

PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI 2008-2011

PREAMBULE

Le présent Plan de Sauvegarde de l'Emploi (P.S.E.) est destiné à être mis en œuvre pour organiser les changements induits par les plans d'actions envisagés au sein du Groupe Dauphiné Libéré.

La Direction se propose de ne conserver qu'un seul critère de choix pour les départs des salariés : **le volontariat**. Il n'y aura aucun licenciement sec. Aucun temps partiel non souhaité ne sera imposé au salarié qui travaille aujourd'hui à temps complet

Ce volontariat concernera d'une part les départs dans le cadre du P.M.S., tels qu'arrêtés par l'accord tripartite d'août 2006, et d'autre part les départs des autres salariés dont le poste est supprimé ou ceux dont le départ permettra le reclassement d'un salarié dont le poste de travail est supprimé. Tout départ volontaire d'un salarié dans ce dernier cadre est conditionné à l'acceptation préalable par la Direction.

Chaque fois que nécessaire, le contrat de travail de chaque salarié en CDI sera réactualisé conformément aux principes de la Directive du Conseil de l'Europe du 14 octobre 1991 numéro 91/533, et telle qu'interprétée par la Cour de Cassation (voir minute de discussion en annexe 1).

Le présent Plan de Sauvegarde de l'Emploi est destiné à entrer en vigueur à compter du lendemain du jour de la dernière réunion de consultation pour avis du Comité d'entreprise et du CHSCT.

Ceci signifie que, en application de la règle légale, l'acceptation du départ des salariés volontaires ne pourra être entérinée avant la date d'entrée en vigueur du présent plan. Cependant, traditionnellement dans une telle situation personne ne

peut contraindre les personnes concernées à devoir attendre pour se manifester. La Direction en est parfaitement consciente. Simplement, elle ne pourra officiellement accepter ou refuser les candidatures au départ volontaire avant l'entrée en vigueur officielle du présent plan. Le présent Plan de Sauvegarde de l'Emploi trouvera à s'appliquer jusqu'à la date du 31 décembre 2011, cette date étant retenue en raison notamment des règles de départs du P.M.S.

Chapitre I :

Les modalités de départ dans le cadre du Plan de modernisation sociale (PMS) de la Presse Quotidienne Régionale

Préambule

L'engagement pris par les pouvoirs publics lors du vote de la loi de finances pour 2005 a permis aux partenaires sociaux de la branche d'activité de la P.Q.R. de signer une succession d'accords fondateurs qui déterminent le cadre juridique et les conditions financières et d'adhésion individuelle relatif au PMS.

En premier lieu, une déclaration commune relative à la modernisation sociale des entreprises de PQR, signée le 2 novembre 2005, dans laquelle les partenaires sociaux ont souhaité marquer leur volonté d'accompagner les efforts de développement, de modernisation et de redéploiement des activités, entrepris par les titres de presse quotidienne régionale, par une démarche de modernisation sociale. Cette démarche prévoit la mise en place ponctuelle d'un dispositif de cessation anticipée d'activité au bénéfice de salariés volontaires, rencontrant des difficultés d'adaptation notamment en raison de leur âge ou d'une reconversion jugée trop lourde et travaillant dans des services dont les effectifs seront réduits à due concurrence des départs au terme d'une négociation paritaire d'entreprise.

Puis un accord de méthode sur la mise en œuvre du PMS des entreprises de PQR a été signé le 20 janvier 2006 et un avenant technique à cet accord de méthode sur la mise en œuvre du PMS des entreprises de PQR a été signé le 21 juillet 2006.

Ensuite, une convention cadre tripartite a été conclue entre l'Etat, le SPQR et « AUDIENS PREVOYANCE », pour la mise en œuvre du plan d'accompagnement social en faveur des salariés de la PQR, le 1er aout 2006.

De plus, un décret n° 2006-657 du 2 juin 2006 et publié au J.O du 3 juin 2006, entérine ce dispositif et prévoit plusieurs dispositions d'ordre réglementaire.

Enfin, une convention d'allocation spéciale de la PQR tripartite devra être signée entre l'Etat représenté par la Direction du Développement des Médias (DDM), AUDIENS PREVOYANCE et le Groupe Le Dauphiné Libéré.

Au sein du Groupe Dauphiné Libéré, l'effectif global potentiellement concerné par ce dispositif est de 77 salariés.

1) Les conditions d'accessibilité au dispositif

S'agissant d'un dispositif dérogatoire au droit commun, les conditions d'accessibilité à ce dispositif sont restrictives.

