

ACCORD PROFESSIONNEL  
PORTANT SUR LA MISE EN PLACE  
D'UN  
REGIME EXCEPTIONNEL  
DE  
CESSATION D'ACTIVITE  
EN  
PRESSE PARISIENNE  
  
(RECAPP)

# SOMMAIRE

PREAMBULE – OBJET DE L'ACCORD .....	3
TITRE I PRINCIPES GENERAUX.....	3
1- Champ d'application .....	3
2- Conditions d'entrée dans le RECAPP.....	4
3- Modalités de ressources : allocation .....	5
4- Financement et gestion du plan.....	7
5- Plan de sauvegarde de l'emploi .....	7
6- Cotisations.....	7
TITRE II DISPOSITIONS PARTICULIERES RELATIVES A L'INDEMNISATION .....	8
1- Indemnité conventionnelle de licenciement des ouvriers .....	8
2- Indemnité conventionnelle de licenciement des cadres techniques.....	8
3- Indemnité de mise à la retraite des ouvriers et cadres techniques bénéficiant directement de la retraite anticipée (Loi Fillon) .....	8
TITRE III DISPOSITIONS GENERALES .....	9
1- Indemnité conventionnelle de licenciement des ouvriers .....	11
Annexe 2 : dispositifs particuliers.....	13

## **PREAMBULE – OBJET DE L'ACCORD**

Confrontée à d'importantes difficultés structurelles et conjoncturelles, la presse quotidienne nationale doit poursuivre ses efforts de modernisation et repenser ses modes de production pour assurer les moyens de son développement.

Dans ce sens, les parties ont négocié l'accord cadre professionnel et social du 30 novembre 2004 et les différents accords en résultant.

La mise en place de ces nouveaux accords dans les entreprises doit conduire à de nouveaux accords d'effectifs, impliquant le départ d'un certain nombre d'ouvriers et de cadres techniques. Afin d'atténuer les conséquences de ces mutations, un plan d'accompagnement social est nécessaire, auquel l'Etat a décidé d'accorder un soutien exceptionnel.

C'est donc dans le prolongement de ces différents accords que les parties se sont rencontrées afin de déterminer les modalités permettant aux ouvriers et cadres techniques de bénéficier des dispositions du décret n° 2005.1096 du 2 septembre 2005, relatif à la cessation d'activité de certains salariés relevant de la convention collective de travail des ouvriers des entreprises de presse de la région parisienne et de la convention collective de travail des cadres techniques de la presse quotidienne parisienne et de la convention cadre Etat / SPP / CAPSAG du 30 septembre 2005.

## **TITRE I PRINCIPES GENERAUX**

### 1- Champ d'application

Les entreprises listées à l'annexe 1 de la convention cadre Etat/SPP/CAPSAG, peuvent conclure avec l'État une convention prévoyant l'attribution d'une allocation spéciale pour les travailleurs âgés, faisant l'objet d'un licenciement pour motif économique, et non susceptibles d'un reclassement.

Les parties s'engagent à respecter l'ensemble des obligations résultant de l'accord cadre professionnel du 30 novembre 2004, du décret n° 2005.1096 du 2 septembre 2005 et de la convention cadre Etat / SPP / CAPSAG du 30 septembre 2005, textes qui fondent le dispositif social, juridique et financier du RECAPP.

## 2- Conditions d'entrée dans le RECAPP

Peuvent bénéficier de l'allocation spéciale les ouvriers et cadres techniques, salariés de ces entreprises, qui remplissent les conditions suivantes :

