

**Accord du 22 mars 2021 définissant les conditions spécifiques de
mobilité et de transfert des salariés du site de Choisy le Roi**

ENTRE

RENAULT s.a.s. – Etablissement de Choisy le Roi

Représenté par M. Rafaël VAZQUEZ

Directeur



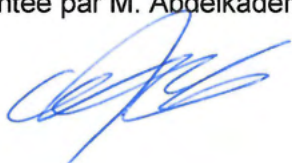
D'une part,

ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. Abdelkader EL-ARGUIOUI



C.F.E/C.G.C.

représentée par M. Stéphane MAILLET



F.O.

représentée par M. Samir SLIM



D'autre part,

SOMMAIRE

PREAMBULE	5
CHAPITRE 1 – DISPOSITIF GENERAL D’ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES	7
Titre 1. Accompagnement à la mise en œuvre du projet professionnel	7
Titre 2. Accompagnement renforcé sur la prévention des risques psychosociaux	8
Article 1.2.1 Les mesures de renforcement des outils de prévention des RPS	9
Article 1.2.2 Les mesures nouvelles de pilotage et de suivi	11
CHAPITRE 2 – LES MESURES D’ACCOMPAGNEMENT POUR L’INTEGRATION ET LA MOBILITE SUR FLINS	13
Titre 1. Prime de mutation spécifique	13
Titre 2. Les aides à la mobilité	13
Article 2.3.1 Conditions d’accès aux aides à la mobilité (avec ou sans déménagement)	13
Article 2.3.2 Package de mobilité vers Flins avec déménagement	14
Article 2.3.3 Package de mobilité vers Flins sans déménagement	14
Titre 3. Clause de dédit-mobilité	15
Titre 4. Télétravail	16
CHAPITRE 3 - LES MESURES D’ACCOMPAGNEMENT POUR LA MOBILITE AU SEIN D’UNE AUTRE ENTITE DU GROUPE	17
Titre 1. Accompagnement à la mobilité interne	17
Titre 2. Prime de mutation spécifique	19
Titre 3. Les aides à la mobilité	19
Article 3.3.1 Conditions d’accès aux aides à la mobilité (avec ou sans déménagement)	19
Article 3.3.2 Package de mobilité vers la province – avec déménagement	19
Article 3.3.3 Package de mobilité en Ile-de-France - sans déménagement	20
Article 3.3.4 Package de mobilité en Ile-de-France - avec déménagement	21
Titre 4. Clause de dédit-mobilité	21
Titre 5. Télétravail	21
CHAPITRE 4 – MISSIONS TRANSFERT DES COMPETENCES VERS LE SITE DE FLINS	22

SN
S.S AF²
EA

CHAPITRE 5 - LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT POUR LES PROJETS EXTERNES ET LES FINS DE CARRIERE	23
Titre 1. Dispense d'activité (DA).....	23
Titre 2. Rupture conventionnelle collective (RCC).....	24
Article 5.2.1 Nombre maximal de départs, suppressions d'emplois associée et durée d'adhésion.....	24
Article 5.2.2 Conditions à remplir pour adhérer à la RCC	25
Article 5.2.3 Accompagnements prévus pour les salariés intégrant le dispositif de RCC	26
Article 5.2.4 Modalités de présentation et d'examen des candidatures, conditions de transmission et critères de départage	27
Article 5.2.5 Modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture et délai de rétractation	29
Article 5.2.6 Mesures facilitant l'accompagnement et le reclassement des salariés, dates de sortie des effectifs et des indemnités de rupture.....	29
Mesures prévues pour les salariés qui souhaitent bénéficier d'un congé de mobilité.....	30
Mesures prévues pour les salariés qui ne souhaitent pas bénéficier d'un congé de mobilité	33
Article 5.2.7 Réembauche.....	34
Article 5.2.8 Modalités de suivi de l'accord.....	35
Article 5.2.9 Modalités et conditions d'information du CSE et de l'Administration	35
CHAPITRE 6 – ORGANISATION ET EVOLUTION DES IRP DANS LE CADRE DU PROJET DE TRANSFERT D'ACTIVITE	36
Titre 1. Le Comité social et économique de Choisy-le-Roi.....	36
Titre 2. Les moyens octroyés aux OSR signataires pendant la mise en œuvre de l'accord	36
Titre 3. La représentation des salariés de Choisy pendant le projet de transfert	37
CHAPITRE 7 – DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES	38
Titre 1. Entrée en vigueur, durée et portée.....	38
Titre 2. Dispositif de suivi	38
Titre 3. Notification, dépôt et publicité	39
Titre 4. Adhésion	39
Titre 5. Révision.....	39

SA
 S.S RV
 EA

ANNEXE 1 - MOBILITE INTERNE	41
ANNEXE 2 - DISPENSE D'ACTIVITE (DA).....	57
Conditions d'éligibilité et modalités d'entrée dans le dispositif	57
Situation du salarié pendant la dispense d'activité	57
Conditions de reprise dans l'entreprise d'une activité pendant la période de dispense d'activité.....	58
Situation du salarié à l'issue du dispositif	58
ANNEXE 3 - RCC.....	60
ANNEXE 4 – COMPARATIF INDEMNITES LEGALE OU CONVENTIONNELLE.....	67

S.S SN
 N⁴
 EA

PREAMBULE

Le 29 mai 2020, le Groupe Renault a annoncé un projet de plan d'économies entraînant en France divers projets et réflexions, ayant des impacts pour certains établissements et filiales de ce même périmètre.

Parmi ceux-ci, a été annoncé la volonté de transformer l'établissement de Flins en un écosystème de l'économie circulaire au service de l'ensemble des métiers du Groupe dans le monde entier. Pour ce faire il est notamment prévu de transférer les activités de l'établissement de Choisy-le-Roi sur le site de Flins.

Dans ce cadre, un Groupe de Réflexion Paritaire (GRP) a été mis en place au niveau du site de Choisy-le-Roi, de juillet à octobre 2020 avec six réunions, afin d'envisager l'ouverture éventuelle d'une négociation relative à un accompagnement spécifique des salariés de Choisy-le-Roi.

En conclusion de ce GRP, au regard du contexte particulier du site de Choisy-le-Roi, les parties prenantes ont fait le choix d'engager des discussions visant à la conclusion d'un accord collectif sur le sujet. C'est dans ce contexte qu'une négociation s'est ouverte le 14 octobre dernier.

En préambule de ces échanges, la Direction a souhaité affirmer, et le rappelle de manière formelle dans le présent accord, que tous les salariés de Choisy-le-Roi, sur la seule base du volontariat, ont la possibilité de poursuivre leur activité professionnelle sur le site de Flins.

Par ailleurs, la Direction et les organisations syndicales représentatives sont également convenues qu'il était nécessaire de prendre en compte et d'accompagner les salariés du site de Choisy-le-Roi qui ne pourraient pas s'inscrire dans ce projet, que ces derniers décident de poursuivre leur activité professionnelle au sein du Groupe Renault ou fassent le choix de poursuivre leur carrière professionnelle en dehors.

Compte tenu de ces volontés, les parties ont donc défini des principes et des axes de négociation visant à proposer à l'ensemble des salariés de Choisy-le-Roi des mesures sociales d'accompagnement pour leur permettre de mener à bien, dans les meilleures conditions possibles, leur projet professionnel quelle qu'en soit la nature.

- ✓ 2 principes directeurs :
 - Trouver une solution pour tous les salariés
 - Sur la base du volontariat
- ✓ 4 axes :
 - Définir des mesures d'accompagnement pour l'intégration et la mobilité sur Flins
 - Définir des mesures d'accompagnement pour la mobilité au sein d'une autre entité du Groupe
 - Définir des mesures d'accompagnement pour les salariés souhaitant poursuivre leur carrière professionnelle à l'extérieur du Groupe, via la mise en place d'un dispositif de rupture conventionnelle collective, et pour les fins de carrière avec une mesure de dispense d'activité (DA)
 - Définir les mesures permettant d'effectuer, quand cela est nécessaire, un transfert des compétences

C'est dans ce cadre que le présent accord a été conclu.

S.S. SA
RN⁵
EA

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés en CDI de l'établissement de Choisy-le-Roi à la date d'entrée en vigueur de l'accord.

Les conditions pour bénéficier des différentes mesures prévues par le présent accord sont précisées dans les chapitres correspondants.

CHAPITRE 1 – DISPOSITIF GENERAL D'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES

Comme évoqué au préambule du présent accord, il est acquis que tous les salariés de Choisy le Roi doivent être accompagnés tout au long du projet de transfert et également, jusqu'à ce qu'une solution à leur projet professionnel soit trouvée.

A cet effet, un dispositif général d'accompagnement est mis en place comprenant 2 niveaux :

- ✓ Un accompagnement individuel réalisé par un cabinet extérieur spécialisé pour aider chaque salarié dans la mise en œuvre de leur projet professionnel quel qu'il soit (Flins, le Groupe ou l'externe) ;
- ✓ Un accompagnement collectif renforcé concernant la prévention des risques psychosociaux.

Titre 1. Accompagnement à la mise en œuvre du projet professionnel

Les salariés de Choisy-le-Roi sont accompagnés dans la réalisation de leur projet professionnel, que leur choix d'orientation professionnelle s'effectue au sein du Groupe ou vers l'extérieur.

C'est dans ce cadre que l'entreprise a fait appel au cabinet HR Consultancy Partners (HRCP), spécialisé dans la préparation et l'accompagnement des transitions professionnelles.

A titre informatif, le champ d'intervention de ce cabinet recouvre notamment les missions suivantes :

- ✓ Identifier les priorités du salarié, les freins au changement et aider à la prise de décision,
- ✓ analyser l'adéquation entre les souhaits du salarié et les attentes en termes de compétences requises, savoir-être,
- ✓ prendre en considération les sujets personnels : accompagnement du conjoint, logement (via un prestataire spécialisé),
- ✓ définir un plan d'actions et doter le salarié des outils de communication nécessaires à la mise en œuvre de son projet

Un accompagnement individuel avec un consultant spécialisé est mis en place pour chaque salarié. Cet accompagnement s'effectue sous la forme de points de rencontre en présentiel de préférence, des échanges sont également possibles via courriel ou téléphone. Il permet au salarié de s'exprimer sur sa situation, son projet professionnel et bénéficier ainsi de l'appui d'un expert.

Dans le cadre de son activité, le cabinet peut notamment mettre en œuvre un bilan permettant au salarié de faire le point sur son parcours professionnel, les actions à mettre en œuvre pour affiner son projet et ajuster ses compétences à son projet d'avenir.

SN
SS AV⁷
EA

Titre 2. Accompagnement renforcé sur la prévention des risques psychosociaux

Le projet de transfert d'activité, impliquant la fermeture du site de Choisy le Roi et une nouvelle implantation de l'activité sur le site de Flins, s'accompagne de modifications importantes de l'organisation du travail.

Tout changement implique une phase d'adaptation pour les salariés qui y sont confrontés, et peut nécessiter parfois la mise en place d'un accompagnement spécifique.

Depuis les annonces liées au projet de transfert d'activité, un dispositif d'écoute et d'accompagnement renforcé a été mis en place, et d'autres sont en cours, pour accompagner tous les salariés de Choisy, notamment :

- ✓ La présence hebdomadaire sur site d'un psychologue, également joignable via téléphone, pour s'entretenir avec tout salarié qui le souhaite,
- ✓ Un accompagnement au changement spécifique auprès de la ligne managériale avec notamment la mise en place de groupes d'expression collective animés par un psychologue et un accompagnement individuel complémentaire à la demande.
- ✓ Doublement du nombre de permanences du service social
- ✓ Binôme médicosocial avec une infirmière et l'assistante sociale qui se déplace dans les départements, une à deux fois par mois, à la rencontre des salariés
- ✓ Communication sur ces différentes mesures

Toutes les parties considèrent que l'accompagnement des changements induits par la mise en œuvre du projet de transfert et du présent accord est un enjeu important.

Conscientes de la nécessité de mettre en œuvre des actions complémentaires d'accompagnement et de suivi des salariés, les parties ont défini un dispositif complémentaire de prévention des risques psychosociaux (RPS) pour les salariés de Choisy le Roi.

Ce dispositif comporte 2 axes :

- ✓ des mesures de renforcement au dispositif existant de suivi et de prévention des RPS
- ✓ des mesures nouvelles relatives au processus de pilotage et de suivi

Au préalable, les parties s'entendent pour retenir les définitions suivantes, afin d'avoir une démarche commune et partagée sur la prévention des risques psychosociaux :

- ✓ les risques psychosociaux au travail peuvent être définis comme les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental.
- ✓ La prévention des risques psychosociaux implique d'identifier les facteurs de risque et de protection qui relèvent de l'organisation du travail, des relations de travail, des conditions d'emploi, afin de proposer des solutions alternatives ou des mesures qui visent à réduire

ou supprimer l'exposition à la source avant qu'elle n'engendre des conséquences sur le vécu au travail des salariés.

Les parties soulignent également la nécessité de mobiliser et d'impliquer tous les acteurs pour la mise en œuvre du dispositif de prévention des risques psychosociaux : le management, la fonction ressources humaines, les représentants du personnel, les services de santé au travail et le service social, ainsi que les salariés dans leur ensemble.

Article 1.2.1 Les mesures de renforcement des outils de prévention des RPS

Les parties ont convenu d'un ensemble de mesures permettant de renforcer la prévention des risques psychosociaux auprès des salariés de Choisy-le-Roi.

Les mesures présentées ci-dessous ont pour objectif de :

- ✓ donner à tous des points de repères et des leviers d'actions,
- ✓ sensibiliser l'ensemble des salariés à la prévention des RPS, dont les managers,
- ✓ accompagner les acteurs du dispositif de détection, d'écoute et d'accompagnement des salariés,
- ✓ s'assurer, auprès des salariés, de la bonne connaissance des acteurs clés en matière de prévention des risques psychosociaux et des dispositifs spécifiques associés existants et mis en place

- **Les outils de diagnostic et de suivi**

L'évaluation des risques professionnels est un axe prioritaire de la prévention des RPS, elle permet :

- ✓ d'identifier les risques auxquels sont exposés les salariés dans leur activité et dans chaque unité de travail et d'identifier les facteurs de protection opérants pour les salariés,
- ✓ de définir et mettre en place des plans d'actions à partir de l'analyse d'un diagnostic initial.

A. Diagnostic initial

Dans le cadre de l'évaluation des facteurs de risques psychosociaux dans l'entreprise, l'enquête santé 2020 permet de disposer d'un état des lieux complet.

Ce travail d'analyse permet d'établir un diagnostic et une cartographie des facteurs de risques et des facteurs de protection. Il est partagé lors de la 1^{ère} commission paritaire de suivi (cf infra).

B. Baromètre flash

Pour pouvoir suivre l'évolution des facteurs de risques collectifs et de protection et pour pouvoir, le cas échéant, définir des mesures complémentaires, un baromètre Flash trimestriel de suivi et d'évaluation des RPS sera déployé auprès de l'ensemble des salariés. Ce baromètre pourra être adapté en fonction de l'analyse de la cellule de supervision locale des RPS et de la décision de la commission paritaire de suivi (cf infra).

Ce baromètre est composé de :

- Critères signalétiques tels que la Direction, le Métier, le Management etc.,

- Une question d'état d'esprit général permettant ainsi de recueillir le vécu subjectif en termes de santé, sous forme d'une échelle visuelle analogique,
- Des questions en nombre limité, définies par la cellule de supervision locale des RPS, à partir du diagnostic établi par l'enquête santé 2020,
- Un lien vers les dispositifs d'accompagnement

C. Indicateurs Santé et Climat social

Dans le cadre du présent accord et afin de mieux appréhender l'évolution des facteurs de risques, les parties ont identifié un tableau de bord comportant plusieurs indicateurs santé et climat social, qui sont suivis mensuellement et communiqués à la commission paritaire de suivi instituée. Ils peuvent évoluer sur proposition de la cellule de supervision et après validation de la commission paritaire de suivi (cf infra).

Ces indicateurs sont notamment : *nombre de RDV psychologues, nombre de RDV RPS assistante sociale, nombre de contacts médecins RH, consultations à la demande salarié et employeur, nombre de salariés ayant bénéficié de consultations psychosociales (médecins et infirmières), absentéisme*

D. Document unique d'évaluation des risques

Le dispositif de prévention des risques psychosociaux et les mesures mises en œuvre dans le cadre de cet accord sont intégrés dans le document unique d'évaluation des risques.

- **Les actions de sensibilisation et formation**

Renforcer la culture de prévention des risques psychosociaux suppose une compréhension partagée par l'ensemble des acteurs. Pour cela, les parties signataires entendent déployer des actions de sensibilisation et de formation spécifiques, mises en œuvre dès le début de l'année 2021.

- ✓ **A destination de l'ensemble des salariés** : tous les salariés sont acteurs de la prévention des RPS. Afin de permettre à chacun de s'approprier la notion de risque psychosocial et connaître les dispositifs de prévention existants dans l'entreprise, un e-learning dédié sera proposé.

En plus de cette formation, des groupes de paroles animés par un professionnel (médecin du travail, infirmière ou psychologue) sont mis en place.

- ✓ **A destination des managers, de la fonction RH et des représentants du personnel** : des formations concernant l'accompagnement d'un salarié en difficulté dans un contexte de changement sont déployées.

- **Des communications renforcées**

Les incertitudes liées à un projet de transfert d'activité nécessitent de renforcer la communication par une information claire et adaptée et d'informer de l'existence d'un dispositif d'écoute et

d'accompagnement approprié. Ces actions sont engagées dès le début de l'année 2021 et se poursuivront pendant la durée de l'accord.

A destination des salariés une réunion d'information collective et une communication interne détaillée, sur l'ensemble des mesures d'accompagnement, sont réalisées afin que l'ensemble des salariés concernés dispose des coordonnées et des missions de chacun des acteurs de la prévention des risques psychosociaux.

Également, un document type « triptyque » est remis à chaque salarié. Ce document précise le processus de remontées des alertes et la liste des personnes à contacter au besoin.