Ce dispositif est ouvert aux ouvriers, techniciens, employés et cadres exerçant leurs fonctions dans les services techniques ou concourant à la réalisation du Journal et adhérant **volontairement** et par écrit à la convention conclue entre leur employeur et l'Etat, au plus tard le 30 décembre 2008 pour les ouvriers, techniciens et employés et au plus tard le 30 décembre 2011 pour les cadres.

Le Groupe Dauphiné Libéré devra également accepter le départ en raison de l'obligation de non-remplacement prévue par les textes et notamment dans la convention d'allocation spéciale. Cette obligation interdit toute embauche dans les services techniques concernés par la modernisation sociale à la date de la signature de la convention et dans les 3 ans qui suivent la notification du licenciement du dernier bénéficiaire de chaque catégorie professionnelle non cadre 31/12/2011, cadre 31/12/2014.

En effet, ces mesures bénéficient uniquement à des salariés dont le poste de travail est supprimé ou dont le départ de l'entreprise permet le reclassement d'un salarié dont le poste est supprimé.

Les salariés en invalidité ne peuvent bénéficier du présent dispositif.

Les bénéficiaires potentiels doivent en outre satisfaire aux conditions suivantes :

- Avoir atteint l'âge de 50 ans au 31 décembre 2005.
- Etre âgés, au moment du départ, de 55 ans au moins pour les cadres, ou à titre exceptionnel, de 50 ans ou plus, pour les ouvriers, techniciens et employés.
- Justifier, au moment de l'entrée dans le dispositif, de cent vingt trimestres d'assurance validés au titre d'un ou de plusieurs régimes de base obligatoires d'assurance vieillesse.
- Justifier d'une activité continue au sein de l'entreprise au cours des 12 mois précédents la rupture du contrat de travail.
- Justifier de 10 ans d'activité au sein des branches PQR et/ou PQD au moment de la rupture du contrat de travail.
- Ne pas justifier de la durée d'assurance et de périodes reconnues équivalentes pour bénéficier d'une retraite à taux plein (articles L. 351-1 et L. 351-1-1 et L. 351-1-3 du code de la Sécurité Sociale).
- N'exercer aucune autre activité professionnelle à l'exception de celles correspondant à la production d'œuvres scientifiques, littéraires ou artistiques.

2) Les conditions financières et de protection sociale des bénéficiaires du PMS

2.1 Le 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 douze derniers mois qui précéderont la rupture du contrat de travail, éventuellement reconstitué pour la partie fixe, sous déduction de la CSG/CRDS non déductible.

Le revenu de remplacement se décomposera en :

- une allocation spéciale de base (décret n°2006-657 du 02/06/2006) versée mensuellement à terme échu et dont la gestion sera confiée à AUDIENS PREVOYANCE. La part du financement de l'allocation spéciale qui incombe à l'Entreprise est versée au départ du salarié bénéficiaire du dispositif PMS, à AUDIENS PREVOYANCE, qui est chargée d'en assurer la gestion et le paiement mensuel au salarié durant toute la période de prise en charge.
- en application de l'avenant technique à l'accord de branche du 21 juillet 2006, un complément à la charge de l'entreprise, qui se substitue à l'indemnité conventionnelle de licenciement ; ce complément est versé en totalité à l'expiration du contrat de travail du salarié.

AUDIENS PREVOYANCE adressera au bénéficiaire de l'allocation spéciale, un bordereau de versement mensuel jusqu'à ce qu'il fasse valoir ses droits à la retraite.

- a) Les salariés qui seront entrés dans le dispositif PMS lorsqu'ils seront amenés à en sortir au titre des dispositions relatives aux longues carrières de la loi FILLON du 21-08-2003 conserveront le bénéfice de leur indemnité différentielle jusqu'à 60 ans, égale à la différence entre les 80% de salaire net tels que définis ci-dessus, revalorisés selon les termes du présent accord et la moyenne mensuelle nette des pensions de retraite versées par les différents organismes (CRAM, ARRCO, AGIRC, etc...). Le résultat sera multiplié par le nombre de mois séparant la sortie du PMS et le mois au cours duquel le salarié atteindra son 60^{ème} anniversaire.
- b) Les salariés, en capacité de bénéficier de ces mêmes dispositions relatives aux longues carrières, éligibles au P.M.S. mais exclus de ce plan, bénéficieront de la même indemnité différentielle définie dans le paragraphe ci-dessus. Le résultat sera multiplié par le nombre de mois séparant la date de mise à la retraite et le mois au cours duquel le salarié atteindra son 60^{ème} anniversaire.

Comme pour tout bénéficiaire du P.M.S., le versement de cette indemnité compensatoire à caractère non imposable, à l'exclusion de la CSG/CRDS, interviendra en une seule fois, au cours du mois suivant la communication par le salarié de l'ensemble des états liquidatifs définitifs (CRAM, ARRCO, AGIRC, etc...) ayant permis son calcul définitif.

