

**Accord du 1<sup>er</sup> juillet 2026 définissant les mesures  
spécifiques d'accompagnement des salariés du site de  
Villiers-Saint-Frédéric**

ENTRE

**L'unité économique et sociale Métallurgie**

Représentée par Maximilien FLEURY  
Directeur des Ressources Humaines France



ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

CFDT

représentée par M. Fabrice ROZE

*ROZE FABRICE*

CGT

représentée par M. Thomas OUVRARD

CFE-CGC

représentée par M. Guillaume RIBEYRE



FO

représentée par M. Mounir MESTARI



## **PREAMBULE**

Le site de Villiers-Saint-Frédéric constitue aujourd'hui un pôle stratégique regroupant 3 entités de l'Unité économique et sociale (UES) Métallurgie : Renault s.a.s. – Etablissement Ile-de-France, Ampere Energy et Ampere Software Technology. Il concentre, en son sein, une diversité d'activités structurantes pour l'ingénierie du véhicule utilitaire et les opérations, couvrant notamment les moyens d'essais, les prototypes, les bancs moteurs, l'analyse concurrentielle et qualité, les plateaux d'ingénierie, l'atelier phygital, les systèmes d'information ainsi que le poste Hypervision Renault.

Toutefois, ce site est désormais confronté à une transformation d'une ampleur inédite, résultant de la convergence de plusieurs facteurs majeurs, à la fois conjoncturels, technologiques et réglementaires.

D'une part, une baisse conjoncturelle du plan de charge des véhicules utilitaires— estimé entre 35 % et 40 % à l'horizon 2027-2030 — du fait du renouvellement récent de l'ensemble de la gamme VU. D'autre part, la mutation profonde des systèmes informatiques, engagée dès 2017 et fortement accélérée par le programme « Data Center Less » déployé entre 2024 et 2026, transforme les besoins liés aux opérations IS-IT hébergées sur le site.

Parallèlement, la grande interaction entre les compétences d'ingénierie propres à Villiers-Saint-Frédéric et celle du Technocentre Renault, apparaît comme un enjeu de performance et de vitesse pour les projets futurs. À ces mutations s'ajoute une contrainte réglementaire forte : le décret « tertiaire 2030 », imposant une réduction substantielle des consommations énergétiques, impliquant des investissements lourds pour assurer la mise en conformité d'un site déjà aujourd'hui surdimensionné.

Dans ce contexte global, caractérisé par sa complexité et son intensité, la relocalisation des activités de Villiers-Saint-Frédéric vers les sites de Guyancourt, Lardy et Aubevoye apparaît comme une décision nécessaire afin d'assurer le maintien au sein de Renault Group des compétences spécifiques au véhicule utilitaire et leur adaptation aux enjeux futurs.

Ce projet a été porté à la connaissance du CSE le 28 mai 2026, puis soumis à consultation le 10 juin, suscitant des demandes de négociation visant à définir un dispositif d'accompagnement à la hauteur des enjeux humains associés. La Direction a ainsi engagé des négociations les 18 et 19 juin 2026 avec les organisations syndicales représentatives.

Dans ce cadre, il a été rappelé que la priorité demeure le maintien de l'activité professionnelle des salariés sur les nouveaux sites d'implantation. Néanmoins, il a également été acté que certains salariés pourraient faire le choix d'orienter leur parcours vers d'autres opportunités, au sein du Groupe ou en dehors de celui-ci.

Conscientes des impacts d'une telle transformation, les parties ont ainsi entendu définir un ensemble de mesures destinées à permettre à chaque salarié de se projeter dans les meilleures conditions possibles, quels que soient leurs projets. Ces mesures couvrent notamment :

- l'accompagnement renforcé des mobilités, tant géographiques que professionnelles ;
- le soutien aux projets de reconversion ou d'évolution externe à l'entreprise ;
- ainsi que la mise en place de dispositifs de suivi et de gouvernance dédiés au pilotage de cette transformation.

C'est dans ce cadre, et dans le respect des principes directeurs de l'accord « Contrat social France » du 19 décembre 2024, que le présent accord a été conclu.

**SOMMAIRE**

<b>CHAPITRE 1 – CHAMP D’APPLICATION ET DUREE .....</b>	<b>4</b>
<b>CHAPITRE 2 – MESURES D’ACCOMPAGNEMENT A LA MOBILITE INTERNE .....</b>	<b>5</b>
Titre 1– Les aides à la mobilité géographique.....	5
Titre 2 – L’accompagnement à la mobilité professionnelle .....	8
Titre 3 – Télétravail .....	9
Titre 4 – Flexibilité en matière d’organisation du travail .....	9
<b>CHAPITRE 3 – MESURES D’AMENAGEMENT DE FIN DE CARRIERE ET DE DEPART ....</b>	<b>11</b>
Titre 1 – La Dispense d’Activité .....	11
Titre 2 – La Rupture conventionnelle collective.....	11
<b>CHAPITRE 4 – PRESERVER L’EQUILIBRE ET LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL .....</b>	<b>28</b>
Titre 1 – Axes de prévention.....	28
Titre 2– Les acteurs de la prévention des risques psychosociaux.....	28
Titre 3 – Mesures de prévention des risques psychosociaux .....	30
<b>CHAPITRE 5 – DIALOGUE SOCIAL DE PROXIMITE .....</b>	<b>35</b>
Titre 1 – Commission de suivi des emplois de Villiers-Saint-Frédéric .....	35
Titre 2 – Indicateurs retenus.....	35
Titre 3 – Mesures complémentaires relatives au dialogue social de proximité .....	36
<b>CHAPITRE 6 – DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES .....</b>	<b>37</b>
Titre 1 – Entrée en vigueur .....	37
Titre 2 – Notification, dépôt et publicité .....	37
Titre 3 – Dispositif de suivi .....	37
Titre 4 – Adhésion .....	37
Titre 5 – Révision.....	37
<b>ANNEXE 1- LISTE DES EMPLOIS / POSTES NON-ELIGIBLES A LA RCC .....</b>	<b>39</b>
<b>ANNEXE 2 – MODELE DE CONVENTION INDIVIDUELLE DE RUPTURE DANS LE CADRE D’UNE RCC .....</b>	<b>41</b>
<b>ANNEXE 3 – ACCOMPAGNEMENT DU CONJOINT .....</b>	<b>46</b>
<b>ANNEXE 4 – AIDE A LA MOBILITE FRANCE METROPOLITAINE .....</b>	<b>47</b>
<b>ANNEXE 5 – AIDES A LA MOBILITE HORS FRANCE METROPOLITAINE OU A L’ETRANGER .....</b>	<b>48</b>
<b>ANNEXE 6 – FRAIS DE DEPLACEMENT POUR RECHERCHE D’EMPLOI .....</b>	<b>49</b>
<b>ANNEXE 7 – LES INDEMNITES DE LICENCIEMENT.....</b>	<b>50</b>

## CHAPITRE 1 – CHAMP D'APPLICATION ET DUREE

Le présent accord s'applique aux Salariés du site de Villiers-Saint-Frédéric, appartenant aux entités suivantes de l'Unité économique et sociale Métallurgie :

- Renault s.a.s. – Etablissement Ile-de-France,
- Ampere Energy,
- Ampere Software Technology.

Afin d'avoir une meilleure lisibilité du champ d'application de chaque dispositif, le tableau récapitulatif ci-après résume pour chaque thème, ses périmètres et durées d'application :

Thèmes	Périmètre	Durée et date de fin
<b>Aides à la mobilité géographique</b>	Site de Villiers-Saint-Frédéric	2026 et 2027
<b>Mobilité professionnelle</b>		2026 et 2027
<b>Télétravail (*)</b>		2026 jusqu'à septembre 2027 (salariés phase 1) 2027 jusqu'à 12 mois après le transfert effectif (salariés phase 2)
<b>Dispense d'activité</b>		04/12/2025 au 01/01/2028
<b>RCC</b>		07/09/2026 au 31/05/2027 (sous réserve de validation par l'administration)
<b>Préserver l'équilibre et la qualité de vie au travail</b>		Renforcement sur 2026 et 2027
<b>Dialogue social de proximité</b>		2026 et 2027

(\*) Les mesures relatives au télétravail s'appliquent à compter du transfert effectif de l'activité.

## **CHAPITRE 2 – MESURES D'ACCOMPAGNEMENT A LA MOBILITE INTERNE**

Comme indiqué en préambule, chaque Salarié de Villiers-Saint-Frédéric poursuit son activité professionnelle sur le nouveau site d'accueil : Guyancourt, Lardy ou Aubevoye. L'un des premiers axes de la négociation a donc été de définir des mesures spécifiques d'accompagnement à la mobilité géographique, pour les Salariés de Villiers-Saint-Frédéric.

Toutefois, certains Salariés peuvent souhaiter s'orienter vers un autre projet professionnel au sein du Groupe.

Les parties ont donc convenu de leur ouvrir l'accès à ces mesures spécifiques d'aides à la mobilité géographique et de les compléter par des dispositifs propres aux Salariés de Villiers-Saint-Frédéric, afin d'accompagner au mieux ces mobilités professionnelles.

Ces mesures d'aides à la mobilité géographique et professionnelle, sont complétées par des dispositifs dédiés en matière de télétravail et d'organisation du travail.

Ce chapitre a ainsi pour objet de présenter l'ensemble des engagements pris en faveur des Salariés de Villiers-Saint-Frédéric, dans le cadre de l'accompagnement à leur mobilité.

### **Titre 1– Les aides à la mobilité géographique**

Au sein de Renault s.a.s. – Etablissement Ile-de-France, Ampere Energy et Ampere Software Technology, une politique d'aides, définie unilatéralement par l'entreprise, est prévue pour accompagner les mobilités intra-groupe des Salariés, sous réserve de conditions d'éligibilité.

Dans une volonté de renforcer l'accompagnement des Salariés de Villiers-Saint-Frédéric, les parties se sont accordées sur la mise en place de mesures spécifiques en matière d'aides à la mobilité géographique <sup>1</sup>.

Il est précisé que pour les mobilités des Salariés de Villiers-Saint-Frédéric vers Lardy et Aubevoye, compte tenu des contraintes de distance entre les sites, un effort particulier a été mené afin de préserver la qualité de vie au travail et de limiter au maximum l'impact du transfert. Dans ce cadre, le nombre de Salariés concernés par ces mobilités a été fortement réduit.

#### **ARTICLE 1.1. RAPPEL DES CONDITIONS D'ACCES AUX AIDES A LA MOBILITE**

Pour prétendre aux aides à la mobilité avec ou sans déménagement, les Salariés doivent satisfaire aux conditions cumulatives d'éligibilité définies par la politique en vigueur.

#### **ARTICLE 1.2. RENFORCEMENT DES AIDES A LA MOBILITE SANS DEMENAGEMENT POUR LES MOBILITES INTRA ILE-DE-FRANCE**

Pour les Salariés de Villiers-Saint-Frédéric en mobilité vers un site intra Ile-de-France (hors Lardy, cf point 1.3), les mesures suivantes ont été définies :

<sup>1</sup> A titre informatif, les régimes social et fiscal des aides à la mobilité sans déménagement vers un site intra Ile-de-France (y compris Lardy) ou vers un site hors Ile-de-France (notamment Aubevoye), sont indiqués dans la politique mobilité, disponible sur la page intranet dédiée.