Il est rappelé que chaque salarié peut bénéficier, s'il le souhaite, d'une écoute et d'un accompagnement individuel au sein des services de santé au travail et service social, auprès du psychologue et également auprès des ressources humaines ou des représentants du personnel. A cet effet il doit donc disposer des coordonnées permettant d'entrer en contact avec chacun des acteurs.

Article 1.2.2 Les mesures nouvelles de pilotage et de suivi

Afin de s'assurer de la bonne application et du suivi des outils de prévention des risques psychosociaux, les parties ont défini la mise en place d'instances spécifiques de pilotage au niveau du site de Choisy le Roi.

- **La création d'une cellule de supervision locale**

Composée de professionnels de santé ou assimilés (médecin du travail, psychologue, assistante sociale et infirmière) et de la fonction RH, cette cellule a pour rôle d'apporter un suivi et une analyse spécialisée de la situation (les données utilisées le seront dans le respect des règles en vigueur liées au RGPD).

Cette instance d'appui des acteurs locaux de la prévention des risques psychosociaux a également pour rôle de :

- ✓ superviser le dispositif de prévention et d'accompagnement mis en place
- ✓ proposer des outils et formaliser des démarches de prévention
- ✓ traiter les alertes de cas individuels remontées par différents canaux, dans le respect du secret médical (management, représentants du personnel, collègues de travail etc)

Elle se réunit régulièrement, au moins tous les 15 jours.

- **La mise en place d'une commission paritaire de suivi**

Composée des membres de la cellule de supervision locale décrite précédemment et d'un représentant par organisation syndicale présente au sein de Choisy le Roi, elle a pour objectif de :

- ✓ partager les résultats des baromètres et tableau de bord mis en place, ainsi que leur évolution

- ✓ permettre à chaque participant d'apporter tout élément relatif à la situation
- ✓ prendre des décisions d'adaptation des moyens d'accompagnement, en fonction de la réalité observée

Cette commission se réunit 1 fois par mois, pendant toute la durée d'application du présent accord.

Les membres de la commission peuvent prendre la décision d'adapter les moyens d'accompagnement au besoin, en fonction des analyses et suivi réalisés tout au long du projet de transfert d'activité.

S.S SN
 RV¹²
 EA

CHAPITRE 2 – LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT POUR L'INTEGRATION ET LA MOBILITE SUR FLINS

Comme indiqué en préambule, l'un des projets du plan d'économies implique un transfert des activités du site de Choisy-le-Roi vers celui de Flins dans le cadre duquel la Direction réaffirme sa volonté que chaque salarié, qui le souhaite, y ait sa place.

Ce faisant, l'un des premiers axes de la négociation a donc été de définir des mesures d'accompagnement spécifiques aux salariés de Choisy-le-Roi, volontaires pour poursuivre leur activité professionnelle sur le site de Flins.

Titre 1. Prime de mutation spécifique

Les salariés de Choisy-le-Roi volontaires pour une mobilité professionnelle sur le site de Flins bénéficient d'une prime de mutation spécifique, d'un montant uniforme de 9 mois d'un salaire mensuel moyen fixé à 3.200 euros bruts, soit un total de 28.800 euros bruts, qui est versée à l'échéance du mois au cours duquel la mutation a lieu.

Cette prime est soumise aux mêmes cotisations sociales que celles sur les salaires et est imposable.

Compte tenu de cette mesure particulière, les parties signataires se sont accordées sur la mise en place d'une clause de dédit (cf titre 3 du présent chapitre).

Titre 2. Les aides à la mobilité

Au sein de Renault s.a.s. une politique d'aides, définie unilatéralement par l'entreprise, est prévue pour accompagner les mobilités des salariés (sous réserve de conditions d'éligibilité) entre les différents établissements de Renault s.a.s..

Compte tenu du contexte particulier du site de Choisy-le-Roi, les parties signataires sont convenues d'un certain nombre de mesures spécifiques au bénéfice des salariés.

Article 2.3.1 Conditions d'accès aux aides à la mobilité (avec ou sans déménagement)

Pour y prétendre, les salariés doivent satisfaire aux conditions suivantes :

- ✓ La mutation ne doit pas rapprocher le salarié de son domicile en km,
- ✓ En cas de déménagement, le changement de résidence doit :
 - s'effectuer à plus de 10 km de la résidence actuelle,
 - être réalisé dans les 24 mois suivant la date de la mutation et au plus tôt dans les 6 mois précédant cette date.

A titre informatif, conformément à la politique mobilité, la référence utilisée est via Michelin – itinéraire au plus court – sans péage (sans prise en compte des embouteillages éventuels).

Article 2.3.2 Package de mobilité vers Flins avec déménagement

En cas de mobilité vers Flins avec déménagement, les salariés de Choisy le Roi bénéficient du package « Province > Région Parisienne » tel que précisé en annexe (cf annexe 1 – page 41), qui correspond au package le plus favorable de la politique mobilité actuelle définie par l'entreprise, en ce qu'il propose un certain nombre d'accompagnements (dont une aide pour la recherche d'un logement et le déménagement, via la mise en relation avec le prestataire du groupe).

Au-delà de cette première mesure, les parties signataires ont défini d'autres aménagements propres aux salariés de Choisy :

- ✓ Sur le bénéfice de l'aide au logement :
 - les salariés propriétaires ont la possibilité de mettre leur bien d'origine en location sans que cela empêche la perception de l'aide,
 - les salariés « célibataire » au plan civil sont éligibles au barème « couple».

- ✓ Une prime exceptionnelle d'aide au logement de 3.000 euros bruts (soumise aux mêmes cotisations sociales que celles sur les salaires et imposable). Cette aide est versée en une seule fois, le mois au cours duquel le déménagement à lieu.

Compte tenu de cette mesure particulière mise en œuvre, les parties signataires se sont accordées sur la mise en place d'une clause de dédit (cf titre 3 du présent chapitre).

- ✓ Ouverture de la prestation « recherche emploi conjoint » et de la prime « perte emploi conjoint » (cf détails en annexe) au concubin (*sous réserve de fournir une attestation de vie commune délivrée par la mairie*). Pour les conjoints exerçant une activité indépendante, un accompagnement est mis en place en cas d'arrêt de l'activité du fait de la mutation du conjoint Renault (sous réserve de justificatifs).

Article 2.3.3 Package de mobilité vers Flins sans déménagement

Pour les salariés en mobilité vers Flins qui ne déménagent pas, un certain nombre de mesures inédites ont été définies :

- ✓ L'augmentation des montants de la prime de mobilité (calculée en fonction de l'accroissement du temps de trajet journalier AR) afin notamment de permettre, aux salariés qui en auraient besoin, l'accès à un véhicule adapté pour pouvoir effectuer les trajets entre leur domicile et Flins :
 - 3.600 € si augmentation du trajet domicile – travail (aller-retour) de 20 à 40 min
 - 4.200 € si augmentation de 41 min à 1 h
 - 4.800 € si augmentation de plus de 1h

Cette prime est versée en une fois, le mois au cours duquel la mutation à lieu.

A titre informatif, les modalités pratiques de cette mesure définies par l'entreprise, ainsi que son régime social & fiscal, sont indiqués dans la politique d'aides à la mobilité (cf annexe 1 – page 44).

- ✓ Une grille de surcoût transport avec des montants mensuels plus favorables :

Ecart kilométrique (calculé sur base d'un trajet aller)	De 0,1 à 9,9 km	De 10 à 19,9 km	De 20 à 29,9 km	De 30 à 39,9 km	40 km et +
Montant mensuel surcoût transport (versé pendant 22 mois)	100 €	150 €	200 €	275€	350€

A titre informatif, les modalités pratiques de cette mesure définies par l'entreprise, ainsi que son régime social & fiscal sont indiqués dans la politique d'aides à la mobilité (cf annexe 1 – page 44).

- ✓ Une aide au permis de conduire (permis B), dans la limite de 1.800 € et sous réserve de production de justificatifs (inscription au code et /ou au permis).

Par ailleurs, il est également prévu d'accorder aux salariés 5 jours de congés détente par an pendant deux ans (ces jours sont versés dans le CTI et soumis aux règles de gestion de ce dernier).

Enfin, à titre exceptionnel, les parties ont souhaité ouvrir la possibilité aux salariés de bénéficier, en lieu et place du package « sans déménagement » décrit ci-dessus, d'un dispositif de « double résidence » sous réserve d'en remplir les conditions (cf détails en annexe 1 – page 45), inspiré du dispositif actuel de double résidence « Province > RP », tel que défini par l'entreprise dans la politique de mobilité actuelle.

Ce dispositif, en principe ouvert aux seuls mouvements entre la Région Parisienne et la Province, permet au salarié de bénéficier, sous réserve d'en remplir les conditions, d'un logement près de son nouveau lieu de travail pour ses semaines de travail. Il dispose à cet effet d'un dispositif d'accompagnement en matière de prestation et d'aides financières.

Dans le cadre du présent accord les salariés en situation de concubinage peuvent également bénéficier du package de double résidence, sous réserve d'en remplir les conditions d'accès (cf annexe 1 – page 46).

Titre 3. Clause de dédit-mobilité

Compte tenu des mesures particulières prévues par le présent accord afin d'accompagner les salariés dans leur mobilité (la prime de mutation spécifique de 28.800 € bruts et la prime exceptionnelle d'aide au logement de 3.000 € bruts), et lesdites mesures ne résultant d'aucune obligation légale ou conventionnelle, il est convenu entre les parties qu'elles sont accordées sous réserve de l'engagement du salarié de rester employé au sein du Groupe en France pendant une durée de 12 mois.

Ainsi, en cas de départ du Groupe Renault en France à la seule initiative du salarié dans les 12 mois suivant la date de mutation, ce dernier devra effectuer le remboursement de la totalité de

ces primes (la prime de mutation spécifique de 28.800 € bruts et la prime exceptionnelle d'aide au logement de 3.000 € bruts).

Les modalités d'application du dédit sont précisées dans un avenant signé avec chaque salarié concerné une fois la mutation validée et avant sa mise en œuvre.

Des dérogations pourront être envisagées en cas de circonstances exceptionnelles (notamment en cas de démission pour suivi du conjoint, hors personnel Renault, muté géographiquement pour des raisons professionnelles).

Titre 4. Télétravail

Pour rappel, les salariés ont la possibilité de télétravailler dans le respect des règles en vigueur au sein de l'entreprise.

Les parties sont convenues que les salariés de Choisy-le-Roi, identifiés dans les systèmes comme télétravailleurs sur le poste qu'ils occupent avant leur mobilité et qui vont en mobilité à Flins sur ce même poste, bénéficient du maintien de leur télétravail.

Cela ne vaut que pour le poste concerné et pourra prendre fin conformément aux règles en vigueur dans l'entreprise.

CHAPITRE 3 - LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT POUR LA MOBILITE AU SEIN D'UNE AUTRE ENTITE DU GROUPE

Comme rappelé en préambule de cet accord, les salariés de Choisy le Roi ont la possibilité de suivre, ou non, leur activité actuelle vers le site de Flins. Pour ceux qui font un autre choix de carrière au sein du Groupe, les parties signataires ont défini des mesures d'accompagnement particulières ci-après décrites.

Il est également rappelé que les salariés souhaitant effectuer une mobilité au sein du groupe et qui sont validés sur un poste en interne (par le manager du secteur d'accueil et la fonction RH) ne pourront pas voir cette dernière bloquée au-delà d'un délai de trois mois.

Titre 1. Accompagnement à la mobilité interne

Pour permettre aux salariés de Choisy le Roi de se projeter sur de nouveaux postes et de nouvelles activités au sein du Groupe en France, l'entreprise propose un dispositif d'accompagnement spécifique renforcé.

L'objectif étant de créer les conditions pour permettre aux salariés de trouver et conserver un emploi, mais également s'adapter aux nouvelles compétences.

Ce dispositif d'accompagnement spécifique renforcé est structuré en 4 axes :

- **Accéder aux opportunités d'emploi interne**

Les salariés souhaitant s'orienter vers une mobilité au sein du Groupe doivent disposer des informations nécessaires sur les postes disponibles. A ce titre, l'entreprise s'engage à mettre à leur disposition la liste des postes disponibles :

- ✓ Au sein de Renault s.a.s. et des filiales (Ile-de-France et Province)
- ✓ APR, ETAM & Cadre

Cette liste sera mise à jour tous les mois.

Par ailleurs, par exception à la politique de mobilité interne en vigueur, aucune condition d'ancienneté dans le poste n'est requise pour pouvoir candidater sur les postes disponibles.

- **Soutenir les candidatures des salariés de Choisy**

Afin d'aider les salariés de Choisy le Roi dans leur choix de mobilité, l'entreprise prend les engagements suivants :

- ✓ Sur le périmètre manufacturing : priorité de recrutement sur les postes disponibles, en adéquation avec le profil des salariés (qualification, compétences, aptitude médicale)
- ✓ Sur le périmètre hors manufacturing :
 - recevoir en entretien chaque salarié qui candidate à un poste disponible,
 - préalablement à cet entretien :

S.S. SA 17
RV
EA

- les recruteurs sont informés des conditions d'accès à la formation / reconversion prévues au titre du présent accord et de son financement au titre du projet,
- une étude de la candidature est réalisée par le cabinet RH spécialisé (cf chapitre 1), pour confirmation de l'adéquation poste / profil

- **Accompagner par la formation**

Dans leur choix de mobilité professionnelle, certains salariés peuvent avoir besoin d'une formation. Afin de favoriser leur mobilité, l'entreprise met en place un accompagnement formation spécifique auprès des salariés de Choisy-le-Roi.

Pour ce faire, il est convenu que ce dispositif ne s'applique que lorsqu'au préalable le salarié concerné a un poste d'accueil validé par le manager du secteur d'accueil et la fonction RH, avant l'entrée en parcours.

En fonction du profil du salarié (qualification et compétences), un parcours individualisé de formation d'adaptation ou de reconversion pour accéder au poste pour lequel il est recruté en interne, peut être mis en œuvre :

- ✓ Formation d'adaptation : il s'agit de formations qui permettent l'adaptation des compétences dans l'objectif d'une prise rapide du poste d'accueil
- ✓ Formation de reconversion : ce type de formation doit permettre au salarié de se reconvertir vers un nouveau métier et/ou d'évoluer professionnellement en obtenant, si elle existe, une certification

Pour mener à bien cet engagement, la Direction s'engage à procéder, en fonction des besoins de montée en compétences ou reconversion identifiés, à l'adaptation des budgets et des financements afférents.

Par ailleurs, à l'occasion de ces parcours de formation, différents dispositifs peuvent notamment être mobilisés selon les règles de mises en œuvre en vigueur : plan de développement des compétences, compte personnel de formation (CPF), promotion reconversion par alternance (PRO-A).

Également, en cas d'éventuel recours à l'activité partielle (classique ou longue durée type A.R.M.E./ APLD) des formations, notamment celles de reconversion, peuvent être mises en place.

La situation individuelle de qualification / classification sera étudiée au cas par cas.

- **Animer le dispositif**

Pour accompagner le déploiement de ces différentes mesures, une agence physique dédiée à la mobilité est créée au sein du site de Choisy-le-Roi. Cette agence recense notamment les opportunités professionnelles internes lesquelles sont également consultables via des bornes mises en place au sein de l'usine. Des permanences du cabinet RH d'accompagnement sont organisées au sein de cette agence.

Une cartographie des sites et filiales est également mise en place, pour que les salariés puissent identifier la localisation géographique des emplois disponibles.

En outre, l'entreprise prend l'engagement de l'organisation de différents forums :

- ✓ Emplois internes, en présence des directions ayant des postes à pourvoir,
- ✓ Formations, en présence des écoles métiers,
- ✓ Emplois externes, en présence d'entreprises recruteuses.

Titre 2. Prime de mutation spécifique

Les salariés de Choisy le Roi qui souhaitent effectuer une mobilité professionnelle au sein d'une entité du Groupe bénéficient d'une prime de mutation spécifique, d'un montant uniforme de 9 mois d'un salaire mensuel moyen fixé à 3.200 euros bruts, soit un total de 28.800 euros bruts, qui est versée à l'échéance du mois au cours duquel la mutation a lieu.

Cette prime est soumise aux mêmes cotisations sociales que celles sur les salaires et est imposable.

Compte tenu de cette mesure particulière, les parties signataires se sont accordées sur la mise en place d'une clause de dédit (cf titre 4 du présent chapitre).

Titre 3. Les aides à la mobilité

Article 3.3.1 Conditions d'accès aux aides à la mobilité (avec ou sans déménagement)

Un dispositif d'aides à la mobilité est défini par l'entreprise, afin d'accompagner les mobilités des salariés entre les différents établissements Renault s.a.s. (sous réserve de conditions d'éligibilité).

A titre dérogatoire, afin de favoriser au maximum les mobilités des salariés de Choisy-le-Roi au sein du Groupe, les parties sont convenues de l'application de ces aides, sous réserve des conditions d'éligibilité définies par l'entreprise (précisées en annexe 1), en cas de mutation vers un site de Renault s.a.s., mais également vers une filiale du Groupe en France.

Article 3.3.2 Package de mobilité vers la province – avec déménagement

Les salariés désireux de poursuivre leur activité professionnelle vers une entité du Groupe située en province peuvent bénéficier, conformément à la politique définie par l'entreprise et sous réserve de remplir les conditions, du package « Région Parisienne > Province » tel que précisé en annexe (cf annexe 1 – page 48).

Les parties signataires sont par ailleurs convenues des aménagements spécifiques suivants :

- ✓ Sur le bénéfice de l'aide au logement :
 - les salariés propriétaires ont la possibilité de mettre leur bien d'origine en location sans que cela empêche la perception de l'aide,
 - les salariés « célibataire » au plan civil sont éligibles au barème « couple ».

- ✓ Ouverture de la prestation « recherche emploi conjoint » et de la prime « perte emploi conjoint » (cf détails en annexe) au concubin (*sous réserve de fournir une attestation de vie commune délivrée par la mairie*). Pour les conjoints exerçant une activité indépendante, un accompagnement est mis en place en cas d'arrêt de l'activité du fait de la mutation du conjoint Renault (sous réserve de justificatifs).
- ✓ Le déménagement doit s'effectuer dans les 24 mois suivant la date de la mutation et au plus tôt dans les 6 mois précédant cette date.
- ✓ Une aide au permis de conduire (permis B), dans la limite de 1.800 € et sous réserve de production de justificatifs (inscription au code et /ou au permis).

