

**ACCORD COLLECTIF-CADRE SUR LES MESURES SOCIALES
D'ACCOMPAGNEMENT DES RESTRUCTURATIONS DES IMPRIMERIES DE LA
PQR / PQD / PHR**

PLAN RESEAU IMPRIMERIE 2020/2025 (PRIM)



Handwritten signature or mark

Handwritten mark

Handwritten text: PUB
Handwritten mark

Entre :

- L'Alliance de la Presse d'Information Générale, Union de syndicats professionnels rassemblant le Syndicat de la Presse Hebdomadaire Régionale (SPHR), le Syndicat de la Presse Quotidienne Départementale (SPQD), le Syndicat de la Presse Quotidienne Régionale (SPQR) et le Syndicat de la Presse Quotidienne Nationale (SPQN)

Et

- La Fédération des travailleurs des Industries du Livre, du Papier et de la Communication (FILPAC-CGT)

Il est conclu l'accord collectif sur les mesures sociales d'accompagner des restructurations des imprimeries de la Presse Hebdomadaire Régionale (PHR), de la Presse Quotidienne Départementale (PQD) et la Presse Quotidienne Régionale (PQR) // (plan de filière de la presse IPG 2020 / 2025).

Préambule

1. La Presse quotidienne et assimilée est un indispensable auxiliaire de la démocratie. L'actualité témoigne de l'étendue de l'audience de la presse. Pourtant, sa situation économique est extrêmement dégradée, son modèle économique étant confisqué par les grands moteurs de recherche, les plateformes et les réseaux sociaux.

Le financement de la presse est principalement réalisé par la vente des journaux (abonnement, numéro) et par la publicité.

- La diminution du nombre de points de vente (- 19 % entre 2011 et 2017) génère une diminution des « ventes au numéro » (en rythme annuel de - 5 % à -6 %), non compensée par les « ventes en abonnement » dont la résistance grâce au développement du portage est insuffisante.
- La diminution des ressources publicitaires est de l'ordre de 8 % par an, ce qui entre 2012 et 2017 représente une réduction de plus d'un tiers (de 3 à 2 milliards).

Les projections de perte de revenus entre 2017 et 2023 se situent entre 13 et 20 % du chiffre d'affaires, soit une perte collective de l'ordre de 400 Millions d'euros. Ces perspectives négatives ont encore été aggravées par les effets immédiats et différés de l'épidémie COVID-19, notamment au regard de la régression importante des ressources publicitaires, de la chute des revenus de diversification liée par exemple à l'organisation d'événements et d'une nouvelle diminution durable des volumes de tirage.

2. Pour faire face à un enjeu de survie, a été établi un plan pour la filière que constitue la Presse IPG qui comporte 4 volets et 17 perspectives :
 - Volet 1 : Valoriser et monétiser les investissements éditoriaux. Ce volet repose sur l'application du « *droit voisin* ».
 - Volet 2 : Rétablir et maintenir les équilibres du marché publicitaire du *Print* et du Digital. Ce volet consiste à établir les dispositifs permettant de réguler le fonctionnement du marché de la publicité digitale et d'éviter ou à tout le moins de contrôler les « *perturbateurs* » du marché publicitaire.
 - Volet 3 : Adapter et rationaliser l'outil industriel (impression / distribution) : ce volet prévoit une refonte du modèle d'impression.
 - Volet 4 : Accroître et consolider les ressources financières des entreprises. Ce volet repose essentiellement sur une adaptation de la fiscalité à la mission de la presse IPG.

La mission des journaux régionaux et de leurs sites d'informations est d'apporter aux citoyens une information professionnelle et fiable, couvrant les événements et situations de grande proximité de même que les phénomènes nationaux et mondiaux. Bénéficiant d'une couverture de l'ensemble du territoire et d'un taux de pénétration sans égal, cette mission est essentielle pour vivifier la vie politique et sociale du pays comme pour le fonctionnement même de notre démocratie.

L'enjeu majeur du plan filière pour la France est de préserver les conditions d'exercice de cette mission, alors que l'économie du secteur est mondialement affectée par des transformations profondes :

- mutation numérique avec transfert très important des recettes publicitaires vers les plateformes mondiales qui l'accompagne. ;

- baisse continue des tirages papier induisant des coûts de production et de distribution en importante augmentation, entraînant une hausse insupportable du coût à l'exemplaire ;
- net désengagement de l'Etat dans son soutien à la Presse IPG et donc à la filière : les aides à la presse ont ainsi été divisées par plus de 2 entre 2010 et 2020.

3. Dans ce contexte les imprimeries gérées par les éditeurs demeurent une composante incontournable pour l'avenir de nos journaux régionaux, qu'ils soient quotidiens ou hebdomadaires. Il en va de la pérennité économique des éditeurs français. Tenant compte de l'état du parc de rotatives résiduel après massification les parties constatent que la modernisation des centres d'impression de la presse quotidienne et assimilée en régions doit être poursuivie.

Elles conviennent donc que le présent accord s'inscrit dans un processus d'engagement des éditeurs imprimeurs pour moderniser quand cela est nécessaire leurs sites d'impression A cet égard, et comme le plan filière l'envisage, les éditeurs- imprimeurs en régions s'engagent à moderniser et à restructurer leurs parcs d'impression. A cet effet, ils investiront plus de 116 M € sur les 5 ans à venir, ce volet étant principalement destiné à moderniser les outils d'impression dans le respect des obligations liées à la transition écologique.

