

**Accord encadrant les relations individuelles de travail
du 18 janvier 2024**

ENTRE

**Renault s.a.s., ACI Villeurbanne, Alpine Cars, Alpine Racing, Ampere SAS,
Ampere Cléon, Ampere Electricity, Ampere Software Technology, Manufacture
Alpine Dieppe, Qstomize, Sofrastock International et Société de Véhicules
Automobiles de Batilly**

Représentées par M. Maximilien FLEURY
Directeur des Ressources Humaines France



ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. Fabrice ROZE

Fabrice ROZE

C.G.T.

représentée par M. Thomas OUVRARD

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

représentée par M. Guillaume RIBEYRE



F.O.

représentée par M. Mounir MESTARI



PREAMBULE

Dans la volonté d'accompagner la transformation de Renault Group ainsi que la mise en œuvre, à compter du 1^{er} janvier 2024, de la nouvelle convention collective de Branche de la Métallurgie, un accord de méthode a été conclu en juillet 2022, afin d'encadrer la négociation d'un Socle Social Commun au sein de Renault Group en France.

Ce projet comportait différents champs de négociation, dont celui intitulé « Relations individuelles et organisation de travail ».

Conformément aux engagements pris, la direction a convié les Organisations Syndicales Représentatives (OSR) à un Groupe de Réflexion Paritaire (GRP) au mois de novembre 2023 afin de leur présenter une étude exhaustive des droits existants actuellement dans chaque société du Socle Social Commun, en matière de relations individuelles de travail.

Lors de ce GRP, il a été fait le constat :

- De l'existence de droits qui sont dans leur principe assez homogènes mais différents dans leur quantum entre les entreprises dépendant de la convention collective de la Métallurgie ;
- D'écarts de pratique plus importants entre les sociétés relevant de la convention précitée et celles n'en relevant pas.

Compte tenu de la nécessité de prévoir rapidement de nouvelles mesures pour les Salariés des entreprises de la branche Métallurgie en vue de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective, il a été fait le choix d'ouvrir la présente négociation en intégrant, à ce stade, les seules entreprises du Socle Social Commun relevant de ladite convention.

Les parties sont convenues que pour les autres sociétés du Socle Social Commun pourront engager des discussions afin d'étudier la faisabilité d'une convergence avec les mesures du présent accord.

C'est dans ce contexte que des réunions de négociation se sont tenues, le 23 novembre et le 6 décembre dernier.

L'ambition a été de créer au bénéfice des Salariés concernés des droits en début, en cours et en fin de carrière guidés par les principes directeurs suivants :

- Avoir des droits homogènes, à la fois entre les entités du périmètre du présent accord mais également entre les statuts,
- Maintenir ou ouvrir des droits utiles aux Salariés dans leur quotidien de travail et également, leur permettre une meilleure adéquation vie professionnelle et personnelle,
- Prévoir des règles simples, lisibles et accessibles à tous.

SOMMAIRE

CHAPITRE 1 – DEFINITION DE L’ANCIENNETE ET CONGES SUPPLEMENTAIRES	4
Article 1.1 – Définition de l’ancienneté	4
Article 1.2 – Congés supplémentaires d’ancienneté	5
CHAPITRE 2 – CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX OU PERSONNELS	7
Article 2.1 – Congés accordés lors de naissance ou d’adoption	7
Article 2.2 – Congés octroyés pour le mariage ou le PACS	7
Article 2.3 – Franchise éducation	8
Article 2.4 – Congé déménagement	8
Article 2.5 – Congé octroyé pour le passage d’un titre professionnel	9
Article 2.6 – Congés accordés pour accompagner un décès	9
CHAPITRE 3 – MESURES VISANT A ACCOMPAGNER UNE RUPTURE DU CONTRAT	10
Article 3.1 – Départ de l’entreprise en cours de carrière	10
Article 3.2 – Départ de l’entreprise en fin de carrière	10
CHAPITRE 4 – DISPOSITIONS COMPLEMENTAIRES	12
Article 4.1 – Modification de la répartition des jours d’ajustement des Salariés cadres	12
Article 4.2 – Ouverture d’une négociation PERECO Groupe	12
Article 4.3 – Ouverture d’une réflexion « Séniors »	12
CHAPITRE 5 – DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES	13
Article 5.1 – Entrée en vigueur et durée d’application de l’accord	13
Article 5.2 – Commission d’application	13
Article 5.3 – Notification, dépôt et publicité	14
Article 5.4 – Adhésion	14
Article 5.5 – Révision	14
Article 5.6 – Dénonciation	14

CHAPITRE 1 – DEFINITION DE L'ANCIENNETE ET CONGES SUPPLEMENTAIRES LIES A L'ANCIENNETE

Lors du GRP du mois de novembre dernier, il a été observé que l'ancienneté était définie différemment d'une société à l'autre.