Pour rappel les salariés peuvent bénéficier, en lieu et place du déménagement en famille, du dispositif de « double résidence – RP > Province » défini par l'entreprise dans la politique de mobilité et sous réserve du respect des conditions afférentes (cf annexe 1 – page 51).

Dans le cadre du présent accord les salariés en situation de concubinage peuvent également bénéficier du package de double résidence, sous réserve d'en remplir les conditions d'accès (cf annexe 1 – page 52).

Article 3.3.3 Package de mobilité en Ile-de-France - sans déménagement

Les salariés qui effectuent une mobilité vers une entité du Groupe située en Ile-de-France peuvent bénéficier, conformément aux règles définies unilatéralement par l'entreprise et sous réserve d'en remplir les conditions d'accès, du package « Région Parisienne – sans déménagement » tel que précisé en annexe (cf annexe 1 – page 54).

Par ailleurs, les aménagements spécifiques suivants sont apportés au package actuel « Région Parisienne – sans déménagement » :

- ✓ Une grille de surcoût de transport avec des montants mensuels plus favorables :

Ecart kilométrique (calculé sur base d'un trajet aller)	De 0,1 à 9,9 km	De 10 à 19,9 km	De 20 à 29,9 km	De 30 à 39,9 km	40 km et +
Montant mensuel surcoût transport (versé pendant 22 mois)	100 €	150 €	200€	275€	350€

A titre informatif, les modalités pratiques de cette mesure définies par l'entreprise, ainsi que son régime social & fiscal, sont indiqués dans la politique d'aides à la mobilité (cf annexe 1 – page 54).

- ✓ Une aide au permis de conduire (permis B), dans la limite de 1.800 € et sous réserve de production de justificatifs (inscription au code et /ou au permis).

SS
 SA ✓
 EA
 20

Article 3.3.4 Package de mobilité en Ile-de-France - avec déménagement

Les salariés qui poursuivent leur activité professionnelle vers une entité du Groupe située en Ile-de-France peuvent bénéficier en cas de déménagement, conformément aux règles définies par l'entreprise et sous réserve d'en remplir les conditions d'accès, du package « Région Parisienne – avec déménagement » tel que précisé en annexe (cf annexe 1 – page 55).

En outre, les aménagements spécifiques suivants ont été définis par les signataires :

- ✓ Sur le bénéfice de l'aide au logement :
 - les salariés propriétaires ont la possibilité de mettre leur bien d'origine en location sans que cela empêche la perception de l'aide,
 - les salariés « célibataire » au plan civil sont éligibles au barème « couple ».

- ✓ Ouverture de la prestation « recherche emploi conjoint » et de la prime « perte emploi conjoint » (cf détails en annexe) au concubin (*sous réserve de fournir une attestation de vie commune délivrée par la mairie*). Pour les conjoints exerçant une activité indépendante, un accompagnement est mis en place en cas d'arrêt de l'activité du fait de la mutation du conjoint Renault (sous réserve de justificatifs).

- ✓ Le déménagement doit s'effectuer dans les 24 mois suivant la date de la mutation et au plus tôt dans les 6 mois précédant cette date.

Titre 4. Clause de dédit-mobilité

Compte tenu de cette mesure particulière (la prime de mutation spécifique de 28.800 € bruts) prévue par le présent accord afin d'accompagner les salariés dans leur mobilité, et ladite mesure ne résultant d'aucune obligation légale ou conventionnelle, il est convenu entre les parties qu'elle est accordée sous réserve de l'engagement du salarié de rester employé au sein du Groupe en France pendant une durée de 12 mois.

Ainsi, en cas de départ du Groupe Renault en France à la seule initiative du salarié dans les 12 mois suivant la date de mutation, ce dernier devra effectuer le remboursement de la totalité de cette prime de mutation spécifique d'un montant de 28.800 € bruts.

Les modalités d'application du dédit sont précisées dans un avenant signé avec chaque salarié concerné une fois la mutation validée et avant sa mise en œuvre.

Des dérogations pourront être envisagées en cas de circonstances exceptionnelles (notamment en cas de démission pour suivi du conjoint, hors personnel Renault, muté géographiquement pour des raisons professionnelles).

Titre 5. Télétravail

Pour rappel, les salariés ont la possibilité de télétravailler dans le respect des règles en vigueur au sein de l'entreprise d'accueil.

CHAPITRE 4 – MISSIONS TRANSFERT DES COMPETENCES VERS LE SITE DE FLINS

Dans le cadre du projet de transfert d'activité il est important de disposer des compétences nécessaires pour mener celui-ci à bien, en particulier au moment du démarrage de l'activité sur le site de Flins.

A cet effet, au-delà des souhaits de mobilité des salariés concernés, la direction identifie les salariés de Choisy-le-Roi possédant des compétences dites « critiques » pour mener à bien le démarrage de l'activité sur Flins.

Afin de transmettre leurs connaissances aux autres salariés, les salariés identifiés peuvent, avec leur accord, effectuer une mission professionnelle sur le site de Flins.

Pour accompagner au mieux ces salariés, les parties signataires sont convenues de leur faire bénéficier, à titre exceptionnel, du dispositif de mission de « grand déplacement », en lieu et place du dispositif « petit déplacement ».

Cela permet aux salariés concernés de bénéficier de la prise en charge de leurs frais relatifs aux nuitées et repas associés à leur mission sur le site de Flins, dans le respect des règles et barèmes en vigueur fixés par l'entreprise.

S'agissant des frais de nuitées, ces derniers peuvent être directement réglés par l'entreprise auprès d'hôtels.

Dans le cadre de ces missions les parties sont également convenues d'accorder aux salariés concernés :

- ✓ Un sursalaire spécifique « accompagnement projet », calculé à partir du salaire mensuel de base (brut) et dès le 1^{er} jour de la mission. A échéance normale de paie, le salarié perçoit 5% de sursalaire les trois premiers mois de mission, puis 12% les mois suivants.
- ✓ Une prime de valorisation de 1 mois de salaire brut pour 3 mois de mission. Pour 6 mois de mission le salarié bénéficie d'une prime de 2 mois de salaire brut (prolongation de la mission possible à la demande de la hiérarchie, pour une durée maximum de 6 mois).

Les salariés en mission, qui souhaitent une mobilité au sein du Groupe, ont accès aux offres d'emplois internes via des outils digitaux et les entretiens avec le cabinet RH d'accompagnement peuvent se dérouler en présentiel ou à distance selon les cas.

Par ailleurs, les salariés souhaitant effectuer une mobilité au sein du groupe et qui sont validés sur un poste en interne (par le manager du secteur d'accueil et la fonction RH) ne pourront pas voir cette dernière bloquée au-delà d'un délai de trois mois.

CHAPITRE 5 - LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT POUR LES PROJETS EXTERNES ET LES FINS DE CARRIERE

Comme présenté en préambule du présent accord, le troisième axe principal de cette négociation a été de définir des mesures d'accompagnement pour les salariés souhaitant poursuivre leur carrière professionnelle à l'extérieur du Groupe et pour ceux en fin de carrière.

Cet axe recouvre 2 dispositifs qui ne s'opèrent que sur la seule base du volontariat des salariés éligibles :

- ✓ une mesure de dispense d'activité (DA) pour les salariés en fin de carrière,
- ✓ une rupture conventionnelle collective (RCC) qui permet aux salariés volontaires de faire le choix de rompre leur contrat de travail, tout en bénéficiant d'un accompagnement renforcé.

Compte tenu de la crise sanitaire, les signataires se sont par ailleurs entendus sur le fait que pour les assiettes de calcul des différentes mesures évoquées ci-dessous, le calcul s'opère en neutralisant l'intégralité des mesures liées à la rémunération issues des accords contrat de solidarité d'avenir (CSA) conclus au mois d'avril 2020 et janvier 2021 et celles liées à la situation sanitaire.

Titre 1. Dispense d'activité (DA)

Le dispositif de Dispense d'activité (DA) est mis en œuvre au sein de Renault s.a.s. jusqu'au 1^{er} décembre 2021, via l'accord du 20 novembre 2020 portant sur la transformation des compétences dans les Fonctions Globales.

Il est prévu par le présent accord une extension de la durée d'application de ce dispositif spécifiquement applicable à Choisy le Roi, jusqu'au 1^{er} décembre 2022, dans le but de permettre à davantage de salariés de pouvoir en bénéficier. La dernière date d'entrée dans le dispositif est le 1^{er} janvier 2023 (sous réserve d'avoir déposé son dossier au plus tard le 1^{er} décembre 2022).

Il est également prévu de porter la durée maximale de la DA à 4 ans maximum, au lieu de 3 ans.

En outre, les parties signataires ont prévu la mise en place d'une aide au rachat de trimestres pour les salariés éligibles, dans le but de permettre une adhésion à la mesure DA. Cette aide prend la forme d'une indemnité correspondant au rachat de 4 trimestres maximum (au titre du taux). Elle est assujettie aux cotisations sociales, à l'impôt sur le revenu et à la CGS-CRDS.

Par ailleurs, il est garanti aux salariés de Choisy-le-Roi, en cas de reprise d'activité définitive (pendant ou à l'issue de la mesure DA) ou d'une réforme du système de retraite, ayant pour effet de reculer l'âge de départ à la retraite à taux plein du régime général de la sécurité sociale, un retour sur un emploi sur le site de Flins.

Les modalités pratiques de la mesure de DA sont rappelées en annexe du présent accord (cf annexe 2 page 57).

Enfin, il est rappelé que les salariés engagés dans une mesure de DA (ou qui ont déjà bénéficié d'une mesure DA) ne sont pas éligibles au dispositif de rupture conventionnelle collective (cf titre 2).

Titre 2. Rupture conventionnelle collective (RCC)

Comme évoqué au préambule du présent accord, les parties signataires affirment leur volonté commune d'accompagner l'ensemble des salariés de Choisy-le-Roi, quel que soit leur projet professionnel et ce, sur la seule base du volontariat.

Afin de permettre aux salariés qui le souhaitent de pouvoir poursuivre leur carrière professionnelle à l'extérieur du Groupe, choix a été fait d'ouvrir dans le cadre du présent accord une rupture conventionnelle collective.

En effet, compte tenu de sa finalité et de ses conditions de mise en œuvre, telles que notamment prévues à l'article L.1237-19-1 du code du travail, ce dispositif est apparu être le plus approprié à mettre en œuvre ; conduisant ainsi la Direction à en faire la proposition lors des négociations qui ont abouti à la conclusion du présent accord.

Cette mesure s'adresse aux salariés en CDI rattachés au site de Choisy-le-Roi à la date de signature du présent accord, dès lors que ceux-ci satisfont aux critères d'éligibilité décrits ci-après.

La mise en œuvre de ce dispositif permet d'offrir aux salariés volontaires des mesures d'accompagnement externes prévues ci-dessous afin de leur garantir un maximum de succès dans leur projet professionnel personnel.

Conformément aux dispositions légales applicables, dès l'ouverture de la négociation portant sur ce thème, les obligations de déclaration auprès de la Direction du travail ont été faites et le CSE de Choisy-le-Roi a été informé le 14 octobre 2020 puis, le 28 janvier 2021.

Le CSE sera en outre informé, par mail, de la conclusion du présent accord, ainsi que de sa validation si tel en est le cas.

Article 5.2.1 Nombre maximal de départs, suppressions d'emplois associée et durée d'adhésion

Pendant la durée de son application, la RCC peut bénéficier à un nombre maximal de 150 salariés sur tout le périmètre concerné (effectif éligible = 218 salariés), avec le même nombre de suppression d'emplois associé.

La présente RCC est ouverte, à compter du 1^{er} juin 2021, sous réserve de la validation de la DIRECCTE compétente et ce, jusqu'au 31 mai 2022. Les conventions de rupture de contrat de travail, sur le fondement de la RCC, sont conclues dans la limite de ces mêmes dates.

Pendant toute cette période et conformément aux dispositions légales applicables, Renault s.a.s. s'engage sur le périmètre ouvert à la RCC à ce qu'aucun licenciement, non inhérent à la personne du salarié, ne soit prononcé pour atteindre l'objectif de suppression d'emplois évoqués ci-dessus.

Article 5.2.2 Conditions à remplir pour adhérer à la RCC

La RCC s'adresse à tous les salariés du périmètre concerné souhaitant sur la base du volontariat, quitter l'entreprise dans un cadre sécurisé et répondant aux conditions d'éligibilité cumulatives suivantes :

- Être lié à la société par un contrat à durée indéterminée dont la période d'essai est achevée ;
- Ne pas être engagé :
 - o dans une quelconque autre procédure de rupture de son contrat de travail qu'elle soit volontaire ou non,
 - o dans une mesure de mobilité interne (vers Flins ou vers une autre entité du Groupe),
 - o dans une mesure de dispense d'activité (DA), ou ne pas en avoir déjà bénéficié.

Par ailleurs, pour faire acte de candidature, les salariés doivent en plus justifier d'un projet concret et réalisable qui doit prendre l'une des quatre formes suivantes :

- Avoir un CDI dans une autre entreprise ou une promesse d'embauche en CDI, ou bénéficier d'un CDD/CTT de 6 mois ou plus (hors Groupe Renault). Les parties sont convenues que ces contrats peuvent être également conclus auprès d'une structure associative à but humanitaire ;
- Créer ou reprendre une entreprise ou association : créer, reprendre ou développer une entreprise qui soit artisanale, agricole, commerciale, etc. pouvant être exercée en tant que personne physique, en société, en association ou sous forme d'activité libérale :
 - o Soit en étant dirigeant de la structure et détenir au moins 1/3 du capital,
 - o Soit en ayant au moins 50% du capital social,
 - o Soit dans le cadre d'une entreprise dans laquelle le salarié serait actionnaire minoritaire, mais souhaiterait en devenir majoritaire (50% minima) avec une modification des statuts auprès du greffe,
 - o Soit dans le cadre d'une création type micro-entreprise, et qui serait l'activité principale du salarié,
 - o Soit dans le cadre d'un projet de développement d'une activité déjà existante, et qui deviendrait l'activité principale du salarié.
- S'inscrire dans un processus de reconversion : ce type de formation, de longue durée, doit permettre au salarié de se reconvertir vers un nouveau métier ou d'évoluer professionnellement en obtenant une certification. La préparation d'une certification ou la réalisation d'une formation qualifiante/diplômante de reconversion professionnelle peut constituer en tant que tel un projet professionnel réaliste de reclassement externe, permettant à des salariés, ayant quelques années d'expérience professionnelle, de valoriser leur expérience ;

- Pouvoir procéder à la liquidation de sa retraite à taux plein au titre du régime général de la sécurité sociale, sans avoir opté pour une dispense d'activité et dans les conditions suivantes :
 - o Pour les salariés ayant déjà acquis leur droit à retraite au taux plein du régime général à la date d'ouverture de la RCC, la liquidation des droits auprès de la CNAV doit être demandée avant fin juillet 2021 maximum pour un départ de l'entreprise au plus tard le 31 décembre 2021,
 - o Pour les salariés devant acquérir leurs droits pendant la durée d'application de la RCC, ils doivent adhérer à la RCC au plus tard dans le mois qui suit la date à laquelle ils peuvent faire liquider leur retraite à taux plein,
 - o Pour les salariés devant acquérir leurs droits à retraite entre la date de fin de la RCC et le 31 décembre 2022, ils peuvent candidater à la RCC au plus tard le 30 avril 2022 sous réserve de faire liquider leur retraite au plus tard au 1^{er} janvier 2023.

Les salariés pouvant adhérer à la RCC au motif d'une liquidation de la retraite, ne peuvent candidater à l'une des autres formes de projet évoquées précédemment.

En outre, les parties signataires ont prévu la mise en place d'une aide au rachat de trimestres dans le but de permettre de candidater à la RCC au motif d'une liquidation de la retraite. Cette aide prend la forme d'une indemnité correspondant au rachat de 4 trimestres maximum (au titre du taux). Elle est assujettie aux cotisations sociales, à l'impôt sur le revenu et à la CGS-CRDS.

Article 5.2.3 Accompagnements prévus pour les salariés intégrant le dispositif de RCC

Les signataires au présent accord sont conscients qu'il est primordial d'accompagner les salariés non seulement au moment de leur départ de l'entreprise mais aussi et surtout, dès qu'ils souhaitent s'informer sur ce dispositif qu'ils choisissent, ou non, au final d'y adhérer.

Aussi, il a été convenu de la mise en place d'un plan de communication pour toute la durée du projet, via des réunions d'informations collectives pour les salariés sur l'ensemble de l'accord, des publications sur des supports divers (affichage, écrans TV, plaquettes d'informations, flash info lors des réunions d'équipe UET etc.).

Pour rappel, un dispositif d'information et de conseil au plus près des besoins des salariés est également mis en place, via l'intervention d'un cabinet RH extérieur spécialisé (HRCP).

Les salariés qui le souhaitent peuvent avoir un entretien d'accueil et d'orientation avec un conseiller ce qui permettra de définir un parcours personnalisé d'accompagnement.