Cet engagement se traduira par la mise en œuvre de formations de haut niveau de technicité permettant aux personnels de maîtriser les modernisations qui seront engagées.

4. Les entreprises de la filière font face à une diminution des volumes qui provoque une sous-utilisation des centres d'impression et des sureffectifs. Il en résulte une augmentation des coûts d'impression non répercutable sur le prix de vente (dans le contexte général) et donc la nécessité d'adapter et rationaliser l'outil industriel (volet 3).

Des mesures de restructurations importantes et courageuses ont déjà été mises en œuvre, favorisant la mutualisation des centres d'impression pour la PQN et partiellement pour la PQR et la PHR.

Désormais, un redimensionnement du réseau des imprimeries PQD /PQR / PHR s'impose ; ce redimensionnement suppose :

- La modernisation des sites d'impression de la presse de la PQD /PQR / PHR notamment par leurs automatisations
- La mise en place de centres d'impression numériques susceptibles d'imprimer certains titres d'une zone géographique ;
- La mutualisation des réseaux d'impression pour la PQN, la PQR, la PQD et la PHR.

L'objectif ne se limite pas à une restructuration de chaque réseau, mais vise aussi à une consolidation des réseaux, en tenant compte, le cas échéant, d'opportunités locales de mutualisation de / l'impression de la presse quotidienne qu'elle soit locale ou nationale.

Les éditeurs se sont engagés à favoriser, tant que faire se peut, les changements de formats et à harmoniser la qualité du papier de façon à rendre effective la mutualisation industrielle ;

Ce redimensionnement se traduira par une réduction importante du nombre des rotatives offset engendrant une réduction des effectifs des imprimeries très significative.

5. Les parties ont souhaité établir un plan d'accompagnement social de filière, dit « *Plan Réseau Imprimerie* » (PRIM) 2020 / 2022
- L'Etat a accepté d'accorder un soutien économique spécifique favorisant le reclassement professionnel ;
 - Les parties conviennent de la mise en place du « Plan Réseau Imprimerie » (PRIM) visant à financer la formation et le reclassement effectif des salariés concernés par les suppressions d'emploi ;
 - Chaque entreprise qui adhèrera formellement à « PRIM » ne pourra déroger aux dispositions dudit plan dans le cadre des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) mis en place pour ses activités d'impression ou de prépresse ;
 - Les salariés en capacité de s'adapter à un nouveau métier bénéficieront d'une formation professionnelle leur permettant d'obtenir la qualification adéquate et nécessaire à leur nouvel emploi.
 - La sécurisation du « PRIM » est garantie :
 - par l'engagement des éditeurs et des imprimeries concernées ;
 - par l'engagement de l'Etat.

Les dispositions suivantes sont adoptées.



Handwritten signature or mark in blue ink.

Handwritten mark in blue ink.

Handwritten initials 'RUB' and 'D4' in blue ink.

PLAN

| | |
|--|----|
| CHAPITRE 1 – DISPOSITIONS GENERALES | 7 |
| Article 1.1. Période d'application de l'accord..... | 7 |
| Article 1.2. Champ d'application..... | 7 |
| Article 1.3. Principes d'application et financement..... | 8 |
| CHAPITRE 2 – LE « PRIM ». | 9 |
| Article 2.1. Bénéficiaires du « PRIM »..... | 9 |
| Article 2.2. Effet de l'affiliation..... | 9 |
| Article 2.3. Statut social pendant le « PRIM »..... | 10 |
| Article 2.4. Statut professionnel pendant le congé de reclassement..... | 11 |
| Article 2.5. Sortie anticipée du dispositif..... | 11 |
| 2.5.1. Reprise d'activité..... | 11 |
| 2.5.2. Refus de reclassement..... | 12 |
| 2.5.3. Autres cas volontaires..... | 12 |
| 2.5.4. Défaillance..... | 12 |
| 2.5.5. Invalidité 3 ^{ème} catégorie..... | 12 |
| 2.5.6. Décès..... | 13 |
| 2.5.7. Terme du congé de reclassement..... | 13 |
| 2.5.8. Conséquences..... | 13 |
| Article 2.6. Aides à la création / reprise d'entreprise..... | 13 |
| Article 2.7. Plans de formation..... | 14 |
| Article 2.8. Aides déménagement..... | 14 |
| CHAPITRE 3 – « PLAN RESEAU SENIOR ». | 14 |
| Article 3.1. Définition des seniors..... | 14 |
| Article 3.2. Congé de reclassement allongé..... | 15 |
| Article 3.3. Protection sociale du senior..... | 15 |
| 3.3.1. Allocation de chômage..... | 15 |
| 3.3.2. Assurance maladie..... | 15 |
| 3.3.3. Assurance vieillesse..... | 16 |
| 3.3.4. Complémentaire santé..... | 16 |
| Article 3.4. Indemnisation complémentaire PSE du Senior..... | 16 |
| Article 3.5. Gestion administrative..... | 17 |
| CHAPITRE 4 – LES ORGANISMES PARITAIRES DE GESTION..... | 17 |
| Article 4.1. Principe de contrôle et de gestion partiaire..... | 17 |
| 4.1.1. La Commission Sociale – Emploi Formation..... | 17 |
| 4.1.2. Réunions plénières..... | 18 |
| Article 4.2. Gestion des flux financiers liés au dispositif « PRIM »..... | 18 |
| 4.2.1. Gestion des subventions publiques..... | 18 |
| 4.2.2. Contrôle..... | 18 |
| Annexe 1..... | 21 |
| Liste des entreprises entrant dans le périmètre d'application du PRIM..... | 21 |
| Annexe 2..... | 22 |

Effectifs salariés participant aux activités d'impression sur toute la chaîne de valeur (rotative, expédition maintenance, etc.) et effectifs salariés affectés aux activités de prépresse entrant dans le périmètre d'application du PRIM 22

CHAPITRE 1 – DISPOSITIONS GENERALES

Article 1.1. Période d'application de l'accord.