2.2 Retraite et protection sociale

Jusqu'à ce que le salarié fasse valoir ses droits à la retraite de la Sécurité Sociale, AUDIENS PREVOYANCE (financé par l'entreprise et l'Etat) versera les cotisations dans les mêmes conditions que si le salarié était resté en activité, sur la base du salaire des 12 derniers mois.

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 ARRCO et AGIRC.

Les garanties décès feront l'objet d'un contrat spécifique afin que les salariés concernés par les départs soient couverts de la même manière que durant les douze mois qui précéderont la rupture du contrat de travail jusqu'à la liquidation de leur retraite.

Pendant la durée de séjour dans le PMS, les salariés relèveront du régime des frais de soins de santé, en vigueur dans l'entreprise, pris en charge à 100% par l'employeur.

Pour les salariés soumis aux dispositions de la loi FILLON et à des fins compensatoires pour le maintien d'une garantie frais de soins de santé, une somme forfaitaire mensuelle de 80 euros sera versée en une seule fois pour couvrir la période séparant ceux-ci de la liquidation de leur retraite du régime général à 60 ans. Cette somme revêtant un caractère indemnitaire est non imposable à l'exclusion de la CSG/CRDS.

2.3 Complément d'indemnité de licenciement

Ainsi qu'il a été rappelé ci-dessus, l'indemnité de licenciement conventionnelle, due à chaque salarié dont le contrat est rompu dans le cadre du P.M.S., y compris les salariés éligibles au P.M.S. mais exclus de ce plan et bénéficiant des dispositions relatives aux longues carrières, est remplacée par des dispositions spécifiques :

- une première partie sous forme du complément défini au point 2.1 ci-dessus,
- une seconde partie constituant une indemnité de rupture se substituant aux indemnités conventionnelles prévues dans les accords de branche PQR et applicable à toutes les catégories concernées par le PMS selon les modalités suivantes :

- 4,5 mois de salaire brut (13/12^e), pour les salariés ayant moins de 20 ans d'ancienneté.

- 6,5 mois de salaire brut (13/12^e) pour les salariés ayant entre 20 ans et moins de 30 ans d'ancienneté.

- 7,5 mois de salaire brut (13/12^e), pour les salariés ayant 30 ans et plus d'ancienneté.

2.4 Le statut du salarié

Le contrat 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, les bénéficiaires n'ayant au reste pas le droit d'avoir une activité professionnelle hormis celles correspondant à la production d'œuvres scientifiques, littéraires ou artistiques.

De la même manière, les dispositions de l'article L. 321-4-3 du code du travail, relatives à la proposition du congé de reclassement, n'ont pas vocation 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 à fournir, au préalable, à l'employeur, ses relevés de carrière faisant apparaître le nombre de trimestres d'assurance vieillesse.

2.5 La sortie du dispositif

Le versement du revenu de remplacement prendra fin dans les mêmes conditions que celles prévues pour l'Allocation Spéciale à l'article 6 du Décret n° 2006-657 du 2/06/2006.

L'allocation spéciale cesse d'être versée lorsque les bénéficiaires peuvent justifier de la durée d'assurance et de périodes reconnues équivalentes mentionnée au deuxième alinéa de l'article L 351-1 et aux articles L 351-1-1 et L 351-1-3 du code de la sécurité sociale pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

3) Les modalités de départ

Les départs seront régis par la règle du double volontariat, celui du salarié éligible au dispositif et celui de l'employeur après que ce dernier se sera pleinement assuré que le départ de l'entreprise ne génèrera aucune embauche, soit que le poste sera supprimé, soit que le départ permettra le reclassement d'un autre salarié dont le poste sera supprimé.

3.1 Le préavis

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

3.2 Les 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 La priorité de réembauchage

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

4) Dispositions diverses

4.1 Suivi de l'accord

Une commission paritaire de suivi du présent accord sera instituée pour la durée de l'accord et se réunira annuellement à la date anniversaire ou à la demande. Elle sera composée d'un représentant de chacune des parties signataires et du représentant syndical

En outre, la Direction communiquera chaque mois au Comité d'Entreprise, un bilan des départs en PMS.

4.2 Durée de l'accord

Le présent accord sera applicable pour la durée du dispositif défini dans le Décret n° 2006-657 du 02/06/2006.

Chapitre II

Transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat de travail à mi-temps sans limitation de durée.

Tout salarié dont le passage d'un temps plein à un mi-temps sera accepté, percevra une indemnité différentielle, destinée à compenser le préjudice qu'entraînera la transformation pour l'avenir de son contrat de travail à temps plein en un contrat de travail à mi-temps.