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

Présence sur site Distance	3 jours	4-5 jours
2 à 10 kms	40 €	60 €
10,1 à 20 kms	90 €	140 €
20,1 kms et +	160 €	240 €

Ce surcoût de transport est versé mensuellement aux Salariés, pendant 33 mois maximum, à compter de la mobilité.

Conformément à la politique mobilité applicable, ce surcoût est calculé quel que soit le mode de transport : sur base d'un trajet en voiture, en fonction de l'accroissement kilométrique du trajet aller (calculé sur le site Via Michelin, au plus court (en kms), options : sans péage + éviter les embouteillages) et le nombre de jours de présence sur site.

- Le versement de la prime de mobilité

En complément du surcoût de transport, une **prime de mobilité** est versée en une fois si le temps de trajet aller <sup>2</sup>entre le domicile du salarié et le nouveau lieu de travail augmente de :

- 10 à 20 min : 1 200 €
- 21 à 30 min : 1 440 €
- 31 min et plus : 1 680 €

**ARTICLE 1.3. RENFORCEMENT DES AIDES A LA MOBILITE SANS DEMENAGEMENT POUR LES SALARIES DE VILLIERS-SAINT-FREDERIC DEVANT SE RENDRE SUR LE SITE DE LARDY**

Compte tenu de l'éloignement géographique du site de Lardy, un accompagnement particulier est proposé aux Salariés de Villiers-Saint-Frédéric devant se rendre sur ce site.

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

Présence sur site Distance	3 jours	4-5 jours
2 à 10 kms	40 €	60 €
10,1 à 20 kms	90 €	140 €
20,1 kms et +	160 €	240 €

Ce surcoût de transport est versé mensuellement aux salariés, pendant 33 mois maximum, à compter de la mobilité.

Conformément à la politique mobilité applicable au sein du Groupe Renault, ce surcoût est calculé quel que soit le mode de transport, pour un trajet en voiture, en fonction de l'accroissement kilométrique du trajet aller (calculé sur le site Via Michelin, au plus court (en kms), options : sans péage + éviter les embouteillages) et le nombre de jours de présence sur site.

<sup>2</sup> Site Via Michelin, au plus court (en kms), options : sans péage + éviter les embouteillages

- **Le versement d'une prime de mobilité spécifique**

Cette prime spécifique est versée, en complément du surcoût de transport, en une fois si le temps de trajet aller <sup>3</sup> entre le domicile du Salarié et le nouveau lieu de travail augmente de :

- 10 à 20 min : 1 500 €
- 21 à 30 min : 2 000 €
- 31 min et plus : 2 500 €

**ARTICLE 1.4. RENFORCEMENT DES AIDES A LA MOBILITE SANS DEMENAGEMENT POUR LES MOBILITES HORS ILE-DE-FRANCE (DONT AUBEVOYE)**

Compte tenu de l'impact de l'éloignement du site de Villiers-Saint-Frédéric, il est proposé de mettre en place un accompagnement renforcé en matière d'aides à la mobilité, sans déménagement, pour les Salariés amenés à rejoindre un site situé hors de l'Île-de-France, notamment celui d'Aubevoye.

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

<b>Présence sur site</b> <b>Distance</b>	<b>3 jours</b>	<b>4-5 jours</b>
20 * à 40 kms	260 €	405 €
40,1 à 70 kms	540 €	810 €
70,1 kms et +	800 €	1 215 €

\* En cas de situations individuelles inférieures à 20 km, elles seront assimilées à la tranche 20-40 km.

Ce surcoût de transport est versé mensuellement aux Salariés, pendant 33 mois maximum, à compter de la mobilité.

Conformément à la politique mobilité applicable au sein du Groupe Renault, ce surcoût est calculé quel que soit le mode de transport, pour un trajet en voiture, en fonction de l'accroissement kilométrique du trajet aller (calculé sur le site Via Michelin, au plus court (en kms), options : sans péage + éviter les embouteillages) et le nombre de jours de présence sur site.

Les parties conviennent que les Salariés qui disposent d'un véhicule de fonction bénéficieront du surcoût de transport versé mensuellement, pendant 33 mois maximum, dans la limite de 80 % du barème applicable ci-dessus.

- **Le versement de la prime de mobilité**

En complément du surcoût de transport, une prime de mobilité est versée en une fois, si le temps de trajet aller <sup>4</sup> entre le domicile du Salarié et le nouveau lieu de travail augmente de :

- 10 à 20 min : 1 200 €
- 21 à 30 min : 1 440 €
- 31 min et plus : 1 680 €

<sup>3</sup> Site Via Michelin, au plus court (en kms), options : sans péage + éviter les embouteillages

<sup>4</sup> Site Via Michelin, au plus court (en kms), options : sans péage + éviter les embouteillages

**ARTICLE 1.5. VERSEMENT D'UNE AIDE COMPLEMENTAIRE EXCEPTIONNELLE DANS LE CADRE DES MOBILITES AVEC DEMENAGEMENT**

En cas de mobilité en Ile-de-France ou en dehors de l'Ile-de-France avec déménagement, les Salariés de Villiers-Saint-Frédéric bénéficieront des aides à la mobilité « avec déménagement » telles que prévues par la politique mobilité du Groupe Renault, qui sont rappelées, à titre informatif, dans le tableau ci-dessous.

<b>Détail des aides</b>		
<b>Enveloppe de base unique</b>	20 000 € brut	
<b>Famille (enfant de moins de 25 ans, fiscalement à charge et scolarisé)</b>	1 enfant	4 000 € brut
	2 enfants	8 000 € brut
	3 enfants et +	12 000 € brut
<b>Le conjoint</b>	Mutation conjoint Renault Group dans les mêmes conditions & zone géographique	3 000 € brut
	Démission (suivie de l'inscription à France Travail) du conjoint du fait de la mobilité (CDI ou CDD > 6 mois)	
<b>Prise en charge du déménagement (réalisé par le prestataire mandaté par l'entreprise, au réel)</b>	Salarié célibataire ou en couple	5 000 € HT maximum
	Salarié en famille, avec des enfants à charge fiscale et scolarisés	8 000 € HT maximum

A ces aides versées en cas de déménagement, en Ile-de-France ou en dehors de l'Ile-de-France, s'ajoute, au bénéfice exclusif des salariés de Villiers-Saint-Frédéric, le versement d'une aide complémentaire exceptionnelle d'un montant de 5 000 € brut.

**Titre 2 – L'accompagnement à la mobilité professionnelle**

Comme indiqué en préambule, certains Salariés de Villiers-Saint-Frédéric peuvent souhaiter s'orienter vers un autre projet professionnel au sein du Groupe.

Les parties ont donc convenu d'accompagner au mieux ces mobilités professionnelles, avec la mise en place de mesures dédiées.

Au préalable, il est rappelé que les Salariés du site de Villiers-Saint-Frédéric bénéficient des outils existants en matière de mobilité professionnelle, à savoir :

- un site dédié à la mobilité interne, Jobs Opportunities, permettant à tous les Salariés d'accéder en continue aux offres d'emploi disponibles ;
- la participation aux journées de la mobilité ;
- l'accès à la newsletter mobilité.

**ARTICLE 2.1. ACCOMPAGNEMENT RENFORCE A LA MOBILITE INTERNE**

Un dispositif d'accompagnement spécifique renforcé de mobilité professionnelle est mis en place au bénéfice des Salariés de Villiers-Saint-Frédéric :

- **Soutenir les candidatures des Salariés de Villiers-Saint-Frédéric**

Afin d'aider les Salariés de Villiers-Saint-Frédéric dans leur choix de mobilité, l'entreprise prend les engagements suivants :

- Une priorité d'accès des Salariés de Villiers-Saint-Frédéric devant se rendre sur Lardy et Aubevoye aux opportunités d'emplois disponibles sur le Technocentre ou sur d'autres sites ;
- L'engagement de recevoir en entretien chaque Salarié de Villiers-Saint-Frédéric qui candidate à un poste disponible

- **Aider à la préparation des entretiens de mobilité**

Il est prévu la mise en place d'ateliers collectifs dédiés aux Salariés du site de Villiers-Saint-Frédéric, leur permettant de réaliser leur CV, préparer leur pitch de présentation et de réfléchir à la construction de leur projet professionnel.

## **ARTICLE 2.2. ACCOMPAGNEMENT PAR LA FORMATION**

Dans leur choix de mobilité professionnelle, certains Salariés de Villiers-Saint-Frédéric peuvent avoir besoin d'une formation. Dans l'objectif de favoriser leur mobilité, un accompagnement formation spécifique est mis en place.

Cet accompagnement implique qu'un poste d'accueil soit validé, par le manager du secteur accueil et la fonction RH, avant l'entrée en parcours.

Selon le profil du Salarié, en termes de qualification et de compétences, il est prévu la possibilité de mettre en œuvre un parcours individualisé de formation pour accéder au poste d'accueil validé.

Il peut s'agir :

- soit d'une formation d'adaptation (formations, qui permettent l'adaptation des compétences dans l'objectif d'une prise rapide du poste d'accueil),
- soit d'une formation de reconversion (permettant au Salarié de se reconvertir vers un nouveau métier ou d'évoluer professionnellement en obtenant, si elle existe, une certification).

Les outils prévus par l'accord Contrat social France pourront être mobilisés.

Les parties conviennent qu'une attention particulière sera apportée aux Salariés dont les activités sont localisées sur Lardy et Aubevoye.

## **Titre 3 – Télétravail**

---

En complément des aides à la mobilité, un dispositif de télétravail dédié est proposé, à compter du transfert effectif de leur activité, aux Salariés de Villiers-Saint-Frédéric éligibles à la formule standard de télétravail au moment de la signature de l'accord :

- Pour les Salariés rattachés à un nouveau site en phase 1 du transfert (Guyancourt ou Aubevoye)
  - ✓ Formule standard : 2 jours de TTV + 35 jours de pocket
  - ✓ Pour l'année 2026, une tolérance est applicable concernant l'utilisation de cette pocket, avec la possibilité de poser jusqu'à 4 jours de télétravail par semaine, après information du manager.
  - ✓ Du 1<sup>er</sup> janvier au 1<sup>er</sup> septembre 2027, il est prévu le bénéfice d'une pocket complémentaire de 15 jours, après information du manager.

- Pour les Salariés rattachés à un nouveau site en phase 2 du transfert (Guyancourt, Lardy ou Aubevoye)
  - ✓ Formule standard : 2 jours de TTV + 35 jours de pocket
  - ✓ Pocket complémentaire de 15 jours, après information du manager
  - ✓ Dérogation applicable jusqu'à 12 mois après le transfert effectif

La pose de la pocket ne peut être refusée que pour un motif professionnel impératif nécessitant la présence du Salarié sur site (ex : séminaire, formation, rendez-vous clé, visite médicale, etc ...).

Les Salariés doivent être présents sur leur site de travail au moins 1 jour par semaine, que leur activité soit transférée en phase 1 ou en phase 2. Il est rappelé, conformément à l'accord Contrat social France, qu'il est possible de bénéficier de davantage de jours de télétravail, dans la limite de 3 semaines par an, après accord du manager.