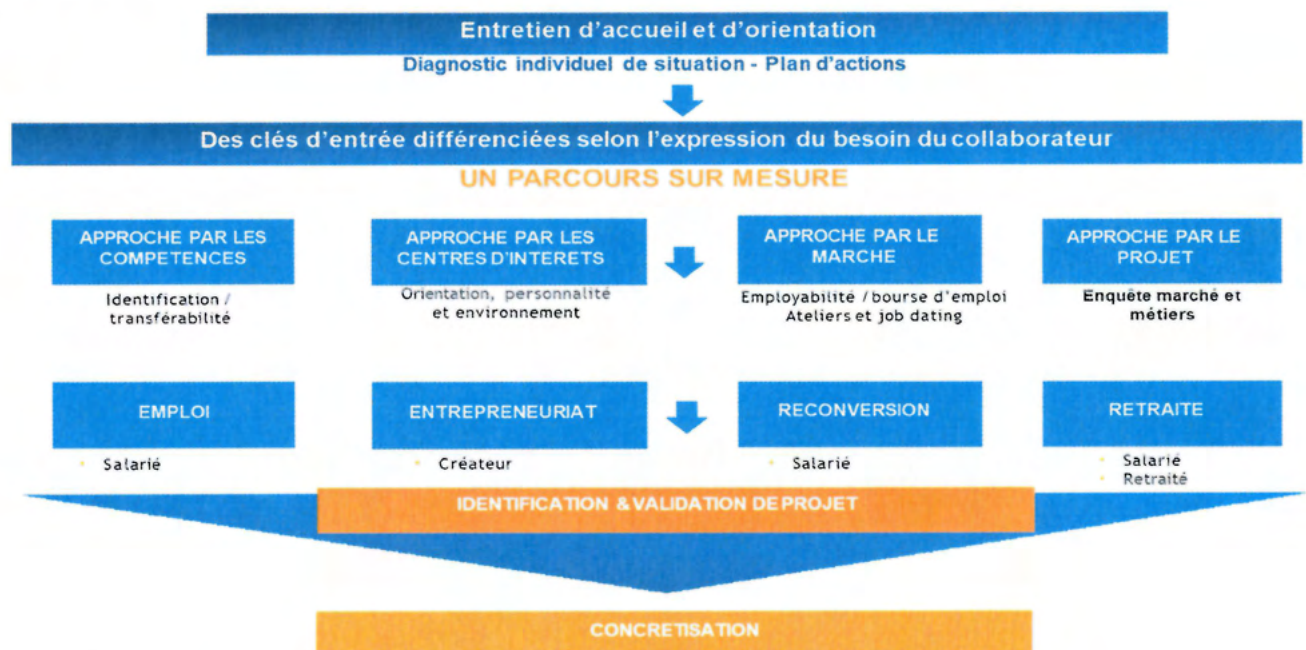
Les modalités de ce parcours consistent en un suivi individualisé par un conseiller référent, avec des points de rencontre en présentiel en priorité et en distancié pour ceux qui le désirent (visioconférence et téléphone).

Ce dispositif vise à aider les salariés dans la construction et la mise en œuvre de leurs projets :

- Fournir les informations détaillées et des explications sur le plan d'accompagnement et son calendrier,

- Réaliser des diagnostics de compétences et de carrière,
- Aider les salariés à finaliser leur projet professionnel et à le mettre en œuvre (recherche d'emploi, recherche de formations adaptation ou reconversion, apport d'expertise en création d'entreprise),
- Accompagner les salariés dans leur parcours jusqu'au terme de la convention de mobilité qui peut être signée par le salarié.

Plus concrètement, le parcours du salarié, selon ses souhaits, peut schématiquement se matérialiser comme suit :



Article 5.2.4 Modalités de présentation et d'examen des candidatures, conditions de transmission et critères de départage

Pour faire acte de candidature, chaque salarié doit remplir un dossier de candidature sur base d'un modèle standard (S2N).

Le conseiller référent, qui accompagne le salarié dans sa démarche, peut l'aider à élaborer son dossier de candidature lequel est constitué :

- Fiche d'information (S2N) permettant de lever la confidentialité des échanges avec le consultant. Ce document est co-signé par le collaborateur et le consultant, puis transmis à son Responsable RH et manager pour information,
- Fiche de demande de départ volontaire (S2N) intégrant la nature du projet et l'avis du consultant co-signé par le collaborateur et le consultant, puis transmis à la commission de validation pour décision,

- L'ensemble des justificatifs argumentant la demande de départ volontaire (CDI, CDD/CTT+6 mois...) :
 - o **Pour l'emploi**
 - Un CDI ou promesse d'embauche, CDD/CTT de 6 mois ou plus,
 - Un avis circonstancié du consultant sur la faisabilité du projet envisagé.
 - o **Pour la création/reprise ou développement d'entreprise**
 - La capacité du porteur du projet à s'investir pour mener à bien le développement/ création ou la reprise d'entreprise justifié,
 - Une analyse de marché / business plan ou tout document justifiant de la création (KBIS, déclaration d'activité, etc.),
 - Un avis circonstancié du consultant sur la faisabilité du projet envisagé.
 - o **Pour la reconversion**
 - L'analyse de l'employabilité du métier cible post formation, ainsi que du bassin d'emploi,
 - La formation identifiée,
 - Un avis circonstancié du consultant sur la faisabilité du projet envisagé.
 - o **Pour la liquidation des droits à retraite**
 - Des justificatifs de la CNAV.

Ce dossier est ensuite déposé auprès du service RH et est horodaté, avec toutes les pièces justifiant du projet évoqué par le salarié.

Une fois le dossier enregistré, la demande du salarié est alors transmise, pour avis auprès du Responsable RH, qui a alors 3 jours ouvrés pour confirmer l'éligibilité du salarié selon les critères définis à l'article 5.2.2.

Dès lors que l'éligibilité est acquise, chaque dossier est étudié par un comité de validation qui est composé d'un conseiller externe et de la fonction RH du site (chef de SRH et RRH). Ce comité, qui se réunit deux fois par mois, analyse le projet du salarié afin de s'assurer de sa viabilité et son sérieux.

Le comité donne une réponse au salarié sous 10 jours ouvrés avec 3 possibilités de retour :

- Le projet est éligible et suffisamment abouti → Le dossier est alors validé,
- Le projet est éligible mais doit être approfondi → Poursuite de l'accompagnement avec le conseiller référent,
- Le projet n'est pas éligible ou viable → Dossier refusé.

Les candidatures sont validées par ordre chronologique de réception de demande d'adhésion par le comité de validation.

Dans le cas où l'arrivée simultanée de dossiers conduirait, en cas d'acceptation à dépasser le nombre maximal de bénéficiaires, prévu à l'article 5.2.1, les candidats seront différenciés selon l'ancienneté acquise dans l'entreprise (le plus ancien ayant la priorité et l'ancienneté étant entendue comme l'ancienneté Groupe). Etant précisé que le nombre maximal de départs indiqués à l'article 5.2.1 (150 salariés maximum) ne peut être dépassé.

SN
 S.S. R.V. 28
 EA

Concernant les salariés qui souhaitent candidater à la RCC car ils sont en mesure de liquider leur retraite au régime général à taux plein, la réponse à leur demande se fait dans un délai de 15 jours ouvrés maximum.

Les salariés qui souhaitent candidater à la RCC ont jusqu'au 30 avril 2022 pour déposer leur dossier.

Article 5.2.5 Modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture et délai de rétractation

Conformément aux dispositions prévues par le code du travail, les salariés souhaitant bénéficier de la RCC, et qui ont vu leur candidature validée par le comité de validation, doivent signer une convention individuelle de rupture (modèle à titre indicatif en annexe 3 – page 60). Les modèles afférents, qui sont mis à disposition des salariés, comportent les mentions suivantes :

- Rappel du contexte dans lequel a été négociée la RCC ainsi que le processus d'acceptation de la demande du salarié tel qu'il est prévu à l'article 5.2.4 supra. Ce modèle standard comporte également des précisions quant à la situation des salariés protégés ;
- Moment de rupture du contrat de travail du salarié tel que cela est prévu à l'article 5.2.6 ci-dessous ;
- Rappel de la possibilité qu'a le salarié d'exercer son droit de rétractation, lequel est circonscrit à un délai de 15 jours calendaires qui débute au lendemain de la signature de la convention ;
- Récapitulatif des accompagnements prévus par le présent accord dans le cadre de la rupture du contrat de travail ;
- La convention rappelle également que le présent accord a prévu diverses indemnités de rupture auxquelles elle renverra ;
- Procédure de remise des documents de fin de contrat ;
- Mentions de la possibilité, pour le salarié, dans les conditions requises de se voir maintenir les garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance ;
- Conditions de remise du matériel appartenant à la société ;
- Récapitulatif des informations données au salarié (avoir eu le temps de réflexion, explications nécessaires, etc.).

Article 5.2.6 Mesures facilitant l'accompagnement et le reclassement des salariés, dates de sortie des effectifs et des indemnités de rupture

Le salarié voyant sa candidature à la RCC validée peut se trouver dans l'une des deux situations suivantes :

- Son projet peut être mis en œuvre immédiatement : en ce cas, il bénéficie directement des indemnités de rupture prévues au paragraphe « mesures prévues pour les salariés qui ne souhaitent pas bénéficier d'un congé de mobilité » ;

- Son projet nécessite du temps pour le concrétiser : dans une telle hypothèse, en plus d'indemnités de rupture, il bénéficie d'un congé de mobilité dans les conditions fixées au paragraphe « mesures prévues pour les salariés qui souhaitent bénéficier d'un congé de mobilité ».

Dans tous les cas évoqués ci-dessus, il est convenu entre les parties qu'il est procédé à la neutralisation des compteurs négatifs de congés de toute nature au moment du solde de tout compte et que les jours d'UPA acquis sont exceptionnellement payés.

Par ailleurs, concernant les salariés qui partent dans le cadre de la RCC parce qu'ils ont trouvé un emploi salarié en dehors de Renault s.a.s., si le nouveau salaire mensuel brut est inférieur à celui perçu antérieurement au sein de Renault, un différentiel de salaire pouvant aller jusqu'à 400€ bruts par mois lui est alloué pendant une durée de 12 mois maximum à compter de son embauche chez son nouvel employeur et sous réserve d'apporter, au mois le mois, les pièces justificatives nécessaires.

Mesures prévues pour les salariés qui souhaitent bénéficier d'un congé de mobilité

Modalités de mise en œuvre du congé de mobilité

Afin d'assurer un accompagnement des salariés souhaitant s'inscrire dans le dispositif de RCC, les parties au présent accord prévoient la mise en œuvre d'un congé de mobilité tel que prévu aux articles L 1237-18 et suivants du code du travail.

Ce congé, d'une durée maximale de 12 mois, a pour objet de favoriser le retour à un emploi, ou une activité, stable par des mesures d'accompagnement, bilan de compétences, conseils et formations spécifiques.

Tout salarié dont la candidature au départ volontaire est acceptée peut demander à bénéficier de ce congé. Le congé de mobilité débute dans un délai de 2 mois suivant celui pendant lequel la demande du salarié a été validée par le comité de validation ; ce délai peut être réduit avec accord de la hiérarchie à 1 mois. Ce délai peut être rallongé concernant les salariés protégés compte tenu de la procédure spécifique à mettre en œuvre.

Pendant ce congé de mobilité, il est acquis que :

- Le salarié est totalement dispensé d'activité professionnelle au sein de l'entreprise jusqu'à la rupture effective de son contrat de travail et doit se consacrer exclusivement à son projet professionnel : bilan de compétences, réalisation des actions de formation en lien avec son projet qui sont financés par l'entreprise dans la limite des montants précisés dans la partie « mesures d'accompagnement complémentaires prévues ».
- Il perçoit l'intégralité de sa rémunération pendant les 3 premiers mois puis, 75% de celle-ci pendant les 6 mois suivants, et enfin, 65% pour les mois restants, avec respect conformément aux dispositions légales d'un minimum de 85% du SMIC.
L'assiette servant de base au calcul de cette indemnisation est la même que celle prévue pour la mesure de dispense d'activité (DA) ;

- Les parties signataires ont par ailleurs convenu que sur toute la durée du congé de mobilité, le salarié continue d'acquiescer des points de retraite complémentaire, moyennant le versement de cotisations. Les cotisations sont calculées et réparties entre l'entreprise et le salarié, dans les mêmes conditions qu'habituellement et sur la base de l'indemnité versée.
Il en est de même pour les cotisations liées au maintien des garanties prévoyance.
Les parties se sont également accordées sur le fait que la complémentaire santé est maintenue dans les conditions habituelles.

☐ Mesures d'accompagnement complémentaires prévues

Pour ceux s'orientant vers un retour à l'emploi

La volonté des parties signataires est de leur permettre d'avoir un accompagnement renforcé à la mobilité externe, avec aide à la recherche, identification de besoins éventuels de formations d'adaptation. Pour ce faire, ils peuvent bénéficier :

- Formation d'adaptation jusqu'à 2 000€,
- Mobilité géographique incluant le forfait déménagement et l'accompagnement du conjoint dans les conditions habituellement applicables à l'entreprise,
- Prise en charge des frais de recherche d'emploi inter-régionale selon le barème en vigueur dans l'entreprise.

Pour les salariés ayant pour volonté de reprendre ou créer une entreprise ou une association

Il est souhaité de leur apporter un accompagnement personnalisé via le recours au besoin à des experts, des formations à la gestion d'entreprise ainsi qu'une aide lors de leurs démarches administratives :

- Aide à la création forfaitaire de 12 000€,
- Formation Gestion d'une entreprise jusqu'à 2 000€,
- En cas d'embauche d'un salarié Renault quittant l'entreprise dans le cadre de la RCC également, octroi de 3 000€ bruts,
- Mobilité géographique incluant le forfait déménagement et l'accompagnement du conjoint dans les conditions habituellement applicables à l'entreprise.

Concernant les salariés souhaitant s'inscrire dans un parcours de reconversion

Les salariés sont accompagnés dans la recherche de formations qui leur sont nécessaires ainsi que leurs démarches d'inscription et de recherche d'emploi à l'issue de la formation choisie :

- Financement de la formation jusqu'à 8 000€,
- Pendant le congé de mobilité : prise en charge des frais de recherche d'emploi à l'issue de la formation (barème de déplacement) pour les déplacements inter-régionaux uniquement, selon le barème en vigueur dans l'entreprise.

- Mobilité géographique incluant le forfait déménagement et l'accompagnement du conjoint dans les conditions habituellement applicables à l'entreprise,

Date de fin du contrat de travail, fin anticipée du congé et suspension

A l'issue du congé de mobilité, le contrat de travail est rompu entraînant ainsi la sortie des effectifs du salarié et la remise des documents de fin de contrat.

Il est toutefois possible que le salarié trouve un nouvel emploi en CDI ou CDD/CTT d'au moins 6 mois ou encore, qu'il concrétise son projet de création ou de reprise effective d'entreprise/association avant le terme du congé. Dans une telle hypothèse, le contrat le liant à Renault s.a.s. est rompu de manière anticipée et définitive soit à compter de la date d'effet de l'embauche chez le nouvel employeur, soit de la date de création/reprise effective de l'entreprise.

Pour ce faire, le salarié doit informer son Responsable RH, dans les meilleurs délais par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, en joignant les justificatifs correspondants (promesse d'embauche, contrat de travail, documents actant de la création d'une entreprise/association, etc.).

En dehors de ces cas, Renault s.a.s. se réserve le droit de mettre fin au congé de mobilité en cas d'inobservation par le salarié de ses engagements (notamment, non présences répétées aux rendez-vous fixés par le consultant référent).

Il est également possible que le congé soit suspendu si le salarié effectue une période de travail en dehors de Renault s.a.s., en CDD ou CTT de 3 mois, dès lors que le terme de celui-ci n'excède pas celui du congé de mobilité initial.

Dans ce cas, il appartient au salarié d'informer, dans les meilleurs délais, son Responsable RH, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge avec les documents justificatifs afférents.

Le bénéfice de cette suspension ne peut être demandé qu'une seule fois au cours du congé de mobilité.

L'allocation de congé de mobilité cesse alors d'être versée pendant la période de suspension et reprend si le salarié réintègre le congé de mobilité pour la durée restant à courir diminuée de la fraction utilisée avant sa suspension.

Concernant la salariée en état de grossesse ou le/la salarié(e) souhaitant adopter un enfant, ils sont autorisés à suspendre le congé de mobilité lorsque le terme de celui-ci n'est pas échu afin de bénéficier des droits afférents.

A l'expiration de son congé de maternité ou d'adoption, le salarié bénéficie à nouveau du congé de mobilité pour une période correspondant à la durée totale du congé diminuée de la fraction utilisée avant son départ. Il en est de même pour le congé de paternité.

Indemnités versées lors de la sortie des effectifs

En plus de l'indemnité versée habituellement dans le cadre de la rupture du contrat de travail (indemnité légale ou conventionnelle de licenciement telle que prévue par la Convention Collective de la Métallurgie¹ qui peut être plus favorable en fonction de l'ancienneté du salarié,

¹ Pour le calcul de l'indemnité conventionnelle cf article 29 de la convention collective nationale de la métallurgie de 1972 pour les ingénieurs et les cadres et article 10 de l'accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation pour les mensuels.

voir annexe 4 – pages 67 et 68), il est alloué aux salariés faisant le choix de partir dans le cadre d'une RCC avec un congé de mobilité une indemnité complémentaire dans les conditions suivantes :

- Pour moins de 5 ans d'ancienneté Groupe : 1 mois
- A partir de 5 ans et pour moins de 10 ans d'ancienneté Groupe : 2 mois
- A partir de 10 ans et pour moins de 15 ans d'ancienneté Groupe : 3 mois
- A partir de 15 ans et pour moins de 20 ans d'ancienneté Groupe : 4 mois
- A partir de 20 ans et pour moins de 25 ans d'ancienneté Groupe : 6 mois
- 25 ans d'ancienneté Groupe et plus : 8 mois

Le calcul du salaire de référence à prendre pour la détermination de cette indemnité complémentaire est le même que celui de l'indemnité de licenciement.

Si les salariés voient leur projet professionnel se concrétiser avant le terme du congé de mobilité, ils bénéficient d'une indemnité complémentaire à celle prévue ci-dessus qui équivaut à 50% du solde des indemnités qui leur auraient été versées pendant la durée du congé de mobilité restant à effectuer.

A partir de 15 ans d'ancienneté, le bénéfice des avantages Personnel Groupe Renault (PGR) est par ailleurs maintenu.

Pour ceux ayant une ancienneté en-deçà, ils le sont pour une durée d'un an à compter de la rupture effective de leur contrat de travail.

Mesures prévues pour les salariés qui ne souhaitent pas bénéficier d'un congé de mobilité

Certains salariés peuvent avoir un projet ne nécessitant pas le bénéfice d'un congé de mobilité avant leur départ de Renault s.a.s. tel en est le cas par exemple des salariés ayant été recrutés dans une autre société dans laquelle ils exerceront un emploi pour lequel ils bénéficient déjà des compétences et qualifications nécessaires ou encore, qui peuvent liquider leurs droits à la retraite.

