

**ACCORD RELATIF AU PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI
DANS LE CADRE DU PLAN D'ADAPTATION ET DE
REDRESSEMENT DE BAYARD PRESSE SA**

Entre les soussignés :

L'Entreprise Bayard Presse S.A.,

Représentée aux fins des présentes par Madame Catherine Becquelin, Directrice des Ressources Humaines, et Monsieur Christophe Valtier, Directeur des Affaires Sociales,

D'une part,

Et

Les Organisations Syndicales,

- la Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT), représentée par Monsieur Christian JOUEN,
- la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC), représentée par Madame Céline PERRODEAU et Monsieur François BRETECHER,
- la Confédération Générale du Travail (CGT), représentée par Madame Myriam BEAUDET et Monsieur Antoine PEILLON,
- le Syndicat National des Journalistes (SNJ), représenté par Madame Martine FICHET et Monsieur Pascal MOLINARO.

D'autre part.

Il a été convenu et arrêté ce qui suit.

PREAMBULE

Bayard a initié, courant septembre 2009, une procédure d'information-consultation du Comité d'entreprise de Bayard Presse SA sur le « projet de plan d'adaptation et de redressement de Bayard Presse SA conduisant notamment à des modifications d'organisation, à la cessation d'activités et leurs conséquences sur l'emploi ».

Ce plan d'adaptation et de redressement, sur lequel le Comité d'entreprise a émis un avis le 7 décembre 2009, concerne la société Bayard Presse SA. Les postes de travail concernés sont des postes de salariés de Bayard Presse SA.

Ce plan conduit à la suppression de 38 postes de travail en CDI. Il a également une incidence pour 8 pigistes réguliers/contractualisés.

Il est convenu que les dispositions du présent plan de sauvegarde de l'emploi seront appliquées, par extension, aux cinq salariés de l'Association « Planète des jeunes » dont les postes sont supprimés en France à la suite de l'implantation de l'Association au Burkina-Faso.

Dans ce contexte et conformément à la loi (article L.1233-61 du code du travail), l'objectif du présent plan de sauvegarde de l'emploi est d'éviter les licenciements ou d'en limiter le nombre, et de faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité.

Au-delà de cette finalité légale, Bayard réaffirme son engagement :

- de ne pas recourir à des départs contraints ;
- de proposer des reclassements internes au Groupe, et prioritairement dans la même zone géographique de l'Entreprise, y compris après reconversion (I-1) ;
- de mettre en place un plan de départs volontaires (I-2) ;
- de prévoir des mesures d'accompagnement au reclassement externe dans les cas où, qu'il soit volontaire ou qu'il ait refusé un poste de reclassement, le salarié sera amené à quitter l'Entreprise (I-3).

Ce plan prévoit plusieurs étapes, permettant à chacun de prendre sa décision après avoir été pleinement informé des conséquences.

Les conditions particulières relatives aux journalistes-pigistes réguliers et contractualisés sont prévues, en lien avec l'accord d'Entreprise du 13 avril 2001 (II).

L'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi a fait l'objet de la mise en oeuvre de la procédure légale de consultation du Comité d'entreprise, qui a rendu un avis le 2 février 2010 (réunion extraordinaire du 1^{er} février 2010, poursuivie le 2 février 2010).

SOMMAIRE

CHAPITRE I – LES SALARIES PERMANENTS EN CDI.....	p 4
I – LE PRINCIPE DU RECLASSEMENT INTERNE	p 4
1. Principe du blocage des postes disponibles	
2. Se donner les moyens permettant le reclassement	
II – LA MISE EN PLACE D’UN PLAN DE DEPARTS VOLONTAIRES.....	p 12
1. Les départs volontaires dans le cadre d’une rupture amiable pour motif économique	
2. Les départs volontaires à la retraite aidés	
III – ACCOMPAGNEMENT DU RECLASSEMENT EXTERNE.....	p 19
1. Le congé de reclassement	
2. Dispositif alternatif au congé de reclassement	
3. Les indemnités	
CHAPITRE II – LES JOURNALISTES PIGISTES	p 27
CHAPITRE III – LES CRITERES PROPOSES POUR L’ORDRE DES LICENCIEMENTS	p 29
CHAPITRE IV – LES AUTRES DISPOSITIONS	p 31
1. Calendrier prévisionnel	
2. Salariés détenteurs d’un mandat	
3. Commission de suivi	
4. Validité de l’accord	
Annexes	p 34

CHAPITRE I – LES SALARIES PERMANENTS EN CDI

- I. Le principe du reclassement interne au niveau du Groupe
- II. La mise en place d'un plan de départs volontaires
- III. L'accompagnement du reclassement externe

I. LE PRINCIPE DU RECLASSEMENT INTERNE AU NIVEAU DU GROUPE

La recherche de l'adaptation professionnelle des salariés à la réalité de l'emploi est permanente au sein de Bayard, comme cela a été posé dans l'accord GPEC en date du 26 mars 2008, à travers des dispositifs tels que la mobilité, la reconversion, la formation.

L'engagement de proposer une solution personnalisée de reclassement, en priorité interne à l'Entreprise, est réaffirmé.

En effet, malgré le nombre limité de postes disponibles compte tenu du contexte économique, Bayard souhaite :

- Proposer des postes disponibles au sein du Groupe et prioritairement dans la même zone géographique de l'Entreprise,
- Permettre, en s'en donnant les moyens, un reclassement des salariés sur ces postes dans les meilleures conditions possibles.

1. Le Principe du blocage des postes disponibles

Les postes qui seront proposés doivent correspondre à des postes ouverts dans les entreprises du Groupe, et nécessaires à leur activité.

Plusieurs démarches de nature à favoriser le reclassement direct ou indirect (*après cascade*), après formation ou reconversion si nécessaire, ont été envisagées et seront mises en œuvre dans le cadre de propositions :

- De postes à pourvoir
- De postes créés
- De postes à pourvoir, suite à une mobilité ou à un départ hors PSE
- De missions de longue durée
- De postes libérés par une reconversion
- De postes libérés par un départ volontaire

1.1 Le principe du blocage des postes disponibles au niveau du Groupe

Des postes sont régulièrement disponibles dans le Groupe en raison des mobilités internes, des départs et des créations de postes. Tout recrutement externe au Groupe sur un poste disponible est bloqué en prévision des reclassements et fait l'objet d'une procédure d'autorisation de recrutement depuis le mois de juillet 2009.

Ces postes ne peuvent être pourvus en CDI par un recrutement externe que dans les cas où il est expressément constaté qu'ils ne peuvent permettre le reclassement d'une personne occupant l'un des postes supprimés, directement ou indirectement.

Cette procédure demeurera en vigueur pendant la durée d'application du plan.

La liste des postes à pourvoir en contrat à durée indéterminée est annexée au présent plan. Elle sera mise à jour régulièrement et communiquée à chaque salarié concerné.

Les personnes concernées par les suppressions de poste sont prioritaires sur les postes à pourvoir, dans la mesure où leur profil est en adéquation avec ces postes. Dans cette perspective, il est important de continuer à faire vivre la mobilité interne dans l'Entreprise, afin de favoriser, directement et indirectement le reclassement de ces salariés.

La priorité accordée au reclassement des personnes concernées ne doit pas constituer une difficulté pour la continuité de l'activité au sein des différents secteurs de l'Entreprise. En conséquence, les postes figurant sur la liste en sortiront dès lors qu'il est admis qu'ils ne sont plus susceptibles de permettre directement ou indirectement le reclassement d'un salarié.

1.2 La libération de postes, après mobilité interne d'autres salariés

L'Entreprise s'engage à étudier chaque mobilité interne, souhaitée ou envisageable, également sous l'angle du reclassement des salariés concernés par une suppression de poste, afin que la possibilité de proposer un reclassement soit systématiquement prise en compte au titre des priorités.