#### **Titre 4 – Flexibilité en matière d'organisation du travail**

---

Dans les semaines qui suivent le transfert, le management portera une attention particulière à l'organisation des réunions d'équipe, afin d'éviter autant que possible leur programmation trop tôt le matin ou trop tard dans la journée, ainsi qu'à l'aménagement des horaires de travail des Salariés concernés par le transfert.

Il est précisé que l'aménagement des horaires de travail susvisé est temporaire.

En outre, les parties conviennent que, afin de faciliter l'intégration des Salariés de Villiers-Saint-Frédéric sur les sites du Technocentre, de Lardy et d'Aubevoye, des dispositions seront mises en œuvre afin de les informer des modalités de vie quotidienne sur ces sites (pool taxi, MTT, cantine, services aux résidents...).

## **CHAPITRE 3 – MESURES D’AMENAGEMENT DE FIN DE CARRIERE ET DE DEPART**

Les parties rappellent que le projet vise à transférer dans d'autres sites du Groupe l'ensemble des compétences spécifiques au véhicule utilitaire (VU). Le maintien de ces compétences au sein de Renault Group est un enjeu majeur. Tous les Salariés de Villiers-Saint-Frédéric peuvent donc suivre leur poste sur son nouveau site d'affectation.

Cependant, plusieurs demandes ayant été exprimées, il apparait nécessaire de permettre à certains salariés qui le souhaiteraient de poursuivre un projet à l'extérieur du Groupe.

Cet axe recouvre une mesure de Dispense d'Activité (DA) pour les salariés en fin de carrière, ainsi qu'une Rupture Conventionnelle Collective (RCC). Cette dernière étant limitée dans ses volumes afin de garantir le maintien des compétences VU.

Il est précisé que ces deux dispositifs sont basés sur le seul volontariat des Salariés.

### **Titre 1 – La Dispense d'Activité**

Pour rappel, le Conseil de Coordination Social France a été réuni le 13 novembre 2025, afin de partager le constat d'un contexte du marché automobile complexe, nécessitant de continuer à adapter et à ajuster les emplois et les compétences du Groupe.

Il est apparu nécessaire de mettre en place une Dispense d'Activité au sein du Groupe, dans les conditions et modalités prévues par le Chapitre 5 de l'accord Groupe du 19 décembre 2024.

Le dispositif de dispense d'activité est ainsi mis en œuvre au sein de Renault s.a.s. – Etablissement Ile-de-France, Ampere Software Technology et Ampere Energy jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2027.

Il est prévu, par le présent accord, une extension de la durée d'application de ce dispositif au bénéfice des Salariés de Villiers-Saint-Frédéric jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2028 <sup>5</sup>, afin de permettre à davantage de Salariés de pouvoir en bénéficier.

### **Titre 2 – La Rupture conventionnelle collective**

Les parties rappellent que les mesures prévues au présent titre s'inscrivent dans le respect des principes directeurs de l'accord Contrat social France du 19 décembre 2024 et des dispositions légales en vigueur.

Le présent titre précise :

- le nombre maximal de départs externes et suppressions d'emplois associées au global sur le périmètre, ainsi que par entité – Renault s.a.s. – Etablissement Ile-de-France, Ampere Energy et Ampere Software Technology,
- les modalités de mise en œuvre de la RCC, communes à ces entités.

5 Dernière date d'entrée dans le dispositif, sous réserve du dépôt préalable du dossier dans le délai imparti

## ARTICLE 2.1. NOMBRE MAXIMAL DE DEPARTS EXTERNES ET SUPPRESSION D'EMPLOI ASSOCIEES

### Règles communes applicables à Renault s.a.s. – Etablissement Ile-de-France, Ampere Energy et Ampere Software Technology

Pendant la durée de son application, la RCC peut bénéficier à un nombre maximal de 153 Salariés sur tout le périmètre concerné (effectif éligible = 359 Salariés sur toutes les entités concernées), avec le même nombre de suppressions d'emplois associées, réparties entre Renault s.a.s. – Etablissement Ile-de-France, Ampere Energy et Ampere Software Technology.

Quelle que soit leur entité d'appartenance - Renault s.a.s. – Etablissement Ile-de-France, Ampere Energy et Ampere Software Technology -, seuls sont concernés par la rupture conventionnelle collective les Salariés en CDI rattachés au site de Villiers-Saint-Frédéric, dès lors qu'ils satisfont aux critères d'éligibilité.

La présente RCC est ouverte, pour l'ensemble des Salariés de Villiers-Saint-Frédéric éligibles, à compter du 07/09/2026 jusqu'au 31/05/2027, sous réserve de la validation de l'administration compétente.

### Nombre maximal de départs et suppressions d'emplois associées au sein de Renault s.a.s – Etablissement Ile-de-France

Pendant la durée de son application, la RCC peut bénéficier à un nombre maximal de 128 Salariés du site de Villiers-Saint-Frédéric de Renault s.a.s – Etablissement Ile-de-France (effectif éligible = 334 Salariés), avec le même nombre de suppressions d'emplois associées.

Lors des négociations, la Direction a présenté aux OSR les suppressions d'emplois au sein de chaque Direction métier du site de Villiers-Saint-Frédéric de Renault s.a.s – Etablissement Ile-de-France.

Le nombre maximal de départs en RCC mentionné ci-dessus est construit selon la cible indicative suivante :

Direction métier du site de Villiers-Saint-Frédéric de Renault s.a.s. – Etablissement Ile-de-France	Nombre éligibles	Cibles indicatives de réductions	Nombre maximal de départ et de suppressions d'emplois associées
<b>Direction Renault Group Engineering</b>	<b>237</b>	<b>56</b>	<b>128</b>
Rge-A Amont & Synthèse	108	26	
Rge-V Body & Chassis	77	20	
Rge-P Vehicle Project Development & Life Cycle	41	5	
Rge-D Digital Transformation	9	3	
Rge-O Excellence Plan & Performance	2	2	
<b>Direction Qualité, Industrie &amp; Logistique</b>	<b>42</b>	<b>42</b>	
Dir. Industrial Strategy & Operations Corporate (D-Isco)	34	34	
Industry Lcv, Chassis & Refactory	4	4	
Qualite Projets & Operations	3	3	
Dir. Hygiene Securite & Environnement	1	1	
<b>Direction Informatique &amp; Digital</b>	<b>41</b>	<b>20</b>	
<b>Finance</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	
<b>Direction Prevention &amp; Protection Groupe</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
<b>Strategy, Product, Programs, Sustainability</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	
<b>People And Organization</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
<b>TOTAL</b>	<b>334</b>	<b>128</b>	

Les parties sont convenues que ces cibles ne sont pas un nombre maximal intangible de suppressions d'emplois au sein de chacune des Directions métiers précédemment visées. Il s'agit simplement de leur permettre d'avoir une vision plus précise par métier, tout en sachant que, comme prévu au paragraphe « modalités de régulation de la RCC » ci-dessous, à l'atteinte des cibles indiquées, la direction concernée peut clore ou non les candidatures à la RCC de son périmètre.

Seul le chiffre de 128 départs évoqués ci-dessus vaut donc nombre maximal de départs et de suppressions d'emplois associées.

Pendant toute la durée d'application du présent titre, soit jusqu'au 31/05/2027, Renault s.a.s. – Etablissement Ile-de-France s'engage sur le périmètre ouvert à la RCC à ce qu'aucun licenciement pour motif économique ne soit prononcé pour atteindre l'objectif de suppression d'emplois évoqués ci-dessus.

### Nombre maximal de départs et suppressions d'emplois associées au sein d'Ampere Energy

Pendant la durée de son application, la RCC peut bénéficier à un nombre maximal de 9 Salariés du site de Villiers-Saint-Frédéric d'Ampere Energy (effectif éligible = 9 Salariés), avec le même nombre de suppressions d'emplois associées.

Lors des négociations, la Direction a présenté aux OSR les suppressions d'emplois qu'il est nécessaire d'avoir dans chaque Direction métier du site de Villiers-Saint-Frédéric d'Ampere Energy.

Le nombre maximal de départs en RCC mentionné ci-dessus est construit selon la cible indicative suivante :

Direction métier du site de Villiers-Saint-Frédéric d'Ampere Energy	Nombre éligibles	Cibles indicatives de réductions	Nombre maximal de départ et de suppressions d'emplois associées
<b>Rge-Ame Emotion &amp; Energy</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>9</b>

Les parties sont convenues que ces cibles ne sont pas un nombre maximal intangible de suppressions d'emplois au sein de chacune des Directions métiers précédemment visées. Il s'agit simplement de leur permettre d'avoir une vision plus précise par métier, tout en sachant que, comme prévu au paragraphe « modalités de régulation de la RCC » ci-dessous, à l'atteinte des cibles indiquées, la direction concernée peut clore ou non les candidatures à la RCC de son périmètre.

Seul le chiffre de 9 départs évoqués ci-dessus vaut donc nombre maximal de départs et de suppressions d'emplois associées.

Pendant toute la durée d'application du présent titre, soit jusqu'au 31/05/2027, Ampere Energy s'engage sur le périmètre ouvert à la RCC à ce qu'aucun licenciement pour motif économique ne soit prononcé pour atteindre l'objectif de suppression d'emplois évoqués ci-dessus.

### Nombre maximal de départs et suppressions d'emplois associées au sein de Ampere Software Technology

Pendant la durée de son application, la RCC peut bénéficier à un nombre maximal de 16 Salariés de l'établissement d'Ampere Software Technology (effectif éligible = 16 Salariés), avec le même nombre de suppressions d'emplois associées.

Lors des négociations, la Direction a présenté aux OSR les suppressions d'emplois qu'il est nécessaire d'avoir dans chaque Direction métier du site de Villiers-Saint-Frédéric d'Ampere Software Technology.

Le nombre maximal de départs en RCC mentionné ci-dessus est construit selon la cible indicative suivante :

Direction métier du site de Villiers-Saint-Frédéric de Ampere Software Technology	Nombre éligibles	Cibles indicatives de réductions	Nombre maximal de départ et de suppressions d'emplois associées
<b>Rge-Ams Software &amp; Ee Technologies</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>16</b>

Les parties sont convenues que ces cibles ne sont pas un nombre maximal intangible de suppressions d'emplois au sein de chacune des Directions métiers précédemment visées. Il s'agit simplement de leur permettre d'avoir une vision plus précise par métier, tout en sachant que, comme prévu au paragraphe « modalités de régulation de la RCC » ci-dessous, à l'atteinte des cibles indiquées, la direction concernée peut clore ou non les candidatures à la RCC de son périmètre.

Seul le chiffre de 16 départs évoqués ci-dessus vaut donc nombre maximal de départs et de suppressions d'emplois associées.

Pendant toute la durée d'application du présent titre, soit jusqu'au 31/05/2027, Ampere Software Technology s'engage sur le périmètre ouvert à la RCC à ce qu'aucun licenciement pour motif économique ne soit prononcé pour atteindre l'objectif de suppression d'emplois évoqués ci-dessus.