Le même constat a été fait concernant les congés d'ancienneté qui sont en plus alloués de manière différenciée en fonction du statut des Salariés.

Suivant les principes directeurs de simplicité qui ont guidé cette négociation et dans la philosophie d'homogénéisation qui préside à la constitution du Socle Social commun, les parties sont convenues que les Salariés du périmètre devaient bénéficier d'une définition unique de l'ancienneté ainsi que de la même attribution de jours de congés d'ancienneté.

Article 1.1 – Définition de l'ancienneté

A compter de la signature du présent accord, les Salariés bénéficient d'une seule et même définition de l'ancienneté, en conservant celle acquise jusqu'alors.

Plus favorable que celle prévue au niveau légal ou encore de branche, elle permet une ouverture de droits plus rapide notamment pour les Salariés nouvellement embauchés lesquels restent soumis, pendant leur période d'essai, aux règles prévues en la matière par leur convention collective de branche.

Il est donc convenu que l'ancienneté du Salarié débute à partir de la date d'embauche, au titre du contrat de travail en cours sachant que sont en outre prises en compte :

- La durée des CDD, contrats d'apprentissage et de professionnalisation antérieurs conclus avec la même entreprise ;
- La durée des missions successives accomplies par le Salarié dans l'entreprise avant son recrutement par cette dernière au titre d'un contrat de travail temporaire (intérim, CDI-I) dans la limite de 6 mois ;
- Les périodes de suspension du contrat de travail qu'elles en soient la nature ;
- L'ancienneté dont bénéficiait l'intéressé en cas de mutation concertée au sein de Renault Group.

Article 1.2 – Congés supplémentaires d'ancienneté

Dans un souci d'harmonisation des droits entre les différents statuts et les différentes entités, il est prévu une acquisition identique à tous les Salariés du champ d'application du présent accord, plus favorable que la convention collective de branche applicable.

Congés supplémentaires d'ancienneté

Conformément aux dispositions légales, tous les Salariés des entités incluses dans le périmètre du présent accord, bénéficient d'un congé payé légal de 30 jours ouvrables, soit 25 jours ouvrés, par année de travail complète.

Il est d'ailleurs acquis que si pendant cette période et de manière exceptionnelle, un Salarié était rappelé pour les besoins du service, ses jours de congés non pris lui sont rétrocédés et il lui est accordé en plus un congé de deux jours, avec remboursement des frais occasionnés par ce rappel.

Il est en outre convenu d'attribuer aux Salariés, des congés supplémentaires en fonction de leur ancienneté, telle qu'elle est définie à l'article 1.1 du présent accord.

Ce nouveau droit prend effet au début de la période d'acquisition des congés payés¹ de l'année 2025 et selon les modalités suivantes :

ANCIENNETE	NOMBRE DE JOURS
2 ans	1 jour/an
5 ans	3 jours/an
8 ans	5 jours/an

Ces congés sont alloués en jour(s) ouvré(s) par année civile.

Le nombre de jours à octroyer à chaque Salarié s'apprécie, une fois par an, au début de chaque période d'acquisition des congés payés.

Compte tenu d'une situation spécifique concernant la Société de Véhicules Automobiles de Batilly (SOVAB) sur les congés d'ancienneté, il est convenu d'y ouvrir des discussions sur ce sujet, d'ici le 31 janvier 2024.

Bonus ancienneté

Outre les congés d'ancienneté, les parties au présent accord ont souhaité créer un « Bonus ancienneté » afin de reconnaître et valoriser la loyauté ainsi que l'investissement des Salariés ayant passé la une partie importante de leur carrière à travailler pour le Groupe.

¹ Selon le cas, 1^{er} janvier ou 1^{er} juin.

Ainsi, il est convenu que les Salariés se voient allouer dans ce cadre :

ANCIENNETE	NOMBRE DE JOURS
33 ans	1 jour/an
35 ans	1 jour/an

Les jours acquis dans le cadre de ce Bonus sont versés dans un compteur créé spécifiquement à cet effet. Ils ne peuvent faire l'objet d'aucun écrêtage ou bascule dans un autre compteur. Ils peuvent en revanche être monétisés à n'importe quel moment et sans aucun plafonnement.