1.1.1. Le présent accord est conclu le 28 juin 2021.

Il s'applique, sous réserve de l'adhésion de chaque entreprise concernée, à compter du 1^{er} décembre 2020 et jusqu'au 31 décembre 2022.

Le présent accord peut être révisé dans les conditions prévues par la loi.

Article 1.2. Champ d'application.

1.2.1. Le présent accord est susceptible de s'appliquer aux Editeurs et entreprises de presse réalisant des activités d'impression de la PQR, de la PQD et/ou de la PHR qui adhèrent formellement au « PRIM » (annexe 1 : liste limitative des entreprises susceptibles d'adhérer au « PRIM »). Il peut également s'appliquer aux imprimeries de la Presse quotidienne nationale (PQN) qui, après adhésion, pourraient bénéficier du présent accord dès lors que leurs effectifs seraient impactés par une mutualisation vers avec une imprimerie de la PQR, de la PQD et/ou de la PHR. Les entreprises concernées figureraient sur la liste précitée.

Il ne s'applique pas aux imprimeries des autres organes de presse.

Les entreprises qui le souhaitent formalisent leur adhésion au « PRIM » en signant un bulletin d'adhésion.

1.2.2. Le présent accord bénéficie aux salariés (employés, ouvriers, agents de maîtrise, cadres et cadres techniques) participant aux activités d'impression sur toute la chaîne de valeur (rotative, expédition maintenance, etc.) ainsi qu'aux salariés affectés aux activités de prépresse (énumérés dans l'annexe 2) des entreprises visées à l'annexe 1.

1.2.3. Les entreprises visées à l'article 1.2.1, qui seront amenées au cours de la période d'application du présent accord à engager une restructuration s'inscrivant dans le cadre du plan filière, séquence 2020 / 2022, et en conséquence envisageront une réduction de leurs effectifs justifiant la mise en œuvre d'une procédure de licenciements économiques collectifs, devront, pour bénéficier de l'aide de l'État et du dispositif détaillé dans le présent accord, présenter aux instances sociales compétentes et notamment aux organisations syndicales représentant les salariés les pistes de restructurations envisagées et les organisations qui en découleront.

Elles devront également négocier et signer des accords, avec les organisations syndicales représentatives dans les secteurs industriels concernés des entreprises visées à l'annexe 1, définissant les mesures d'un plan de sauvegarde de l'emploi au sens des articles L 1233-61 et suivants du Code du travail en s'appuyant sur les

dispositions du présent accord cadre. Dans ces accords devront notamment être négociées les mesures concernant la protection sociale, et plus particulièrement les conditions d'accès à la mutuelle d'entreprise, l'âge de départ des seniors et les indemnités de licenciement.

L'application des dispositions établies par le présent accord est strictement réservée :

- Au titre de la phase 1, aux entreprises qui auront engagé une procédure de licenciement économique collectif concernant plus de 9 salariés avant le 31 décembre 2021 ;
- Au titre de la phase 2, aux entreprises qui auront engagé une procédure de licenciement économique collectif concernant plus de 9 salariés avant le 1^{er} août 2022.

L'engagement de la procédure est matérialisé par l'inscription sur le portail internet dédié du ministère du travail (RUPCO) de la notification du projet de licenciement prévue à l'article L 1233-46 du Code du travail.

Chaque entreprise qui décidera d'appliquer les dispositifs établis par le présent accord et validé dans les entreprises comme précisé dans les conditions du 2^e alinéa du présent article 1.2.3, mettra en œuvre les procédures légales requises en fonction de ses propres impératifs.

Les PSE ainsi négociés devront faire l'objet d'une procédure de validation ou d'homologation par l'autorité administrative compétente selon les textes en vigueur.

- 1.2.4.** Les entreprises, qui décideront de faire application des dispositifs établis par le présent accord, seront tenues de communiquer, en temps réel, à la Commission sociale – Emploi – Formation mentionnée à l'article 3.1, la liste des postes disponibles au sein des imprimeries ainsi que celles des postes disponibles et correspondant aux compétences des salariés concernés par le présent accord au sein des groupes de presse directement concernés par la restructuration des imprimeries et ce, autant de temps qu'un des salariés concernés n'aura pas trouvé de solution de reclassement.

Les entreprises concernées seront tenues de rechercher toutes les solutions de reclassement utiles, dans les conditions prévues par la loi.

Article 1.3. Principes d'application et financement.

- 1.3.1.** Le « *PRIM* » constitue un ensemble de mesures dont la finalité est de consolider les réelles perspectives de parcours professionnels et de reclassements aux salariés qui y adhéreront, afin de leur permettre de retrouver un emploi effectif dans les conditions du présent accord.