Cette indemnité différentielle sera égale au salaire mensuel brut de la personne concernée multiplié par le nombre d'années ou fraction d'années restant à travailler jusqu'à 60 ans. Si la législation modifie le nombre de trimestres, c'est ce dernier qui sera pris en compte ; cette indemnité est plafonnée à 10 mois de salaire.

Les modalités de départs volontaires sous forme de licenciement pour motif économique hors du champ du PMS

Les salariés du Groupe Dauphiné Libéré qui ne sont pas éligibles au PMS pourront bénéficier d'une aide au départ.

Ces départs s'effectueront sur la base du **volontariat** et ne devront générer aucune embauche. Toutefois, ils pourront contribuer à la libération de poste de travail permettant de faciliter les reclassements en interne. Ainsi, et en d'autres termes, ces départs seront réservés aux salariés dont les postes de travail seront supprimés et aux salariés dont le départ permettra le reclassement d'un autre salarié dont le poste de travail est supprimé. La direction peut être amenée à refuser une demande de départ volontaire, si le coût économique de ce départ est supérieur au bénéfice de celui-ci

Tout poste susceptible d'être libéré par un départ volontaire fera l'objet d'un appel d'offre à candidature sur un panneau emploi d'affichage dédié

Les volontaires au départ devront manifester leur intention par courrier remis à la D.R.H.

Les départs volontaires s'échelonneront jusqu'au **31 décembre 2011**.

1/ Les salariés initialement prévus dans le PMS mais ne remplissant pas tous les critères d'éligibilité

Cette mesure concerne les salariés, cadres, techniciens, ouvriers et employés, exerçant leurs fonctions dans les services techniques ou concourant à la réalisation du Journal et travaillant dans des services dont les effectifs seront réduits à due concurrence des départs.

A la date de fin de leur contrat de travail, les salariés définis ci-dessus percevront une indemnité de licenciement, en lieu et place de leur indemnité conventionnelle de licenciement, égale à :

- une partie correspondant à la différence entre 80% du salaire net mensuel moyen de l'intéressé et son allocation de base ASSEDIC multipliée par le nombre entier de mois au titre desquels le salarié concerné percevra cette allocation de base,
- une partie d'un montant égal à l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite calculée à la date de fin du contrat de l'intéressé

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

Cette indemnité de licenciement sera versée au moment du départ. Les intéressés devront fournir au préalable à la Direction des Ressources Humaines (DRH), leur relevé de carrière établi par la Caisse régionale d'assurance maladie (CRAM).

Les salariés en invalidité 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie ou pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein, ne peuvent adhérer à cette mesure.

2/ Les salariés hors PMS bénéficieront d'une indemnité de départ ainsi déterminée :

Lorsque le paiement de cette indemnité de départ se fera en une seule fois à la fin du contrat de travail, elle sera calculée de la façon suivante.

Tout salarié volontaire au départ bénéficiera, en plus de l'indemnité de licenciement due au départ, d'une majoration déterminée selon les modalités suivantes :

- 1^{er} cas pour un départ en 2008 et 2009

- **de 20 000 €.** pour un salarié ayant une ancienneté inférieure ou égale à 3 ans au jour d'expiration de son contrat de travail,
- **de 50 000 €.** pour un salarié ayant une ancienneté supérieure à 3 ans et inférieure ou égale à 9 ans au jour d'expiration de son contrat de travail,
- **pour tout salarié ayant, au jour de fin de son contrat de travail, une ancienneté supérieure à 9 ans, l'indemnité de 50 000 € sera majorée de 1 500 €. supplémentaires par année complète et pour chaque mois supplémentaire de 125 €.**

Les salariés, avec une ancienneté de plus de 3 ans, qui accepteront un paiement de l'indemnité totale de départ versée en 3 fois (1/3 au départ, 1/3 un an après, 1/3 deux ans après le départ), verront leur majoration forfaitaire de 50 000 €. doublée.

- 2^{ème} cas pour un départ en 2010 et 2011

- **de 10 500 €.** pour un salarié ayant une ancienneté inférieure ou égale à 3 ans au jour d'expiration de son contrat de travail,
- **de 31 000 €.** pour un salarié ayant une ancienneté supérieure à 3 ans et inférieure ou égale à 9 ans au jour d'expiration de son contrat de travail,
- **pour tout salarié ayant, au jour de fin de son contrat de travail, une ancienneté supérieure à 9 ans, l'indemnité de 31 000 € sera majorée de 1 100 €. supplémentaires par année complète et pour chaque mois supplémentaire de 91,66 €.**

Les salariés, avec une ancienneté de plus de 3 ans, qui accepteront un paiement de l'indemnité totale de départ versée en 3 fois (1/3 au départ, 1/3 un an après, 1/3 deux ans après le départ), verront leur majoration forfaitaire de 31 000 €. doublée.

