, pour chaque cas concerné, et du volontariat des salariés éligibles.

### 3.1. *Préavis*

Le préavis doit être exécuté, sauf demande du salarié acceptée par l'employeur.

### 3.2. *Congés payés et récupérations diverses*

La totalité des congés payés acquis ou en cours d'acquisition et des récupérations diverses devra être prise avant le départ.

### 3.3. *Réembauchage*

Compte tenu des spécificités du dispositif, la priorité de réembauchage ne trouve pas à s'appliquer.

## 4. **Départs avant 55 ans**

Des départs d'ouvriers et d'employés exerçant leurs fonctions dans les services techniques pourront intervenir, avant l'âge de 55 ans, dans les entreprises ayant fait l'objet, en 2005 ou 2006, de restructurations, de réorganisations structurelles profondes ou de difficultés économiques graves justifiant la présentation d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

Il s'agit, à titre définitif, des entreprises éditrices de *l'Alsace*, du *Berry républicain*, du *Bien public*, du *Courrier picard*, du *Dauphine libéré*, de *Presse Océan*, du *Progrès*, de *La Provence* et de *La Voix du Nord*, au sein desquelles est prévu, pour l'ensemble, un financement public portant sur un maximum de 339 salariés.

### 5. **Procédures d'information. – Consultation du comité d'entreprise**

Les partenaires sociaux en entreprise pourront décider de recourir aux dispositions de l'article L. 320-3 du code du travail, relatives à l'aménagement des procédures d'information-consultation du comité d'entreprise définies, en cas de licenciement économique, par les livres III et IV du code du travail.

Dans le cadre des négociations d'entreprise, la liste des personnels concernés sera communiquée aux partenaires sociaux.

### 6. **Commission paritaire de suivi technique**

Elle sera composée de 2 représentants salariés par organisation syndicale confédérée et d'un nombre égal de représentants patronaux.

Elle aura un pouvoir d'investigation et de vérification pour les problèmes techniques pour lesquels elle serait saisie, rencontrés à l'occasion des départs en PMS.

Elle interviendra soit lorsque les problèmes individuels n'auront pu être réglés en entreprise, soit directement sur les problèmes collectifs.

Elle se réunira sur un ordre du jour préalable et pourra se faire assister de techniciens d'Audiens, à titre consultatif.

La première réunion sera notamment consacrée à l'examen des documents individuels émis par Audiens.

Au cours du PMS et d'ores et déjà d'ici à la fin 2006, les partenaires sociaux s'engagent à se réunir pour examiner la mise en place d'un dispositif permettant d'anticiper et traiter les questions de l'emploi et de la protection des contrats de travail dans la branche.

## **7. Durée de l'accord**

Le présent accord est applicable pour la durée du dispositif défini au décret n° 2006-657 du 2 juin 2006.

Fait à Paris, le 21 juillet 2006.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

SPQR.

### **Syndicats de salariés :**

Fédération du livre FO ;

FILPAC-CGT ;

F3C-CFDT ;

SPEC-CGC ;

UFICTLC-CGT.