## **ARTICLE 2.2. CONDITIONS A REMPLIR POUR ADHERER A LA RCC**

Le bénéfice du départ volontaire dans le cadre de la RCC est ouvert aux Salariés remplissant les conditions cumulatives prévues au présent article.

Seuls les Salariés volontaires du site de Villiers-Saint-Frédéric pourront adhérer à la présente RCC. Les parties ont souhaité rappeler que les Salariés éligibles qui ne souhaitent pas se porter volontaire à la RCC, conservent leur emploi. Aucune modification de leur contrat de travail ne pourra se faire sans leur accord.

### **Conditions liées à la situation professionnelle du Salarié**

Le Salarié de Villiers-Saint-Frédéric, candidat, doit remplir les conditions cumulatives suivantes :

- Être lié à l'une des entités suivantes de l'UES Métallurgie : Renault s.a.s. – Etablissement Ile-de-France, Ampere Energy, Ampere Software Technology, par un contrat à durée indéterminée (CDI) dont la période d'essai est achevée.
- Ne pas être engagé dans une quelconque autre procédure de rupture de son contrat de travail qu'elle soit volontaire ou non.
- Ne pas bénéficier, ou avoir bénéficié, d'une Dispense d'Activité (DA) ou d'une Dispense d'Activité Adaptée (D2A).
- Ne pas bénéficier, ou avoir bénéficié d'une mesure d'aménagement de fin de carrière ou de transmission des savoirs prévues par le Contrat de génération de l'accord Groupe du 19 décembre 2024
- Occuper un poste/emploi ouvert à la RCC ; la liste des emplois / postes non éligibles étant fixée en annexe du présent accord (*annexe 1*). En cas de changement de profil d'emploi quelle qu'en soit la raison (réorganisation, mobilité, etc.) le Salarié est informé si son nouveau poste est éligible ou non à la RCC.

### **Conditions liées au projet du Salarié**

Le Salarié candidat à la RCC doit, en plus des conditions ci-dessus énoncées, présenter un projet professionnel externe, concret et réalisable, validé par le comité de validation, pouvant prendre l'une des quatre formes suivantes :

- **Projet emploi Salarié** : Pour un départ sans congé de mobilité, présenter un emploi ou une promesse d'embauche en CDI ou en CDD/CTT de 6 mois ou plus (hors Groupe Renault), débutant postérieurement à la signature de la convention de rupture individuelle. Les parties sont convenues que ces contrats peuvent être également conclus auprès d'une structure associative à but humanitaire. En cas de départ en congé de mobilité, présenter un projet d'emploi salarié réaliste compte tenu notamment du parcours professionnel et académique du Salarié.
  
- **Projet création / reprise d'entreprise** : créer ou reprendre une entreprise ou association : créer, reprendre ou développer une entreprise qui soit artisanale, agricole, commerciale, etc. Cette activité peut 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 est actionnaire minoritaire, mais souhaite 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.
  
- **Projet de reconversion professionnelle** : 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.
  
- **Projet de départ volontaire en retraite** : justifier d'avoir l'âge lui permettant de procéder à la liquidation de sa retraite à taux plein au titre du régime général de la sécurité sociale pendant la durée d'adhésion de la RCC. En outre, il est précisé qu'un Salarié, qui a déjà atteint l'âge de départ à la retraite, ne peut candidater à l'une des 3 premières formes de projet évoquées ci-avant.

### **ARTICLE 2.3. STRUCTURE D'ACCOMPAGNEMENT PREVUE**

Les signataires du 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 le dispositif qu'ils choisissent, ou non, au final d'y adhérer.

Afin d'accompagner les Salariés, une structure d'accueil, d'information et d'accompagnement des projets de mobilité externe est mise en place dès l'ouverture de la période de volontariat.

#### **Composition**

Il a été décidé de recourir au service d'un prestataire externe (à titre informatif, au jour de la signature de l'accord, il s'agit de Semaphores) mettant à disposition des Salariés concernés des consultants spécialistes de l'évolution professionnelle.

Les consultants ont, au cours de cette période, un rôle d'écoute, d'information et de conseil. L'accompagnement des Salariés est totalement individualisé.

## Fonctionnement

Cette cellule met à disposition des Salariés un numéro permettant d'assurer la prise de rendez-vous avec un consultant. Il est proposé à chaque Salarié qui le souhaite un rendez-vous dans un délai de 2 jours ouvrés.

L'entretien se déroule dans les locaux de l'entreprise et/ou de manière distanciée par visioconférence

Les consultants de la cellule interviennent sous forme de permanences dont la fréquence est adaptée au nombre de Salariés souhaitant bénéficier de son appui.

Il est accessible pendant le temps de travail, en fonction d'horaires qui sont portés à la connaissance des Salariés de l'entreprise.

Cette structure garantit la confidentialité des échanges avec le Salarié, qui n'est levée qu'au moment de la constitution d'un dossier de candidature.

## Rôle et mission

La cellule mise en œuvre assure l'accueil des personnes souhaitant s'informer sur le dispositif de RCC ou entrer dans une démarche active de réflexion sur leur projet d'évolution professionnelle externe.

Les consultants assurent, pendant les permanences, l'accueil des personnes souhaitant entrer rapidement dans une démarche active de recherche de nouvelles solutions professionnelles. Ainsi, au sein de la cellule, chaque Salarié, sur la base du volontariat a la possibilité de :

- Avoir accès aux informations et conseils nécessaires à son orientation professionnelle,
- Connaître les moyens mis à sa disposition pour faciliter une mobilité professionnelle externe,
- Obtenir toutes les informations propres à alimenter sa réflexion quant à un repositionnement professionnel externe,
- Échanger sur l'opportunité de concrétiser un projet personnel et/ou professionnel latent,
- Préparer la concrétisation de son projet par la mise à jour de son CV, la rédaction de sa lettre de candidature, la préparation de son entretien de recrutement etc.,
- Réaliser un diagnostic de ses compétences et expériences professionnelles s'il en exprime le besoin (bilan).

Les consultants ont également pour mission d'examiner les projets professionnels présentés par les Salariés désirant entrer dans le dispositif du volontariat externe afin de leur apporter un avis neutre sur la viabilité de leur projet et ses chances de réussite.

## Information et animations

Les Salariés sont informés individuellement et collectivement de l'ouverture de cette cellule.

Il est convenu de la mise en place d'un plan de communication pour toute la durée d'adhésion possible au dispositif via des publications sur des supports divers (Déclic, Newsletter, plaquettes, organisation d'amphis auprès des salariés éligibles).

Les consultants mettent à disposition des Salariés des documentations sur des thèmes tels que les entreprises qui recrutent, les secteurs d'activité et emplois porteurs ou encore, les évolutions professionnelles envisageables dans le métier des Salariés et les métiers proches ou accessibles dans les entreprises extérieures.

Par ailleurs, les consultants peuvent proactivement présenter aux Salariés qui le souhaitent, de manière individualisée :

- Des parcours spécifiques adaptés à la situation professionnelle de chacun, en mobilisant éventuellement les passerelles métiers,

- Mettre en contact le Salarié avec des organismes de formation, des entreprises partenaires ou encore des cabinets de recrutement,
- La mise à disposition d'un consultant spécialement formé sur le cœur de métier du Salarié.

Des animations peuvent également être organisées, si le nombre de Salariés suivis localement le permet, afin de susciter l'échange et alimenter les réflexions individuelles.

## **ARTICLE 2.4. MODALITE DE PRESENTATION DES CANDIDATURES, EXAMEN, TRANSMISSION ET DEPARTAGE**

### **Information des Salariés**

Sous réserve de la validation de la RCC par l'administration, une information est diffusée par courriel à chaque Salarié éligible. En cas d'absence dite de longue durée, les Salariés reçoivent un courrier à leur domicile.

### **Période d'adhésion**

Les Salariés peuvent se porter candidats à un départ dans le cadre de la RCC du 07/09/2026 au 30/04/2027.

### **Modalités de présentation des candidatures**

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

Le conseiller mobilité externe, qui accompagne le Salarié dans sa démarche, peut l'aider à élaborer son dossier de candidature devant notamment comporter les éléments suivants :

- Document standard permettant de lever la confidentialité des échanges avec le conseiller. Ce document est co-signé par le Salarié et le conseiller, puis transmis à son RH et manager pour information,
- Fiche de demande de départ volontaire (document standard) intégrant la nature du projet, le souhait du Salarié de bénéficier, ou non, d'un congé de mobilité et l'avis du consultant. Ce document est co-signé par le Salarié et le consultant, puis transmis à la commission de validation pour décision,
- L'ensemble des justificatifs argumentant la demande de départ volontaire :
  - o **Pour l'emploi Salarié**
    - La copie du CDI ou promesse d'embauche, CDD/CTT de 6 mois ou plus ou en cas de congé mobilité, un descriptif du projet d'emploi salarié réaliste compte tenu notamment du parcours professionnel et académique du Salarié.
    - Un avis circonstancié du consultant sur la faisabilité du projet envisagé.
  - o **Pour la création/reprise ou développement d'entreprise**
    - La description détaillée du projet de création / reprise d'entreprise,
    - 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 le projet de reconversion professionnelle**
    - La description détaillée du projet de reconversion professionnelle,
    - L'analyse de l'employabilité du métier cible post formation, ainsi que du bassin d'emploi,

- Le programme de formation identifié,
  - Un avis circonstancié du consultant sur la faisabilité du projet envisagé.
- **Pour le projet de départ volontaire en retraite** → Justificatifs CNAV.

Ce dossier est ensuite déposé auprès du consultant référent avec toutes les pièces justifiant du projet évoqué par le Salarié. Un accusé de réception est alors délivré au Salarié.

### Traitement des candidatures et critères de départage

Une fois le dossier enregistré, la demande du Salarié est transmise, pour avis auprès de sa Direction, qui a alors 3 jours ouvrés pour confirmer l'éligibilité du Salarié selon les critères liés à la situation professionnelle du Salarié tels que définis à l'article 2.

Dès lors que ces conditions sont réunies, chaque dossier est ensuite étudié par un comité de validation qui est composé d'un conseiller externe, du RH métier et d'un représentant de la DRH France.

Ce comité analyse le projet du Salarié afin de s'assurer de sa viabilité et son sérieux.

Le comité donne une réponse écrite 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 conduit, en cas d'acceptation à dépasser le nombre maximal de bénéficiaires prévu à l'article 2.1., les candidats sont différenciés comme suit :

- Priorité est donnée au candidat ayant la plus grande ancienneté acquise au sein du Groupe,
- En cas de nouvelle égalité, priorité est donnée au candidat le plus âgé.

Au demeurant, il est rappelé que les candidatures sont étudiées sous réserve que les départs au sein de chaque Direction métier des entités concernées (Renault s.a.s. – Etablissement Ile-de-France, Ampere Energy, Ampere Software Technology) ne soient pas fermés par anticipation conformément à ce qui est prévu au paragraphe intitulé « modalités de régulation de la RCC ».

### **ARTICLE 2.5. CONVENTION INDIVIDUELLE DE RUPTURE ET DELAI DE RETRACTATION**

Après validation du dossier de candidature par le comité de validation, le Salarié se voit transmettre une convention individuelle de rupture d'un commun accord du contrat de travail (modèle indicatif en annexe 2). Il dispose de 48h pour en retourner un exemplaire approuvé et signé à la Direction des Ressources Humaines. A défaut de signature de la convention de rupture d'un commun accord dans ce délai, le Salarié est réputé avoir renoncé à son projet de départ.