Gestion de la fin des UPA

Certains Salariés de l'entreprise Renault s.a.s bénéficient de congés dénommés « Unité de Pratique d'Atelier » (UPA).

Compte tenu du changement de classification opéré par la nouvelle convention collective de la Métallurgie, les règles d'acquisition de ces congés ne peuvent plus s'appliquer sachant que ces congés ne pouvaient être pris ou payés aux Salariés qu'au moment de leur départ en retraite ; dans tous les autres cas, ils étaient perdus.

Afin de faciliter l'utilisation de ces jours, les parties au présent accord ont décidé que les congés acquis jusqu'alors vont être basculés dans un compte transitoire (CT). Pour les Salariés qui n'avaient pas de CT jusqu'à présent, un compteur spécifique est créé. Les Salariés pourront alors poser ou monétiser ces jours, selon les règles applicables au CT.

CHAPITRE 2 – CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX OU PERSONNELS

Considérant que les Salariés du périmètre doivent bénéficier des mêmes droits, les parties au présent accord ont souhaité harmoniser les congés pour évènements familiaux ou personnels qui pouvaient leur être alloués dans les différentes entités.

Il est à noter que les jours de congés octroyés ci-dessous sont exprimés en jours ouvrés et que les définitions données dans certains articles valent pour tous les autres.

Article 2.1 – Congés accordés lors de naissance ou d'adoption

Sous réserve de justificatif, les Salariés peuvent bénéficier de :

NATURE DU CONGE	NOMBRE DE JOURS
Naissance ou adoption d'un enfant	3 jours
Naissance ou adoption d'une petit-enfant	1 jour

Le terme « petit-enfant » désigne l'enfant du fils ou de la fille du Salarié.

Ces congés sont octroyés à l'évènement ; autrement dit, en cas de naissances ou adoptions multiples, leur durée reste identique.

Article 2.2 – Congés octroyés pour le mariage ou le PACS

Sous réserve de justificatif, les Salariés peuvent bénéficier, autant de fois que l'évènement se produit, de :

NATURE DU CONGE	NOMBRE DE JOURS
Mariage/PACS du Salarié	5 jours
Mariage d'un enfant	3 jours
Mariage d'un petit-enfant	1 jour
Mariage frère/sœur	1 jour
Mariage beau-frère/ belle-sœur	1 jour

Le terme « enfant » s'emploie lorsqu'il existe un lien de filiation, une adoption ou la reconnaissance de l'autorité parentale du Salarié par décision de justice.

Le « frère » ou la « sœur » est celui, ou celle, qui est né(e) du même père et de la même mère que le Salarié, ou de l'un des deux seulement.

Le « beau-frère » ou la « belle-sœur » désigne l'époux ou l'épouse du frère ou de la sœur du Salarié.

Article 2.3 – Franchise éducation

Il est important que les Salariés puissent avoir un temps dédié à l'accompagnement scolaire de leur(s) enfant(s).

Aussi, les parties signataires sont convenues d'instituer, à compter de la rentrée scolaire 2024, pour tous les Salariés visés ci-dessus, une franchise éducation.

Ce faisant, le père ou la mère de tout enfant de 12 ans maximum bénéficie de l'équivalent en heures, de son temps de travail effectif journalier.

Ce temps, alloué de manière identique quel que soit le nombre d'enfants, est accordé par année civile.

Il peut être pris, avec accord de la hiérarchie, en heures, en demi-journée ou journée.

Lorsque les parents travaillent au sein de la même entreprise, ce droit ne peut se cumuler. Il est toutefois admis que le jour de la rentrée scolaire, l'un comme l'autre puisse se rendre disponible le temps nécessaire à l'accompagnement de leur(s) enfant(s).

Cette franchise est octroyée pour la rentrée scolaire et également pour procéder à d'éventuelles démarches auprès des établissements scolaires ou autres institutions liés à la scolarisation des enfants.

Compte tenu de sa finalité, elle peut être prise que lorsque l'un des événements énumérés ci-dessus intervient pendant les heures habituelles de travail du Salarié et sous réserve de justificatif.

Conscients que les parents d'enfants en situation de handicap peuvent avoir besoin de plus de temps, il est convenu qu'ils bénéficient de 2h supplémentaires et qu'ils peuvent en disposer, à l'instar de la franchise, jusqu'au 21 ans de leur enfant.