Date de rupture du contrat de travail

Pour les salariés en cours de carrière professionnelle, la rupture du contrat de travail intervient dans un délai de 2 mois suivant celui pendant lequel leur demande de départ dans le cadre de la RCC a été validée par le comité de validation ; ce délai peut être réduit avec accord de la hiérarchie à 1 mois. Ce délai peut être rallongé concernant les salariés protégés compte tenu de la procédure spécifique à mettre en œuvre.

Pour les salariés liquidant leur retraite à taux plein au titre du régime de la sécurité sociale, la rupture de leur contrat de travail intervient dans les délais fixés à l'article 5.2.2. supra.

Indemnités versées lors de la sortie des effectifs aux salariés en cours de carrière

En plus de l'indemnité versée habituellement dans le cadre de la rupture du contrat de travail (indemnité légale ou conventionnelle de licenciement telle que prévue par la Convention

Collective de la Métallurgie² qui peut être plus favorable en fonction de l'ancienneté du salarié, voir annexe 4 – pages 67 et 68), il est alloué aux salariés concernés une indemnité complémentaire dans les conditions suivantes :

- Pour moins de 5 ans d'ancienneté Groupe : 3 mois
- A partir de 5 ans et pour moins de 10 ans d'ancienneté Groupe : 6 mois
- A partir de 10 ans et pour moins de 15 ans d'ancienneté Groupe : 8 mois
- A partir de 15 ans et pour moins de 20 ans d'ancienneté Groupe : 12 mois
- A partir de 20 ans et pour moins de 25 ans d'ancienneté Groupe : 14 mois
- 25 ans d'ancienneté Groupe et plus : 16 mois

Le calcul du salaire de référence à prendre pour la détermination de cette indemnité complémentaire est le même que celui de l'indemnité de licenciement.

A partir de 15 ans d'ancienneté, le bénéfice des avantages Personnel Groupe Renault (PGR) est par ailleurs maintenu.

Pour ceux ayant une ancienneté en-deçà, ils le sont pour une durée d'un an à compter de la rupture effective de leur contrat de travail.

Indemnités versées lors de la sortie des effectifs aux salariés pouvant liquider leur retraite

Les salariés concernés ont, en plus de l'indemnité de départ en retraite habituellement allouée, droit à une indemnité complémentaire de 6 mois de salaire.

L'assiette servant de calcul est celle prise pour l'indemnité de départ en retraite.

Par ailleurs, les salariés conservent le droit au bénéfice des avantages Personnel Groupe Renault (PGR).

Article 5.2.7 Réembauche

Dans l'hypothèse où le projet professionnel externe du salarié (sont donc exclus les salariés bénéficiant d'une liquidation de leur retraite à taux plein) ne s'avérerait pas pérenne (cela veut donc dire pour les salariés partis en CDD/CTT de 6 mois que cela n'inclut donc pas l'arrivée à terme de leur contrat), en raisons notamment du contexte épidémique COVID-19, et sous réserve de justifier de sa situation de demandeur d'emploi, le salarié peut se manifester auprès de l'entreprise par courrier recommandé avec accusé de réception pour faire valoir sa volonté d'être réembauché sur un poste disponible au sein de Renault s.a.s., faisant l'objet d'un recrutement externe et pour lequel il a les qualifications et compétences requises.

² Pour le calcul de l'indemnité conventionnelle cf article 29 de la convention collective nationale de la métallurgie de 1972 pour les ingénieurs et les cadres et article 10 de l'accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation pour les mensuels.

Durant une période de six mois à compter de la rupture de son contrat de travail, il bénéficie alors d'une priorité pour être embauché sur ce poste.

En un tel cas, son ancienneté précédemment acquise dans le Groupe n'est pas reprise et il doit s'acquitter de la partie des indemnités de rupture perçues qui excèdent le montant de l'indemnité due en cas de licenciement avec respect de la quotité insaisissable et mise en place d'un échéancier si besoin.

En cas de pluralité de candidature, priorité est donnée au salarié dont la demande a été adressée en premier. Dans l'hypothèse d'une date identique, priorité est donnée au salarié ayant l'ancienneté la plus importante à la date de sortie des effectifs.

Article 5.2.8 Modalités de suivi de l'accord

Afin d'assurer un suivi de la mise en œuvre de la RCC, celle-ci fait l'objet d'un suivi dans la commission d'application prévue au titre du présent accord (cf chapitre 7 – titre 2).

Concernant plus particulièrement la RCC, cette commission se réunit pour étudier un suivi quantitatif :

- Nombre de candidatures enregistrées, le nombre de refus et le motif,
- Nombre de conventions conclues,
- Nombre de congés de mobilité validés.

En plus de ces indicateurs quantitatifs un suivi qualitatif, tel que prévu au titre du chapitre relatif à la prévention des RPS (cf chapitre 1 – titre 2), est effectué.

Ces indicateurs permettront aux parties prenantes de pouvoir assurer un suivi fin du déploiement du dispositif de RCC et son impact.

Article 5.2.9 Modalités et conditions d'information du CSE et de l'Administration

Tout au long de sa mise en œuvre, la RCC fait l'objet d'un suivi tous les trimestres, avec une consultation du CSE de Choisy-le-Roi.

Ce suivi consiste en un récapitulatif des indicateurs vus en commission d'application de l'accord et présentés mois par mois.

Par ailleurs, conformément aux dispositions du code du travail, tous les six mois à compter du dépôt de l'accord, la Direction transmettra à la DIRECCTE un document d'information portant notamment sur les ruptures prononcées dans le cadre de la RCC.

Dans l'intervalle et après chaque CSE trimestriel évoqué précédemment, elle lui adresse les PV afférents.

Au plus tard un mois après la fin de la mise en œuvre des mesures prévu par l'accord, un bilan est transmis à la DIRECCTE.

CHAPITRE 6 – ORGANISATION ET EVOLUTION DES IRP DANS LE CADRE DU PROJET DE TRANSFERT D'ACTIVITE

Le projet de transfert d'activité, impliquant la fermeture du site de Choisy le Roi et une nouvelle implantation de l'activité sur le site de Flins, emporte des conséquences en termes d'organisation des instances représentatives du personnel.

Les parties signataires ont ainsi échangé sur le devenir du CSE du site de Choisy et celui de la représentation des salariés de Choisy-le-Roi qui partiront en mobilité sur le site de Flins, c'est l'objet du présent chapitre.

Par ailleurs, elles sont convenues de moyens spécifiques à octroyer aux organisations syndicales signataires pendant la mise en œuvre de l'accord.

Titre 1. Le Comité social et économique de Choisy-le-Roi

La fermeture de l'établissement de Choisy-le-Roi interviendra lors du transfert des dernières activités vers le site de Flins. Cet événement entraînera la fin du CSE de Choisy et donc des mandats des membres qui le composent.

Jusqu'à la date de fermeture de l'établissement, le CSE demeure donc. Les élections visant à son renouvellement devant intervenir d'ici fin 2022, les parties se sont accordées sur l'ouverture d'une négociation ayant pour objet de proroger les mandats en cours jusqu'à la date de fermeture de l'établissement de Choisy.

Par ailleurs, il est rappelé que lors de la dernière réunion du CSE de Choisy-le-Roi celui-ci devra organiser la dévolution de ses biens.

Titre 2. Les moyens octroyés aux OSR signataires pendant la mise en œuvre de l'accord

Les parties signataires sont convenues des moyens suivants :

- ✓ Crédit global local de 400 heures en 2021 et 300 heures en 2022, par organisation syndicale signataire, qui pourront être utilisées sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 3 jours calendaires (sauf si attribuées à un salarié mandaté : 24 heures) et en veillant à ne pas perturber le bon fonctionnement des services.
S'agissant des délégués syndicaux, sur 2021 ils sont dédiés à leurs activités syndicales à temps plein.
- ✓ Une voiture de pool à disposition pour les déplacements en lien avec la mise en œuvre de l'accord
- ✓ Possibilité de publications dans les écrans de communication

- ✓ Mise à disposition ponctuelles de salles de réunion en dehors du temps de travail (*possibilité pendant le temps de travail sous réserve de l'accord préalable de la Direction*)
- ✓ Afin de prendre en compte l'activité que peut générer pour les élus l'accompagnement du déploiement des dispositifs du présent accord, un échange sur la charge de travail potentiellement générée est réalisé dans le cadre de l'entretien individuel.

Titre 3. La représentation des salariés de Choisy pendant le projet de transfert

Comme indiqué ci-dessus, jusqu'à la fermeture de l'établissement de Choisy-le-Roi, les salariés rattachés administrativement à ce dernier restent représentés par ses représentants du personnel.

Dès que des salariés de Choisy-le-Roi feront le choix de poursuivre leur activité sur le site de Flins et seront ainsi mutés là-bas, ils seront rattachés au CSE de ce site.

Afin d'accompagner leur intégration, les parties signataires décident de mettre en place une « commission d'intégration spécifique » sur le site de Flins, qui a pour objet d'accompagner l'intégration des anciens salariés de Choisy-le-Roi.

Elle est mise en place à compter de 20 salariés de Choisy-le-Roi mutés sur le site de Flins.

Cette commission est composée :

- ✓ d'un représentant de la Direction de Flins,
- ✓ de 3 anciens salariés de Choisy-le-Roi mutés sur Flins → en priorité, 3 anciens élus des organisations syndicales représentatives de Choisy-le-Roi, à défaut 3 anciens salariés de Choisy-le-Roi.
Dans tous les cas, ces 3 membres sont désignés par les organisations syndicales représentatives de Choisy-le-Roi. Ils bénéficient de 10 heures par mois.
Au-delà de 100 salariés de Choisy-le-Roi mutés sur le site de Flins, 3 membres supplémentaires peuvent être désignés par les organisations syndicales représentatives de Choisy-le-Roi.
- ✓ du rapporteur de la commission de proximité (COMPROX) de Flins compétente.

Cette commission se réunit 1 fois tous les trimestres. Elle est mise en place jusqu'aux prochaines élections professionnelles de Flins (en mars 2023).

CHAPITRE 7 – DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES

Titre 1. Entrée en vigueur, durée et portée

Cet accord entre en vigueur à compter de sa date de signature et est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2022.

S'agissant de la partie relative à la rupture conventionnelle collective, ce dispositif entre en vigueur, sous réserve de la validation préalable de la RCC par l'Administration, à compter du 1^{er} juin 2021 et jusqu'au 31 mai 2022.

Par ailleurs, il est convenu entre les parties signataires que le présent accord fait l'objet d'une clause de revoyure aux alentours de mi-2022.

Conformément à l'article L. 2253-3 du Code du travail, les stipulations du présent accord prévalent sur celles de la convention collective portant sur le même objet incluant notamment les mesures relatives à la mobilité, au déplacement et au changement de résidence, ainsi que sur celles résultant d'usages ou d'engagements unilatéraux de l'entreprise.

Titre 2. Dispositif de suivi

Afin d'assurer le suivi de l'intégralité des mesures de l'accord, une commission d'application de l'accord est mise en place.

Cette commission est composée de 3 membres par organisation syndicale signataire, dont le représentant de la commission paritaire de suivi des RPS et de la Direction de l'établissement visé au chapitre 1 titre 2 du présent accord.

Elle se réunit 1 fois tous les 2 mois (des réunions complémentaires pourront être organisées).

Lors de cette commission plusieurs indicateurs en lien avec les différentes mesures de l'accord sont présentés.

Mesures	Exemples d'indicateurs
Mobilité	Nbre de mobilités vers Flins Nbre de mobilités intra-groupe
Employabilité	Nbre de postes disponibles publiés Nbre de salariés ayant intégrés un parcours formatif (adaptation ou reconversion) Nbre de candidatures enregistré, nbre de refus et motif
RCC	Nbre de conventions conclues Nbre de congés de mobilité validés
DA	Nbre d'adhésion
RPS (commission paritaire)	Nbre de rachat de trimestres Suivi du tableau de bord et baromètre
IRP	Point d'avancement de la situation des IRP
Calendrier industriel	Point d'avancement sur le calendrier du projet

SS
SN
RV
EA

Titre 3. Notification, dépôt et publicité

Le présent accord est notifié à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions légalement prévues.

Conformément aux dispositions légales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans la base de données nationale et sera donc rendu public.

Il sera, par ailleurs, déposé en deux exemplaires dont un en version électronique dans les conditions prévues par le code du travail, à l'unité territoriale de la DIRECCTE d'Ile de France du Val de Marne et au Secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Villeneuve-Saint-Georges.

Titre 4. Adhésion

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application du présent accord, et qui n'en est pas signataire, peut y adhérer dans les conditions légales applicables. Cette adhésion doit être sans réserve et concerner la totalité du texte.

Titre 5. Révision

Pendant sa durée d'application, le présent accord peut être révisé dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail.

Fait à Choisy-le-Roi, le 22 mars 2021

Accord du 22 mars 2021 définissant les conditions spécifiques de mobilité et de transfert des salariés du site de Choisy le Roi

ENTRE

RENAULT s.a.s. – Etablissement de Choisy le Roi

Représenté par M. Rafaël VAZQUEZ
Directeur



D'une part,

ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

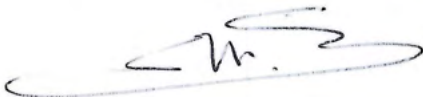
C.F.D.T.

représentée par M. Abdelkader EL-ARGUIOUI



F.O.

représentée par M. Samir SLIM



C.F.E/C.G.C.

représentée par M. Stéphane MAILLET



D'autre part,

ANNEXE 1 - MOBILITE INTERNE

MOBILITE VERS FLINS AVEC DEMENAGEMENT

Synthèse package Province > RP

Prestations prises en charge par l'entreprise	Aides versées au salarié
<ul style="list-style-type: none">✓ Aide recherche au logement (<i>dont possibilité mobili pass</i>),✓ Prise en charge hôtel (3 mois) + frais de reconnaissance,✓ Aide au déménagement,✓ Recherche emploi conjoint	<ul style="list-style-type: none">✓ Indemnité d'installation et de mutation,✓ Aide au logement,✓ 3 jours de congés déménagement,✓ Prime perte emploi conjoint

Mesures de mobilité applicables dans le cadre du présent accord

- **Prise en charge hôtel 3 mois**

	JOURS TRAVAILLÉS (UNE NUIT + LE PETIT DÉJEUNER + 1 DINER)	JOURS NON TRAVAILLÉS (UNE NUIT + LE PETIT DÉJEUNER + 2 REPAS)
3 mois	122 euros	154 euros

Pendant 3 mois, un hébergement temporaire est pris en charge par un prestataire dans la limite du barème indiqué (non cumulable avec le barème «déplacement en France»).

Conditions de cette prise en charge :

- Versement dès que la mutation est effective.
- Si votre nouveau domicile est à plus de 10 km de l'ancien et vous recherchez toujours un logement,
- En cas de mutation du conjoint dans le même établissement, les indemnités journalières sont majorées de 30% et versées à vous-même ou votre conjoint.
- En cas de refus de logements proposés, Renault se réserve la possibilité de suspendre la prise en charge

- **Frais de reconnaissance**

A partir de la date de mutation, l'entreprise prend en charge les frais nécessaires à la recherche d'un nouveau logement dans la limite du barème sur justificatifs des frais de mission.

Ils comprennent : le séjour (1 nuit d'hôtel et 2 repas) et le déplacement (avion, SCNF ou indemnités kilométriques en cas d'utilisation d'un véhicule personnel) pour le salarié et, le cas échéant, pour une personne accompagnante. L'indemnisation des frais de reconnaissance est exonérée des charges sociales et non imposable.

- **Aide en cas de perte emploi conjoint**

Si le conjoint (ou partenaire de PACS ou concubin, sous réserve de fournir les justificatifs) ne fait pas partie du personnel Renault et a perdu son emploi en accompagnant le salarié dans sa mobilité géographique, Renault l'accompagne sur le plan financier.

S'il est titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, démissionne dans les 24 mois suivant la mutation et est inscrit auprès du pôle emploi, il recevra une somme forfaitaire de 2 287 euros.

S'il est titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat d'intérim, démissionne dans les 24 mois suivant la mutation et est inscrit auprès du pôle emploi, il recevra une somme forfaitaire dont le montant varie en fonction de l'éloignement du terme du contrat.

L'aide en cas de perte d'emploi du conjoint est soumise aux charges sociales et elle est imposable. Si le conjoint fait partie du personnel Renault, il peut obtenir un congé sans solde de 3 ans et / ou percevoir une indemnité égale à un mois de salaire plus une somme forfaitaire de 2287€ soumise aux charges sociales et fiscales.

S'agissant des conjoints de statut indépendant, un accompagnement peut être mis en place en cas d'arrêt de l'activité du fait de la mutation (sous justificatifs). Dans ce cas ils peuvent également prétendre à la somme forfaitaire de 2 287 euros.

- **Indemnité de mutation et d'installation**

Indemnité de Mutation et d'Installation = Indemnité d'Installation + Indemnité de Mutation

= 1 mois de votre salaire mensuel de base + 50% du salaire mensuel de base par personne à charge

Indemnité d'installation

Pour faire face aux frais d'installation, vous bénéficiez d'une indemnité forfaitaire sans justificatif dont le montant est de 1 524 euros pour une personne + 127 euros par enfant à charge dans la limite de 1905 euros (montant déterminé selon le barème URSSAF en vigueur). Cette indemnité n'est pas versée en cas d'achat du nouveau logement.

L'indemnité d'installation est exonérée de charges sociales et elle est non imposable.

L'indemnité de mutation est la différence entre le montant total de l'indemnité et les frais d'installation versés. Si les 2 conjoints travaillant dans un établissement sont mutés dans un autre établissement, l'indemnité de « mutation et d'installation » ne pourra être versée que pour l'un ou l'autre des conjoints. Dans ce cas, l'autre conjoint percevra une indemnité supplémentaire égale à 5% du salaire annuel de l'intéressé.

Cette aide est versée lors de l'emménagement dans le nouveau logement. Elle est soumise aux charges sociales et imposable.