La signature de la convention de rupture, qui matérialise la rupture du contrat de travail, comporte 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 au présent accord. Le cas échéant, les précisions quant à la situation des Salariés protégés.

- Date d'effet de la rupture du contrat de travail du Salarié.
- 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. Si ce dernier décide d'y recourir, il doit alors en informer la Direction des Ressources Humaines par écrit (courriel avec accusé de réception, lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge). Dans une telle hypothèse, la convention de rupture est alors réputée nulle et non avenue et le contrat de travail se poursuit dans les mêmes conditions.
- Liste des indemnités et accompagnements (dont éventuel congé de mobilité) prévus par le présent accord dans le cadre de la rupture du contrat de travail.
- 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.
- Le récapitulatif des informations données au Salarié (avoir eu le temps de réflexion, explications nécessaires, etc.).

#### **ARTICLE 2.6. MODALITES PROPRES AUX SALARIES PROTEGES**

Il est précisé que pour les Salariés bénéficiant d'un statut protecteur, la rupture du contrat de travail est soumise à la procédure spécifique et ce faisant, ne peut intervenir que le lendemain du jour de la réception de l'autorisation de l'Inspection du travail.

La procédure applicable pour les Salariés protégés est la suivante :

- Selon le mandat détenu, consultation du CSE compétent sur la rupture envisagée.
- Signature de la convention individuelle de rupture laquelle précise que la rupture n'est effective que sous réserve de l'autorisation notifiée par l'Inspection du travail et ce faisant, que la date de rupture du contrat de travail ne peut intervenir que le lendemain du jour de cette autorisation.
- À l'issue du délai de rétraction de 15 jours calendaires à compter de la signature de la convention de rupture, envoi de la demande d'autorisation à l'Inspection du travail.
- Dans l'attente de la réponse de l'Inspection du travail :
  - o La décision est présumée positive dans le décompte de l'objectif à atteindre pour le service concerné.
  - o Le Salarié est maintenu dans son poste d'origine ou peut, si son projet le nécessite et qu'il en fait la demande, être dispensé d'activité (sans maintien de la rémunération), à la condition que le management du Salarié ait donné son accord.

En cas de refus de l'Inspection du travail, la candidature ne peut alors pas être validée et le contrat de travail n'est pas rompu.

Afin de fiabiliser au mieux la procédure rappelée ci-dessus, la fiche de départ volontaire comporte une case à cocher afin que les Salariés puissent indiquer leur qualité de Salarié protégé.

**ARTICLE 2.7. MESURES FACILITANT L'ACCOMPAGNEMENT ET LE RECLASSEMENT DES SALARIES,  
DATE DE SORTIE DES EFFECTIFS ET INDEMNITES DE RUPTURE**

**Accompagnement des Salariés adhérent à la RCC au titre d'un projet de départ en retraite**

**☐ Mise en place d'un accompagnement dédié**

Afin d'accompagner les Salariés souhaitant se porter candidats à un départ volontaire à la retraite, l'entreprise met en place accompagnement spécifique.

Cela doit leur permettre d'obtenir les informations nécessaires à la compréhension du dispositif de départ volontaire à la retraite prévu par le présent accord et ses conséquences.

**☐ Indemnité complémentaire de départ**

Les Salariés concernés bénéficient, en plus de l'indemnité de départ en retraite (IDR) habituellement allouée, d'une indemnité complémentaire de 6 mois de salaire bruts.

L'assiette servant de calcul à cette indemnité spécifique est celle prise pour l'indemnité de départ en retraite tout en sachant que cette indemnité ne peut être inférieure à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

Il est en outre procédé à la neutralisation des compteurs négatifs de congés de toute nature au moment du solde de tout compte.

Enfin, les Salariés conservent le droit au bénéfice des avantages Personnel Groupe Renault (PGR).

Pour le Salarié disposant d'un véhicule nominatif affecté que cela soit au titre de son statut ou lié à son activité professionnelle, il est prévu, lorsqu'il adhère au dispositif de RCC, qu'il puisse racheter son véhicule à un tarif préférentiel basé sur la cote « Argus » -30%. La transaction sera assurée par le Service des Véhicules à l'Entreprise.

**☐ Rupture du contrat de travail**

La date de fin du contrat de travail intervient à la date fixée par la convention de rupture, date qui doit correspondre à la date à laquelle le Salarié devient éligible au plus tôt à une pension de retraite de base à taux plein et qui ne peut être postérieure au 31/07/2027.

**Accompagnements des Salariés adhérent à la RCC pour un projet emploi Salarié, de création/reprise ou développement d'entreprise ou un projet de reconversion professionnelle**

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 et ne souhaite pas prendre un congé de mobilité → Il bénéficie alors directement des indemnités de rupture prévues au paragraphe « Salarié n'ayant pas adhéré au congé de mobilité ».
- Son projet nécessite du temps pour être concrétisé → Il peut bénéficier d'un congé de mobilité dans les conditions fixées au titre « congé de mobilité » ainsi que des indemnités de rupture prévues pour les « Salariés ayant adhéré au congé de mobilité ».

Quel que ce soit le choix fait par le Salarié, il est convenu entre les parties :

- Pour les Salariés ayant vu leur candidature validée dans le cadre de la RCC parce qu'ils ont trouvé un emploi Salarié, si le nouveau salaire mensuel brut est inférieur à celui perçu antérieurement au sein de l'entreprise, une indemnité équivalente à 100% du différentiel de salaire de base est allouée, dans la limite de 400 euros bruts mensuels, pendant une durée

maximale de 12 mois à compter de sa prise de poste. Cette disposition ne concerne que l'écart éventuel de salaire établi par rapport à l'emploi Salarié présenté et occupé à la suite du départ en RCC. Cette baisse de rémunération est appréciée à temps de travail équivalent, sur présentation d'une copie du contrat de travail signé par le Salarié afin qu'il puisse être procédé à une comparaison entre le nouveau salaire brut contractuel et le dernier salaire brut contractuel à l'exclusion de tout autre élément de rémunération.

Cette indemnité est versée mensuellement, sous réserve d'apporter, au mois le mois, une copie de son bulletin de salaire.

- Pour les Salariés prenant la RCC pour créer ou reprendre une société, en cas d'embauche d'un Salarié Renault quittant l'entreprise dans le cadre de la RCC également, 3 000 € bruts sont accordés.
- Il est procédé à la neutralisation des compteurs négatifs de congés de toute nature au moment du solde de tout compte.
- À partir de 15 ans d'ancienneté, le Salarié conserve le bénéfice des avantages Personnel Groupe Renault (PGR). Pour ceux ayant une ancienneté en-deçà, ils le gardent pour une durée d'un an à compter de la rupture effective de leur contrat de travail.
- Pour le Salarié disposant d'un véhicule nominatif affecté que cela soit au titre de son statut ou lié à son activité professionnelle, il est prévu, lorsqu'il adhère au dispositif de RCC, qu'il puisse racheter son véhicule à un tarif préférentiel basé sur la cote « Argus » -30%. La transaction sera assurée par le Service des Véhicules à l'Entreprise.

#### **Mesures prévues pour les Salariés qui souhaitent bénéficier d'un congé de mobilité**

##### 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.

Le congé de mobilité, d'une durée de 12 mois a pour objet de favoriser le retour à un emploi stable par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail.

Tout Salarié dont la candidature au départ est acceptée peut bénéficier d'un congé de mobilité dès qu'il en fait la demande. Celui-ci débute dans un délai de 2 mois suivant celui pendant lequel la demande du Salarié a été validée par le comité de validation (sauf Salarié protégé, cf. article 2.6) ; ce délai peut être réduit avec accord de la hiérarchie à 1 mois.

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 ».
- Lors de son congé de mobilité, le Salarié peut changer de projet une fois, dans les trois premiers mois après le démarrage de son congé. En un tel cas, les éventuelles aides perçues peuvent faire l'objet d'une régularisation.
- 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 dispense d'activité telle qu'elle est prévue au Chapitre 5 de l'accord Groupe du 19 décembre 2024.

- Les parties signataires ont par ailleurs convenu que sur toute la durée du congé de mobilité, le Salarié continue d'acquérir 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.
- Le Salarié bénéficie de la qualité d'assuré social et bénéficie du maintien des droits aux prestations des régimes obligatoires d'assurance maladie-maternité-invalidité-décès dont il relève antérieurement.
- Le Salarié bénéficie d'une couverture sociale en cas d'accident du travail survenu dans le cadre des actions du congé de mobilité ainsi que celui des couvertures complémentaires frais de santé et prévoyance sur les mêmes bases de cotisations habituellement appliquées.
- Toute la durée du congé de mobilité est assimilée à une période travaillée pour la détermination des droits à pension de l'assurance vieillesse.
- Le Salarié conserve également l'accès aux œuvres sociales et culturelles du CSE et la qualité d'électeur aux élections professionnelles.
- En revanche, la durée du congé de mobilité n'est pas prise en compte pour le calcul des congés payés. Les Salariés ne peuvent donc pas acquérir de droit à congés payés, ni jours RTT (CTI/CTE), ni ancienneté sur cette période.
- Le matériel mis à disposition des Salariés au titre de son activité professionnelle est restitué au dernier jour effectivement travaillé.
- Chaque Salarié doit s'engager à mener personnellement une démarche active afin de concrétiser et mettre en œuvre son projet professionnel. Il s'engage également à suivre les actions de formation telles que définies lors de son adhésion au congé de mobilité et à se présenter aux convocations requises.

### Mesures d'accompagnement complémentaires prévues

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

La volonté des parties signataires est de permettre aux Salariés qui le souhaitent 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 de :

- Formation d'adaptation jusqu'à 3 000 €.
- Aide à la mobilité géographique incluant le forfait déménagement et l'accompagnement du conjoint dans les conditions applicables définies aux annexes 3, 4 et 5.
- Prise en charge des frais de recherche d'emploi dans les conditions applicables aux déplacements professionnels, selon le barème défini en annexe 6.

- **Pour les Salariés ayant pour volonté de reprendre ou créer une entreprise ou une association**

Il est souhaité 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 € bruts versés sur présentation de justificatif de création (Kbis, etc.) qui induit la fin du congé de mobilité. Il est également possible que cette indemnité soit versée dans les 2 mois suivant la fin du congé de mobilité.
- Formation Gestion d'une entreprise jusqu'à 2 000 €.
- Aide à la mobilité géographique incluant le forfait déménagement et l'accompagnement du conjoint dans les conditions applicables définies aux annexes 3,4 et 5.

- **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 9 000 €.
- Pendant le congé de mobilité : prise en charge des frais de recherche d'emploi à l'issue de la formation (dans les conditions applicables aux déplacements professionnels) selon le barème défini en annexe 6.
- Aide à la mobilité géographique incluant le forfait déménagement et l'accompagnement du conjoint dans les conditions applicables définies aux annexes 3,4 et 5.