Les principes de mise en oeuvre sont les mêmes que ceux évoqués au I-1.1

1.3 La proposition de missions longue durée

Dans l'attente de la proposition d'un poste de reclassement, des missions pourront être proposées, pour une ou plusieurs périodes, contractuellement définies n'excédant pas douze mois, correspondant dans la mesure du possible à la fonction que le salarié, dont le poste est supprimé, occupait.

Pendant cette mission, la rémunération, le temps de travail et la zone géographique ne seront pas modifiées, sauf acceptation du salarié.

Celles-ci peuvent s'inscrire dans le cadre d'un projet spécifique ou de missions de remplacement.

L'objectif est le maintien d'une activité professionnelle sans perdre le bénéfice d'une priorité d'affectation sur un poste pérenne.

1.4 La libération de postes après acceptation des départs volontaires

Le présent Plan offre aux salariés de Bayard Presse SA qui le souhaiteraient la possibilité de quitter l'Entreprise pour la réalisation d'un projet professionnel ou d'un projet personnel qualifiant dans les conditions précisées par § II.1.

1.5 La libération de postes après reconversion des salariés les occupant

Dans la continuité de l'accord GPEC, Bayard souhaite favoriser la reconversion des salariés qui souhaiteraient changer de métier.

Les postes ainsi libérés, dès validation du projet de reconversion des salariés qui souhaiteraient changer de métier, seront proposés aux salariés dont le poste est supprimé.

Ainsi, dans un délai de trois semaines à compter du mardi 9 février 2010, les demandes de reconversion seront examinées, éventuellement validées par un cabinet externe.

Dans l'hypothèse où un délai serait nécessaire entre la validation du projet de reconversion et le début de la formation correspondante, l'Entreprise mettra tout en œuvre pour proposer une mission temporaire au salarié reclassé conformément à l'article 1.3.

2. Se donner les moyens permettant le reclassement

2.1 Démarche d'identification et de proposition des postes disponibles

2.1.1 L'entretien individuel

Au plus tard dans les 8 jours francs qui suivent le mardi 9 février 2010, chaque salarié encore affecté sur un poste supprimé sera reçu par un responsable ressources humaines.

Lors de cet entretien, une information générale sur l'ensemble des mesures du plan sera faite. Un point sera fait sur la liste des postes à pourvoir. L'adéquation possible entre le profil de la personne et les compétences requises pour ces postes à pourvoir sera examinée ainsi que les formations pour y accéder.

Un second entretien sera fixé ultérieurement pour examiner la proposition de reclassement.

2.1.2 Proposition de poste de reclassement

La Direction s'engage à proposer à tout salarié dont le poste est supprimé un poste de reclassement sans modification des éléments suivants du contrat de travail : rémunération, temps de travail, zone géographique et catégorie socio-professionnelle (Journalistes, Cadres, Agents de Maîtrise, Employés, Ouvriers), sauf acceptation du salarié pour ces deux derniers éléments.

Toute proposition modifiant l'un des éléments définis ci-dessus - et ne rencontrant pas l'aval du salarié, pour les deux derniers - ne saurait être considérée comme une proposition au titre du présent alinéa.

L'engagement pris de ne pas procéder à des départs contraints suppose que des propositions de poste de reclassement puissent comporter des modifications du contrat de travail, dans le respect des paragraphes ci-dessus.

L'Entreprise s'engage, dans ce cadre, à rechercher loyalement et de bonne foi, pour chacun, la proposition emportant le moins de modification possible, si nécessaire après mise en oeuvre de « cascades » et de projet de reconversion.

Dès lors que le poste de reclassement sera identifié, dans le cadre de cet entretien, un courrier sera adressé, précisant :

- la description de poste,
- sa Rédaction ou Direction de rattachement,
- sa qualification,
- son positionnement,
- son temps de travail,
- sa rémunération,
- les éventuelles actions de formation qui doivent être engagées,
- le lieu de travail,
- la reprise d'ancienneté en cas de changement d'entreprise,
- l'Entreprise et la convention collective applicable.

Le délai de réflexion du salarié et le dispositif d'accompagnement associé seront aménagés en fonction de la nature et de l'importance des modifications apportées.

Pour le cas où il préférerait refuser cette proposition, il quitterait l'Entreprise dans les conditions précisées infra (§3 p 23).

Si une proposition, acceptée par le salarié, comporte une modification du lieu géographique de l'exécution du contrat de travail, les dispositions du § 2.2.3 (p 9) trouveront application.

2.1.3 Délai de réflexion et réponse du salarié

A/ Proposition ne présentant pas de modification d'un élément essentiel du contrat de travail

Si la proposition ne présente pas une modification d'un élément essentiel du contrat de travail, l'employeur confirme, après entretien avec le salarié reclassé, les éléments de son affectation définitive.

Le salarié sera invité à renvoyer, signé, dans un délai de 8 jours, le courrier qui lui sera remis en mains propres.

A défaut de réponse, le salarié sera alors considéré comme reclassé.

Dans l'hypothèse où un salarié refuserait une telle proposition de reclassement, l'Entreprise se verra contrainte de procéder à son licenciement pour motif économique.

B/ Proposition présentant une modification d'un élément essentiel du contrat de travail

Si ce poste de reclassement emporte une modification d'un élément essentiel du contrat de travail, le salarié disposera d'un délai d'un mois à compter de la réception de la proposition pour donner sa réponse.

En cas d'acceptation de la proposition de reclassement, le salarié bénéficiera des mesures d'accompagnement au reclassement interne tel que définies infra. au § 2.2 (p 8 et s).

A défaut de réponse dans ce délai, ou en cas de réponse avec réserve, le salarié sera réputé avoir refusé la proposition. Dans cette dernière hypothèse, un entretien sera alors fixé entre le salarié et son Responsable Ressources Humaines. L'Entreprise se verra contrainte de procéder à son licenciement pour motif économique dans les conditions précisées infra (§3 p 23).

L'entreprise s'engage à ne pas procéder à un licenciement pour refus de reclassement pendant les deux premiers mois d'application du présent accord.

2.2 Accompagnement du reclassement interne

2.2.1 Suivi du reclassement

Chaque salarié reclassé bénéficiera pendant 6 mois d'un suivi individualisé avec son Responsable Ressources Humaines, afin de s'assurer de la bonne prise de fonction du salarié.

2.2.2 Changement de qualification et incidence sur la rémunération

Dans le cas où un poste de reclassement impliquerait l'acceptation d'un poste de qualification inférieure, il est convenu, dans le cadre du présent accord, que la rémunération sera maintenue.

Le salarié qui accepte une proposition de poste, comportant une modification du niveau de qualification, verra sa candidature proposée en priorité, sur tout poste qui deviendrait disponible, d'un niveau de qualification équivalent à celui du poste qu'il occupait. L'acceptation d'un poste de qualification inférieure ne devra pas être un frein pour la suite de l'évolution professionnelle du salarié.

2.2.3 Changement de lieu de travail

En cas de changement de lieu de travail, impliquant un déménagement, une aide au déménagement sera mise en place. Cette aide consiste en un remboursement sur la base du devis le moins cher de trois devis présentés. Ce remboursement est plafonné à 2.000 euros maximum pour une personne sans enfant à charge, plus 500 euros par enfant à charge, plafonné à 4.000 euros.

Par ailleurs, l'aide au logement dans le cadre des dispositifs des gestionnaires du 1% logement, mis en place pour faciliter la mobilité professionnelle et résidentielle des collaborateurs sur le territoire français, sera sollicitée. L'Entreprise fera tous ses efforts pour voir l'aide maximale attribuée.

Une prime forfaitaire de 2.500 euros sera versée à chaque collaborateur conduit à déménager dans le cadre de l'acceptation de son reclassement

Avant de se prononcer sur son acceptation du poste impliquant un changement de zone géographique, le salarié bénéficiera, pour lui et son/sa conjoint(e) d'un voyage exploratoire sur place, d'une durée de deux jours. Les frais seront pris en charge par l'Entreprise, suivant les procédures applicables en cas de déplacement professionnel.

L'Entreprise prendra en charge un aller/retour hebdomadaire pendant 4 mois pour le salarié concerné sur la base des règles et procédures en vigueur pour les déplacements professionnels.