- 1.3.2.** Compte tenu de la nature des mesures du « *PRIM* », exemplaires au regard des dispositions de l'article L 1233-62 du Code du travail, l'application des mesures prévues par le présent accord par les entreprises concernées satisfait aux obligations établies par les articles L 1233-1 et suivantes du Code du travail, sous réserve de la validation ou de l'homologation des plans établis par chaque entreprise.



Handwritten signature or initials.

vd

D4

PLB

- 1.3.3.** La sécurisation du « *PRIM* » est notamment assurée par la participation financière à laquelle s'est engagée l'Etat. Dans l'hypothèse où l'Etat remettrait en cause cette participation financière, le présent accord serait privé d'une condition essentielle à son application de telle sorte qu'étant caduc, il cesserait de s'appliquer sans délai. Les organisations syndicales seraient alors réunies pour évaluer les conséquences attachées à cette caducité.

CHAPITRE 2 – LE « PRIM ».

Article 2.1. Bénéficiaires du « PRIM ».

- 2.1.1.** Peuvent être affiliés au « *PRIM* » les salariés visés à l'article 1.2.2, licenciés pour motif économique dans le cadre de plans contraints ou de plans de départs volontaires par les entreprises ayant décidé d'appliquer le présent accord conformément aux dispositions de l'article 1.2.3 entre le 1^{er} décembre 2020 et le 31 décembre 2022.
- 2.1.2.** Les salariés concernés qui le souhaitent formalisent leur affiliation au « *PRIM* » en signant le bulletin d'affiliation, précisant les modalités pratiques et financières du Plan. Ils fournissent également leur relevé de carrière établi par la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) aux fins de permettre à l'entreprise d'apprécier leur situation au regard des dispositions du chapitre 3. L'affiliation au « *PRIM* » est définitive.
- 2.1.3.** L'étude d'une solution de retour à l'emploi au bénéfice de tout salarié dont le poste est supprimé est une priorité.

Dans le cas où aucune solution de retour à l'emploi n'est identifiée à la date de la notification du licenciement, le salarié bénéficie du « *PRIM* ».

- 2.1.4.** Le refus d'affiliation exclut toute revendication du bénéfice des mesures de « *PRIM* ». Les salariés éligibles au dispositif PRIM qui refusent d'y adhérer bénéficient en conséquence uniquement du préavis et des indemnités prévues par la loi et les accords collectifs applicables.

Article 2.2. Effet de l'affiliation.

- 2.2.1.** L'affiliation du bénéficiaire au dispositif « *PRIM* » se matérialise par son adhésion au congé de reclassement selon les modalités visées ci-après. L'adhésion au congé de reclassement doit intervenir dans les huit jours de la première présentation de la notification du licenciement. Toutefois, les salariés dont le repositionnement au sein de la PQR / PQD / PHR est possible sous réserve de suivre une formation qualifiante adaptée au poste d'accueil identifié pourront être affiliés au dispositif, leur affiliation étant alors strictement limitée aux seules mesures relatives à la formation conformément à l'article 2.7 du présent accord.

Les candidats à l'affiliation au « *PRIM* », dans les entreprises non concernées par un PSE, dont le départ permet une solution de reclassement, se verront proposer une mutation au sein de l'entreprise d'où provient la solution de reclassement.

2.2.2. Le salarié affilié au dispositif « *PRIM* » bénéficie d'un congé de reclassement d'une durée de 12 mois (intégrant le préavis légal ou conventionnel).

Le congé de reclassement ne peut être rompu, avant son terme que dans les circonstances suivantes :

- le refus du salarié de signer le document administratif prévu à l'article R 1233-28 du Code du travail,
- le non-respect par le salarié des dispositions du présent accord et des modalités pratiques adoptées pour sa mise en œuvre, notamment en cas de refus, malgré une mise en demeure de son employeur, de participer aux actions de formation, de se présenter aux entretiens de la cellule d'accompagnement, et en cas de refus des offres de reclassement dans les conditions définies à l'article 2.5.2,
- le reclassement du salarié ; toutefois, à titre dérogatoire, il est prévu que le salarié soit mis en disponibilité ou à disposition afin de répondre à une offre d'emploi pendant la durée de sa période d'essai ou pendant la durée d'un contrat à durée déterminée. Ainsi, dans le cas où cette période d'essai ne serait pas suivie d'un engagement définitif ou dans le cas où le contrat à durée déterminée ne serait pas renouvelé ou transformé en contrat à durée indéterminée, il aurait la possibilité de réintégrer le « *PRIM* » jusqu'à son échéance initiale.
- l'invalidité de 3^{ème} catégorie du salarié, notifiée pendant la période d'adhésion au « *PRIM* »,
- le décès du salarié,
- la décision du salarié: une telle décision est matérialisée par un courrier adressé à l'employeur. En aucun cas l'intéressé ne pourra ultérieurement revenir sur sa décision (cf. 2.5.3)

2.2.3. Les indemnités conventionnelles de branche ou d'entreprise sont celles en vigueur au jour de la notification du licenciement. Les salariés bénéficieront des indemnités de licenciement qui leur sont le plus favorable. Les indemnités sont définitivement acquises lors de la notification du licenciement.

Article 2.3. Statut social pendant le « *PRIM* ».

2.3.1. Pendant le « *PRIM* », le salarié est dispensé de toute activité professionnelle, hormis celle justifiée par les actions de reclassement.