#### Date de fin du contrat de travail et suspension du congé de mobilité

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, ou son projet de reconversion, avant le terme du congé. Dans une telle hypothèse, le contrat le liant à l'entreprise 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 le consultant référent dans les meilleurs délais, 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, l'entreprise 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). En un tel cas, un courrier est envoyé au Salarié afin de lui rappeler l'obligation d'effectuer les actions ou de répondre aux convocations. Sans suite donnée dans un délai de 15 jours, une notification de fin de congé de mobilité lui est transmise.

Il est également possible que le congé soit suspendu si le Salarié effectue une période de travail en dehors de Renault Group, en CDD ou CTT inférieur à 6 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 RH métier, 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 et au taux auquel elle devrait être si cette suspension n'était pas intervenue. Il en est de même pour les autres causes de suspension du contrat de travail hormis les cas évoqués ci-après.

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.

À 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.

### Indemnité de fin de congé mobilité anticipée

Si le Salarié voit leur projet professionnel se concrétiser avant le terme du congé de mobilité, il bénéficie d'une indemnité qui équivaut à 50% du solde des indemnités qui leur auraient été versées pendant la durée du congé de mobilité restant à effectuer. Cette indemnité ayant alors le caractère d'un salaire, elle est soumise à charges sociales et impôts.

Elle est versée au terme du congé de mobilité, à l'occasion du versement du solde de tout compte.

### Indemnités de rupture

En plus de l'indemnité versée habituellement dans le cadre de la rupture du contrat de travail (indemnité légale ou conventionnelle de licenciement), il est alloué aux Salariés faisant le choix de partir dans le cadre d'une RCC une indemnité complémentaire dans les conditions définies ci-dessous.

Il est précisé que 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 et que la date de référence retenue pour la détermination de l'ancienneté est celle de la date de signature de la convention de rupture.

En cas de suspension du contrat de travail pour maladie, le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le Salarié, celui des douze ou des trois derniers mois précédant l'arrêt de travail.

Les montants ci-dessous sont exprimés en mois de salaire bruts :

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

### **Mesures prévues pour les Salariés n'ayant pas adhéré au 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), il est alloué aux Salariés faisant le choix de partir dans le cadre d'une RCC, une indemnité complémentaire dans les conditions définies ci-dessous.

Il est précisé que 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 et que la date de référence retenue pour la détermination de l'ancienneté est celle de la date de signature de la convention de rupture.

En cas de suspension du contrat de travail pour maladie, le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le Salarié, celui des douze ou des trois derniers mois précédant l'arrêt de travail.

Les montants ci-dessous sont exprimés en mois de salaire bruts :

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

## **ARTICLE 2.8. REEMBAUCHAGE**

Dans l'hypothèse où suite à son départ en RCC, un Salarié perdrait involontairement son emploi salarié (ce qui exclut de fait le cas de l'arrivée à terme d'un contrat de type CDD/CTT), et sous réserve de justifier de sa situation de demandeur d'emploi, il peut se manifester auprès de son RH par courrier recommandé avec accusé de réception pour faire valoir sa volonté d'être réembauché sur un poste disponible au sein de l'entité à laquelle il appartient (Renault s.a.s. – Etablissement Ile-de-France, Ampere Energy, Ampere Software Technology), faisant l'objet d'un recrutement externe et pour lequel il a les qualifications et compétences requises.

Durant une période de douze 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 avec mise en place d'un échancier, en cas de 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 2. 9. ANIMATION ET SUIVI DU DISPOSITIF DE RCC**

### **Indicateurs de suivi prévus**

Afin d'assurer un suivi de la mise en œuvre de la RCC, celle-ci fait l'objet d'un suivi dans la commission de suivi des emplois de Villiers-Saint-Frédéric prévue au titre 1 du chapitre 5.

Cette commission peut ajouter des indicateurs en lien avec les spécificités du site.

Plus particulièrement et comme cela est exposé au Chapitre 5, qui reprend l'intégralité des indicateurs de suivi du présent accord, ceux concernant spécifiquement la RCC sont les suivants :

□ **Indicateurs quantitatifs**

Thèmes	Indicateurs	Commission de suivi des emplois
RCC	Nb total de contacts auprès du point d'info/conseil	X
	Nb de salariés en parcours d'orientation	X
	Nb d'adhésions par dispositif	X
	Nb de refus	X

□ **Indicateurs liés à la prévention et le suivi psycho-social**

	Indicateurs	Commission de suivi des emplois
Observatoire médical du stress	Echelle de satisfaction: - Répartition des résultats - Satisfaction moyenne - Evolution de la satisfaction (score 8 à 10)	X
Veille Risques Psycho-sociaux	Nombre de 1 <sup>er</sup> entretien en lien avec les RPS	X
	Facteurs de risques retrouvés lors du 1 <sup>er</sup> entretien	X
WPO (Onehealth)	Nombre d'appels/suivis auprès de l'assistance psychologique WPO	X

**Modalités de régulation de la RCC**

Afin d'assurer un suivi de la mise en œuvre de la RCC, celle-ci fait l'objet d'un suivi dans les commissions prévues par le chapitre 5 du présent accord, par le biais des indicateurs ci-avant décrits complétés des indicateurs prévues au titre 2 du chapitre 5.

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

Par ailleurs, le nombre de RCC validées au sein d'un métier d'une des entités concernées (Renault s.a.s. – Etablissement Ile-de-France, Ampere Energy, Ampere Software Technology), pouvant générer un risque de déstabilisation de l'organisation en termes de compétences et/ou de charge anormalement accrue pour les Salariés restant, les parties signataires ont souhaité mettre en place un système de modulation de la RCC en cas de risque avéré.

Tout d'abord, à l'atteinte de la cible indicative métier prévue à l'article 2.1., la Direction de l'entité concernée peut décider de clore la RCC sur le périmètre afférent. Dans cette hypothèse, la direction en informe la commission de suivi des emplois de Villiers-Saint-Frédéric. En cas de mise en œuvre de cette modulation au sein d'un métier, l'ensemble des Salariés concernés en sont informés.

Ensuite, dans l'hypothèse d'une dérive quantitative identifiée dans tout ou partie d'un métier générant des impacts sur les compétences nécessaires à la continuité des activités et/ou sur la situation psychosociale des Salariés du secteur, la commission de suivi des emplois de Villiers-Saint-Frédéric peut convenir :

- D'engager un plan d'actions dédié à la situation.
- De mettre en place un moratoire pouvant aller jusqu'à un mois, éventuellement renouvelable, pour déterminer les actions à mener ; celui-ci conduisant à la suspension des acceptations de candidature de RCC sur le périmètre concerné.

- Mettre un terme définitif au dispositif de RCC sur le périmètre concerné et donc, à toute acceptation de demande de RCC.

Dans les trois situations évoquées ci-avant, la commission, via l'un des représentants de la direction, informe la DRH du périmètre concerné.

Par ailleurs, dans l'hypothèse d'une suspension temporaire ou définitive du dispositif, l'ensemble des Salariés sont également informés.

Dans l'hypothèse où la commission de suivi des emplois de Villiers-Saint-Frédéric n'arriverait pas à convenir des modalités à appliquer, la commission d'application centrale prévue par l'accord Groupe du 19 décembre 2024 peut être saisie ; elle peut alors sur base des éléments de suivi proposer une position à la commission de suivi des emplois de Villiers-Saint-Frédéric.

Quel que soit le dispositif de modulation utilisé, la commission de supervision centrale en est informée.

### Information et consultation des IRP et de l'administration

La Direction a informé l'administration sans délai de l'ouverture de la négociation du présent accord, tout comme les CSE des entités concernées qui ont été préalablement informés.

À l'issue de la négociation et en cas de conclusion d'un accord, la version finalisée, leur est transmise.

Tout au long de sa mise en œuvre, la RCC fait l'objet d'un suivi trimestriel à travers une consultation des CSE concernés.

A la date de signature du présent accord, Ampere Energy ne dispose pas de CSE. Le suivi trimestriel de la RCC au sein d'Ampere Energy se fera dès lors que son CSE sera mis en place.

Ce suivi consiste en un récapitulatif des indicateurs vus en commission de suivi des emplois de Villiers-Saint-Frédéric de l'accord et présentés mois par mois.

Après chaque CSE trimestriel, la Direction adresse à la DRIEETS les présentations afférentes ainsi que le résultat de la consultation.

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 DRIEETS.

## **CHAPITRE 4 – PRESERVER L’EQUILIBRE ET LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL**

Une période de transformation produit des changements pour les Salariés. Dans une situation de changement, les Salariés sont amenés à mobiliser leurs ressources pour faire face et peuvent parfois nécessiter un accompagnement spécifique dans ces périodes particulières.

Face à ces enjeux, les parties entendent mettre en place un plan spécifique, auprès des Salariés de Villiers-Saint-Frédéric, associant des mesures d’accompagnement du changement à des actions de suivi et de prévention des risques psychosociaux.

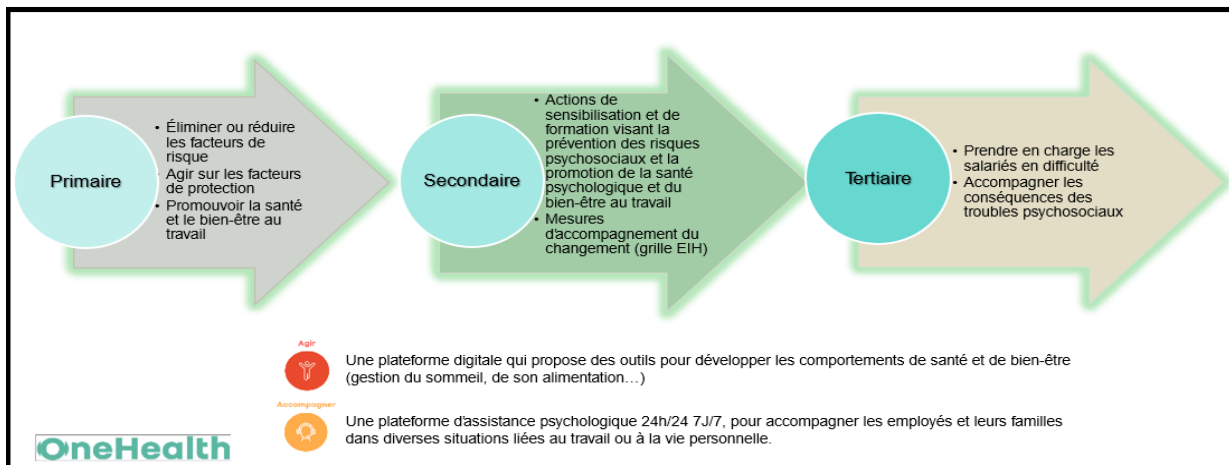
### **Titre 1 – Axes de prévention**

La prévention des risques psychosociaux implique l’identification des facteurs de risque qui relèvent de l’organisation du travail, des relations de travail, des conditions d’emploi, et pour permettre de réduire ou supprimer leurs effets avant qu’ils ne se concrétisent afin de mettre en place des solutions alternatives ou des mesures qui réduisent ou suppriment l’exposition, plutôt que d’attendre que le risque se concrétise.

Pour être complète, une politique de prévention des risques psychosociaux se décline et associe sur plusieurs niveaux des actions de prévention primaires, secondaires et tertiaires.