Enfin, lorsque la date de mutation du salarié nécessite une double résidence, une indemnité, plafonnée à 450 euros mensuels sera versée au salarié, sur présentation de justificatif, et dans la limite de 4 mois.

Ces aides ne se cumulent pas avec les dispositions de l'accord GPEC en date du 26 mars 2008.

2.2.4 Actions de formation en vue de l'adaptation

Tout reclassement fera l'objet d'un examen approfondi de la formation nécessaire à sa réussite.

Des formations-adaptations, d'une durée maximum de 50 heures par salarié seront proposées chaque fois que cela sera nécessaire. Le parcours de formation sera validé entre le responsable hiérarchique et le service formation.

Ces formations seront financées par l'Entreprise, en complément des financements paritaires qui pourraient être obtenus.

2.2.5 Formation- reconversion

Une action de formation-reconversion qualifiante, certifiante ou diplômante sera mise en oeuvre, permettant un reclassement sur un poste identifié, si l'Entreprise et le salarié, en l'absence d'un poste disponible immédiatement ou après formation, font ensemble le constat qu'un projet professionnel comportant une évolution vers un autre métier ou une autre filière est possible.

Dès lors que ces conditions sont réunies, une validation du projet de reclassement peut être réalisée par un cabinet extérieur, indépendant et rémunéré par l'Entreprise.

Le cabinet de reclassement validera les compétences, aptitudes et motivation nécessaires à la reconversion du salarié. Il mettra en oeuvre tous les moyens qu'il estime nécessaire (notamment évaluations, tests, mises en situation, bilan de compétences ...).

Le cabinet de reclassement émettra un avis, permettant à l'Entreprise de prendre sa décision.

En cas d'avis défavorable du cabinet de reclassement, celui-ci fera l'objet d'un nouvel examen en Commission de suivi et la situation du salarié sera réexaminée par la Direction des Ressources Humaines.

En cas de validation, un parcours de formation de reconversion sera établi, avec l'appui du service formation et des préconisations du cabinet.

Ces actions de formation-reconversion seront mises en oeuvre sur la base d'une durée minimale de 300 heures.

Si le projet le nécessite, un temps complémentaire de formation sera alloué, après évaluation.

Par ailleurs, cette durée peut être majorée des droits à DIF acquis par le salarié, avec son accord.

Cette formation sera financée par l'Entreprise, en complément des financements paritaires qui pourraient être obtenus.

Le salarié et l'Entreprise signeront alors un avenant, matérialisant :

- au titre des engagements pris par l'Entreprise :
 - la proposition de poste,
 - l'engagement en matière de formation (parcours, durée)
 - les conditions particulières d'accompagnement

- au titre des engagements pris par le salarié
 - son engagement d'accepter le poste proposé
 - son engagement à suivre l'ensemble du parcours prévu en y consacrant ses meilleurs efforts
 - Son engagement sur l'ensemble des conditions présentées lors de l'entretien

Pendant la période de reconversion, puis dans l'année qui suit, le salarié bénéficiera d'un suivi personnalisé par son Responsable Ressources Humaines.

II – LA MISE EN PLACE D’UN PLAN DE DEPARTS VOLONTAIRES

Le plan de départs volontaires prévoit deux dispositifs :

- Des départs volontaires dans le cadre d’une rupture pour motif économique
- Des départs volontaires à la retraite aidés

1. Les départs volontaires dans le cadre d’une rupture pour motif économique

Un dispositif de départs volontaires sera ouvert aux salariés en contrat à durée indéterminée de Bayard Presse SA, et ce, à hauteur du nombre total de postes supprimés, en fonction des situations suivantes :

- 1) Le titulaire du poste supprimé quand il n’y en a qu’un seul.
- 2) L’un des titulaires du poste supprimé lorsqu’ils sont plusieurs.
- 3) Le salarié qui occupe un poste dont la CSP et le métier sont identiques à ceux du poste supprimé et dont le poste ainsi libéré assurera, directement ou indirectement, le reclassement d’un salarié dont le poste est supprimé.

Ce dispositif s’appliquera aux salariés dont le contrat de travail est suspendu en raison d’un congé sabbatique, dans la mesure où le poste ainsi libéré permet la mise en oeuvre effective du reclassement dans les trois mois qui suivent la candidature.

Le processus repose sur l’expression formelle du volontariat par le salarié, candidat à un départ volontaire, et désireux de quitter l’Entreprise pour la réalisation d’un projet professionnel ou d’un projet personnel qualifiant.

Un projet professionnel est une solution professionnelle personnalisée, réalisable immédiatement ou à court terme défini, telle que : reprise d’un emploi salarié dans une entreprise ou une structure associative, exercice d’une autre profession non salariée (profession libérale, agent commercial ...), création ou reprise d’entreprise.

Un projet personnel qualifiant est un projet qui a pour objet l’exercice d’une activité artistique, associative, d’aide à la personne ou une formation qualifiante ou diplômante en vue d’une reconversion professionnelle, et qui permet d’améliorer l’employabilité du salarié.

1.1 Les modalités d’expression du volontariat

Une stricte confidentialité doit être observée au cours des différentes étapes de la procédure, pour chaque personne volontaire.

En effet, dans la mesure où ces départs sont uniquement fondés sur le volontariat, l’objectif est de permettre à chaque salarié de s’informer et de se déterminer en toute liberté.

1.1.1 Le salarié volontaire est l'unique titulaire d'un poste supprimé

Dans ce cas, le volontariat sera accepté sans condition autre que le respect de la présente procédure et l'examen de son projet professionnel ou personnel.

La personne devra informer la Direction des Ressources Humaines dans les 3 semaines qui suivent le mardi 9 février 2010.

Sa demande devra être complétée par les documents permettant l'étude de son projet professionnel ou personnel.

1.1.2 Le salarié volontaire est l'un des titulaires du poste supprimé (lorsqu'ils sont plusieurs)

La personne devra informer la Direction des Ressources Humaines dans les 3 semaines qui suivent le mardi 9 février 2010.

Sa demande devra être complétée par les documents permettant l'étude de son projet professionnel ou personnel.

En cas de demandes de départs volontaires supérieures au nombre de postes supprimés, la candidature sera retenue prioritairement selon les critères suivants :

- i. la plus grande ancienneté
- ii. le projet professionnel ou personnel le plus élaboré
- iii. la date de réception de la candidature adressée à la DRH

1.1.3 Le salarié qui occupe un poste dont la CSP et le métier sont identiques à ceux du poste supprimé et dont le poste ainsi libéré assurera, directement ou indirectement, le reclassement d'un salarié dont le poste est supprimé

La personne devra informer la Direction des Ressources Humaines dans les 3 semaines qui suivent le mardi 9 février 2010.

Sa demande devra être complétée par les documents permettant l'étude de son projet professionnel ou personnel.

Il est rappelé que les salariés titulaires des postes supprimés sont prioritaires au départ.

En cas de pluralités de demandes de départ dans ce cadre, la candidature retenue sera celle qui, la première, aura été adressée à la Direction des Ressources Humaines, conformément à l'article 1.1.4 ci-dessous.

En cas de nécessité, les critères d'éligibilité suivants s'appliqueront :

- i. la fonction repère identique
- ii. la plus grande ancienneté
- iii. le projet professionnel ou personnel le plus élaboré, validé par le cabinet de reclassement

1.1.4 Dispositions communes

Tout acte de volontariat sera concrétisé par le biais d'un e-mail envoyé à une adresse Lotus dédiée depart.volontaire@bayard-presse.com

Un récépissé daté - par message électronique ou par courrier - sera transmis au salarié accusant réception de sa demande

Ce récépissé ne vaudra pas accord de l'Entreprise.

1.2 L'étude des candidatures

A/ Cas du salarié volontaire dont le poste est supprimé

Le salarié ayant fait part de son volontariat sera reçu en entretien par un Responsable Ressources Humaines ; il pourra se faire assister, s'il le souhaite, par un salarié de l'Entreprise.