2.3.2. Pendant le congé de reclassement, le salarié perçoit une rémunération brute égale à 100 % de son salaire brut pendant la durée correspondant au préavis et à 70 % de la rémunération brute de référence pendant la période excédant le préavis

La rémunération brute de référence à partir de laquelle est calculé le montant de la rémunération susvisée est déterminée d'après les rémunérations brutes perçues au cours des douze derniers mois civils précédant la notification du licenciement, le cas échéant reconstitués en cas de maladie ou d'accident du travail, reconstituées pour définir un salaire annuel complet.

2.3.3. Pendant le « *PRIM* », le salarié conserve la même protection sociale que celle dont bénéficient les salariés de son entreprise. Les cotisations retraite seront calculées sur la base de la rémunération brute de référence à 100 %.

2.3.4. En cas d'incapacité temporaire, il sera déduit de la rémunération susvisée les indemnités perçues au titre de la sécurité sociale et du régime de prévoyance.

En cas d'invalidité de 1^{ère} et 2^{ème} catégorie, il sera déduit de la rémunération susvisée les rentes versées, le cas échéant, au titre de la sécurité sociale et du régime de prévoyance.

Article 2.4. Statut professionnel pendant le congé de reclassement.

2.4.1. Le salarié affilié à « PRIM » bénéficie d'un entretien d'évaluation et d'orientation en vue de déterminer son projet professionnel de reclassement et les modalités de sa mise en œuvre. Au vu de ce bilan, le plan de formation requis sera conçu de façon à permettre à l'intéressé d'acquérir une qualification requise pour favoriser son reclassement professionnel. La Commission Sociale – Emploi et Formation, étudiera et validera les demandes de formation des salariés.

2.4.2. Le salarié est tenu de suivre la formation résultant de l'option qu'il aura choisie, ainsi que de participer à tout stage professionnel – ou activité professionnelle – justifiée par la formation.

L'absence aux séances de formation ou aux stages et activités professionnelles constitue une faute justifiant l'interruption immédiate du préavis (cf. article 2.2.2), sauf si elle est justifiée notamment pour des raisons médicales.

2.4.3. Le salarié au titre de ses stages ou de son activité professionnelle résultant de son option de formation peut percevoir une rémunération de l'entreprise où il est affecté (titulaire ou équivalent temps plein). Le montant de la rémunération visée au 2.3.2 est diminué du montant de la rémunération brute d'activité alors perçue par le salarié.

2.4.4. Une ou plusieurs sociétés, dénommées : « *la ou les société(s) prestataire(s)* » sont désignées pour accompagner les salariés dans l'ensemble des opérations de formation et de reclassement.

Article 2.5. Sortie anticipée du dispositif.

2.5.1. Reprise d'activité.

a) Le salarié qui reprend de son fait une activité professionnelle, grâce ou non à la formation suivie, sort du dispositif à la date d'effet de la reprise d'activité :

- Si la reprise d'activité intervient dans le cadre d'un contrat de travail, cette date correspond au 1^{er} jour d'effet dudit contrat d'effet. En cas de rupture de la période d'essai le salarié est réintégré au congé de reclassement jusqu'à son terme initialement prévu.
- Si la reprise d'activité intervient en qualité de créateur ou de dirigeant d'entreprise, cette date correspond à celle de l'inscription au RCS ou au répertoire des métiers (ou toute procédure de même nature).

b) Il est alors simultanément mis fin au congé de reclassement conformément aux dispositions de l'article 2.2.2. L'intéressé perçoit alors son indemnité conventionnelle de licenciement.

2.5.2. Refus de reclassement.

- a) Le salarié qui refuse une 2^{ème} offre valable de reclassement sort du dispositif à la date de son refus ou à la date ultime à laquelle il était en mesure d'accepter ladite offre.
- b) Il est alors simultanément mis fin au congé de reclassement conformément aux dispositions de l'article 2.2.2. L'intéressé perçoit alors son indemnité conventionnelle de licenciement.
- c) Constitue une offre de reclassement, au sens du présent accord, celle qui correspond aux caractéristiques suivantes :
 - l'emploi est situé dans le département où se trouve le site dans lequel le salarié travaille ou l'un des départements limitrophes, sous réserve que le temps de trajet pour se rendre depuis son domicile à son nouveau lieu de travail ne soit pas augmenté de plus de 30 minutes par rapport au temps de trajet domicile / dernier lieu de travail
 - la rémunération nette est égale au moins à la rémunération nette visée à l'article 2.3.2
 - le contrat de travail est à durée indéterminée ou à durée déterminée pour une durée supérieure ou égale à un an.

2.5.3. Autres cas volontaires.

- a) Le salarié qui décide de sortir du dispositif en dehors du cas visé au 2.5.1 détermine la date de sa sortie.
- b) Il est alors simultanément mis fin au congé de reclassement conformément aux dispositions de l'article 2.2.2. du présent chapitre.

L'intéressé perçoit alors son indemnité conventionnelle de licenciement

2.5.4. Défaillance.

- a) Le salarié qui ne respecte pas les obligations du « PRIM » sort du dispositif à la date de constat de la violation du dispositif.
- b) Il est alors simultanément mis fin au congé de reclassement conformément aux dispositions de l'article 2.2.2. du présent chapitre.

L'intéressé perçoit alors son indemnité conventionnelle de licenciement.