Si une demande de départ volontaire, introduite par un salarié en 2008 et 2009 devait être retardée en 2010 ou 2011, du fait de la direction, les conditions de départ prévues dans le cas n°1 seraient appliquées. De la même manière, si une personne devait être mutée autoritairement ou si une personne se voyait refuser l'ensemble de ses choix de mutation, et dans le cas où celle-ci ferait une demande de départ volontaire, les conditions prévues dans le cas n°1 seraient également appliquées.

L'indemnité ainsi versée, constituée de l'indemnité de licenciement de départ et de sa majoration en fonction de l'ancienneté du bénéficiaire, représentera l'indemnité de départ totale et remplacera dans le cadre du présent plan de sauvegarde de l'emploi l'indemnité conventionnelle de licenciement.

N.B. :

Au regard de la jurisprudence de la Cour de cassation en vigueur à la date d'entrée en application du présent plan et au regard de l'instruction de la Direction Générale des Impôts référencée 5 F-8-00 du 31.05.2000, l'ensemble des indemnités prévues dans le cadre du départ volontaire de salariés sera exonéré d'impôts sur le revenu et de charges sociales, exceptée la CSG/RDS (8% à la date de la signature) pour la fraction supérieure à l'indemnité conventionnelle de licenciement.

En complément de l'indemnité de départ mentionnée ci-dessus, les volontaires seront susceptibles de bénéficier des mesures suivantes :

ACTIONS DE FORMATION ET DE CONVERSION

a) Mise en place d'un dispositif d'accompagnement social (annexe 2)

Cette mesure a pour objectif de proposer aux salariés licenciés un lieu facilement accessible et convivial leur permettant d'être accompagnés dans leur démarche de reclassement.

La recherche d'un cabinet spécialisé a conduit à retenir le cabinet BPI.
Une réunion spécifique entre les partenaires sociaux et BPI, comme indiqué page 2 du document BPI sera programmée au lendemain de la signature de l'accord.

Le Direction s'engage sur les modalités suivantes :

Durée :

L'accompagnement est prévu pour une durée de 4 mois pour les salariés âgés de moins de 50 ans et 8 mois pour les salariés âgés de 50 ans et plus.

Modalités :

L'accompagnement se déroulera de la manière suivante :

- des entretiens individuels,
- des ateliers de groupes.

La mission du cabinet se caractérisera par des accompagnements adaptés au profil et au projet professionnel de chacun passant par :

- un accompagnement au changement d'emploi,
- un accompagnement à la création de son propre emploi.

Le cabinet par l'intermédiaire de cette cellule de reclassement devra dans un premier temps :

- effectuer un bilan de compétence de chaque salarié volontaire
- effectuer deux entretiens individuels permettant au consultant de déterminer le programme d'accompagnement le mieux adapté au candidat, en fonction de son niveau d'autonomie, de ses motivations, de sa personnalité et de ses contraintes familiales,
- établir un plan d'action individuel sur lequel le candidat et le consultant devront s'engager. (une charte présentant les engagements réciproques du candidat et du Cabinet sera proposée au salarié).
- définir le projet personnel et établir un plan de formation individualisé.

Les principales techniques transmises et appliquées seront la formulation du projet professionnel, l'identification des cibles de recherche et la recherche documentaire, la rédaction du C.V. et des lettres de motivation, la sélection et la réponse aux annonces, l'utilisation du téléphone, la préparation et la conduite d'entretiens, l'activation du réseau de relations, l'organisation du travail personnel, la négociation et la finalisation d'une embauche.

Le Groupe Le Dauphiné Libéré met en place un accompagnement spécifique des salariés de plus de 50 ans

En effet, l'environnement actuel n'étant pas toujours favorable aux salariés de plus de 50 ans, les techniques, les conditions de travail, les types de management exigent autant, voire plus, de souplesse que de savoir-faire.

Ces particularités se conjuguent à une réflexion sur la fin de carrière. Selon l'âge des salariés, leur état de santé, leur situation familiale et financière, les choix du quinquagénaire ne sont pas les mêmes. Par conséquent, la Direction propose pour ce type de population, un bilan plus approfondi, principalement axé sur leur projet personnel.

b) Congé de reclassement

Afin de renforcer l'accompagnement dans le reclassement des salariés, il sera proposé à tout salarié licencié dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi, le bénéfice d'un congé de reclassement, dont la durée est fixée à **4 mois**.

Le congé débutera par un ou des entretiens d'évaluation individuels.

Ces entretiens seront réalisés par les consultants de l'Espace Emploi et auront pour objet de définir avec le salarié un projet professionnel de reclassement et de déterminer ses modalités de mise en œuvre.