Au cours de cet entretien, le salarié volontaire :

- expose son projet professionnel ou personnel, tel que défini page 12
- reçoit de la Direction des Ressources Humaines l'information dont il a besoin sur les conditions de départ de l'Entreprise

La Direction valide, avec le salarié volontaire, qu'il se trouve bien dans l'un des cas prévus ci-dessus.

L'Entreprise disposera d'un délai de 10 jours à compter de l'entretien pour étudier la faisabilité du projet professionnel, le cas échéant avec l'aide d'un cabinet de reclassement, et confirmer la possibilité d'un départ au salarié volontaire, si nécessaire après application du critère de priorité.

B/ Cas du salarié volontaire dont le poste ne fait pas partie des postes supprimés

Le salarié ayant fait part de son volontariat sera reçu en entretien par un Responsable Ressources Humaines ; il pourra se faire assister, s'il le souhaite, par un salarié de l'Entreprise.

Au cours de cet entretien, le salarié volontaire :

- expose son projet professionnel ou personnel, tel que défini page 12
- reçoit de la Direction l'information dont il a besoin sur les conditions de départ de l'Entreprise

L'Entreprise doit alors vérifier que le départ de ce salarié volontaire permet, directement ou indirectement, le reclassement d'une personne dont le poste est supprimé.

Dans ce cas, le salarié, dont le poste est supprimé, et auquel un reclassement est proposé sur le poste du salarié volontaire, disposera d'un délai d'une semaine pour informer l'employeur de son acceptation ou de son refus de son reclassement sur ce poste.

Dès que le salarié reclassé a signé l'avenant à son contrat de travail, la Direction donne au volontaire son accord, et procède, dans un délai accepté par son hiérarchique, à la mise en oeuvre des modalités de rupture.

En cas de refus de reclassement par le salarié dont le poste est supprimé, la Direction des Ressources Humaines adressera par écrit, au volontaire, la raison qui l'empêche d'accepter son départ dans le cadre de la présente procédure.

1.3 Les modalités de rupture du contrat de travail du salarié volontaire

Dès que les conditions de départ du salarié sont réunies, l'Entreprise engagera la procédure de rupture du contrat de travail.

A/ Pour le salarié volontaire titulaire d'un poste supprimé

La rupture prendra la forme d'un licenciement pour motif économique, incluant une proposition d'adhésion au congé reclassement.

B/ Pour le salarié volontaire non titulaire d'un poste supprimé

La rupture prendra la forme d'une résiliation amiable pour motif économique, précédée d'une proposition d'adhésion au congé reclassement.

La résiliation amiable sera signée des deux parties et établies en deux exemplaires.

La cessation du contrat de travail sera immédiate ou décalée d'une durée maximum de 3 mois, par accord entre le salarié et le responsable hiérarchique.

C/ Dispositions communes

Lorsqu'il reçoit la proposition d'adhésion au congé de reclassement, le salarié disposera d'un délai maximum de 8 jours calendaires pour préciser s'il souhaite ou non y adhérer.

S'il refuse d'y adhérer, ou laisse passer le délai sans réagir, une rupture du contrat de travail pour motif économique sera mise en oeuvre.

S'il y adhère, la fin du contrat n'interviendra qu'à l'issue du congé de reclassement.

Le salarié quittant l'Entreprise dans ce cadre pourra faire valoir les droits qu'il a acquis au titre du Droit Individuel à la Formation (DIF) et non utilisés, sous réserve d'en formuler la demande par écrit auprès de l'Entreprise avant l'expiration d'un délai convenu entre les parties, à défaut 2 mois.

2. Les départs volontaires à la retraite aidés

2.1 Départ à la retraite permettant un reclassement

Le départ à la retraite de certains salariés de l'Entreprise concourt également au reclassement des salariés dont le poste est supprimé.

Le salarié :

- dont le poste n'est pas supprimé,
- qui occupe un poste dont la CSP et le métier sont identiques à ceux d'un poste supprimé,
- qui pourrait prétendre à une liquidation de leur retraite à taux plein,
- et dont le départ permet le reclassement d'un salarié,

bénéficie d'un dispositif spécifique de départ à la retraite aidé.

Ce salarié devra informer la Direction des Ressources Humaines dans les 3 semaines qui suivent le mardi 9 février 2010, par le biais d'un e-mail envoyé à une adresse Lotus dédiée depart.volontaire@bayard-presse.com

Un récépissé daté – par message électronique ou par courrier - sera transmis au salarié accusant réception de sa demande.

En cas de nécessité, la candidature sera retenue prioritairement selon les critères suivants :

- i. la plus grande ancienneté
- ii. la date de réception de la candidature adressée à la DRH

A l'issue de ce premier temps, un bilan sera effectué, permettant de savoir combien de salariés se sont portés volontaires dans les conditions ci-dessus (rupture pour motif économique § 1.1.1 ; 1.1.2 et 1.1.3 et départ à la retraite aidé § 2.1).

Dans l'hypothèse où le nombre de ces départs seraient inférieur au nombre de postes supprimés, un dispositif complémentaire de départs volontaires à la retraite aidés sera déployé jusqu'au 30 juin 2011 dans des conditions définies ci-après.

2.2 Autres départs à la retraite

A l'issue du bilan, le départ à la retraite aidé sera ouvert à tous les salariés, qui pourraient prétendre à une liquidation de leur retraite à taux plein à court terme dans la limite du nombre de postes dont la suppression a été validée.

Le dispositif complémentaire serait ouvert au salarié qui :

- justifierait de ses droits à liquidation de la retraite,
- confirmerait irrévocablement sa décision de partir à la retraite au jour où il bénéficie de ses droits sans abattement,
- confirmerait irrévocablement la date prévue pour ce départ à la retraite qui devra se situer avant le 30 juin 2011.

Ce salarié devra informer la Direction des Ressources Humaines dans un délai d'un mois à compter de l'ouverture de ce dispositif, par le biais d'un e-mail envoyé à une adresse Lotus dédiée depart.volontaire@bayard-presse.com.

Un récépissé daté – par message électronique ou par courrier - sera transmis au salarié accusant réception de sa demande.

2.3 Dispositions communes (§ 2.1 et 2.2)

Lors de son départ à la retraite, le salarié bénéficiera de l'indemnité de départ en retraite suivante, sans qu'il ne puisse alors prétendre à aucune autre mesure du plan :

Statut	Ancienneté	Indemnité Conv. appliquée	Indemnité départ vol.
E/AM/Cadre	< ou = 20 ans	3 mois	6 mois
	> 20 ans	4 mois	8 mois
	>30 ans		10 mois
Journaliste	> 2 ans	1 mois	2 mois
	> 5 ans	2 mois	4 mois
	>10 ans	3 mois	6 mois
	>20 ans	4 mois	8 mois
	>30 ans	5 mois	10 mois

Conformément à la réglementation en vigueur, l'indemnité de départ volontaire à la retraite versée dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi est :


- exonérée de cotisations de sécurité sociale, sous réserve que l'ensemble des indemnités de rupture perçues ne dépasse pas 30 fois le plafond annuel de sécurité sociale (1.038.600 euros pour 2010),
- assujettie à la CSG-CRDS pour la part excédant l'indemnité conventionnelle,
- exonérée en totalité d'impôt sur le revenu.

Cette somme s'entend après paiement de la CSG et de la CRDS par l'Entreprise.

PERIODE DE VOLONTARIAT

09/02/2010

BILAN

3 semaines	1 mois 
Volontaire titulaire du poste supprimé (1.1.1)	
Volontaire en cas de pluralité de personnes sur un même poste (1.1.2)	
Volontaire occupant un poste avec CSP et métier identiques à ceux du poste supprimé permettant un reclassement (1.1.3)	
<i>Départ volontaire à la retraite permettant un reclassement</i> (2.1)	<i>Départ volontaire à la retraite 2d dispositif</i> (2.2)

III – ACCOMPAGNEMENT DU RECLASSEMENT EXTERNE

Les présentes dispositions s'appliquent :

- aux salariés pour lesquels la demande de départ volontaire dans le cadre d'une rupture pour motif économique a été acceptée,
- aux salariés dont le poste est supprimé et qui auraient refusé la proposition de reclassement.