2.5.5. Invalidité 3^{ème} catégorie.

- a) Le salarié qui est classé en invalidité 3^{ème} catégorie pendant la durée du congé de reclassement, sort à la date d'effet du classement par la sécurité sociale, du « PRIM ».
- b) Il est simultanément mis fin au congé de reclassement conformément aux dispositions de l'article 2.2.2. du présent chapitre.

L'intéressé perçoit alors son indemnité conventionnelle de licenciement ; il perçoit en outre les rentes dues en cas d'invalidité sur la base du salaire net perçu au cours des 12 mois précédant son entrée dans le « PRIM ».

2.5.6. Décès.

Les indemnités conventionnelles de licenciement sont versées à la succession du salarié qui décède.

2.5.7. Terme du congé de reclassement.

- a) Le salarié qui, au terme du congé de reclassement, n'est pas reclassé et qui n'entre dans aucune des situations visées aux articles 2.5.1 à 2.5.6, sort du « PRIM ».
- b) Il est alors simultanément constaté le terme du congé de reclassement. L'intéressé perçoit son indemnité conventionnelle de licenciement.
- c) L'intéressé peut solliciter la liquidation des droits qu'il tient au titre de l'assurance chômage.

2.5.8. Conséquences.

D'une façon générale, le salarié qui sort du dispositif « PRIM » n'est plus lié à son entreprise qui n'a plus d'obligations à son égard. Cette disposition s'applique sans préjudice des dispositions du PRIM SENIOR.

Le salarié qui sort du dispositif « PRIM » peut solliciter la liquidation de ses droits à l'indemnisation au titre de l'assurance chômage auprès de Pole Emploi, dans les conditions en vigueur.

Les entreprises restent également tenues au titre de la portabilité définie par l'article L 911-8 du Code de la Sécurité sociale.

Article 2.6. Aides à la création / reprise d'entreprise.

Une prime de 20.000 euros bruts est attribuée à tout salarié affilié à PRIM créant ou reprenant une entreprise. Cette personne bénéficie également de toute l'aide nécessaire, tant du point de vue de la formation que du point de vue de l'assistance aux démarches administratives ou autres, celle-ci étant apportée par la ou les sociétés prestataires.

Dans le cas d'une création, 50 % de cette prime sont versés à l'ouverture du compte bancaire de l'entreprise, le solde étant crédité sur justificatif de l'inscription au registre du commerce.

Dans le cas d'une reprise, la somme est versée en une seule fois, sur justificatif.

Article 2.7. Plans de formation

Afin de favoriser le reclassement professionnel des salariés concernés par le licenciement et des salariés dont le licenciement pourra être évité par un repositionnement professionnel au sein de la PHR /PQD / PQR en dehors des métiers liés à l'imprimerie, un accompagnement personnalisé permettra la mise en place de parcours de formation adaptés, qui seront validés par la Commission Sociale – Emploi et Formation.

La Commission Sociale Emploi-formation validera les formations envisagées en prenant en référence la grille ci-dessous, qui prévoit le principe de montants plafonnés, pour chaque salarié, selon le type de formation :

| | |
|--|--|
| Formation dans le cadre d'un reclassement au sein de la profession sans changement de métier | 5.000 euros T.T.C, ou l'équivalent de 50 h de formation |
| Formation dans le cadre d'un reclassement au sein de la profession avec changement de métier | Formation courte : 7.500 euros T.T.C, ou l'équivalent de 75 heures de formation Formation longue : 10.000 euros T.T.C, ou l'équivalent de 100 heures de formation |
| Formation de reconversion en dehors de la profession | Formation courte : 15.000 euros T.T.C, ou l'équivalent de 150 heures de formation Formation longue : 25.000 euros T.T.C, ou l'équivalent de 250 heures de formation |

(formations et débours)

Article 2.8. Aides déménagement

Tout salarié affilié à PRIM retrouvant un emploi nécessitant un déménagement se voit rembourser ce dernier, sur présentation de la facture de l'entreprise prestataire, dans la limite de 2.500 euros.

CHAPITRE 3 – « PLAN RESEAU SENIOR ».

Les parties ont souhaité prolonger l'assistance aux Seniors, au-delà du dispositif « PRIM », définir leur protection sociale et les indemniser de façon spécifique des conséquences spécifiques de leur licenciement au regard de leur âge. Dans l'hypothèse où le dispositif « PRIM » ou les présentes dispositions relatives au PRIM pour les Seniors ne pourraient, en tout ou partie, être appliquées notamment du fait d'une annulation ou d'une inopposabilité, le présent chapitre serait privé d'une condition déterminante de la volonté des parties signataires. En conséquence, le dispositif cesserait de s'appliquer *ipso facto*.

Article 3.1. Définition des seniors.

A la qualité de Senior, en application du présent accord, le salarié qui réunit la totalité des conditions suivantes :

- il est affilié au dispositif « PRIM » ;

- il est âgé à la date d'effet de l'adhésion au dispositif « *PRIM* » (prise d'effet du congé de reclassement) d'au moins 55 ans , chaque entreprise décidant d'appliquer le présent accord pouvant retenir un âge supérieur ;
- au terme du congé de reclassement fixé à l'article 2.2.2 ci-dessus, il n'a pas l'âge fixé à l'article L161-17-2 du code de la sécurité sociale dans sa rédaction en vigueur à la date de conclusion du présent accord ; il a respecté les obligations résultant du dispositif « *PRIM* » ;
- Il n'a pas été reclassé au jour du versement de l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue à l'article 2.2.3 ;
- il n'est pas par anticipation sorti du dispositif « *PRIM* » pour l'une des causes visées à l'article 2.5 du présent accord ;

Article 3.2. Congé de reclassement allongé.