Deux cas sont à envisager :

- soit l'entretien permettra de définir le projet professionnel de reclassement du salarié et ses mesures de mise en œuvre ; dans ce cas, le consultant de l'Espace Emploi établira un rapport qui formalisera d'une part le projet du salarié et d'autre part la nature des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience, leurs différentes étapes de mise en œuvre ainsi que leur durée préconisée,
- soit l'entretien permettra d'aboutir à la détermination d'un projet professionnel de reclassement ; dans ce cas, le consultant informera le salarié qu'il a la possibilité de réaliser un bilan de compétences ; à l'issue de ce bilan, le consultant de l'espace emploi établira une synthèse qu'il remettra à l'employeur et au salarié.

Dans tous les cas, suite soit à l'entretien d'évaluation et d'orientation soit au bilan de compétences, le salarié bénéficiera des prestations de l'espace emploi.

L'espace emploi assurera les fonctions suivantes :

- accueil et suivi régulier et individualisé des salariés,
- aide à la recherche d'emploi (aide à la rédaction de curriculum vitae, préparation aux entretiens individuels, conseil, information, orientation),

En annexe au présent document, figure une synthèse des modalités règlementaires du congé de reclassement (*annexe 3*)

c) Autres aides :

1°) Aide à la création d'entreprise

Tout salarié volontaire au départ, désireux de créer sa propre entreprise, bénéficiera d'une aide financière forfaitaire de 23.000 €

L'octroi de cette indemnité sera subordonné, dans un délai maximum de 24 mois après le départ de l'entreprise, à la preuve de l'inscription au registre du commerce ou au registre des métiers de l'activité créée et à la validation de comptes prévisionnels de résultats par un Cabinet d'experts-comptables.

Cette aide à la création d'entreprise, sous réserve de la production de la même preuve et de la même validation comptable, sera également attribuée à tout salarié volontaire au départ qui justifiera de l'acquisition d'au moins 51 % des parts sociales d'une S.A.R.L. déjà constituée ou de l'acquisition de 30 % des actions d'une S.A.

2°) Aide à la formation

Tout salarié volontaire au départ, désireux de suivre des formations qualifiantes destinées à l'aider dans son reclassement futur, bénéficiera, dans un délai maximum de 24 mois après le départ de l'entreprise et selon le plan de formation établi avec l'espace emploi, de la prise en charge de ces formations, dans la limite de 6.300 €.

**MUTATIONS INTERNES DANS LE CADRE DU PLAN DE
MODERNISATION SOCIALE – GROUPE DAUPHINE LIBERE**

La mise en place du plan de modernisation sociale au Groupe Dauphiné Libéré aura pour conséquence l'interdiction de toute embauche dans le périmètre concerné par le P.M.S.

Pour permettre le départ de toutes les personnes concernées par le P.M.S., il faudra que les sureffectifs dans certains secteurs viennent compenser les éventuels sous-effectifs dans d'autres secteurs.

La clause de mobilité faisant partie intégrante de la convention collective des journalistes, s'impose au Groupe Dauphine Libéré. Cependant pour les personnes venant d'un autre métier et qui prennent volontairement le statut de journaliste, l'entreprise garantit la stabilité du lieu de travail pendant une période de 5 ans, allongée du temps de formation.

Pour ce qui est des autres postes, la personne, une fois installée dans son nouveau poste, ne fera en aucun cas, sans son accord, l'objet d'une mutation géographique. Toute personne mutée recevra une prime exceptionnelle de 1 000 € et une augmentation de son coefficient de 5 points pour les non cadres et 2,5 points pour les cadres. Ces sommes seront versées à la date du changement de fonction.

Les postes créés et les postes progressivement libérés (par des départs en PMS ou dans le cadre des départs volontaires ainsi que des départs naturels) seront affichés sur les panneaux dédiés. Ces propositions seront communiquées mensuellement au Comité d'Entreprise.

Tout poste créé ou libéré sera proposé en priorité aux salariés qui voient leur service disparaître (service mise en page jour et mise en page nuit)

Chaque personne aura la possibilité de choisir volontairement trois postes différents par ordre décroissant d'intérêt. Si aucun des trois choix de poste du salarié n'est retenu par la Direction, le salarié aura la possibilité de refaire trois choix parmi les postes restants.

Si plusieurs personnes sont candidates pour un même poste, ces mêmes personnes seront départagées par l'ancienneté entreprise.

Dans le cas où certains services se retrouveraient en sous-effectif et que personne ne serait candidat, un appel au volontariat sera fait. Si la place n'est pas pourvue, un salarié d'un autre service en sur-effectif serait affecté pour compléter le sous-effectif. La sélection s'effectuera sur l'ancienneté entreprise.