- **Aide au logement**

Que vous soyez locataire ou propriétaire de votre nouveau logement (que vous avez acquis après votre mutation), Renault vous aide à le financer pendant 3 ans dès que le déménagement est effectif.

L'aide au logement est versée selon la composition familiale appréciée à la date du déménagement. Elle est soumise aux charges sociales et elle est imposable. Pour obtenir cette aide, fournir les justificatifs.

	ANNÉE 1 - MONTANT BRUT	ANNÉE 2 - MONTANT BRUT	ANNÉE 3 - MONTANT BRUT
Célibataire / Marié ou PACS	890 euros/ mois	665 euros/ mois	440 euros/ mois
Marié ou PACS ou divorcé ou veuf(ve) avec 1 enfant	1105 euros/ mois	830 euros/ mois	555 euros/ mois
Marié ou PACS ou divorcé ou veuf(ve) avec 2 enfants	1330 euros/ mois	1000 euros/ mois	665 euros/ mois
Marié ou PACS ou divorcé ou veuf(ve) avec 3 enfants et plus	1560 euros/ mois	1170 euros/ mois	780 euros/ mois

SA
 S.S. RA
 EA

MOBILITE VERS FLINS SANS DEMENAGEMENT

Mesures de mobilité applicables dans le cadre du présent accord

- **Prime de mobilité**

Renault vous attribue une prime de mobilité, calculée en fonction de l'accroissement de votre temps de trajet. La prime vous est versée en une fois : le mois au cours duquel la mutation a lieu.

Référence site RATP ou via Michelin – choisir 'itinéraire au plus court – sans péage- 1^{er} onglet'.
Formulaire de déclaration sur l'honneur (demande à faire dans les 6 mois suivant la mutation).

La prime de mobilité n'est pas soumise aux charges sociales mais elle est imposable et soumise à CSG (Contribution Sociale Généralisée) et CRDS (Contribution au Remboursement de la Dette Sociale).

- **Aide surcoût transport**

Renault prend en charge le surcoût du transport pendant 22 mois maximum après la mutation effective. Le calcul s'effectue en fonction du mode de transport pour vous rendre à votre nouveau lieu de travail.

Pour se rendre à son nouveau lieu de travail, si le salarié utilise :

Les transports en commun :

- si le salarié n'utilisait pas les transports en commun : le calcul est fait sur la base des coûts du pass Navigo avec simulation du coût antérieur.
- si le salarié utilisait les transports en commun : le calcul est fait sur la base des coûts réels du pass Navigo

Véhicule personnel : le surcoût transport est évalué sur la base de l'écart km ancien trajet/nouveau trajet (1 aller seulement), cf grille de surcoût mensuel applicable précisée dans l'accord (Référence site via Michelin – choisir 'itinéraire au plus court – sans péage- 1^{er} onglet).

Les mesures liées au transport ne sont pas soumises aux charges sociales et elles sont non imposables. Pour obtenir cette aide : formulaire de déclaration sur l'honneur (demande à faire dans les 6 mois suivant la mutation).

Si vous possédez un véhicule de fonction, service ou affecté, vous ne pouvez pas y prétendre.

SS
RV
EA

MOBILITE VERS FLINS AVEC DEMENAGEMENT SEUL (double résidence)

Synthèse package double résidence

Prestations prises en charge par l'entreprise	Aides versées au salarié
<ul style="list-style-type: none">✓ Aide recherche au logement (<i>dont possibilité mobili pass</i>),✓ Prise en charge hôtel (3 mois)✓ Frais de reconnaissance,✓ Aide au déménagement	<ul style="list-style-type: none">✓ Indemnité double résidence✓ Indemnité d'installation et de mutation,✓ Voyages de fin de semaine✓ 3 jours de congé déménagement

RAPPEL CONDITIONS POUR BENEFICIER DU PACKAGE

<ul style="list-style-type: none">• La mutation ne doit pas rapprocher du domicile en nombre de kilomètres (sans prise en compte des embouteillages éventuels),• Le changement de résidence doit avoir pour objectif <u>un rapprochement significatif du nouveau lieu de travail</u> (à mode de transport inchangé – référence site RATP ou ViaMichelin itinéraire au plus court – sans péage – 1^{er} onglet) : <i>1h aller et retour</i>• Une distance de 20 km au moins doit séparer l'ancienne et la nouvelle résidence• Le déménagement doit intervenir au plus tard dans les 24 mois suivant la date de mutation et au plus tôt dans les 6 mois précédant cette date <p><i>(Référence : via Michelin –itinéraire au plus court – sans péage – 1^{er} onglet)</i></p>

Mesures de mobilité applicables dans le cadre du présent accord

- **Prise en charge hôtel 3 mois**

	JOURS TRAVAILLÉS (UNE NUIT + LE PETIT DÉJEUNER + 1 DINER)	JOURS NON TRAVAILLÉS (UNE NUIT + LE PETIT DÉJEUNER + 2 REPAS)
3 mois	122 euros	154 euros

Pendant 3 mois, un hébergement temporaire est pris en charge par un prestataire dans la limite du barème indiqué (non cumulable avec le barème «déplacement en France»).

Conditions de cette prise en charge :

- Versement dès que la mutation est effective.
- Si votre nouveau domicile est à 20 km au moins de l'ancien + que vous avez un gain de temps de 1h AR et vous recherchez toujours un logement,
- En cas de refus de logements proposés, Renault se réserve la possibilité de suspendre la prise en charge

SS
SD
RV
EA

- **Frais de reconnaissance**

A partir de la date de mutation, l'entreprise prend en charge les frais nécessaires à la recherche d'un nouveau logement dans la limite du barème sur justificatifs des frais de mission.

Ils comprennent : le séjour (1 nuit d'hôtel et 2 repas) et le déplacement (avion, SCNF ou indemnités kilométriques en cas d'utilisation d'un véhicule personnel) pour le salarié.

L'indemnisation des frais de reconnaissance est exonérée des charges sociales et non imposable.

- **Indemnité double résidence**

Si vous louez un logement, Renault vous aide à le financer pendant 4 ans (cette aide ne fonctionne donc pas si vous logez à l'hôtel, dans un gîte ou achetez un bien immobilier).

Pendant une période de 24 mois après la mutation administrative, vous pouvez changer d'avis et opter pour le déménagement de votre famille.

Dans ce cas, vous percevrez l'aide au logement (sous déduction de la période indemnisée au titre de la double résidence) et l'indemnité de mutation et d'installation (sous déduction des sommes versées au titre de la double résidence).

Cette indemnité n'est pas versée au salarié célibataire.

Pour les salariés mariés ou PACSés ou en concubinage, le mariage ou le PACS ou le concubinage doit être en cours à la date de la mutation. Le conjoint ou le partenaire du salarié muté doit justifier d'une activité professionnelle dans la région d'origine.

L'indemnité de double résidence est exonérée de charges sociale et non imposable la première année, elle est soumise aux charges sociales et imposable les 3 années suivantes.

1ÈRE ANNÉE	100%	610 euros/ mois
2ÈME ANNÉE	100%	610 euros/ mois
3ÈME ANNÉE	90%	549 euros/ mois
4IÈME ANNÉE	80%	488 euros/ mois

- **Indemnités de mutation et d'installation**

Indemnité de Mutation et d'Installation = Indemnité d'Installation + Indemnité de Mutation

= 1 mois de votre salaire mensuel de base

Indemnité d'installation

Pour faire face aux frais d'installation, vous bénéficiez d'une indemnité forfaitaire sans justificatif dont le montant est de 1 524 euros pour une personne (montant déterminé selon le barème URSSAF en vigueur). Cette indemnité n'est pas versée en cas d'achat du nouveau logement.

L'indemnité d'installation est exonérée de charges sociales et elle est non imposable. L'indemnité de mutation est la différence entre le montant total de l'indemnité et les frais d'installation versés. Cette aide est versée lors de l'emménagement dans le nouveau logement. Elle est soumise aux charges sociales et imposable.

46

S.S
SA
RA
EA

- **Voyages de fin de semaine**

Chaque mois, Renault vous indemnise une partie des voyages de fin de semaine pour aller voir votre famille. Le versement de cette aide est limité à une **durée maximum de 12 mois** à compter de la mutation administrative et à l'issue de votre emménagement dans votre double résidence. Cette aide ne s'applique pas au personnel possédant un véhicule de fonction, de service ou affecté. Pour obtenir cette aide, fournir les justificatifs. L'aide aux voyages de fin de semaine est soumise aux charges sociales et imposable.

DISTANCE LIEU DE TRAVAIL / DOMICILE FAMILIAL	- 200 KM	200 À - 300 KM	300 À 400 KM	+ 400 KM
Indemnité mensuelle	229 euros	457 euros	610 euros	762 euros

SS SN
 RV 47
 EA

MOBILITE VERS PROVINCE AVEC DEMENAGEMENT

Synthèse package RP > Province

Prestations prises en charge par l'entreprise	Aides versées au salarié
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aide recherche au logement (<i>dont possibilité mobili pass</i>), ✓ Prise en charge hôtel (3 mois) + frais de reconnaissance, ✓ Aide au déménagement, ✓ Recherche emploi conjoint 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Indemnité d'installation et de mutation, ✓ Aide au logement, ✓ 3 jours de congés déménagement, ✓ Prime perte emploi conjoint

RAPPEL CONDITIONS POUR BENEFICIER DU PACKAGE

- Le nouveau site doit être situé à plus de 50 km du précédent,
 - La mutation ne doit pas rapprocher de l'ancien domicile en nombre de kilomètres (sans prise en compte des embouteillages éventuels),
 - Le changement de résidence doit avoir pour objectif **un rapprochement significatif du nouveau lieu de travail** (à mode de transport inchangé - référence site ViaMichelin itinéraire au plus court – sans péage – 1^{er} onglet) : *30 min aller et retour*
 - Le déménagement doit intervenir au plus tard dans les 24 mois suivant la date de mutation et au plus tôt dans les 6 mois précédant cette date
- (Référence : via Michelin –itinéraire au plus court – sans péage – 1^{er} onglet)*

Mesures de mobilité applicables dans le cadre du présent accord

- **Prise en charge hôtel 3 mois**

	JOURS TRAVAILLÉS (UNE NUIT + LE PETIT DÉJEUNER + 1 DINER)	JOURS NON TRAVAILLÉS (UNE NUIT + LE PETIT DÉJEUNER + 2 REPAS)
3 premiers mois	95 euros	120 euros
3 mois suppl. (*)	76 euros	96 euros

SA
 SS RV
 EA

Pendant 3 mois (prolongation possible* pendant 3 mois maximum), un hébergement temporaire est pris en charge par un prestataire dans la limite du barème indiqué (non cumulable avec le barème «déplacement en France»).

(* si changement d'établissement scolaire des enfants ou poursuite de l'activité professionnelle du conjoint.

Conditions de cette prise en charge :

- Versement dès que la mutation est effective.
- Si votre nouveau domicile est à plus de 70 Km de l'ancien et si vous recherchez toujours un domicile, vous pouvez également bénéficier d'une aide à la recherche de logement
- En cas de mutation du conjoint dans le même établissement, les indemnités journalières sont majorées de 30% et versées à vous-même ou votre conjoint.
- En cas de refus de logements proposés, Renault se réserve la possibilité de suspendre la prise en charge

• Frais de reconnaissance

A partir de la date de mutation, l'entreprise prend en charge les frais nécessaires à la recherche d'un nouveau logement dans la limite du barème sur justificatifs des frais de mission. Ils comprennent : le séjour (1 nuit d'hôtel et 2 repas) et le déplacement (avion, SCNF ou indemnités kilométriques en cas d'utilisation d'un véhicule personnel) pour le salarié et, le cas échéant, pour une personne accompagnante.

L'indemnisation des frais de reconnaissance est exonérée des charges sociales et non imposable.

• Aide en cas de perte emploi conjoint

Si votre conjoint (ou partenaire de PACS ou concubin, sous réserve de fournir les justificatifs) ne fait pas partie du personnel Renault et a perdu son emploi en vous accompagnant dans votre mobilité géographique, Renault l'accompagne sur le plan financier.

S'il est titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, démissionne dans les 24 mois suivant la mutation et est inscrit auprès du pôle emploi, il recevra une somme forfaitaire de 2 287 euros.

S'il est titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat d'intérim et démissionne dans les 24 mois suivant la mutation et est inscrit auprès du pôle emploi, il recevra une somme forfaitaire dont le montant varie en fonction de l'éloignement du terme du contrat.

L'aide en cas de perte d'emploi du conjoint est soumise aux charges sociales et elle est imposable. Si votre conjoint fait partie du personnel Renault, il peut obtenir un congé sans solde de 3 ans et/ou percevoir une indemnité égale à 1 mois de salaire plus une somme forfaitaire de 2287 € soumise aux charges sociales et fiscales.

S'agissant des conjoints de statut indépendant, un accompagnement peut être mis en place en cas d'arrêt de l'activité du fait de la mutation (sous justificatifs). Dans ce cas ils peuvent également prétendre à la somme forfaitaire de 2 287 euros.

• Indemnité de mutation et d'installation

Indemnité de Mutation et d'Installation = Indemnité d'Installation + Indemnité de Mutation

= 1 mois de votre salaire mensuel de base + 50% du salaire mensuel de base par personne à charge.

SS
SA
RV
EA

Indemnité d'installation

Pour faire face aux frais d'installation, vous bénéficiez d'une indemnité forfaitaire sans justificatif dont le montant est de 1 524 euros pour une personne + 127 euros par enfant à charge dans la limite de 1905 euros (montant déterminé selon le barème URSSAF en vigueur). Cette indemnité n'est pas versée en cas d'achat du nouveau logement.

L'indemnité d'installation est exonérée de charges sociales et elle est non imposable.

L'**indemnité de mutation** est la différence entre le montant total de l'indemnité et les frais d'installation versés. Si les 2 conjoints travaillant dans un établissement sont mutés dans un autre établissement, l'indemnité de « mutation et d'installation » ne pourra être versée que pour l'un ou l'autre des conjoints. Dans ce cas, l'autre conjoint percevra une indemnité supplémentaire égale à 5% du salaire annuel de l'intéressé. Cette aide est versée lors de l'emménagement dans le nouveau logement. Elle est soumise aux charges sociales et imposable.

• Aide au logement

Que vous soyez locataire ou propriétaire de votre nouveau logement (que vous avez acquis après votre mutation), Renault vous aide à le financer pendant 3 ans dès que le déménagement est effectif.

L'aide au logement est versée selon la composition familiale appréciée à la date du déménagement. Elle est soumise aux charges sociales et elle est imposable. Pour obtenir cette aide, fournir les justificatifs.

	ANNÉE 1 - MONTANT BRUT	ANNÉE 2 - MONTANT BRUT	ANNÉE 3 - MONTANT BRUT
Célibataire /Marié ou PACS	715 euros/ mois	535 euros/ mois	355 euros/ mois
Marié ou PACS ou divorcé ou veuf(ve) avec 1 enfant	890 euros/ mois	665 euros/ mois	445 euros/ mois
Marié ou PACS ou divorcé ou veuf(ve) avec 2 enfants	1070 euros/ mois	800 euros/ mois	535 euros/ mois
Marié ou PACS ou divorcé ou veuf(ve) avec 3 enfants et plus	1245 euros/ mois	935 euros/ mois	625 euros/ mois

SS
SA
R
EA

MOBILITE VERS PROVINCE AVEC DEMENAGEMENT SEUL (double résidence)

Synthèse package double résidence RP > Province

Prestations prises en charge par l'entreprise	Aides versées au salarié
<ul style="list-style-type: none">✓ Aide recherche au logement (<i>dont possibilité mobili pass</i>),✓ Prise en charge hôtel (3 mois)✓ Frais de reconnaissance,✓ Aide au déménagement	<ul style="list-style-type: none">✓ Indemnité double résidence✓ Indemnité d'installation et de mutation,✓ Voyages de fin de semaine✓ 3 jours de congé déménagement

RAPPEL CONDITIONS POUR BENEFICIER DU PACKAGE

- Le nouveau site doit être situé à plus de 50 km du précédent,
- La mutation ne doit pas rapprocher du domicile en nombre de kilomètres (sans prise en compte des embouteillages éventuels),
- Le changement de résidence doit avoir pour objectif un rapprochement significatif du nouveau lieu de travail (à mode de transport inchangé - référence site ViaMichelin itinéraire au plus court – sans péage – 1^{er} onglet) : 30 min aller et retour
- Le déménagement doit intervenir au plus tard dans les 24 mois suivant la date de mutation et au plus tôt dans les 6 mois précédant cette date

(Référence : via Michelin – itinéraire au plus court – sans péage – 1^{er} onglet)

Mesures de mobilité applicables dans le cadre du présent accord

- **Prise en charge hôtel 3 mois**

JOURS TRAVAILLÉS (UNE NUIT + LE PETIT DÉJEUNER + 1 DINER)	JOURS NON TRAVAILLÉS (UNE NUIT + LE PETIT DÉJEUNER + 2 REPAS)
95 euros	120 euros

Pendant 3 mois, un hébergement temporaire est pris en charge par un prestataire dans la limite du barème indiqué (non cumulable avec le barème «déplacement en France»).

Conditions de cette prise en charge :

- Versement dès que la mutation est effective.
- Si votre nouveau domicile est à plus de 70 km de l'ancien et vous recherchez toujours un logement,
- En cas de refus de logements proposés, Renault se réserve la possibilité de suspendre la prise en charge

SS SA
RV
EA

- **Frais de reconnaissance**

A partir de la date de mutation, l'entreprise prend en charge les frais nécessaires à la recherche d'un nouveau logement dans la limite du barème sur justificatifs des frais de mission.

Ils comprennent : le séjour (1 nuit d'hôtel et 2 repas) et le déplacement (avion, SCNF ou indemnités kilométriques en cas d'utilisation d'un véhicule personnel) pour le salarié.
L'indemnisation des frais de reconnaissance est exonérée des charges sociales et non imposable.

- **Indemnité de double résidence**

Si vous louez un logement, Renault vous aide à le financer pendant 4 ans (cette aide ne fonctionne donc pas si vous logez à l'hôtel, dans un gîte ou achetez un bien immobilier).