Le sénior qui est affilié au dispositif « *PRIM* » et qui réunit les conditions prévues au présent chapitre bénéficie d'un congé de reclassement allongé à deux ans.

Les dispositions de l'article 2 sont applicables au congé de reclassement allongé.

Article 3.3. Protection sociale du senior.

3.3.1. Allocation de chômage.

A l'issue du congé de reclassement allongé et à défaut de retour à l'emploi, il appartient à chaque Senior de procéder à la liquidation de ses droits aux allocations de l'assurance chômage.

Pour l'application des mesures prévues par le présent accord, il est considéré que le Senior a obtenu la liquidation desdites allocations et qu'il percevra ses allocations pendant la durée maximale d'indemnisation prévue par la réglementation applicable au jour de son adhésion à l'assurance chômage. Le Senior est donc tenu de respecter l'ensemble des règles permettant l'indemnisation au titre de l'assurance chômage.

3.3.2. Assurance maladie.

- a) Pendant la période au cours de laquelle les Seniors perçoivent les allocations de l'assurance chômage, ils continuent à bénéficier du régime général d'assurance maladie, dans les conditions prévues par la réglementation.
- b) Au-delà de la période de versement des allocations de l'assurance chômage, le Senior bénéficie, pendant 1 an des indemnités journalières maladie, des garanties invalidité / décès et des remboursements de soins résultant du régime général. Au-delà de cette période d'un an (après la fin de la perception de l'allocation de chômage), il continuera sans limitation de durée à bénéficier de remboursement des soins en cas de maladie, s'il est toujours inscrit au Pôle Emploi et à la recherche d'un emploi. A défaut, il peut bénéficier de la PUMA dans les conditions légales, sous réserve d'en faire la demande et d'en acquitter les cotisations éventuelles).

- c) A compter du 1^{er} jour suivant le terme de la période de portabilité prévue à l'article L 911-8 (intervenant à compter de la fin du congé de reclassement), chaque Senior peut s'il le souhaite et sous réserve de verser les cotisations requises, continuer à bénéficier jusqu'à sa retraite de la garantie complémentaire décès et de la couverture complémentaire santé dont les salariés en activité de son ancien employeur bénéficient.

3.3.3. Assurance vieillesse

Pendant la période au cours de laquelle les Seniors perçoivent les allocations de l'assurance chômage, ils continuent à bénéficier du régime général d'assurance vieillesse et à acquérir des points au titre du régime de retraite complémentaire, dans les conditions prévues par les différentes réglementations applicables.

3.3.4. Complémentaire santé

Les partis conviennent que pour l'application de PRIM, les entreprises doivent ouvrir des discussions sur les modalités d'un maintien de la couverture de la complémentaire santé d'entreprise lors du départ en retraite des Seniors.

Article 3.4. Indemnisation complémentaire PSE du Senior.

- a) Le Senior affilié à PRIM qui, à la date de cessation de versement des allocations de retour à l'emploi par Pole Emploi (allocation de chômage) n'aura pas atteint l'âge fixé à l'article L161-17-2 du code de la sécurité sociale dans sa rédaction en vigueur à la date de conclusion du présent accord, subit un préjudice justifiant l'attribution d'une indemnité complémentaire globale de PSE (Articles L 1233-61 et suivants du Code du travail).

L'Indemnité Complémentaire de PSE Globale (ICG) est destinée à compenser le préjudice suite à la notification du licenciement, et tenant compte de la difficulté de retour à l'emploi au regard de l'âge du salarié concerné qui, à la date de cessation du versement des allocations de retour à l'emploi par Pole Emploi (allocation de chômage), ne sera pas en mesure d'obtenir la liquidation de sa pension de Sécurité sociale. Dans l'hypothèse où l'indemnité légale ou conventionnelle du licenciement (ICL) serait supérieure à l'ICG, il serait versé l'indemnité la plus élevée.

$L'ICG = 65 \% S/12 * N$ où

S = salaire net versé au cours des 12 mois, reconstitué pour définir un salaire annuel complet, précédant la prise d'effet de l'adhésion à « PRIM », hors toutes indemnités liées à la rupture du contrat de travail

N = nombre de mois entiers entre le dernier jour de versement de l'allocation de retour à l'emploi (ou toute indemnité s'y substituant) versée au titre du régime d'assurance chômage et la date à laquelle le bénéficiaire atteindra l'âge fixé à l'article L161-17-2 du code de la sécurité sociale dans sa rédaction en vigueur à la date de conclusion du présent accord (cette date est appréciée à la date de cessation du versement de l'ARE) ; N est plafonné à 24 y compris si la date à laquelle la liquidation de la pension de Sécurité sociale est postérieure au 2^{ème} anniversaire suivant la cessation du versement des allocations de retour à l'emploi.

L'ICG brute est plafonnée à deux fois le montant du plafond de Sécurité sociale applicable en 2021 soit 82 272 euros ; sont prélevées sur l'ICG brute la CSG et la CRDS

- b) L'indemnité complémentaire de PSE globale est acquise, de façon définitive et certaine au dernier jour du congé de reclassement dès lors qu'il aura été constaté que le Senior affilié à PRIM n'aura pas, à cette date, été reclassé. Son acquisition est toutefois expressément conditionnée à l'acceptation expresse du salarié des conditions de son versement telles que décrites par le présent accord.