Aucun salarié ne sera affecté autoritairement aux postes de journalistes et des studios de dessin.

En raison de la particularité des nouveaux métiers du pôle digital et du métier de journaliste, les salariés qui y seront affectés bénéficieront, à l'issue de leur formation, d'une période d'essai de deux mois. Pendant cette période, le salarié ou la Direction pourra mettre fin à cette nouvelle affectation et revenir à la situation de départ, c'est-à-dire que le salarié retrouvera son poste initial dans son service d'origine ou aura la possibilité d'effectuer à nouveau trois choix si son service a disparu.

Chaque candidature sur un poste sera acceptée puis examinée en fonction des aptitudes reconnues des intéressés et après formation le cas échéant. Lorsque la direction considère qu'une candidature n'est pas acceptable, elle devra en informer le Comité d'entreprise et motiver, à l'intéressé, les raisons de son refus.

Si nécessaire, le reclassement interne d'un salarié sur un poste libéré ou créé s'accompagnera du changement de statut de l'intéressé.

Dans le cas où le salaire du service d'origine est supérieur au salaire du service d'accueil, le collaborateur gardera son salaire dans la structure du service d'accueil.

Exemple :

<u>Service d'origine nuit</u>		<u>Service d'accueil jour</u>	
. salaire de base	2 000	salaire de base	1 600
. Ancienneté 20 %	400	Ancienneté 20 %	320
. S. I.	200	S.I.	200
		Complément salaire	
- 15% de nuit	300	Garanti modernisation	780
	<hr/>		<hr/>
	2 900		2 900

Les deux rémunérations mensuelles brutes sont bien équivalentes.

Le nouveau plan de carrière de la personne sera le plan de carrière du service d'accueil avec le « complément salaire garanti modernisation » de 780 € dans le cas présent. Tous ces éléments de salaire prendront les futures hausses indiciaires. De

même, le changement de coefficient ne diminue pas le « complément salaire garanti modernisation ».

De façon générale, toute possibilité de reclassement existante dans le groupe Dauphiné Libéré sera étudiée en tenant compte :

- des trois choix de la personne
- des besoins des différents services
- des aptitudes des personnes intéressées
- de la formation nécessaire débattue en commission emploi formation

Il est clairement établi que nul ne peut être ni licencié ni laissé pour compte par la présente réorganisation.

LA FORMATION

La direction de la formation présentera et débattrà dans le cadre de la commission emploi-formation le plan comportant toutes les formations nécessaires à l'adaptation des salariés aux nouveaux outils et techniques, ainsi que l'acquisition des nouveaux métiers et compétences leur permettant de réussir leur reclassement dans l'entreprise. Pendant toute la durée du Plan de Sauvegarde de l'Emploi, ponctuellement, des réunions sont organisées en fonction des besoins et à la demande de l'une des parties signataires.

AIDES A LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE POUR LES SALARIES DAUPHINE LIBERE DANS LE GROUPE DAUPHINE LIBERE

⇒ DEMENAGEMENT

- . Le déménagement est pris en charge par l'entreprise
- . Trois devis doivent être fournis, le moins élevé étant, dès lors, retenu
- . La facture est établie au nom de la société

⇒ REINSTALLATION

Une indemnité destinée à compenser les frais engagés par son bénéficiaire pour se réinstaller sera versée à chaque personne qui est mutée. Cette indemnité sera d'un montant égal à 4 fois le dernier salaire mensuel brut de l'intéressé, tel que défini ci-après.

Cette prime sera versée en deux fois : une moitié au moment de l'affectation, la seconde au moment du déménagement.

Cette prime ne sera pas inférieure à 8.000 €.

⇒ JOURS DE CONGES

Une semaine civile de congés payés (soit 7 jours civils) supplémentaire sera accordée pour permettre la réinstallation. Ces 7 jours civils devront être pris uniquement au moment du déménagement.

⇒ TRANSPORT OU REMBOURSEMENT HOTELIER TEMPORAIRE

Tant que le déménagement ne sera pas effectué, le Groupe DAUPHINE LIBERE assurera le remboursement, limité à trois mois (les cas de force majeure seront étudiés individuellement) - à partir de la date de mutation définie paritairement :

- . soit du transport aux tarifs kilométriques en vigueur dans l'entreprise à la date de mutation (valeur au 01/07/07 : 0.335 €)
- . soit du remboursement hôtelier au tarif en vigueur dans l'entreprise à la date de mutation
- . soit le panachage des deux

Chapitre III :

Prise en considération de la masse salariale pour le fonctionnement du comité d'entreprise DAUPHINE LIBERE :

- Il est convenu, par le présent accord et pour une période de quatre ans selon le dispositif suivant :

2008.....	100 %
2009.....	100 %
2010.....	90 %
2011.....	80 %

que le calcul président aux dotations du CE se fonde sur la masse salariale de 2007 considérée avant le premier départ régi par les dispositions de l'accord de groupe et de l'accord de branche.