Article 2.4 – Congé déménagement

Même si le changement de résidence résulte d'un choix personnel du Salarié, il est convenu que chacun puisse bénéficier sous réserve de la production de justificatif à :

NATURE DU CONGE	NOMBRE DE JOURS
Déménagement	1 jour

Ce dispositif ne s'applique pas en cas de mobilité géographique du Salarié résultant d'une évolution professionnelle laquelle est alors gérée conformément aux règles de la politique mobilité de Renault Group.

Article 2.5 – Congé octroyé pour le passage d'un titre professionnel

Dans une volonté d'accompagnement des Salariés qui s'investissent, de leur propre initiative, dans la préparation d'un titre professionnel en plus de leur activité professionnelle, il est décidé de leur accorder un jour de congé supplémentaire lors du jour de passage d'un titre professionnel ou d'une certification inscrite au RNCP.

NATURE DU CONGE	NOMBRE DE JOURS
Jour de l'examen	1 jour/an

Ce jour est alloué sous réserve de la production de justificatif.

Article 2.6 – Congés accordés pour accompagner un décès

Sous réserve de justificatif, les Salariés peuvent bénéficier de :

NATURE DU CONGE	NOMBRE DE JOURS
Décès conjoint/PACS/Concubin	5 jours
Décès enfant	12 ou 14 jours ²
Décès parent	3 jours
Décès frère/sœur	3 jours
Décès grand-parent	1 jour
Décès petit-enfant	1 jour
Décès beau-parent	3 jours
Décès gendre/bru	2 jours
Décès beau-frère/belle-sœur	2 jours

Le terme « gendre » désigne le mari de la fille/du fils du Salarié.

Celui de « bru » renvoie à l'épouse de la fille/du fils du Salarié.

² La durée de ce congé dépend, conformément aux dispositions légales en vigueur, de la situation du Salarié. Par ailleurs, à ce congé s'ajoute le congé de deuil qui est actuellement de 8 jours.

CHAPITRE 3 – MESURES VISANT A ACCOMPAGNER UNE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le présent chapitre a pour but de prévoir selon quelles règles et indemnités s'opèrent les éventuelles ruptures de contrat de travail à durée indéterminée, post-période d'essai.

Article 3.1 – Départ de l'entreprise en cours de carrière

Démission

La démission est un acte unilatéral par lequel le Salarié manifeste, de façon claire et non équivoque, sa volonté de mettre fin au contrat de travail.

Dans une telle hypothèse, le Salarié se doit d'observer les dispositions relatives au préavis prévues par la convention collective de branche applicable à son employeur.

Licenciement

Le licenciement est une rupture du contrat de travail à la seule initiative de l'employeur.

Dans un tel cas, ce sont les dispositions de la convention collective de branche qui s'appliquent et ce, en fonction de l'emploi occupé au moment de l'évènement.

Article 3.2 – Départ de l'entreprise en fin de carrière

Départ volontaire à la retraite

Le départ à la retraite est le fait pour un Salarié de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

Le Salarié est tenu de respecter un préavis à l'égard de son employeur, dont la durée est celle prévue par la convention collective de branche en fonction de l'emploi occupé au moment de l'évènement.

Le Salarié ayant manifesté son souhait de partir à la retraite perçoit une indemnité de départ, dont le montant en fonction de son ancienneté³ :

³ Ces indemnités ne s'appliquent pas à la société Qstomize

ANCIENNETE DU SALARIE	MONTANT DE L'INDEMNITE <i>(en nombre de mois salaire de référence)</i>
≥ 2 ans et < 5 ans	2 mois
≥ 5 ans et < 10 ans	3 mois
≥ 10 ans et < 15 ans	4 mois
≥ 15 ans et < 20 ans	5 mois
≥ 20 ans et < 25 ans	6,5 mois
≥ 25 ans et < 30 ans	7 mois
≥ 30 ans et < 35 ans	8 mois
≥ 35 ans et < 40 ans	9 mois
≥ 40 ans	10 mois

Le salaire de référence ainsi que la période qui prise en compte pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite sont les mêmes que ceux servant au calcul de l'indemnité de licenciement (cf. article 3.1 ci-dessus).

Mise à la retraite

Le mise à la retraite est la possibilité pour l'employeur, sous réserve du respect des dispositions légales en la matière, de rompre le contrat de travail d'un Salarié ayant atteint l'âge de départ légal à la retraite.

Dans cette hypothèse, les dispositions de la convention collective de branche sont appliquées en fonction de l'emploi occupé au moment de l'évènement.