Le montant de l'indemnité tel que calculé en application du a) est définitif, sauf à être ajusté au cas où l'évolution de la réglementation aurait pour effet de modifier l'âge fixé par l'article L161-17-2 du code de la sécurité sociale dans sa rédaction applicable à la date de signature du présent accord. De même, l'indemnité complémentaire pourrait être ajustée en cas de modification de la réglementation sur l'assurance chômage et notamment de la durée de l'indemnisation. En cas d'évolution de la réglementation telle que précédemment visée, les parties se rencontreront dans les meilleurs délais pour déterminer les conséquences éventuelles de cette évolution et étudier paritairement les solutions qu'elle impose.

Le sénior affilié à PRIM peut percevoir son indemnité complémentaire de PSE globale au dernier jour du congé de reclassement ; le sénior peut également demander à son employeur de verser tout ou partie de cette indemnité à un contrat d'assurance souscrit auprès d'AUDIENS aux termes duquel lui sera alors versée, dès la fin de l'indemnisation du pôle emploi, une rente certaine correspondant à la conversion de son indemnité complémentaire ; la rente sera versée jusqu'au terme défini par le contrat d'assurance.

Article 3.5. Gestion administrative.

AUDIENS s'est engagée à apporter au Senior affilié à PRIM toute l'aide logistique nécessitée par les démarches administratives qui devront être réalisées par le Senior notamment auprès de POLE EMPLOI, de la Sécurité Sociale et de la Mutuelle. Autant que possible,

AUDIENS aidera le Senior à la constitution des dossiers, sous réserve que le Senior apporte les informations nécessaires.

CHAPITRE 4 – LES ORGANISMES PARITAIRES DE GESTION.

Article 4.1. Principe de contrôle et de gestion paritaire.

4.1.1. La Commission Sociale – Emploi Formation.

Le « PRIM », résultant du présent accord est contrôlé par la Commission Sociale – Emploi et formation

La Commission établira le cas échéant un règlement intérieur.

Elle est composée d'au plus 3 représentants de l'Alliance de la Presse d'Information Générale et 3 représentants des organisations syndicales dont 2 pour l'organisation syndicale majoritaire sur le champ des ouvriers et cadres des activités d'impression de la PQR, de la PQD et de la PHR.

Elle a pour objet de suivre la bonne application du dispositif social, dans le cadre des modalités convenues, et en particulier les conditions de formation, et les conditions prioritaires de retour à l'emploi.

Des solutions d'emploi devront être étudiées et recherchées au sein des imprimeries de la profession. Des reclassements devront être recherchés et étudiés au sein des groupes de presse concernés, dans le cadre de leurs obligations de reclassement directement liées à la réalisation du présent accord sur la restructuration de leurs imprimeries, sur la base de l'étude au cas par cas de leur accessibilité par la formation et aux conditions équivalentes d'emplois similaires dans l'entreprise.

La Commission sociale se réunit une fois par trimestre.

4.1.2. Réunions plénières.

Chaque fois que nécessaire et au minimum une fois par semestre, les organisations patronales et syndicales signataires du présent accord se réunissent.

Les réunions plénières ont pour objet de suivre le développement général de l'Accord. Chaque fois qu'une entreprise visée à l'article 1.2.1 décide, au cours de la période d'application du présent accord, d'engager une restructuration s'inscrivant dans le cadre du plan filière 2020 / 2022, une réunion plénière de la commission est organisée afin de préciser les perspectives industrielles dans lesquelles s'inscrivent les réductions d'effectifs.

Elles étudient le rapport d'activité de la Commission sociale.

Elles étudient les solutions visant à renforcer l'activité du réseau des imprimeries concernées.

Les réunions plénières définiront le calendrier de travail pour la réalisation de cette étude.

Article 4.2. Gestion des flux financiers liés au dispositif « PRIM »

4.2.1. Gestion des subventions publiques.

AUDIENS reçoit les subventions publiques dues en application de la convention annexée et reverse à chaque entreprise concernée la part des subventions publiques lui revenant

4.2.2. Contrôle.

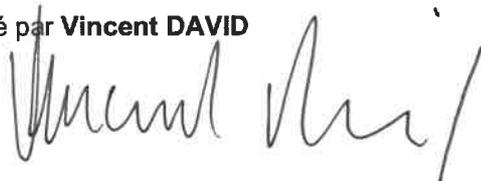
AUDIENS peut réaliser tout contrôle auprès des entreprises, de « *la ou les société(s) prestataire(s)* » de toute structure délégataire et de tout salarié afin de vérifier le bienfondé des versements qui sont appelés.

Fait à Paris, le 28 juin 2021

Pour l'Alliance de la Presse d'Information Générale,
Représentée par **Pierre LOUETTE**



Pour le Syndicat de la Presse Hebdomadaire Régionale
(SPHR),
Représenté par **Vincent DAVID**



Pour le Syndicat de la Presse Quotidienne
Départementale (SPQD),
Représenté par **David GUEVART**



Pour le Syndicat de la Presse Quotidienne Régionale
(SPQR),
Représenté par **Jean-Michel BAYLET**



Pour le Syndicat de la Presse Quotidienne Nationale
(SPQN),
Représenté par **Pierre LOUETTE**



Pour la FILPAC-CGT
Représentée par **Pascal LE BOULC'H**