Pendant une période de 24 mois après la mutation administrative, vous pouvez changer d'avis et opter pour le déménagement de votre famille. Dans ce cas, vous percevrez l'aide au logement (sous déduction de la période indemnisée au titre de la double résidence) et l'indemnité de mutation et d'installation (sous déduction des sommes versées au titre de la double résidence).

Cette indemnité n'est pas versée au salarié célibataire. Pour les salariés mariés ou PACSés ou en concubinage, le mariage ou le PACS ou le concubinage doit être en cours à la date de la mutation. Le conjoint ou le partenaire du salarié muté doit justifier d'une activité professionnelle dans la région d'origine. **L'indemnité de double résidence** est exonérée de charges sociales et non imposable la première année et soumise aux charges sociales et imposable les 3 années suivantes.

1ÈRE ANNÉE	100%	458 euros/ mois
2ÈME ANNÉE	100%	458 euros/ mois
3ÈME ANNÉE	90%	412 euros/ mois
4ÈME ANNÉE	80%	366 euros/ mois

- **Indemnités de mutation et d'installation**

Indemnité de Mutation et d'Installation = Indemnité d'Installation + Indemnité de Mutation = 1 mois de votre salaire mensuel de base

Indemnité d'installation

Pour faire face aux frais d'installation, vous bénéficiez d'une indemnité forfaitaire sans justificatif dont le montant est de 1 524 euros pour une personne (montant déterminé selon le barème URSSAF en vigueur). Cette indemnité n'est pas versée en cas d'achat du nouveau logement.

L'indemnité d'installation est exonérée de charges sociales et elle est non imposable.

L'indemnité de mutation est la différence entre le montant total de l'indemnité et les frais d'installation versés. Cette aide est versée lors de l'emménagement dans le nouveau logement. Elle est soumise aux charges sociales et imposable.

- **Voyages de fin de semaine**

Chaque mois, Renault vous indemnise une partie des voyages de fin de semaine pour aller voir votre famille. Le versement de cette aide est limité à une durée maximum de 12 mois à compter de la mutation administrative et à l'issue de votre emménagement dans votre double résidence.

Cette aide ne s'applique pas au personnel possédant un véhicule de fonction, de service ou affecté. Pour obtenir cette aide, fournir les justificatifs. L'aide aux voyages de fin de semaine est soumise aux charges sociales et imposable

DISTANCE LIEU DE TRAVAIL / DOMICILE FAMILIAL	- 200 KM	200 À - 300 KM	300 À 400 KM	+ 400 KM
Indemnité mensuelle	229 euros	457 euros	610 euros	762 euros

MOBILITE EN ILE-DE-FRANCE SANS DEMENAGEMENT

RAPPEL CONDITIONS POUR BENEFICIER DU PACKAGE

- Le nouveau site doit être situé à plus de 30 min aller et retour du précédent
- La mutation ne doit pas rapprocher du domicile en nombre de kilomètres (sans prise en compte des embouteillages éventuels)

(Référence : via Michelin – itinéraire au plus court – sans péage – 1^{er} onglet)

Mesures de mobilité applicables dans le cadre du présent accord

- **Prime de mobilité**

Renault vous attribue une prime de mobilité, calculée en fonction de l'accroissement de votre temps de trajet. La prime vous est versée en deux fois : la première moitié est versée le mois au cours duquel la mutation à lieu, la seconde moitié 6 mois après la mutation.

Référence site RATP ou via Michelin – choisir 'itinéraire au plus court – sans péage- 1^{er} onglet'.
Formulaire de déclaration sur l'honneur (demande à faire dans les 6 mois suivant la mutation).

La prime de mobilité n'est pas soumise aux charges sociales mais elle est imposable et soumise à CSG (Contribution Sociale Généralisée) et CRDS (Contribution au Remboursement de la Dette Sociale).

ACCROISSEMENT DU TEMPS DE TRAJET JOURNALIER ALLER ET RETOUR	De 20 à 40 mn	De 41 mn à 1h	Plus d'1 h
MONTANT DE LA PRIME	1000 euros	1200 euros	1400 euros

- **Aide surcoût transport**

Renault prend en charge le surcoût du transport pendant 22 mois maximum après la mutation effective. Le calcul s'effectue en fonction du mode de transport pour vous rendre à votre nouveau lieu de travail.

Pour se rendre à son nouveau lieu de travail, le salarié utilise :

Les transports en commun :

- si le salarié n'utilisait pas les transports en commun : le calcul est fait sur la base des coûts du pass Navigo avec simulation du coût antérieur.
- si le salarié utilisait les transports en commun : le calcul est fait sur la base des coûts réels du pass Navigo

Véhicule personnel : le surcoût transport est évalué sur la base de l'écart km ancien trajet/nouveau trajet (1 aller seulement) cf grille applicable précisée dans l'accord (Référence site via Michelin – choisir 'itinéraire au plus court – sans péage- 1^{er} onglet).

Les mesures liées au transport ne sont pas soumises aux charges sociales et elles sont non imposables. Pour obtenir cette aide : formulaire de déclaration sur l'honneur (demande à faire dans les 6 mois suivant la mutation). Si vous possédez un véhicule de fonction, service ou affecté, vous ne pouvez pas y prétendre.

MOBILITE EN ILE-DE-FRANCE AVEC DEMENAGEMENT

Synthèse package RP

Prestations prises en charge par l'entreprise

- ✓ Aide recherche au logement (*dont possibilité mobili pass*),
- ✓ Aide au déménagement,
- ✓ Recherche emploi conjoint

Aides versées au salarié

- ✓ Indemnité d'installation
- ✓ Aide au logement,
- ✓ 1 jour de congé déménagement,
- ✓ Prime perte emploi conjoint

RAPPEL CONDITIONS POUR BENEFICIER DU PACKAGE

- Le nouveau site doit être situé à plus de 30 min aller et retour du précédent,
- La mutation ne doit pas rapprocher de l'ancien domicile en nombre de kilomètres (sans prise en compte des embouteillages éventuels),
- Le changement de résidence doit avoir pour objectif **un rapprochement significatif du nouveau lieu de travail** (à mode de transport inchangé – référence site RATP ou ViaMichelin itinéraire au plus court – sans péage – 1^{er} onglet) : *1h aller et retour*
- Une distance de 20 km au moins doit séparer l'ancienne et la nouvelle résidence
- Le déménagement doit intervenir au plus tard dans les 24 mois suivant la date de mutation et au plus tôt dans les 6 mois précédant cette date

(Référence : via Michelin – itinéraire au plus court – sans péage – 1^{er} onglet)

Mesures de mobilité applicables dans le cadre du présent accord

• Indemnité d'installation

Indemnité d'installation

Pour faire face aux frais d'installation, vous bénéficiez d'une indemnité forfaitaire sans justificatif dont le montant est de 1 524 euros pour une personne + 127 euros par enfant à charge dans la limite de 1905 euros (montant déterminé selon le barème URSSAF en vigueur). Cette indemnité n'est pas versée en cas d'achat du nouveau logement.

L'indemnité d'installation est exonérée de charges sociales et elle est non imposable

• Aide au logement

Que vous soyez locataire ou propriétaire de votre nouveau logement (que vous avez acquis après votre mutation), Renault vous aide à le financer pendant 3 ans dès que le déménagement est effectif.

L'aide au logement est versée selon la composition familiale appréciée à la date du déménagement. Elle est soumise aux charges sociales et elle est imposable.

SS
SN
EA

	ANNÉE 1 - MONTANT BRUT	ANNÉE 2 - MONTANT BRUT	ANNÉE 3 - MONTANT BRUT
Célibataire / Marié ou PACS	890 euros/ mois	665 euros/ mois	440 euros/ mois
Marié ou PACS ou divorcé ou veuf(ve) avec 1 enfant	1105 euros/ mois	830 euros/ mois	555 euros/ mois
Marié ou PACS ou divorcé ou veuf(ve) avec 2 enfants	1330 euros/ mois	1000 euros/ mois	665 euros/ mois
Marié ou PACS ou divorcé ou veuf(ve) avec 3 enfants et plus	1560 euros/ mois	1170 euros/ mois	780 euros/ mois

- **Aide en cas de perte emploi conjoint**

Si le conjoint ou partenaire de PACS ou concubin, (sous réserve de fournir les justificatifs) ne fait pas partie du personnel Renault et a perdu son emploi en accompagnant le salarié dans sa mobilité géographique, Renault l'accompagne sur le plan financier.

S'il est titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, démissionne dans les 24 mois suivant la mutation et est inscrit auprès du pôle emploi, il recevra une somme forfaitaire de 2 287 euros.

S'il est titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat d'intérim et démissionne dans les 24 mois suivant la mutation et est inscrit auprès du pôle emploi, il recevra une somme forfaitaire dont le montant varie en fonction de l'éloignement du terme du contrat.

L'aide en cas de perte d'emploi du conjoint est soumise aux charges sociales et elle est imposable.

S'agissant des conjoints de statut indépendant, un accompagnement peut être mis en place en cas d'arrêt de l'activité du fait de la mutation (sous justificatifs). Dans ce cas ils peuvent également prétendre à la somme forfaitaire de 2 287 euros.

ANNEXE 2 - DISPENSE D'ACTIVITE (DA)

Conditions d'éligibilité et modalités d'entrée dans le dispositif

Le dispositif de dispense d'activité est ouvert à tous les salariés de Choisy-le-Roi.

Pour pouvoir opter pour la dispense d'activité, les salariés intéressés doivent :

- Être salarié, en CDI, de Renault s.a.s. et rattaché administrativement au site de Choisy,
- Avoir cinq années d'ancienneté (Groupe) à la date d'entrée dans le dispositif,
- Être à quatre ans maximum de l'âge du départ à la retraite à taux plein du régime général à la date d'entrée dans le dispositif.

La demande d'entrée dans le dispositif devra être accompagnée d'un justificatif de la CNAV précisant la date prévisible de liquidation des droits à la retraite au régime général.

Une fois la demande d'adhésion au dispositif effectuée par écrit par le salarié (document S2N), la date d'entrée dans le dispositif pourra être effective sous un délai de 3 mois, qui peut être réduit avec accord de la hiérarchie et de la fonction RH.

Après validation du manager suivie de la fonction RH, un avenant au contrat de travail est signé.

Situation du salarié pendant la dispense d'activité

Le salarié qui souhaite bénéficier du dispositif demeure salarié de l'entreprise. A ce titre, il continue à figurer aux effectifs inscrits et est électeur aux élections professionnelles.

Il bénéficie des activités sociales et culturelles proposées par le comité social et économique ainsi que du régime de prévoyance en vigueur dans l'entreprise.

En revanche, pendant la période de dispense d'activité, le salarié n'acquiert aucun droit à congés payés ni à capitalisation, sauf période où il reprendrait une activité,

Pendant toute la durée de dispense d'activité, dont la durée maximale est de 4 ans, le salarié reçoit une indemnisation brute mensuelle s'élevant à 72% de la rémunération moyenne calculée sur la base des 12 derniers mois échus « salaire brut rétabli » précédant l'entrée dans le dispositif et après déduction faite des sommes à caractère exceptionnel, sans lien direct avec la rémunération de l'activité exercée.

Ainsi, le salaire brut rétabli se compose :

- Du salaire brut mensuel,
- De tous les éléments ayant la nature de salaire : primes soumises à cotisations sociales, majorations horaires, etc.,
- Des éléments de rémunération versés en vue de reconstituer les périodes d'absences.

Les éléments suivants ne sont pas pris en compte :

S.A
S.S
A.J⁵⁷
F.A

- Tout élément de salaire ayant un caractère exceptionnel et qui n'a pas un rapport direct avec l'activité exercée (exemples : sommes versées au titre du paiement des droits acquis dans les compteurs de temps, primes de suggestion, primes d'expatriation, indemnités liées à une mission, une mutation ou un détachement en France, etc.),
- Tout élément n'ayant pas la nature de salaire.

Cette indemnisation forfaitaire est soumise à l'ensemble des cotisations sociales et fiscales. Elle est versée mensuellement à l'échéance de paie et donne lieu à l'établissement d'un bulletin de paie.

Chaque salarié en dispense d'activité pourra bénéficier, le cas échéant, de l'augmentation générale de salaire annuelle, applicable à la catégorie professionnelle à laquelle il appartient.

Le salarié qui bénéficie de ce dispositif peut, afin de porter sa rémunération à hauteur de 100%, monétiser ses compteurs temps/congés si cette possibilité existe dans l'entreprise.

Si le salarié le souhaite et que les régimes concernés l'autorisent, les cotisations retraite sont versées comme s'il travaillait à taux plein et, lors de son départ, l'indemnité de départ à la retraite est calculée sur la base d'un salaire à taux plein reconstitué.

Les salariés sont autorisés à exercer une activité pendant leur dispense d'activité dès lors que celle-ci ne s'effectue pas au sein du Groupe Renault directement ou indirectement et n'est pas concurrente ou ne s'exerce pas chez un concurrent du Groupe. Au demeurant, le salarié se doit d'agir en respectant les obligations de loyauté et de confidentialité inhérentes à la relation contractuelle qu'il conserve avec sa société d'origine.

Conditions de reprise dans l'entreprise d'une activité pendant la période de dispense d'activité

Au cours de la période de dispense d'activité, les bénéficiaires peuvent reprendre temporairement une activité, à la demande de l'entreprise, et sur la base du volontariat, notamment pour des actions de transmission de connaissance, de coaching et de tutorat, d'accompagnement des jeunes en insertion ou apprentis ou nouveaux embauchés. Des périodes d'activités liées à leurs compétences particulières peuvent également leur être proposées, notamment pour assistance au démarrage de projets en France et à l'international.

Outre les cas de reprise d'activité mentionnés à l'alinéa précédent, la personne concernée peut demander, avec un préavis d'un mois, une reprise d'activité en cours de période de suspension, en cas de diminution importante des ressources du foyer et avec un préavis de 3 mois pour tout autre cas, la décision de reprise étant irrévocable.

Situation du salarié à l'issue du dispositif

La dispense d'activité se poursuit, sauf reprise d'activité dans les conditions mentionnées ci-dessus, jusqu'à la date à laquelle le salarié est en mesure de liquider ses droits à la retraite à taux plein du régime général de la sécurité sociale.

S'il ne souhaite pas procéder à la liquidation à l'issue de la période de suspension ou s'il n'est pas en capacité de le faire en raison d'une modification législative ayant pour conséquence de reculer l'âge de la retraite à taux plein (régime général sécurité sociale) ou d'entraîner le

dépassement de la durée maximum de 4 ans de bénéfice du dispositif, le salarié en informe l'entreprise 3 mois avant la fin de la période et reprend alors une activité professionnelle. Sur ce point l'entreprise garantie au salarié concerné un retour sur un emploi sur le site de Flins.

Dans cette hypothèse, le salarié bénéficie d'un entretien professionnel.

Le salarié qui part à la retraite à taux plein du régime général directement après sa dispense d'activité se voit allouer une indemnité correspondant au montant brut de la minoration de la retraite complémentaire, sur la base des informations que lui fournissent les régimes de retraite concernés.

Cette indemnité est versée à l'issue de la mesure de dispense d'activité, en une seule fois, au moment du départ du salarié et sur présentation du courrier de l'AGIRC ARRCO stipulant le montant de la minoration.

ANNEXE 3 - RCC

Modèle de convention individuelle de rupture (à titre indicatif)

CONVENTION DE RUPTURE INDIVIDUELLE
PREVUE DANS LE CADRE DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE
INSTITUEE PAR L'ACCORD DEFINISSANT LES CONDITIONS SPECIFIQUES DE
MOBILITE ET DE TRANSFERT DES SALARIES DU SITE DE CHOISY-LE-ROI DU
22 MARS 2021

ENTRE

Renault s.a.s., domicilié 13 quai Le Gallo 92 100 Boulogne Billancourt, représentée par [...], en sa qualité de [...].

Ci-après dénommée « **la Société** »

D'une part,

ET

« **civilité** » « **prénom** » « **nom** »

Demeurant « **adresse** »

ci-après dénommé(e) « **le Salarié** »

D'autre part,

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT

ARTICLE 1^{ER} – CONTEXTE DE LA DEMANDE ET PROCESSUS D'ACCEPTATION

Le 22 mars 2021, a été conclu au sein de Renault s.a.s. (établissement de Choisy-le-Roi) un accord portant sur les conditions spécifiques de transfert et de mobilité des salariés de Choisy-le-Roi, dans le cadre duquel une Rupture Conventiionnelle Collective (RCC) a été prévue.

Celle-ci est ouverte, après la validation par l'Administration, du 1^{er} juin 2021 jusqu'au 31 mai 2022, le salarié pouvant candidater jusqu'au 30 avril 2022.

Dans ce cadre, il a été prévu, comme explicité à l'article 5.2.1 du chapitre 5 de l'accord susvisé, un maximum de 150 départs et de suppressions d'emplois associés sur le périmètre concerné.

C'est dans ce contexte que M/Mme, embauché(e) le ... et occupant en dernier lieu les fonctions de a candidaté.

SS SA
RJ 60
EA

[Salariés protégés] Il est précisé que M/Mme détient par ailleurs les mandats de

Après avoir été dûment informé des conditions dans lesquelles il pouvait quitter l'entreprise, le Salarié s'est porté candidat au départ dans les conditions prévues à l'article 5.2.4 du chapitre 5 de l'accord collectif conclu.

Après examen du dossier de candidature, en ce inclus les pièces justificatives produites par le Salarié, Renault s.a.s. a accepté la candidature de M./Mme puisque répondant aux conditions d'éligibilité prescrites à l'article 5.2.2. du chapitre 5 fixant les conditions à remplir pour adhérer à la RCC.

[Salariés protégés] Compte tenu de sa qualité de salarié protégé, la Société a engagé la procédure spéciale de rupture du contrat de travail prévue. Ce faisant, le comité social et économique a été consulté sur le projet de rupture d'un commun accord du contrat de travail du Salarié au cours d'une réunion qui s'est tenue le ..., et à laquelle le Salarié était présent.

L'Inspection du travail compétente a été saisie d'une demande d'autorisation de la rupture du contrat de travail du Salarié d'un commun accord dans le cadre de l'accord.