CHAPITRE 4 – DISPOSITIONS COMPLÉMENTAIRES

Lors de la présente négociation, les parties ont débattu d'un certain nombre de sujets qui n'étaient pas dans les thèmes initialement prévus. Elles ont jugé opportun d'inscrire un certain nombre d'entre eux dans le présent accord :

Article 4.1 – Modification de la répartition des jours d'ajustement des Salariés cadres

Les Salariés cadres du périmètre peuvent bénéficier de jours d'ajustement (ou encore jours de réduction du temps de travail) qui sont posés pour partie, à leur initiative et pour une autre, à celle de l'employeur.

A compter du 1^{er} janvier 2025, il est décidé que 6 jours sont pris au libre choix du Salarié et 4 jours à celui de leur direction.

La présente disposition révisé les règles conventionnelles différentes en vigueur dans toutes les entités du périmètre et s'y substitue.

Article 4.2 – Ouverture d'une négociation PERECO Groupe

Au 2nd semestre 2024, les parties sont convenues d'engager une négociation visant à la conclusion d'un accord de mise en œuvre d'un PERECO Groupe où il est d'ores et déjà prévu d'évoquer un abondement employeur en cas de versement volontaire des Salariés.

Article 4.3 – Ouverture d'une réflexion « Séniors »

A compter du 2nd semestre 2024, il est convenu d'engager une réflexion paritaire sur les « Séniors ».

CHAPITRE 5 – DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES

Article 5.1 – Entrée en vigueur et durée d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord, conclu pour une durée indéterminée, prennent effet selon les temporalités suivantes :

MESURES PREVUES	DATE DE MISE EN ŒUVRE
Nouvelle définition de l'ancienneté	Affichage sur le bulletin de salaire en mars 2024
Congé d'ancienneté/Bonus ancienneté	1 ^{er} janvier 2025
Congés familiaux et personnels	Janvier 2024
Congé pour examen titre professionnel	Mai 2024
Franchise éducation	Rentrée scolaire 2024
Mesures de départ	Janvier 2024
Jours d'ajustement pour les cadres	1 ^{er} janvier 2025
Ouverture négociation PERECO	2 nd semestre 2024
Concertation « Séniors »	2 nd semestre 2024

Il est acquis que jusqu'à l'entrée en vigueur de chacune des mesures évoquées ci-dessus, les droits existants actuellement continuent de s'appliquer, même ceux dénoncés.

S'agissant des congés UPA des Salariés de Renault s.a.s, ceux-ci ne peuvent plus trouver application au 1^{er} janvier prochain. Ce faisant, afin de les maintenir hypothétiquement et dans l'attente de l'entrée en vigueur du Bonus ancienneté, il est prévu d'identifier les ayants-droits à fin décembre 2023 et de leur ajouter une année d'acquisition sur 2024.

Conformément aux dispositions légales, dès le déploiement opérationnel des mesures prévues dans cet accord, celles-ci se substituent de plein droit à toutes celles ayant le même objet qu'elles résultent d'usages, d'engagement unilatéraux, d'accords atypiques ainsi que d'accords collectifs de branche, d'entreprise et d'établissement compris dans son champ d'application.

Article 5.2 – Commission d'application

Une commission d'application de l'accord, composée de la direction et de 5 représentants par organisation syndicale signataire se réunit autant que de besoin pendant la durée de son application.

Article 5.3 – 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 fait l'objet d'un dépôt dans la base de données nationale et sera donc rendu public.

Il est, 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 DRIEETS d'Ile de France pour les Hauts de Seine et au Secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Boulogne- Billancourt.

Article 5.4 – 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.

Article 5.5 – Révision

Pendant sa durée d'application, le présent accord peut être révisé dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail⁴.

Article 5.6 – Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, de manière totale ou partielle, à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, selon les dispositions légales applicables⁵.

⁴ A date, il convient de se reporter aux articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du code du travail du code du travail

⁵ A date, il convient de se reporter aux articles L.2261-9 et suivants du code du travail

Accord encadrant les relations individuelles de travail

ENTRE

**Renault s.a.s., ACI Villeurbanne, Alpine Cars, Alpine Racing, Ampere SAS,
Ampere Cléon, Ampere Electricity, Ampere Software Technology, Manufacture
Alpine Dieppe, Qstomize, Sofrastock International et Société de Véhicules
Automobiles de Batilly**

Représentées par M. Maximilien FLEURY
Directeur des Ressources Humaines France



ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. Fabrice ROZE

Fabrice ROZE

C.G.T.

représentée par M. Thomas OUVRARD

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

représentée par M. Guillaume RIBEYRE



F.O.

représentée par M. Mounir MESTARI