Si le calcul de la dotation du CE basée sur la masse salariale réelle des années prises en compte se traduit par un montant supérieur à celui résultant du présent accord, c'est le calcul sur la réalité des chiffres constatés qui sera retenue.

→ ANNEXE 1

**→ ANNEXE 2 : Mise en place de l'espace
Emploi**

**→ ANNEXE 3 : Modalités réglementaires du
congé de reclassement**

**NOTICE D'INFORMATION RELATIVE
AU CONGE DE RECLASSEMENT**

Notre groupe de presse, dont l'effectif dépasse 1000 salariés, doit proposer aux salariés concernés par le projet de licenciement économique le bénéfice d'un congé de reclassement.

Il est fait mention de cette proposition au sein de la lettre de licenciement de chaque salarié.

Les intéressés peuvent accepter ce congé de reclassement. Le défaut de réponse du salarié dans un délai de huit jours, courant à compter de la notification de la lettre de licenciement, est considéré comme un refus du congé de reclassement.

Contenu :

Les salariés licenciés bénéficient en premier lieu d'un entretien d'évaluation et d'orientation, puis des autres prestations de la cellule d'accompagnement de recherche d'emploi.

Durée :

Afin de déterminer la durée du congé, il est tenu compte des difficultés de reclassement de l'intéressé, difficultés liées par exemple à son âge, à son niveau de qualification ou encore au bassin d'emploi.

Le congé débute à l'expiration du délai de réponse de 8 jours à compter de la notification du licenciement. Il débute donc pendant le préavis. De ce fait, le salarié est dispensé de tout travail effectif pendant le reste de cette période.

Statut du salarié :

Rémunération :

- Pendant la période de congé de reclassement couvrant le préavis :

Versement au salarié concerné de la rémunération qui lui est normalement due pendant cette période

- Pendant la période de congé de reclassement excédant la durée du préavis :

Versement au salarié concerné d'une allocation égale à 65 % de la rémunération brute moyenne perçue par lui au cours des douze derniers mois précédant la notification de son licenciement.

Cette allocation ne peut être inférieure à : 85 % du SMIC horaire X durée collective du travail fixée dans l'entreprise.

Cette allocation n'est pas soumise à cotisations sociales, sauf CSG à 6,2 % et CRDS 0,5 %

Chaque mois, le salarié concerné se voit remettre par l'employeur un bulletin précisant le montant de cette allocation.

Indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement est versée à l'issue du congé de reclassement.

Toutefois, la période de congé qui excède celle du préavis n'est pas prise en compte dans la détermination de l'ancienneté servant de base de calcul à l'indemnité de licenciement.

Congés payés

Les congés payés acquis au titre des périodes antérieures au congé de reclassement peuvent être pris avant le début de ce congé ou donner lieu au paiement de l'indemnité compensatrice. Celle-ci est alors versée au plus tard à la fin de la période de référence (31 mai) ou, en tout état de cause, à la fin du contrat de travail.

Couverture sociale et complémentaire

Pendant le congé de reclassement, le salarié conserve la qualité d'assuré et bénéficie d'un maintien de droits aux prestations en nature et en espèces du régime obligatoire d'assurance maladie – maternité – invalidité – décès.

La période de congés de reclassement est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits à pension de retraite.

- *les prestations complémentaires (retraites complémentaires, mutuelles) peuvent être maintenues, dans les conditions précisées par l'employeur au sein d'un document communiqué au salarié à l'issue de l'entretien d'évaluation.*

Obligation du salarié

Le salarié s'engage à :

- suivre les actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ainsi que les prestations de la cellule d'accompagnement,
- accomplir les démarches de recherche d'emploi telles qu'elles auront été définies dans le document qu'il aura signé,
- se présenter aux convocations de la cellule de reclassement,
- ne pas avoir d'activité rémunérée au titre d'un autre emploi pendant ce congé.

Sort du congé

Suspension

- Si le salarié part en congé maternité, adoption, paternité.

Fin

- Le salarié est réputé renoncer au bénéfice du congé s'il ne suit pas les actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou ne se présente pas aux convocations de la cellule de reclassement, sans justifier d'un motif légitime.

L'employeur le met alors en demeure d'effectuer ces actions sous un certain délai.

Si à l'issue de ce délai le salarié ne donne pas suite à la mise en demeure, le congé de reclassement est rompu.

- lorsque le salarié retrouve un emploi.
- A l'issue de la durée du congé de reclassement.

Le salarié retrouve accès aux autres modalités de la cellule de reclassement.