Le Salarié et la Société sont dans ce contexte convenus de mettre un terme d'un commun accord au contrat de travail qui les liait sur le fondement des articles L. 1237-19 et suivants du code du travail et en application des dispositions de l'accord du 22 mars 2021 précité.

ARTICLE 2 – CONDITIONS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Suite à la demande de départ volontaire du Salarié et à l'acceptation de sa candidature, les Parties conviennent de rompre d'un commun accord le contrat de travail qui les lie conformément aux stipulations de l'accord conclu le 22 mars 2021 et évoqué ci-dessus.

Dès lors, le Salarié confirme définitivement sa décision de quitter la Société et de rompre son contrat de travail d'un commun accord dans les conditions définies par l'accord précité et la présente convention de rupture.

Il reconnaît expressément avoir eu le temps nécessaire à la prise de sa décision, notamment avec l'assistance des conseillers référents qui l'ont accompagné et qu'il conclut aux présentes dispositions en pleine connaissance de cause sans qu'aucune réserve ne l'ait empêché de mesurer la portée de sa décision et des conséquences afférentes.

ARTICLE 3 – EXERCICE DU DROIT DE RETRACTATION

Le Salarié dispose d'un délai de 15 jours calendaires pour se rétracter. Ce délai démarre au lendemain de la signature de la présente convention de rupture et se termine le 15^{ème} jour à 24 heures.

La rétractation éventuelle du Salarié intervient par courrier recommandé avec avis de réception ou par email avec accusé de réception envoyé à son Responsable RH.

Il est précisé qu'en cas de rétractation du Salarié, sa candidature ainsi que la convention de rupture signée seront réputées nulles et non avenues. Ce faisant, le Salarié ne pourra prétendre au paiement d'aucune des sommes prévues par l'accord collectif de rupture conventionnelle collective ni bénéficier d'aucune des mesures d'accompagnement prévues par ledit accord.

SS SN
RJ 61
EA

ARTICLE 4 – ACCOMPAGNEMENTS DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Suite à la demande de départ formulée par le Salarié et réitérée dans le cadre des présentes, le contrat de travail le liant à la Société est rompu d'un commun accord.

Avec congé de mobilité

La présente convention vaut proposition du congé de mobilité dans les conditions décrites par l'accord et à laquelle le Salarié a souhaité adhérer suite aux informations notamment prises auprès de son conseiller référent.

Dans ces conditions, la cessation définitive du contrat de travail prendra effet au terme du congé de mobilité. Celui-ci prend donc effet dans un délai de 2 mois suivant celui pendant lequel leur demande de départ dans le cadre de la RCC a été validée par le comité de validation ; ce délai peut être réduit avec accord de la hiérarchie à 1 mois. En l'espèce, le contrat de travail de M/Mme prend fin le *(en cas de salarié protégé ajouter : sous réserve de l'obtention préalable de l'autorisation de l'inspection du travail)*

En tout état de cause, le congé de mobilité est prévu de se dérouler pendant 12 mois, sous réserve des possibilités de rupture anticipée et de suspension prévues par l'accord collectif conclu le 22 mars 2021.

Au terme de son congé de mobilité qui débute le, le Salarié cesse de faire partie des effectifs de la Société.

Pendant le congé de mobilité, le Salarié perçoit une allocation de congé de mobilité fixée au paragraphe « mesures prévues pour les salariés qui souhaitent bénéficier d'un congé de mobilité » de l'article 5.2.6 de l'accord précité ainsi que les éventuelles mesures complémentaires prévues au paragraphe précité.

Sans congé de mobilité pour les salariés en cours de carrière

M./Mme a été dûment informé(e) que la rupture conventionnelle collective prévue par l'accord collectif du 22 mars 2021 prévoyait que tout salarié pouvait bénéficier selon ses besoins, d'un congé de mobilité.

Le Salarié n'a pas souhaité y adhérer et le confirme dans le cadre de la présente convention.

La cessation définitive du contrat de travail prend donc effet dans un délai de 2 mois suivant celui pendant lequel leur demande de départ dans le cadre de la RCC a été validée par le comité de validation ; ce délai peut être réduit avec accord de la hiérarchie à 1 mois. En l'espèce le contrat de travail de M/Mme prend donc fin le

[Salariés protégés – Mettre à la place du paragraphe ci-dessus]

Au regard de la procédure particulière qui doit être suivie compte tenu de la qualité de salarié protégé de M/Mme, la cessation définitive du contrat de travail prend effet après que l'Inspection du travail ait donné son autorisation.

SN
S.S R✓ 62
EA

Sans congé de mobilité pour les salariés liquidant leur retraite à taux plein

M./Mme ayant souhaité candidater à la RCC au motif d'une liquidation de ses droits à retraite dans les conditions prévues à l'article 5.2.2 du chapitre 5 de l'accord collectif conclu le 22 mars 2021, la cessation définitive du contrat de travail prend effet à l'une des dates prévues à l'article précité en fonction de la situation dans laquelle se trouve le salarié. En l'espèce le contrat de travail de M/Mme prend donc fin le

Salariés protégés – Mettre à la place du paragraphe ci-dessus]

Au regard de la procédure particulière qui doit être suivie compte tenu de la qualité de salarié protégé de M/Mme, la cessation définitive du contrat de travail prend effet après que l'Inspection du travail ait donné son autorisation.

ARTICLE 5 - INDEMNITES DE RUPTURE ET DOCUMENTS DE FIN DE CONTRAT

Le Salarié perçoit à la date de fin de son contrat de travail, dans son solde de tout compte, les indemnités suivantes :

Avec congé de mobilité

En plus de l'indemnité versée habituellement dans le cadre de la rupture du contrat de travail (indemnité légale ou conventionnelle de licenciement selon la plus favorable), il est alloué aux salariés faisant le choix de partir dans le cadre d'une RCC avec un congé de mobilité une indemnité complémentaire dans les conditions suivantes :

- Pour moins de 5 ans d'ancienneté Groupe : 1 mois
- A partir de 5 ans et pour moins de 10 ans d'ancienneté Groupe : 2 mois
- A partir de 10 ans et pour moins de 15 ans d'ancienneté Groupe : 3 mois
- A partir de 15 ans et pour moins de 20 ans d'ancienneté Groupe : 4 mois
- A partir de 20 ans et pour moins de 25 ans d'ancienneté Groupe : 6 mois
- 25 ans d'ancienneté Groupe et plus : 8 mois

Le calcul du salaire de référence à prendre pour la détermination de cette indemnité complémentaire est le même que celui de l'indemnité de licenciement.

En outre, si le salarié voit son projet professionnel se concrétiser avant le terme du congé de mobilité, il bénéficie d'une indemnité complémentaire à celle prévue ci-dessus qui équivaut à 50% du solde des indemnités qui leur auraient été versées pendant la durée du congé de mobilité restant à effectuer.

A partir de 15 ans d'ancienneté, le bénéfice des avantages Personnel Groupe Renault (PGR) est par ailleurs maintenu.

Pour ceux ayant une ancienneté en-deçà, ils le sont pour une durée d'un an à compter de la rupture effective de leur contrat de travail.

Sans congé de mobilité pour les salariés en cours de carrière

En plus de l'indemnité versée habituellement dans le cadre de la rupture du contrat de travail (indemnité légale ou conventionnelle de licenciement selon la plus favorable), il est alloué aux salariés concernés une indemnité complémentaire dans les conditions suivantes :

- Pour moins de 5 ans d'ancienneté Groupe : 3 mois
- A partir de 5 ans et pour moins de 10 ans d'ancienneté Groupe : 6 mois
- A partir de 10 ans et pour moins de 15 ans d'ancienneté Groupe : 8 mois
- A partir de 15 ans et pour moins de 20 ans d'ancienneté Groupe : 12 mois
- A partir de 20 ans et pour moins de 25 ans d'ancienneté Groupe : 14 mois
- 25 ans d'ancienneté Groupe et plus : 16 mois

Le calcul du salaire de référence à prendre pour la détermination de cette indemnité complémentaire est le même que celui de l'indemnité de licenciement.

A partir de 15 ans d'ancienneté, le bénéfice des avantages Personnel Groupe Renault (PGR) est par ailleurs maintenu. Pour ceux ayant une ancienneté en-deçà, ils le sont pour une durée d'un an à compter de la rupture effective de leur contrat de travail.

Sans congé de mobilité pour les salariés liquidant leur retraite à taux plein

Les salariés concernés ont, en plus de l'indemnité de départ en retraite habituellement allouée, droit à une indemnité complémentaire de 6 mois de salaire.

L'assiette servant de calcul est celle prise pour l'indemnité de départ en retraite.

Par ailleurs, les salariés conservent le droit au bénéfice des avantages Personnel Groupe Renault (PGR).

Ces indemnités sont soumises au régime fiscal et social en vigueur au moment de leur versement.

Il est expressément convenu qu'en cas de changement de la législation modifiant les règles relatives au régime social et fiscal des indemnités de rupture en vigueur au jour de la signature de la présente convention, la Société ne saurait être tenue d'indemniser le Salarié de l'éventuelle diminution du montant net des indemnités précisées ou de l'augmentation de son impôt sur le revenu consécutif à ces modifications éventuelles.

Par ailleurs, le Salarié perçoit les sommes lui étant dues au titre de son solde de tout compte (congés payés, etc.). Elles sont soumises aux cotisations sociales et entrent dans l'assiette de calcul de l'impôt sur les revenus dans les conditions normales.

Il est également remis au Salarié son certificat de travail, son attestation Pôle Emploi et son solde de tout compte.

ARTICLE 6 - PORTABILITE DES DROITS (HORS DEPART POUR LIQUIDATION DE LA RETRAITE)

En application des dispositions légales, le Salarié pourrait, en fonction de sa situation bénéficier du maintien des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance applicables au sein de la Société, dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi. Ces garanties concernent les soins liés à la maladie, l'accident ou la maternité, ainsi que les garanties prévoyance (risques incapacité de travail ou

d'invalidité, et décès). Cette garantie s'applique pendant une durée maximale de 12 mois à compter de la date de rupture du contrat de travail.

Une notice d'information est remise à ce sujet au Salarié lors de son départ.

ARTICLE 7 - MATERIEL ET DOCUMENTS APPARTENANT A LA SOCIETE

Le Salarié doit impérativement restituer à la Société au dernier jour effectivement travaillé, son badge ainsi que tous les outils de travail et biens appartenant à la Société qu'il a en sa possession, tels que, notamment, clés de vestiaires, documents confidentiels, son ordinateur et/ou son téléphone portable.

ARTICLE 8 – REEMBAUCHE (HORS DEPART POUR LIQUIDATION DE LA RETRAITE)

Comme prévu à l'article 5.2.7 du chapitre 5 de l'accord conclu le 22 mars 2021, dans l'hypothèse où le projet professionnel externe du salarié (sont donc exclus les salariés bénéficiant d'une liquidation de leur retraite à taux plein) ne s'avérerait pas pérenne (cela veut donc dire pour les salariés partis en CDD/CTT de 6 mois que cela n'inclut donc pas l'arrivée à terme de leur contrat), en raisons notamment du contexte épidémique COVID-19, et sous réserve de justifier de sa situation de demandeur d'emploi, le salarié peut se manifester auprès de l'entreprise par courrier recommandé avec accusé de réception pour faire valoir sa volonté d'être réembauché sur un poste disponible au sein de Renault s.a.s., faisant l'objet d'un recrutement externe et pour lequel il a les qualifications et compétences requises.

Durant une période de six mois à compter de la rupture de son contrat de travail, il bénéficie alors d'une priorité pour être embauché sur ce poste.

En un tel cas, son ancienneté précédemment acquise dans le Groupe n'est pas reprise et il doit s'acquitter de la partie des indemnités de rupture perçues qui excèdent le montant de l'indemnité due en cas de licenciement avec respect de la quotité insaisissable et mise en place d'un échancier si besoin.

En cas de pluralité de candidature, la priorité est donnée au salarié dont la demande a été adressée en premier. Dans l'hypothèse d'une date identique, priorité est donnée au salarié ayant l'ancienneté la plus importante à la date de sortie des effectifs.

DISPOSITIONS FINALES

Le Salarié déclare :

- Avoir disposé du temps de réflexion nécessaire pour étudier et signer la présente convention, de telle sorte qu'il comprend bien qu'il s'agit d'une convention de rupture d'un commun accord du contrat de travail, et que, par la signature de ce document et son exécution à bonne fin, tous les éléments mentionnés produiront leurs effets, y inclus la rupture définitive du contrat de travail aux conditions prévues ci-dessus ;
- Être informé que la présente convention est un document irrévocable et définitif, sauf durant le délai de rétraction prévu à l'article 3 supra ;
- Le Salarié reconnaît expressément avoir été pleinement informé des circonstances et des conséquences notamment sociales et fiscales et au regard de l'assurance chômage, qu'implique son départ volontaire selon les termes du présent accord et avoir bénéficié du temps nécessaire pour prendre sa décision ;
- Être informé du fait que l'éventuelle remise en cause de la présente convention qui serait prononcée judiciairement à la demande du salarié rendrait la Société bien fondée et légitime à

SA
S.S. RJ
EA 65

demander la restitution de l'ensemble des sommes et aides versées dans le cadre du départ volontaire du salarié ;

- Être informé que toute contestation portant sur la régularité ou la validité de la présente convention se prescrira dans les 12 mois à compter de la signature de la présente convention.

Fait à, le

En deux exemplaires originaux dont un est remis à chacune des parties³

Pour Renault s.a.s. (nom/prénom Fonction)	M./Mme
--	--------------

³ Parapher chaque page, signature précédée de la mention « lu et approuvé, bon accord »
Ce document doit être retourné signé dans les 48 heures suivant son envoi

SS
RV
EA

66

ANNEXE 4 – Comparatif indemnités légale ou conventionnelle

A titre indicatif les tableaux ci-après présentent le nombre de mois de salaire maximum auxquels peuvent avoir le droit les « mensuels » et les « Ingénieurs & Cadres » par année d'ancienneté⁴. Le montant le plus favorable a été identifié par coloration rose de la case concernée.

Mensuels [□]		
Ancienneté [□]	Nb de mois alloués avec la base de calcul légale (ILL) [□]	Nb de mois alloués avec la base de calcul conventionnelle (ICL) [□]
<1 [□]	0,17 [□]	□
1 [□]	0,25 [□]	0,4 [□]
2 [□]	0,5 [□]	0,6 [□]
3 [□]	0,75 [□]	0,8 [□]
4 [□]	1 [□]	1 [□]
5 [□]	1,25 [□]	1,20 [□]
6 [□]	1,5 [□]	1,40 [□]
7 [□]	1,75 [□]	1,60 [□]
8 [□]	2 [□]	1,80 [□]
9 [□]	2,25 [□]	2 [□]
10 [□]	2,5 [□]	2,20 [□]
11 [□]	2,83 [□]	2,70 [□]
12 [□]	3,17 [□]	3 [□]
13 [□]	3,5 [□]	3,40 [□]
14 [□]	3,83 [□]	3,70 [□]
15 [□]	4,17 [□]	4 [□]
16 [□]	4,5 [□]	4,40 [□]
17 [□]	4,83 [□]	4,70 [□]
18 [□]	5,17 [□]	5 [□]
19 [□]	5,50 [□]	5,40 [□]
20 [□]	5,83 [□]	5,70 [□]
21 [□]	6,17 [□]	6 [□]
22 [□]	6,50 [□]	6,40 [□]
23 [□]	6,83 [□]	6,70 [□]
24 [□]	7,17 [□]	7 [□]
25 [□]	7,50 [□]	7,40 [□]
26 [□]	7,83 [□]	7,70 [□]
27 [□]	8,17 [□]	8 [□]
28 [□]	8,50 [□]	8,40 [□]
29 [□]	8,83 [□]	8,70 [□]
30 [□]	9,17 [□]	9 [□]
31 [□]	9,50 [□]	9,40 [□]
32 [□]	9,83 [□]	9,70 [□]
33 [□]	10,17 [□]	10 [□]
34 [□]	10,50 [□]	10,40 [□]
35 [□]	10,83 [□]	10,70 [□]
36 [□]	11,17 [□]	11 [□]
37 [□]	11,50 [□]	11,40 [□]
38 [□]	11,83 [□]	11,70 [□]

⁴ Pour le calcul de l'indemnité conventionnelle cf article 29 de la convention collective nationale de la métallurgie de 1972 pour les ingénieurs et les cadres et article 10 de l'accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation pour les mensuels.

Ingénieurs-Cadres				
Ancienneté	ILL	ICL-¶ <-50 ans	ICL-¶ >-60ans et <-55ans	ICL-¶ >-55ans
<-1	0,17	0	0	0
1	0,25	0,20	0,20	0,20
2	0,5	0,40	0,40	2
3	0,75	0,60	0,60	2
4	1	0,80	0,80	2
5	1,25	1	3	6
6	1,5	1,20	3	6
7	1,75	1,40	3	6
8	2	2	3	6
9	2,25	2,60	3,12	6
10	2,5	3,20	3,84	6
11	2,83	3,80	4,56	6
12	3,17	4,40	5,28	6
13	3,5	5	6	6,50
14	3,83	5,60	6,72	7,28
15	4,17	6,20	7,44	8,06
16	4,5	6,80	8,16	8,84
17	4,83	7,40	8,88	9,62
18	5,17	8	9,60	10,40
19	5,50	8,60	10,32	11,18
20	5,83	9,20	11,04	11,96
21	6,17	9,80	11,76	12,74
22	6,50	10,40	12,48	13,52
23	6,83	11	13,20	14,30
24	7,17	11,60	13,92	15,08
25	7,50	12,20	14,64	15,86
26	7,83	12,80	15,36	16,64
27	8,17	13,40	16,08	17,42
28	8,50	14	16,80	18
29	8,83	14,60	17,52	18
30	9,17	15,20	18	18
31	9,50	15,80	18	18
32	9,83	16,40	18	18
33	10,17	17	18	18
34	10,50	17,60	18	18
35	10,83	18	18	18
36	11,17	18	18	18
37	11,50	18	18	18
38	11,83	18	18	18

SS SF
RV 68
EA