- 1° Avoir été licencié dans le cadre des dispositions des articles L 321.1 et suivants du code du travail et notamment de l'article L 321.4.1 pour motif économique et être non susceptible d'un reclassement. Le terme du préavis doit intervenir au plus tard le 31 décembre 2008 pour les ouvriers et le 31 décembre 2011 pour les cadres techniques ;
- 2° Être âgé, au 31 décembre 2005, de cinquante ans au moins ;  
Être âgé, au moment de l'adhésion au dispositif, de cinquante ans au moins pour les ouvriers et de cinquante-cinq ans au moins pour les cadres techniques ;
- 3° Justifier d'une activité continue au sein de l'entreprise au cours des douze mois précédant la rupture du contrat de travail ;
- 4° Justifier de dix ans d'activité au sein de la branche au moment de la rupture du contrat de travail ;
- 5° Justifier de cent vingt trimestres d'assurance validés au titre d'un ou de plusieurs régimes de base obligatoires d'assurance vieillesse ;
- 6° Ne pas justifier de la durée d'assurance et de périodes reconnues équivalentes mentionnée au deuxième alinéa de l'article L 351-1 du code de la sécurité sociale pour bénéficier d'une retraite à taux plein ;
- 7° N'exercer aucune autre activité professionnelle, à l'exception de celles correspondant à la production d'œuvres scientifiques, littéraires ou artistiques.

A la réception de la notification de son licenciement, le salarié réunissant les trois premières conditions visées ci-dessus communique l'ensemble des informations le concernant susceptibles d'être nécessaires à l'appréciation de ses droits et notamment les informations relatives aux droits qu'il a constitués auprès du régime d'assurance vieillesse de la Sécurité sociale.

Le bénéfice du RECAPP est automatique pour tous les salariés réunissant les conditions visées ci-dessus. Les personnes ayant été omises dans l'annexe 2 de la convention cadre et répondant à tous les critères d'éligibilité définis ci-dessus seront qualifiées et reconnues après vérification par la CPEFPPP et la commission de contrôle.

Le bénéfice du dit régime est exclusif de toute prestation servie par le régime d'assurance chômage, les salariés s'interdisant de solliciter toute prestation au titre du régime d'assurance chômage.

Les entreprises, mettant en œuvre des procédures de licenciement économiques susceptibles de justifier une ou plusieurs applications du régime exceptionnel de cessation d'activité, se doteront de moyens permettant de recueillir les informations relatives aux situations individuelles.

### 3- Modalités de ressources : allocation

Pendant toute la durée du bénéfice du dispositif, et sous réserve que l'intéressé reste en vie, il perçoit une allocation brute égale à :

- 65 % du salaire de référence brut dans la limite du plafond de la sécurité sociale ;
- 50 % du salaire de référence brut pour la part de ce salaire comprise entre une fois et deux fois ce même plafond.

Cette allocation est financée par l'Etat à hauteur de 67,5 %, le solde étant assuré par les entreprises. La participation financière des entreprises est versée à la CAPSAG, soit dans le cadre d'un financement mutualisé, soit sous la forme d'un financement par l'entreprise, soit sous la forme d'une combinaison des deux mécanismes précédents.

Une convention passée entre la CAPSAG et chaque entreprise, dont copie est fournie à la direction du développement des médias, précise les modalités du versement de la participation de ladite entreprise au financement du dispositif, suivant les modalités suivantes :

- Financement mutualisé:  
La CAPSAG assume dans cette hypothèse, à partir de cotisations qui lui sont versées, l'intégralité des coûts à la charge des entreprises. Ce mode de financement est réservé aux départs des ouvriers relevant d'une entreprise cotisant à taux plein à la CAPSAG.  
Suite aux études actuarielles menées par l'institution, la CAPSAG financera sur ce mode à compter de 56 ans les départs des ouvriers.
- Financement par l'entreprise :  
L'entreprise assume dans cette hypothèse l'intégralité des coûts à sa charge. Ce mode de financement s'applique aux mesures de départ de l'ensemble des cadres techniques ainsi que des ouvriers ne relevant pas d'une entreprise cotisant à taux plein à la CAPSAG.  
La CAPSAG adresse à chaque entreprise un appel de fonds pour encaisser par anticipation la totalité des sommes, à la charge de l'entreprise, qui seront nécessaires à la mise en œuvre du dispositif sur toute la durée du plan.  
Un ajustement est opéré à la sortie du dispositif sur la base du coût réel constaté. Un ajustement peut également intervenir, pendant la période d'application du dispositif, en cas de modification d'une des données économiques ayant servi de base à l'estimation initiale.
- Financement mixte :  
Dans cette hypothèse, l'entreprise assume, jusqu'à l'âge retenu pour le financement mutualisé, l'intégralité des coûts du dispositif restant, après intervention de l'aide publique, à sa charge. La CAPSAG prend ensuite le relais dans les conditions et sous les réserves fixées ci-dessus à l'article "financement mutualisé".  
Pour la partie non mutualisée, la CAPSAG adresse à chaque entreprise un appel de fonds pour encaisser par anticipation la totalité des sommes, à la