Ces trois approches de prévention sont étroitement liées et s’associent lors de la construction d’un plan de prévention comme expliqué dans le schéma ci-dessous

#### LES 3 NIVEAUX D’INTERVENTIONS DE LA PREVENTION



### **Titre 2– Les acteurs de la prévention des risques psychosociaux**

Afin de faciliter le partage et l’appropriation par tous des enjeux, les parties soulignent la nécessité de mobiliser et d’impliquer tous les acteurs pour la mise en œuvre d’une politique de prévention des risques psychosociaux efficace et suivie d’effets.

## ❑ Le management

Le manifeste SHIFT est le référentiel actuel au sein de Renault Group sur les comportements que chacun doit incarner en lien avec les valeurs du Groupe. Chaque manager ainsi que la fonction RH, en plus d'incarner ces valeurs, sont les garants de leur application au sein des équipes.

L'implication du management participe à l'appropriation des enjeux de santé au travail par tous les Salariés. Ils doivent prendre l'ensemble des mesures nécessaires pour assurer et protéger la santé physique et mentale des Salariés. Ils sont responsables de l'application concrète, dans leur périmètre, du déploiement des actions de prévention mises en place.

Leurs rôles d'écoute et d'empathie sont essentiels et ils sont, le plus souvent, les premiers interlocuteurs en cas de difficulté auprès des Salariés. À ce titre, ils peuvent orienter les personnes en difficultés vers les interlocuteurs appropriés.

## ❑ La fonction ressources humaines

En charge de la coordination de la démarche de prévention des risques psychosociaux, la fonction Ressources Humaines assure un rôle de vigilance sur les conditions de travail et de remontée d'informations en cas de difficulté ou de dysfonctionnement.

Elle accompagne les managers dans le suivi de leurs Salariés. Elle est à l'écoute et conseille et oriente les managers le cas échéant, d'éventuelles situations individuelles ou collectives de difficultés au travail.

## ❑ Les représentants du personnel

Les instances représentatives du personnel et les organisations syndicales sont des acteurs essentiels en matière de prévention des risques psychosociaux. Par leur proximité immédiate avec les Salariés, elles ont un rôle majeur en matière de remontée d'informations et d'alerte dans le cadre de leur mandat.

L'ensemble des instances et commissions ont pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des Salariés et à l'amélioration des conditions de travail.

Au sein des commissions d'application créées localement en cas de déploiement d'une RCC mais aussi au sein de la Commission de supervision centrale telle que prévue par l'accord Groupe du 19 décembre 2024, les membres de celles-ci ont un regard sur le suivi et la prévention des risques psychosociaux.

## ❑ Les services de prévention et de santé au travail

Les services de prévention et de santé au travail jouent un rôle primordial en matière de prévention des risques psychosociaux. Ils participent à la définition de la politique de prévention de l'entreprise. Soumis au secret médical, ils accueillent les Salariés en difficulté et tous les acteurs de l'entreprise dans un cadre de bienveillance et neutralité.

Les professionnels de santé au travail sont des acteurs privilégiés de la détection des Salariés en difficulté. En fonction de la situation, les médecins du travail peuvent être amenés à alerter les interlocuteurs appropriés au sein de l'entreprise. Ils apportent leur expertise et leurs conseils sur les mesures de prévention à mettre en œuvre.

Les Salariés qui le souhaitent peuvent prendre rendez-vous à tout moment avec les professionnels du service de prévention et de santé au travail au sein duquel une cellule dédiée, afin de renforcer l'accompagnement psychosocial des Salariés de Villiers-Saint-Frédéric, est mise en place.

## ❑ Le service social

Les assistants du service social proposent une écoute et un accompagnement individuel aux Salariés. Le service social assure ainsi un accompagnement de proximité en aidant les Salariés dans leurs démarches et la résolution de leurs difficultés personnelles (d'ordre financier, familial, etc.).

Dans certaines situations, les assistants du service social peuvent alerter sur les problématiques rencontrées par les Salariés et remonter les informations aux interlocuteurs appropriés.

Ces acteurs sont également soumis au secret professionnel.

## ❑ Le comité de supervision locale

Un comité de supervision locale est mis en place. Composé des représentants de la fonction RH, des managers, du médecin du travail et des représentants HSE, il se réunit à fréquence régulière.

Le comité de supervision locale assure les missions suivantes :

- Suivre la mise en œuvre du projet de relocalisation (suivi des déménagements, qualité de l'accueil des salariés...)
- Piloter le suivi global des dispositifs mis en œuvre (volumes mobilités, DA et RCC)
- Assurer le traitement des situations individuelles particulières / complexes
- Réaliser un état des lieux approfondi des salariés candidatant à une mobilité professionnelle (rôle central des HRBP + pilotage par la Direction du site + si nécessaire, intervention d'un expert (ex : RCC))
- Porter une attention particulière aux risques psychosociaux (cf. titre 3 ci-après).

Ce comité assure des points réguliers d'information auprès des élus rattachés au site de Villiers-Saint-Frédéric.

## ❑ Les Salariés

Par ailleurs, chaque travailleur doit prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

## **Titre 3 – Mesures de prévention des risques psychosociaux**

Les parties sont convenues d'un ensemble de mesures permettant de renforcer la prévention des risques psychosociaux dans ses 3 dimensions primaire, secondaire et tertiaire pendant tout le déploiement du dispositif de RCC et la période de mise en œuvre du déménagement des activités de Villiers-Saint-Frédéric.

Les mesures présentées ci-dessous ont pour objectif de :

- Identifier et mesurer les situations à risque ;
- Établir un plan d'action adapté et en assurer le suivi ;
- Mettre en place des actions afin de prévenir et réagir face aux situations difficiles visant notamment à
  - Prévenir les situations à risque en sensibilisant et formant l'ensemble des acteurs ;
  - Donner à chacun les ressources nécessaires pour faire aux situations difficiles ;
  - Communiquer auprès de tous pour faciliter l'identification des situations difficile et permettre l'appropriation de toutes les mesures mises en place.

□ **Identifier et mesurer les situations à risque**

L'évaluation des risques professionnels permet :

- D'identifier les risques auxquels sont exposés les Salariés dans leur activité et d'identifier les facteurs de protection opérants pour les Salariés ;
- De définir et mettre en place des plans d'actions adaptés à partir de l'analyse d'un diagnostic initial.

**Diagnostic initial**

Les évaluations des facteurs de risques psychosociaux permettent de disposer d'un état des lieux en la matière.

Ce travail d'analyse, établi sur base de la dernière enquête salarié (périmètre Villiers-Saint-Frédéric) aboutit à établir un diagnostic et une cartographie des facteurs de protection et de risques propres à chaque métier au sein des différentes entités. Ce diagnostic est partagé lors de la première de la commission de suivi des emplois de Villiers-Saint-Frédéric mise en place.

**Baromètre flash**

Afin de 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 du comité de supervision locale des RPS et de la décision prise par ce dernier.

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 le comité de supervision locale des RPS, à partir du diagnostic établi par la dernière enquête santé,
- Un lien vers les dispositifs d'accompagnement

**Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)**

Le dispositif de prévention des risques psychosociaux et les mesures mises en œuvre en cas de déploiement d'une RCC sont intégrés dans le document unique d'évaluation des risques professionnels.

**Observatoire médical du stress**

Plusieurs questions sont posées aux Salariés à l'occasion des visites périodiques médicales.

Ce dispositif est constitué d'une échelle visuelle analogique de satisfaction au travail.

L'objectif est d'évaluer la satisfaction au travail. Ce dispositif, proposé sur la base du volontariat, est strictement confidentiel.

Les résultats seront interprétés par un professionnel de santé. Ces éléments sont partagés lors de la commission d'application locale.

## Veille Risques psychosociaux

Afin de recenser et caractériser les facteurs de risques psychosociaux se basera sur l'ensemble des verbatims exprimés lors de tous types de visites au service de santé au travail (prise en charge infirmière, visites périodiques, visites à la demande, visite de reprise...) et les classera selon les 5 facteurs de risques définis par l'OMS (contenu du travail, environnement et interface de travail, culture organisationnelle, relations interpersonnelles au travail et développement de carrière).

Les résultats de ces études permettent d'avoir des données sur les facteurs de risques auxquels sont exposés les Salariés. Ces éléments sont partagés lors de la commission d'application locale.

## Grille d'évaluation d'impact humain dans les situations de changements

En cas de situations de changements, afin de déterminer les risques psycho-sociaux a priori, une grille d'évaluation d'étude d'impact humain sera utilisée afin de pouvoir établir des plans d'actions sur les 5 facteurs de risques précités (contenu du travail, environnement et interface de travail, culture organisationnelle, relations interpersonnelles au travail et développement de carrière).

## Rôle du Comité de supervision locale en matière de prévention des RPS

Le comité de supervision locale mis en place (cf. titre 2 ci-avant) porte une attention particulière aux risques psychosociaux.

Plus précisément, le comité intervient sur les axes suivants :

- Partager les résultats des baromètres internes et des tableaux de bord, ainsi que leur évolution dans le temps,
- Assurer un suivi régulier et une analyse approfondie des indicateurs RPS, afin d'identifier les tendances et les points de vigilance,
- Superviser le dispositif de prévention et d'accompagnement, en veillant à sa bonne mise en œuvre et à son adéquation aux besoins identifiés,
- Traiter les alertes individuelles remontées par les différents canaux (management, représentants du personnel, collègues de travail, etc.), dans le strict respect du secret médical et de la confidentialité des informations.

*Dans le cadre du traitement des sujets RPS, le comité de supervision locale pourra associer des membres du service de prévention et de santé au travail, et le Responsable HSE du site, afin de bénéficier de leur expertise et garantir une approche globale des situations.*

## Indicateurs liés à la prévention et le suivi psycho-social

Dans le cadre du présent accord et afin de mieux appréhender l'évolution des facteurs de risques, les parties ont identifié plusieurs indicateurs définis ci-après sur la base en partie des résultats de l'observatoire médical du stress et de la veille risques psychosociaux. Ils sont suivis trimestriellement par les commissions d'application locales ci-après détaillées.

### **Etablir un plan d'action adapté et en assurer le suivi**

Sur la base des résultats des différents outils précédemment décrits et notamment le comité de supervision locale et ses travaux, un plan d'action répondant aux enjeux et particularités locales, est déployé.

Au-delà de la pertinence des mesures, l'efficacité de son déploiement nécessite d'y associer les personnes qui de par leurs expériences, expertises, spécialisations constituent un réseau de «

personnes ressources » sur les sujets de prévention des RPS. Ces dernières doivent en effet pouvoir être mobilisées et intervenir en cas de besoin.

Il s'agit notamment :

- Des professionnels de santé,
- Des assistants de service social,
- Des facilitateurs,
- Des acteurs du service conditions de travail.

Le bénéfice de ce plan d'action est mesuré régulièrement à l'occasion des Commissions d'application locales. Il pourra être amené à évoluer tout au long du déploiement local du dispositif de RCC et des dispositions du présent accord, pour s'adapter en continue aux besoins identifiés et y répondre de la manière la plus adaptée possible.