1. Le congé de reclassement

Le congé de reclassement a pour objet de permettre aux salariés susmentionnés de bénéficier d'actions de formation et des prestations d'une structure d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi.

1.1 Les modalités du congé de reclassement

Les salariés volontaires au départ dont la candidature a été acceptée se verront proposer un congé de reclassement d'une durée de sept mois, dont l'objet est de permettre au salarié de bénéficier de temps pour finaliser son projet et sécuriser ainsi son parcours professionnel.

La durée du congé est augmentée d'un mois pour les salariés âgés de plus de 55 ans, passant ainsi à huit mois.

En cas de licenciement suite à un refus de reclassement, la proposition de congé de reclassement sera faite dans la lettre de notification de licenciement. Cette dernière rappellera que le salarié dispose d'un délai de 8 jours calendaires à compter de la notification du licenciement pour faire part de son acceptation pour l'un ou l'autre des deux dispositifs (congé de reclassement ou dispositif alternatif cf III-2). A défaut d'acceptation formelle du congé de reclassement, le salarié est considéré comme le refusant.

Le congé de reclassement englobe l'éventuel préavis que le salarié est dispensé d'exécuter.

Le salarié qui adhère à un congé de reclassement s'engage à se consacrer à plein temps à la finalisation de son projet professionnel.

1.2 La rémunération durant le congé

Il est rappelé qu'aux termes des dispositions légales les salariés en congé de reclassement bénéficient, pendant la période excédant la durée du préavis, d'une allocation dont le montant est fixé à 65 % de la rémunération brute moyenne perçue au cours de 12 derniers mois précédents la notification du licenciement, sans pouvoir être inférieure à 85% du SMIC en fonction de la durée de travail.

Afin de permettre aux salariés d'effectuer leur congé de reclassement dans de bonnes conditions, l'Entreprise s'engage à maintenir intégralement, pendant les quatre premiers mois de la durée du congé, le salaire des personnes concernées. Le dispositif légal s'appliquant pour les mois excédentaires.

Durant le congé de reclassement, le bénéficiaire reste salarié de l'Entreprise ; le contrat de travail n'est pas rompu.

1.3 La protection sociale pendant le congé de reclassement

Pendant la durée du congé de reclassement, les salariés conservent leur qualité d'assuré social et bénéficient des prestations en nature et en espèces, notamment mutuelle et prévoyance, y compris pour les accidents du travail survenus dans le cadre des actions du congé de reclassement.

1.4 La prise en compte pour le calcul de l'indemnités de congés payés et l'indemnité de départ

Il est rappelé qu'au terme des dispositions légales la période de congé de reclassement excédant le préavis n'est pas assimilé à du temps de travail effectif ni pour la détermination des congés payés, ni pour la détermination de l'indemnité de départ.

Ainsi, au-delà des durées de préavis, la durée supplémentaire du congé de reclassement ne serait pas prise en compte ni pour les congés payés, ni pour l'indemnité de départ.

Toutefois, afin de permettre aux salariés d'effectuer leur congé de reclassement dans de bonnes conditions, l'Entreprise s'engage à ce que les quatre premiers mois de congé de reclassement soient assimilées à du temps de travail effectif tant pour la détermination des congés payés que pour la détermination de l'indemnité de départ.

1.5 Les obligations de Bayard Presse

Bayard Presse financera l'ensemble des actions nécessaires au reclassement.

Ce financement concerne : la mise en place et les frais de fonctionnement de la cellule d'accompagnement, les honoraires des prestataires auxquels il est fait appel pour la réalisation des entretiens d'évaluation et d'orientation et les éventuels bilans de compétence, la rémunération et l'allocation versées pendant la durée du congé.

L'Entreprise prendra à sa charge les actions de formation et de validation des acquis de l'expérience, y compris sur les projets de reconversion professionnelle, validés en Commission de suivi.

1.6 Les obligations du salarié pendant le congé

Le salarié engagé dans ce dispositif est tenu de suivre les actions définies dans la charte d'engagement, signée par les deux parties, qui formalise les différentes composantes du congé de reclassement.

En l'absence de motif légitime, le salarié qui ne respecte pas ces obligations se voit notifier une mise en demeure de suivre les actions préconisées.

Lorsque le salarié ne donne pas suite à cette mise en demeure dans le délai imparti, la Direction lui notifie le terme de son congé de reclassement, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Par ailleurs, lorsque le salarié retrouve un emploi pendant sa période de congé de reclassement, il est tenu d'informer la Direction avant l'embauche, et de lui préciser la date où celle-ci prendra effet.

Le salarié doit alors adresser à la Direction une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou lui remettre sa lettre en mains propres contre décharge.

La date de présentation de cette lettre fixe la fin du congé de reclassement.

2. Dispositif alternatif au congé de reclassement

Les salariés concernés peuvent décider de refuser le congé de reclassement, notamment en raison de projets personnels et/ou professionnels pouvant les conduire à envisager leur reclassement externe sans souhaiter bénéficier de ce dispositif.

Dans ce cas, ils pourront bénéficier de l'une ou des deux mesures suivantes destinées à réparer le préjudice né de la perte de leur emploi.

2.1 Formation

Chaque salarié ne choisissant pas le congé de reclassement bénéficiera d'une enveloppe destinée à financer, sur justificatif, des actions de formation et/ou de bilan de compétence. Cette enveloppe sera d'un montant maximal de 4.500 € par salarié.

La demande doit être faite, au plus tard, dans les 12 mois qui suivent la rupture du contrat de travail.

2.2 Accompagnement spécifique relatif aux projets de création d'Entreprise

L'Entreprise a la volonté d'encourager les salariés porteurs d'idées et de favoriser l'initiative individuelle en aidant et accompagnant les personnes pour créer leur propre emploi de commerçant, d'artisan, de travailleur indépendant, d'entrepreneur, de profession libérale ...

Dans ce cadre, les salariés bénéficieront de l'appui d'un consultant pour :

- les aider à réfléchir et à affiner leur projet,
- les aider dans les démarches administratives nécessaires,
- les conseiller dans la recherche de financements et le choix du statut juridique,
- organiser des actions de formation.

L'action du cabinet de reclassement sera soutenue, le cas échéant, par des professionnels de la création d'activité (expert comptable, avocat).

Des contacts seront pris avec les organismes et les services extérieurs qui pourraient conseiller ou aider les salariés à monter leur projet (Chambre de Commerce, Chambre des Métiers, Agence pour la Création d'Entreprise - APCE-, ANPE).

L'ensemble de cet accompagnement sera constitué des 4 étapes suivantes :

L'orientation et la préparation

L'objectif de cette étape est d'aboutir au choix par le salarié d'un projet précis et argumenté

- Etablir son bilan professionnel dans le cadre du projet (bilan entrepreneurial)
- Mettre en évidence les motivations à développer un projet d'Entreprise,
- Repérer toutes les possibilités d'évolution en ouvrant sur des statuts professionnels divers (commerçant, artisan, profession libérale, gérant de société, franchise...).
- Structurer un plan d'action.

Les études techniques

Il s'agit :

- d'aider le salarié à monter un dossier technique complet (commercial, économique, financier, technique, juridique...) :
 - concernant un projet d'Entreprise,
 - prêt à être soumis à validation finale par les autorités compétentes,
 - d'analyser les contraintes
- d'accompagner les études techniques :
 - étude de marché,
 - prévisionnels d'exploitation,
 - plan de financement et recherche de financements complémentaires
- de vérifier, tout au long de ce parcours, l'adéquation de la personne et du projet et étudier les conséquences familiales et sociales.

L'évaluation du projet

Il s'agit :

- d'analyser les documents fournis et conduire un entretien de validation de l'étude du projet avec le créateur,
- d'établir une synthèse points forts/points faibles,
- de formuler un avis global sur le projet permettant au créateur de prendre une décision de lancement.