charge de l'entreprise, qui seront nécessaires à la mise en œuvre du dispositif sur toute la durée du plan.

Un ajustement est opéré sur la base du coût réel constaté au moment de l'entrée dans la période correspondant au financement mutualisé. Un ajustement peut également intervenir, pendant la période d'application du dispositif, en cas de modification d'une des données économiques ayant servi de base à l'estimation initiale.

Le salaire journalier de référence à partir duquel est calculé le montant de l'allocation spéciale est déterminé d'après les rémunérations sur lesquelles ont été assises les contributions au régime d'assurance chômage au titre des douze derniers mois civils précédant l'entrée dans le RECAPP.

Le salaire journalier est calculé selon les règles définies dans le cadre du régime d'assurance chômage visé à la section 1 du chapitre Ier du titre V du livre III du code du travail.

Le salaire journalier est revalorisé selon les règles définies aux deuxième et troisième alinéas de l'article R 351-29-2 du code de la sécurité sociale. La première revalorisation ne peut intervenir que si les rémunérations qui composent le salaire de référence sont intégralement afférentes à des périodes de plus de six mois à la date de revalorisation.

L'allocation brute est assujettie aux charges sociales dues pour les revenus de remplacement.

L'allocation est servie à l'expiration d'un délai courant à partir du lendemain de la fin du contrat de travail et comprenant un nombre de jours correspondant aux indemnités compensatrices de congés payés versées par le dernier employeur.

L'allocation cesse d'être versée à la date à laquelle les salariés remplissent les conditions ouvrant droit au versement d'une pension de retraite à taux plein :

- soit, pour les salariés de moins de 60 ans, dans le cadre des dispositifs de retraite anticipée définis aux articles L 351-1-1 et L 351-1-3 du code de la sécurité sociale, dans leur rédaction en vigueur à la date de la signature de la présente convention ;
- soit, pour les salariés de 60 ans et plus, lorsqu'ils justifient d'une durée d'assurance tous régimes au moins égale à la limite définie au deuxième alinéa de l'article L 351-1 du code de la sécurité sociale, dans sa rédaction en vigueur à la date de la signature de la présente convention.

Dans ces deux cas, l'indemnité cesse d'être versée si l'intéressé ne procède pas à la liquidation de ses pensions.

En cas de modification des dispositions législatives visées ci-dessus, la révision du présent accord devra être réalisée.

#### 4- Financement et gestion du plan

La profession finance le dispositif de cessation anticipée d'activité avec le concours de l'Etat

La CAPSAG gère le service des prestations – allocations et indemnité – pour les salariés bénéficiaires. Elle procède à l'établissement des déclarations sociales et fiscales requises et à l'établissement des bulletins d'allocation.

La CAPSAG conclue les conventions nécessaires au sein du groupe Audiens.

La CAPSAG recouvre, auprès des services compétents de l'Etat, les aides publiques.

La CAPSAG verse aux organismes compétents les cotisations (parts patronales et salariales).

#### 5- Plan de sauvegarde de l'emploi

Les salariés licenciés pour motif économique bénéficiant du RECAPP n'ont pas droit, sauf dispositions contraires, aux mesures de Plan de Sauvegarde de l'Emploi :

- relatives aux reclassements internes ou externes, du fait que celui-ci s'avère impossible
- relatives aux aides financières éventuellement prévues

Au cas où ils sollicitent le bénéfice de la priorité de réembauchage, ils perdent le bénéfice du RECAPP.

#### 6- Cotisations

Pendant toute la durée de l'adhésion, le bénéficiaire reste affilié au régime général de la Sécurité Sociale. La cotisation sur les revenus de remplacement résultant de l'application du taux forfaitaire Sécurité Sociale est à sa charge.

L'État prend en charge l'intégralité du financement des cotisations versées au titre de l'assurance volontaire vieillesse du régime général.

L'entreprise prend en charge l'intégralité du financement des cotisations versées au titre du régime de retraite complémentaire au taux contractuel, à l'exception d'une cotisation de 1,75 % sur la tranche A à la charge du bénéficiaire. Pour les ouvriers, l'assiette prise en compte est le salaire "barème SPP" de la catégorie d'origine de l'adhérent en vigueur à la signature du présent accord, revalorisé en fonction des augmentations indiciaires ou le salaire de référence du salarié si celui-ci est inférieur au barème SPP. Pour les cadres techniques, l'assiette prise en compte est le salaire tel que défini par l'article 26 de la convention collective de travail des cadres techniques de la presse quotidienne parisienne.

Les cotisations prévoyance et mutuelle (module Presse Parisienne) se répartissent pour moitié entre l'entreprise et le bénéficiaire, lequel conserve le

bénéfice du régime applicable aux salariés en activité, jusqu'au dernier jour du bénéfice du RECAPP.

La signature du bulletin d'entrée dans le dispositif emporte acceptation du prélèvement, sur l'allocation brute, des cotisations dues au financement des régimes de protection sociale ainsi que les cotisations obligatoires.

Deux bulletins types d'allocation sont joints au présent accord en annexe 3 (ouvriers et cadres)

## **TITRE II DISPOSITIONS PARTICULIERES RELATIVES A L'INDEMNISATION**

### 1- Indemnité conventionnelle de licenciement des ouvriers

L'indemnité conventionnelle de licenciement économique des ouvriers est versée à chaque bénéficiaire du RECAPP, au moment de son entrée dans le dispositif pour les deux tiers et vingt quatre mois plus tard pour le solde ou à sa sortie du dispositif.

Pour les ouvriers, le montant de cette indemnité est calculé suivant les modalités et tableaux de l'annexe 1.

### 2- Indemnité conventionnelle de licenciement des cadres techniques

Les dispositions relatives à l'indemnité conventionnelle des cadres techniques feront l'objet d'un accord complémentaire spécifique sous quinzaine.

### 3- Indemnité de mise à la retraite des ouvriers et cadres techniques bénéficiant directement de la retraite anticipée (Loi Fillon)

Les parties ont souhaité prendre en compte la situation des salariés qui, ayant commencé à travailler très jeune et ayant connu de longues carrières professionnelles peuvent prétendre partir à la retraite avant 60 ans.

Le présent article qui définit les conditions de mise à la retraite de ces salariés qui peuvent bénéficier d'une pension de retraite à taux plein au sens du code de la sécurité sociale précise notamment les contreparties prévues à l'article 16 de la loi du 21 août 2003.

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur d'un salarié pour lequel l'âge minimum visé au premier alinéa de l'article L 351-1 du code de la sécurité sociale a été abaissé dans les conditions visées aux articles L 351-1-1 et L 351-1-3, et qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein est possible lorsque cette mise à la retraite s'accompagne de l'une des dispositions suivantes :

- conclusion par l'employeur d'un contrat de qualification ou de professionnalisation ;

- évitement d'un licenciement visé à l'article L 321-1 du code du travail.

L'employeur doit notifier au salarié sa mise à la retraite en respectant les délais de préavis prévus par les conventions collectives concernées.

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur ouvre droit à l'indemnité de mise à la retraite fixée ci-dessous. Cette indemnité ne peut être inférieure ni se cumuler avec l'indemnité légale visée par l'article L 122-14-13 alinéa 2 du code du travail.

### 3.1 ouvriers :

L'indemnité de mise à la retraite est composée de quatre fois le montant de l'indemnité prévue par le Constat d'Accord du 19 juin 1980 et d'une indemnité d'un montant de 500 euros par mois pour la période allant de la mise à la retraite jusqu'à la date du 60<sup>ème</sup> anniversaire du bénéficiaire.