A l'issue de cette troisième étape qui précède le lancement du projet, chaque salarié disposera d'un dossier de création complet.

Le lancement

Il s'agit :

- de suivre la mise en place concrète des structures d'exploitation :
 - formalités,
 - engagements (achats, contrats...),
 - financement,
 - lancement commercial,
- de mener des entretiens individuels, et éventuellement des animations collectives à thème (montage de dossiers, lancement commercial...),
- de donner des réponses ponctuelles (permanence téléphonique, e-mail aux questions des salariés),
- d'accompagner les ajustements de projet nécessaires lors de la mise en œuvre,
- d'apporter la technicité et l'expertise du consultant pour la bonne compréhension des avis formulés par les interlocuteurs du créateur.

Par ailleurs, une enveloppe destinée à financer des actions de formation, à hauteur de 4.500 € par salarié, sera versée pour accompagner la création d'entreprise.

3. Les indemnités de départ

3.1 Les indemnités versées aux salariés volontaires titulaires d'un poste supprimé

3.1.1 Indemnité conventionnelle de licenciement

L'indemnité de départ sera l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Dans ce cadre, et en cas de refus du congé de reclassement le préavis sera dispensé d'exécution et rémunéré.

3.1.2 Indemnité complémentaire

Une indemnité complémentaire calculée de façon identique pour tous les salariés concernés égale à trois mois de salaire brut sera versée en complément de l'indemnité conventionnelle. La base étant calculée sur le salaire mensuel augmenté d'un douzième pour tenir compte du treizième mois.

Cette somme s'entend après paiement de la CSG et de la CRDS par l'Entreprise.

Les indemnités de départ seront versées aux salariés à la date de cessation de leur contrat de travail.

3.2 Les indemnités versées aux salariés non volontaires titulaire d'un poste supprimé et ayant refusé un poste de reclassement

3.2.1 Indemnité conventionnelle de licenciement

L'indemnité de départ sera l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Dans ce cadre, et en cas de refus du congé de reclassement, le préavis sera dispensé d'exécution et rémunéré.

3.2.2 Indemnité complémentaire

Une indemnité complémentaire calculée de façon identique pour tous les salariés concernés égale à trois mois de salaire brut sera versée en complément de l'indemnité conventionnelle. La base étant calculée sur le salaire mensuel augmenté d'un douzième pour tenir compte du treizième mois.

Cette somme s'entend après paiement de la CSG et de la CRDS par l'Entreprise.

Les indemnités de départ seront versées aux salariés à la date de cessation de leur contrat de travail.

3.3 Les indemnités versées aux salariés volontaires dont le poste n'est pas supprimé

3.3.1 Indemnité de résiliation amiable pour motif économique

Le salarié percevra une indemnité dont le montant est égal à celui de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

3.3.2 Indemnité complémentaire en cas de résiliation amiable pour motif économique

Une indemnité complémentaire calculée de façon identique pour tous les salariés concernés égale à trois mois de salaire brut sera versée en complément de l'indemnité conventionnelle. La base étant calculée sur le salaire mensuel augmenté d'un douzième pour tenir compte du treizième mois.

Cette somme s'entend après paiement de la CSG et de la CRDS par l'Entreprise.

3.3.3 Indemnité alternative

L'entreprise versera, en cas de refus du congé de reclassement, une indemnité complémentaire de 3 mois de salaire, la base étant calculée sur le salaire mensuel augmenté d'un douzième pour tenir compte du treizième mois.

Cette somme s'entend après paiement de la CSG et de la CRDS par l'Entreprise.

Les indemnités de départ seront versées aux salariés à la date de cessation de leur contrat de travail.

3.4 Majoration de l'indemnité complémentaire

L'indemnité complémentaire sera majorée

- d'un mois de salaire brut sur une base identique pour toute personne dont l'indemnité conventionnelle de licenciement serait inférieure à 13 mois de salaire ;
- de deux mois de salaire brut sur une base identique pour toute personne dont l'indemnité conventionnelle de licenciement serait inférieure à 12 mois de salaire.

3.5 La nature des indemnités

Conformément à la réglementation en vigueur, ces sommes versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ouvrent droit au bénéfice de l'assurance chômage et à une indemnité :

- exonérée de cotisations de sécurité sociale, sous réserve que l'ensemble des indemnités de rupture perçues ne dépasse pas 30 fois le plafond annuel de sécurité sociale (1.038.600 euros pour 2010) ;
- assujettie à la CSG-CRDS pour la part excédant l'indemnité conventionnelle ;
- exonérée en totalité d'impôt sur le revenu.

Les salariés concernés seront informés des sommes qui seront, le cas échéant, prises en compte dans le calcul de leur délai de carence ASSEDIC.

3.6 Maintien de la couverture frais de santé et prévoyance

L'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 et son avenant n°3 prévoient, pour les salariés dont la rupture du contrat de travail ouvre droit au bénéfice de l'assurance chômage, la possibilité de conserver le bénéfice des régimes de santé et prévoyance (incapacité-invalidité-décès) pendant une durée de neuf mois à compter de la date de rupture du contrat de travail.

Dans le cadre du présent accord, cette durée est portée de neuf à dix sept mois.

CHAPITRE II – LES JOURNALISTES PIGISTES CONTRACTUALISES OU REGULIERS

Les journalistes pigistes réguliers ou contractualisés définis ci-dessous bénéficient des dispositions suivantes.

Les journalistes-pigistes qui peuvent prétendre à l'application du présent plan sont :

- ceux qui sont contractualisés au sens de l'accord collectif du 16 mars 2001
- ceux qui présentent un caractère de régularité. L'appréciation de ces critères de régularité se fait en application de ceux posés par l'article 5 alinéa 2 de l'accord collectif du 16 mars 2001, c'est-à-dire :
 - Collaboration avec Bayard Presse d'une durée minimale de 18 mois,
 - Ayant donné lieu à l'émission sur les 12 derniers mois de 6 bulletins de paie.

Sont donc concernés les journalistes- pigistes, qui remplissaient les conditions de régularité au 15 septembre 2009.

- pour lesquels une proposition de poursuite de collaboration, dans des conditions modifiées, sera proposée,
- pour lesquels la collaboration sera interrompue.

1. Reclassement interne

Une poursuite de collaboration sera proposée à 8 pigistes contractualisés ou réguliers.

L'Entreprise s'engage à rechercher loyalement et de bonne foi, y compris en limitant le recours aux piges internes aux seuls journalistes à temps partiel, dans la limite du salaire, base temps plein, pour chacun des pigistes contractualisé et régulier concerné, une proposition remplaçant le volume de pige perdu, ou complétant le volume de pige restant, afin de maintenir, pour les réguliers un niveau de pige comparable, et pour les contractualisés un forfait identique.

Si elle n'y parvient pas dans les deux premiers mois d'application du plan, elle accompagnera la poursuite de la collaboration, comme le prévoit l'article 6 de l'accord d'Entreprise du 16 mars 2001, d'un dédommagement, prenant en compte la différence de niveau de collaboration.

Cette disposition sera applicable tant pour les journalistes-pigistes contractualisés que pour ceux qui, étant réguliers, ne rempliraient pas les conditions de la contractualisation ou n'auraient pas souhaité voir leur relation contractualisée.

Si cette proposition est acceptée, la collaboration se poursuivra, selon les termes de la proposition, et après versement du dédommagement destiné à couvrir le salarié des ses préjudices. Une indemnité sera alors versée au salarié, dont le montant correspond à l'équivalent d'une indemnité de licenciement, calculée sur l'équivalent de la rémunération perdue, majorée de 3 mois, calculés sur la même base.

Cette proposition globale, de modification et de dédommagement, sera faite par écrit en LRAR à chaque journaliste-pigiste concerné. Il disposera alors d'un délai de quinze jours pour accepter ou refuser cette proposition. Ce délai est porté à un mois en cas de proposition de modification de la rémunération. A défaut de réponse dans ce délai, ou en cas de réponse avec réserve, il sera réputé avoir refusé la proposition.