### 3.2 cadres techniques :

Les dispositions relatives à l'indemnité de mise à la retraite des cadres techniques feront l'objet d'un accord complémentaire spécifique sous quinzaine.

Par ailleurs, en compensation de ces mises à la retraite, les entreprises s'engagent à un effort particulier concernant les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail et les salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui les emploie.

## **TITRE III DISPOSITIONS GENERALES**

1. Le présent accord prend effet à la date de sa signature, dans les conditions légales.  
Il est conclu pour une durée indéterminée ; toutefois, étant conclu en application du décret du 2 septembre 2005, il n'a pas vocation à régir des licenciements économiques intervenant au delà du 31 décembre 2008 pour les ouvriers et du 31 décembre 2011 pour les cadres.  
Il peut être révisé dans les conditions prévues par la loi ; sa révision pourra s'imposer dans l'hypothèse d'une évolution dudit décret.
2. Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions déclinées à l'article L 132.8 du Code du Travail.

3. La caducité du présent accord serait automatiquement constatée et l'accord cesserait ipso facto de produire effet en cas de remise en cause du décret, l'existence du décret étant une condition substantielle d'engagement des parties. Dans ce cas, il cesserait de s'appliquer à la date d'effet de ladite remise en cause.
4. Les dispositions de l'article 1 du titre II complètent, autant que de besoin, les dispositions, prévues par les accords ouvriers antérieurs, relatives aux indemnités de licenciement..
5. Les dispositions du présent accord annulent et remplacent les dispositions contraires contenues dans les accords régionaux précédents.

Fait à Paris, le 7 novembre 2005

## Annexe 1

### 1- Indemnité conventionnelle de licenciement des ouvriers

Chaque bénéficiaire du RECAPP reçoit une indemnité conventionnelle de licenciement tenant compte de son ancienneté CAPSAG, de sa catégorie d'origine et de la durée entre son entrée dans le RECAPP et ses 60 ans. Le montant de cette indemnité est déterminé à l'aide des tableaux ci-dessous. L'ancienneté CAPSAG est définie selon les modalités arrêtées par le conseil d'administration de la CAPSAG du 23 novembre 2001.

#### ICL de base pour tout bénéficiaire du RECAPP

Catég origine	DUREE DANS LE RECAPP (en mois)									
	120	108	96	84	72	60	48	36	24	12
correcteurs, typos, photogaveurs, rotativistes, maintenance	50 246 €	45 939 €	41 632 €	37 326 €	33 019 €	28 712 €	24 405 €	20 098 €	13 399 €	6 699 €
départs	38 589 €	35 281 €	31 974 €	28 666 €	25 358 €	22 051 €	18 743 €	15 436 €	10 290 €	5 145 €
auxiliaires	34 167 €	31 238 €	28 310 €	25 381 €	22 453 €	19 524 €	16 595 €	13 667 €	9 111 €	4 556 €

#### ANCIENNETE CAPSAG > 15 ANS

Catég origine	DUREE DANS LE RECAPP (en mois)									
	120	108	96	84	72	60	48	36	24	12
correcteurs, typos, photogaveurs, rotativistes, maintenance	57 080 €	52 188 €	47 295 €	42 403 €	37 510 €	32 617 €	27 725 €	22 832 €	15 221 €	7 611 €
départs	43 411 €	39 690 €	35 969 €	32 249 €	28 528 €	24 807 €	21 086 €	17 365 €	11 576 €	5 788 €
auxiliaires	38 589 €	35 281 €	31 974 €	28 666 €	25 358 €	22 051 €	18 743 €	15 436 €	10 290 €	5 145 €

#### ANCIENNETE CAPSAG > 20 ANS

Catég origine	DUREE DANS LE RECAPP (en mois)									
	120	108	96	84	72	60	48	36	24	12
correcteurs, typos, photogaveurs, rotativistes, maintenance	63 511 €	58 068 €	52 624 €	47 180 €	41 736 €	36 292 €	30 848 €	25 405 €	16 936 €	8 468 €
départs	48 637 €	44 469 €	40 300 €	36 131 €	31 962 €	27 793 €	23 624 €	19 455 €	12 970 €	6 485 €
auxiliaires	43 011 €	39 324 €	35 637 €	31 951 €	28 264 €	24 578 €	20 891 €	17 204 €	11 470 €	5 735 €