Ces dispositions seront étendues aux pigistes non contractualisés.

En cas de refus de la proposition de poursuite de collaboration, les autres dispositions du plan de sauvegarde (licenciement, reclassement externe) leur seront applicables, dans les conditions prévues ci-dessous.

2. Aide au reclassement externe des journalistes pigistes contractualisés ou réguliers qui seraient licenciés

Seront concernés par les mesures de reclassement externe, accompagnant le licenciement :

- les journalistes-pigistes, auxquels une poursuite de collaboration n'est pas proposée,
- ceux des journalistes-pigistes qui refuseraient la proposition globale de poursuite de collaboration et de dédommagement.

Ces mesures s'appliquent, dans les conditions suivantes :

2.1 Le congé de reclassement : prise en charge par l'Entreprise

Les journalistes-pigistes pourront bénéficier du congé de reclassement dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Les actions de formation seront prises en charge dans la limite de 3.500 euros par journaliste-pigiste, au prorata de leur rémunération, selon le principe de calcul énoncé ci-dessous (§ 2.2).

2.2 Mesures appliquées en cas de refus du congé de reclassement

Les journalistes-pigistes qui refuseraient le bénéfice du congé de reclassement, proposé dans les mêmes formes que pour les salariés permanents, bénéficieraient alors des mesures suivantes destinées à réparer le préjudice né de la perte de leur collaboration :

- de l'indemnité complémentaire, dans les mêmes conditions et suivant les mêmes modalités que les salariés permanents,
- de l'enveloppe formation, le principe de celle-ci s'appliquant également aux pigistes contractualisés ou réguliers. Le montant de cette enveloppe est :
 - o du même montant (4 500 euros)pour les journalistes-pigistes pour lesquels le niveau de rémunération annuelle est égal ou supérieur à la rémunération annuelle sur 13 mois prévue au titre du salaire minimum conventionnel temps plein rédacteur indice 100
 - o pour les autres, calculé au prorata de leur rémunération annuelle perçue par rapport à la rémunération annuelle sur 13 mois prévue au titre du salaire minimum conventionnel temps plein rédacteur indice 100

Le salaire minimum conventionnel temps plein rédacteur indice 100 retenu est celui résultant du barème SPPMO hebdomadaire 1ère catégorie.

CHAPITRE III – CRITERES PROPOSES POUR L'ORDRE DES LICENCIEMENTS

Ce dispositif s'appliquera exclusivement aux situations de refus de reclassement.

Conformément à l'article L.1233-5 du code du travail, les critères de l'ordre des licenciements s'apprécient par catégorie professionnelle.

En effet, il est rappelé

- qu'aux termes de l'article L. 7111-3 du Code du travail, « *Le journaliste professionnel est celui qui a pour occupation principale, régulière et rétribuée l'exercice de sa profession dans une ou plusieurs publications quotidiennes ou périodiques ou dans une ou plusieurs agences de presse et qui en tire le principal de ses ressources* »,
- qu'aux termes de l'article 8 de la convention collective nationale des journalistes, convention étendue, « *Si un journaliste est appelé par son employeur à collaborer à un autre titre que celui ou ceux auxquels il est attaché, ou à exécuter son contrat de travail selon un mode d'expression différent, cette modification doit faire l'objet d'un accord dans les conditions prévues à l'article 20* ».

Ainsi, il est rappelé que la notion de catégorie professionnelle, au sens des critères de l'ordre des licenciements, ne peut s'appliquer qu'au niveau du titre auquel est juridiquement attaché le journaliste, ce dernier n'ayant d'obligation qu'au regard de sa publication, et toute mutation ou affectation sur un autre titre, même chez le même employeur, constituant alors une modification du contrat de travail.

Par ailleurs, en ce qui concerne les journalistes-pigistes, outre l'application au sein de leur titre, il est rappelé que leur spécialité doit être considérée comme justifiant d'une catégorie professionnelle.

Ces critères prennent en compte, après avis du Comité d'Entreprise en date du 2 février 2010 :

- les qualités professionnelles,
- les charges de famille, et en particulier celles de parent isolé,
- l'ancienneté de service,
- la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment des personnes handicapées ou des salariés âgés.

CRITERES D'ORDRE DES LICENCIEMENTS	PONDERATION
Aptitude et qualités professionnelles Connaissance de l'entreprise Polyvalence : connaissance de différents types de supports et de marchés au sein de l'entreprise Capacité de travail en équipe Compétences dans le poste Capacité d'animation d'équipe	0-2 0-2 0-2 0-2 0-2 Maxi / 10
Volonté d'ouverture vers d'autres métiers ou fonctions	5
Charges de famille (au sens fiscal, à la date du 01/02/2010) Parent isolé ou conjoint au chômage 1 enfant à charge 2 enfants et + à charge	3 2 3 Maxi / 6
Ancienneté dans l'entreprise De 2 à 5 ans De 5 à 10 ans Plus de 10 ans	2 3 4 Maxi / 4
Réinsertion professionnelle difficile Handicap Age (supérieur à 50 ans)	4 4 Maxi / 8

Dès lors que l'ordre des licenciements devra être mis en œuvre, chaque salarié concerné se verra appliquer l'ensemble des critères ci-dessus.

CHAPITRE IV – AUTRES DISPOSITIONS

1 – Calendrier prévisionnel

Echéances	Dates
Ouverture de la procédure d'information et de consultation du Comité d'Entreprise sur le livre II (ex livre IV)	14/09/2009
Avis du Comité d'Entreprise au titre du livre II	07/12/2009
Ouverture de la procédure d'information et de consultation du Comité d'Entreprise sur le Livre I (ex livre III)	11/12/2009
Ouverture de la négociation sur le plan de sauvegarde de l'emploi avec les Organisations Syndicales	16/12/2009
Avis du Comité d'Entreprise au titre du Livre I (ex livre III)	02/02/2010
Ouverture de l'accord à la signature des Organisations Syndicales	03/02/2010
1ère période de volontariat	du 08/02/2010 au 26/02/2010
Seconde période de volontariat le cas échéant	du 01/03/2010 au 31/03/2010
Notification des licenciements pour refus de reclassement le cas échéant	à partir d'avril 2010

2 – Dispositions particulières pour les salariés détenteurs d'un mandat

Des salariés détenteurs d'un mandat peuvent être concernés par les mesures du plan de sauvegarde de l'emploi.

La procédure légale de rupture des contrats de travail sera respectée, impliquant la consultation du Comité d'Entreprise et une demande d'autorisation à l'Inspection du travail.

3 – Commission de suivi

3 - 1 Objectif et composition de la Commission

En vue de permettre une bonne application du plan de sauvegarde de l'emploi et des solutions qu'il propose, et pour répondre aux situations spécifiques, la direction de Bayard Presse s'engage à mettre en place une commission de suivi du plan de sauvegarde de l'emploi conformément aux dispositions de l'article L.1233-63 du code du travail.

Cette commission, présidée par la direction de Bayard Presse, ou une personne désignée par elle, sera composée notamment :

- de représentants de la Direction des ressources humaines,
- de deux représentants par Organisation Syndicale, dont au moins un délégué syndical.

3 - 2 Mission de la Commission

Mise en place pour veiller à la bonne application des mesures envisagées dans le plan sauvegarde de l'emploi, la Commission de suivi interviendra dans la résolution des difficultés qui pourraient se présenter et, notamment, pour :

- veiller à la bonne application des mesures du plan de sauvegarde de l'emploi,
- si nécessaire, interpréter les mesures du plan de sauvegarde de l'emploi,
- émettre des avis ou préconisations sur la résolution des cas individuels (en cas de vote à l'unanimité des membres signataires de l'accord d'une préconisation, celle-ci aura force obligatoire),
- examiner les situations individuelles, en particulier en cas de mobilité géographique, de projets de reconversion...,
- examiner les questions relatives à l'ancienneté des pigistes.