#### ANCIENNETE CAPSAG > 25 ANS

Catég origine	DUREE DANS LE RECAPP (en mois)									
	120	108	96	84	72	60	48	36	24	12
correcteurs, typos, photogaveurs, rotativistes, maintenance	69 138 €	63 212 €	57 286 €	51 360 €	45 434 €	39 508 €	33 581 €	27 655 €	18 437 €	9 218 €
départs	52 659 €	48 145 €	43 631 €	39 118 €	34 604 €	30 091 €	25 577 €	21 063 €	14 042 €	7 021 €
auxiliaires	46 628 €	42 632 €	38 635 €	34 638 €	30 641 €	26 645 €	22 648 €	18 651 €	12 434 €	6 217 €

#### ANCIENNETE CAPSAG > 30 ANS

Catég origine	DUREE DANS LE RECAPP (en mois)									
	120	108	96	84	72	60	48	36	24	12
correcteurs, typos, photogaveurs, rotativistes, maintenance	75 973 €	69 461 €	62 949 €	56 437 €	49 925 €	43 413 €	36 901 €	30 389 €	20 259 €	10 130 €
départs	57 885 €	52 923 €	47 962 €	43 000 €	38 038 €	33 077 €	28 115 €	23 154 €	15 436 €	7 718 €
auxiliaires	51 451 €	47 041 €	42 631 €	38 221 €	33 811 €	29 401 €	24 990 €	20 580 €	13 720 €	6 860 €

Pour les ouvriers au coefficient SPP 1,55 et 1,67, le montant de l'indemnité est calculé selon les mêmes règles sur la base du rapport de ces coefficients avec le coefficient 1,96.

Pour les durées intermédiaires, le montant de la prime est calculé au prorata des durées données dans les tableaux ci-dessus.

Pour chaque bénéficiaire du RECAPP pouvant justifier de la durée d'assurance et de périodes reconnues équivalentes mentionnées au deuxième alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale pour bénéficier d'une retraite à taux plein avant l'âge de 60 ans, l'indemnité conventionnelle de licenciement comprend le montant calculé à partir des tableaux ci-dessus et un montant de 500 euros par mois pour la période allant de la cessation de versement de l'allocation spéciale au 60<sup>ème</sup> anniversaire.

## **Annexe 2 : dispositifs particuliers**

Pour les ouvriers ayant plus de 50 ans au 31 décembre 2005 (figurant à l'annexe 2 de la convention cadre) faisant l'objet d'un licenciement pour motif économique, ne remplissant pas les conditions permettant de bénéficier du RECAPP et ayant au moins dix ans d'ancienneté CAPSAG (définie selon les modalités arrêtées par le conseil d'administration de la CAPSAG du 23 novembre 2001), l'indemnité conventionnelle de licenciement est calculée au prorata des données du tableau ci-dessous :

	AGE DE LA PERSONNE A LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL							
	50 ans	51 ans	52 ans	53 ans	54 ans	55 ans	56 ans	57 ans
correcteurs, typos, photograpeurs, rotativistes, maintenance	70 000 €	64 286 €	58 571 €	52 857 €	47 143 €	41 429 €	35 714 €	30 000 €
départs	53 200 €	48 857 €	44 514 €	40 171 €	35 829 €	31 486 €	27 143 €	22 800 €
auxiliaires	47 600 €	43 714 €	39 829 €	35 943 €	32 057 €	28 171 €	24 286 €	20 400 €

L'indemnité ci-dessus ne peut être inférieure au montant de l'indemnité de licenciement visée à l'article L 122.9 du Code du Travail.

Pour bénéficier de cette disposition, les départs doivent impérativement se faire dans les mêmes conditions de non remplacement que pour les départs en RECAPP.