La Commission de suivi disposera de toutes les informations concernant les postes à pourvoir, ainsi que les propositions de reclassement faites aux salariés, à chaque réunion de la Commission.

Pour chaque réunion, la Direction présentera de façon exhaustive la situation actualisée de chaque salarié encore concerné par le plan.

Seront également présentés pour chaque réunion l'état des demandes de départs volontaires qui auraient pu se présenter, et l'étude de faisabilité faite par la Direction des Ressources Humaines.

Lors de sa première réunion, lui seront également présentées les situations des personnes déjà reclassées ainsi que celles ayant déjà fait l'objet de proposition de reclassement.

Elle présentera régulièrement un bilan intermédiaire au Comité d'Entreprise ainsi qu'une synthèse finale.

3 – 3 Périodicité et durée des réunions de la Commission

Les réunions de la Commission de suivi se dérouleront :

- toutes les semaines pendant les deux premiers mois,
- puis tous les 15 jours jusqu'au 15 juillet 2010,
- puis enfin tous les mois.

La Commission de suivi sera mise en place pour la durée nécessaire au règlement de la situation de chaque salarié concerné.

4 – Validité de l'accord

Le présent accord collectif est conclu entre la Direction et les Organisations Syndicales signataires. Il est valable, sous réserve, dans le cas où l'accord ne serait pas signé par des organisations syndicales ayant au total des signataires obtenu plus de la moitié des voix lors du premier tour des dernières élections Comité d'Entreprise, de mise en œuvre du droit d'opposition prévu par les dispositions du Code du travail.

Dans le cas où une telle opposition serait applicable et serait notifiée dans les formes, conditions et délais légaux, le présent accord serait nul et non avenu.

Le présent accord sera déposé auprès de la D.D.T.E. et du greffe du Conseil de prud'hommes compétents par la Direction.

Fait à Montrouge, le février 2010, en 9 exemplaires originaux.

Pour BAYARD S.A.

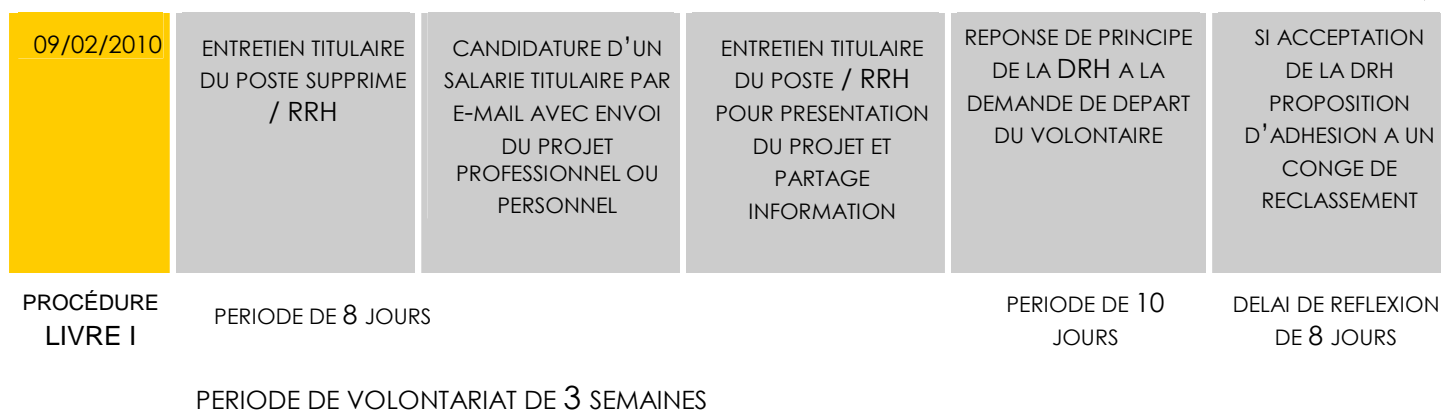
Madame Catherine BECQUELIN

Monsieur Christophe VALTIER

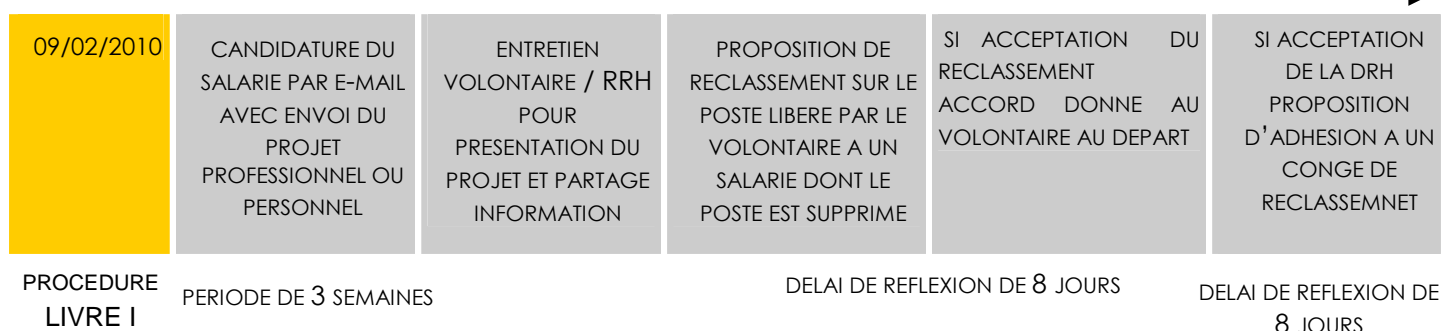
Pour la CFDT Monsieur Christian JOUEN	Pour la CGT Madame Myriam BEAUDET Monsieur Antoine PEILLON
Pour la CFTC Madame Céline PERRODEAU Monsieur François BRETECHER	Pour le SNJ Madame Martine FICHET Monsieur Pascal MOLINARO

Synthèse des modalités de départs volontaires

(1) DEPART VOLONTAIRE D'UN TITULAIRE D'UN POSTE SUPPRIME



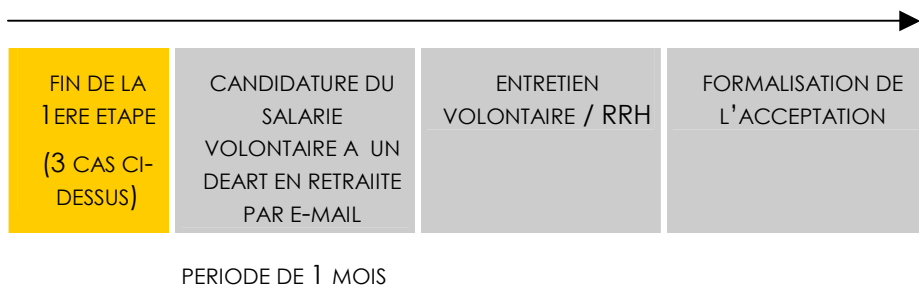
(2) DEPART VOLONTAIRE D'UN SALARIE PERMETTANT UN RECLASSEMENT



(3) DEPART A LA RETRAITE AIDE PERMETTANT UN RECLASSEMENT



(4) AUTRE DEPART A LA RETRAITE AIDE



Liste des postes à pourvoir en CDI au 03/02/2010

BAYARD PRESSE SA

La croix

Secrétaire assistante service France/photo

Bayard jeunesse presse

1er rédacteur graphiste *mes 1ers j'aime Lire*

1er rédacteur graphiste *J'aime Lire*

Fonctions support

Coordinateur commercial et logistique

Coordinateur commercial et logistique

Technicien d'exploitation

Responsable vpc primes

Téléconseiller bpc

FILIALES

BPJE

Responsable régional Nord/Normandie

Bayard Editions

Chargé de promotion

Maquettiste senior livre adulte

Sofedis

Assistant commercial chef des ventes

Milan

Assistant contrôleur de gestion

Contrôleur de gestion

Régleur

Gestionnaire paye auteurs

1er secrétaire de rédaction *Julie*

Secrétaire de fabrication