## ❑ **Mettre en place des actions afin de prévenir et réagir face aux situations difficiles**

### *Prévenir les situations à risque en sensibilisant et formant l'ensemble des acteurs*

Renforcer la culture de prévention des risques psychosociaux suppose une compréhension partagée par l'ensemble des acteurs. Pour cela, les parties signataires conviennent de l'importance de déployer des actions de sensibilisation et formation sur ces sujets.

**À destination de l'ensemble des Salariés** : tous les Salariés sont acteurs de la prévention des risques psychosociaux. 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 de sensibilisation « serious game RPS » est déployé.

**À destination des primo managers** : les parties conviennent de la nécessité de former les managers, et plus particulièrement les primo managers, à la prévention des risques psychosociaux notamment sur l'accompagnement managérial en période changement et l'identification des signaux faibles chez les Salariés.

**À destination de l'ensemble des managers, RH et le personnel des Services de prévention et de santé au travail lorsqu'ils sont internalisés** : des formations spécifiques concernant l'accompagnement d'un Salarié et d'un collectif de travail en difficulté dans un contexte de changement sur des thématiques autour de RPS (e-learning de sensibilisation « serious game RPS »), de la détection des personnes en difficulté etc. sont déployées auprès de ces populations.

**À destination des élus / représentants du personnel** : des sessions de formation à la prévention des risques psychosociaux leur sont proposées.

Par ailleurs, des sessions d'échanges de pratiques animées par des intervenants spécialisés sont proposées en complément des différents modules de formation. Les assistantes sociales peuvent bénéficier de ces mesures.

En complément, l'ensemble de ces acteurs ont accès aux différentes ressources mises à disposition par le programme OneHealth.

### *Renforcement des ressources pour faire aux situations difficiles, notamment via des dispositifs d'écoute*

Afin de répondre à d'éventuelles situations individuelles difficiles, des actions de renforcement des dispositifs existants d'écoute et d'accompagnement sont déployées au sein du périmètre.

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, et également, auprès des ressources humaines,

des facilitateurs le cas échéant ou des représentants du personnel. A cet effet, il dispose des coordonnées permettant d'entrer en contact avec chacun des acteurs.

Si nécessaire, les Salariés peuvent bénéficier en complément de l'accompagnement des professionnels de santé au travail de l'appui de psychologues externes et notamment dans le cadre du programme OneHealth. Le dispositif mis en place permet à tous les Salariés de Renault Group ainsi qu'aux membres de leur foyer de bénéficier, de façon confidentielle, d'un soutien psychologique. Ainsi ils peuvent joindre 7j/7 et 24h/24 un psychologue qui assure une écoute sur l'ensemble des problématiques, qu'elles soient d'ordre personnel comme professionnel.

Le rôle des managers ainsi que les RH dans la conduite de projet de transformation est clé. En complément des dispositifs dont ils disposent déjà en qualité de Salarié, un accompagnement individuel adapté leur est proposé.

L'ensemble des équipes de santé au travail, des assistantes sociales et des différents acteurs de la prévention des risques psychosociaux sont mobilisés en cas de besoin.

### Communiquer pour faciliter l'identification des situations difficiles et permettre l'appropriation de toutes les mesures mises en place

Les incertitudes liées à un projet de transformation peuvent être amendées par une communication claire et adaptée. Les dispositifs d'écoute et d'accompagnement, les coordonnées et les missions de chacun des acteurs de la prévention des risques psychosociaux doivent être portés à la connaissance de tous les Salariés et leur être rappelés. Des informations seront communiquées aux salariés lors des réunions de démarrage ainsi que sur le portail dédié.

## **CHAPITRE 5 – DIALOGUE SOCIAL DE PROXIMITE**

### **Titre 1 – Commission de suivi des emplois de Villiers-Saint-Frédéric**

Afin de suivre le déploiement des mesures prévues au sein du présent accord, les parties sont convenues de la mise en place, sur la temporalité de l'accord, d'une commission de suivi des emplois de Villiers-Saint-Frédéric (également appelée commission d'application locale), couvrant le périmètre du présent accord.

#### Composition

Les commissions ainsi constituées sont composées :

- De 3 représentants des OSR signataires au niveau du périmètre. Dans la mesure du possible, il doit s'agir d'élus du site de Villiers-Saint-Frédéric.

Ces membres sont désignés par les OSR signataires sachant qu'ils peuvent être élus, désignés ou être des Salariés sans mandat.

- Des membres du service de prévention et de santé au travail de Villiers-Saint-Frédéric.
- Un ou des représentants de la Direction du site de Villiers-Saint-Frédéric.

#### Rôle de la commission

Dans le cadre de cette commission, les données suivantes sont partagées :

- Informations sur l'intégration des salariés de Villiers-Saint-Frédéric sur les nouveaux sites d'accueil,
- Suivi du déploiement des mesures de l'accord,
- Informations sur :
  - o le suivi de la mise en œuvre du projet de relocalisation (suivi des déménagements, qualité de l'accueil des Salariés...),
  - o le pilotage du suivi global des dispositifs mis en œuvre (volumes mobilités, DA et RCC),
  - o le traitement des situations individuelles particulières / complexes,
  - o l'attention particulière portée aux risques psychosociaux,

#### Fonctionnement et gouvernance

Dès validation de la RCC, les OSR signataires sont sollicitées afin de donner le nom des participants à la commission de suivi des emplois de Villiers-Saint-Frédéric. Cette commission est réunie dans les meilleurs délais dans le cadre d'une réunion dite d'initialisation.

Par suite, elle est réunie une fois par mois en 2026, et tous les 2 mois en 2027, afin que leur soient présentés l'intégralité des indicateurs de suivi prévus ci-après. Au besoin, des réunions complémentaires peuvent être organisées.

### **Titre 2 – Indicateurs retenus**

Afin de suivre le déploiement de l'intégralité des mesures prévues au présent accord, les parties sont convenues des indicateurs suivants.

La commission de suivi des emplois de Villiers-Saint-Frédéric peut ajouter des indicateurs en lien avec les spécificités métier.

**Indicateurs quantitatifs**

Thèmes	Indicateurs	Commission de suivi des emplois
<b>RENFORCEMENT DES COMPETENCES</b>		
Formation	Nb de formations engagées dans le cadre d'une mobilité professionnelle	X
Mobilité	Nb de postes publiés et % par rapport aux postes disponibles	X
	Mobilité sortante par Direction	X
<b>AJUSTEMENT DES EFFECTIFS</b>		
DA	Nb d'adhésions	X
RCC	Nb total de contacts auprès du point d'info/conseil	X
	Nb de salariés en parcours d'orientation	X
	Nb d'adhésions par dispositif	X
	Nb de refus	X
Suivi de l'évolution de l'effectif		X

**Indicateurs liés à la prévention et le suivi psycho-social**

	Indicateurs	Commission de suivi des emplois
Observatoire médical du stress	Echelle de satisfaction: - Répartition des résultats - Satisfaction moyenne - Evolution de la satisfaction (score 8 à 10)	X
Veille Risques Psycho-sociaux	Nombre de 1 <sup>er</sup> entretien en lien avec les RPS	X
	Facteurs de risques retrouvés lors du 1 <sup>er</sup> entretien	X
WPO (Onehealth)	Nombre d'appels/suivis auprès de l'assistance psychologique WPO	X

**Titre 3 – Mesures complémentaires relatives au dialogue social de proximité**

Outre la mise en place de la commission de suivi des emplois de Villiers-Saint-Frédéric, les parties ont décidé de mesures complémentaires en matière de dialogue social de proximité.

**Information des CSE/ CSSCT**

Les CSE/les CSSCT des entités concernées sont régulièrement informés. En outre, les CSE concernés sont informés tous les 3 mois sur le suivi de la RCC.

**Formation RPS à destination des élus**

Par ailleurs, les élus rattachés au site de Villiers-Saint-Frédéric ainsi que 3 élus par OSR présentes à la négociation peuvent bénéficier de la formation « agir sur la QVT, prévenir les RPS ».

## **CHAPITRE 6 – DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES**

### **Titre 1 – Entrée en vigueur**

---

Le présent accord entre en vigueur le 7 septembre 2026. Il est conclu pour une durée déterminée dont les échéances sont exposées au chapitre 1 du présent accord.

S'agissant du dispositif de rupture conventionnelle collective (RCC), celui-ci entre en vigueur, sous réserve de sa validation préalable par l'administration compétente, à compter du 07 septembre 2026 et jusqu'au 31 mai 2027.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les stipulations du présent accord se substituent de plein droit à celles ayant le même objet résultant notamment d'usages, d'engagement unilatéraux, d'accords atypiques, d'accords collectifs d'entreprise et d'établissement compris dans son champ d'application.

### **Titre 2 – 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 la DRIEETS et au Secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt.

### **Titre 3 – Dispositif de suivi**

---

La commission de suivi des emplois de Villiers-Saint-Frédéric mise en place, conformément au titre 1 du chapitre 5 du présent accord, assurera le suivi de l'intégralité des mesures de l'accord, dans les conditions prévues par ce même titre. Dans ce cadre, les indicateurs présentés dans le cadre du titre 2 du chapitre 5 du présent accord lui sont remis.

Conformément à l'article 2.9 du présent accord, la DRIEETS sera associée au suivi de la mise en œuvre de l'accord sur son volet RCC et en recevra un bilan, en application de l'art. L.1237-19-7 du Code du travail.

### **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.

**Accord du 1<sup>er</sup> juillet 2026 définissant les mesures  
spécifiques d'accompagnement des salariés du site de  
Villiers-Saint-Frédéric**

ENTRE

**L'unité économique et sociale Métallurgie**

Représentée par Maximilien FLEURY  
Directeur des Ressources Humaines France



ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

CFDT

représentée par M. Fabrice ROZE

*ROZE FABRICE*

CGT

représentée par M. Thomas OUVRARD

CFE-CGC

représentée par M. Guillaume RIBEYRE



FO

représentée par M. Mounir MESTARI



## ANNEXE 1- LISTE DES EMPLOIS / POSTES NON-ELIGIBLES A LA RCC

Seuls les Salariés, en CDI, travaillant au sein du site de Villiers-Saint-Frédéric sont concernés par la RCC.

Ne sont pas éligibles à la RCC les Salariés occupant les emplois / postes suivants, répartis par Direction métier et service le cas échéant, au sein des entités concernées – Renault s.a.s. – Etablissement Ile-de-France, Ampere Energy, Ampere Software Technology :

### Emplois / Postes inéligibles au sein de Renault s.a.s. – Etablissement Ile-de-France :

<b>Direction Renault Group Engineering</b>	
<b>Rqe-A Amont &amp; Synthese</b>	
R	TT19 Senior Technical Leader Technical
R	TD13 Senior Technical Leader Design
R	ZZ02 Expert
R	TT20 Technical Leader Technical
R	TT16 Senior Technical Leader Methods and Technology
R	ZZ01 Expert Leader
<b>Rqe-P Vehicle Project Development &amp; Life Cycle</b>	
R	TE23 Chief Vehicle Engineer
R	ZZ03 Associate Expert
R	TE25 Technical Platform Leader
<b>Rqe-V Body &amp; Chassis</b>	
R	TD13 Senior Technical Leader Design
R	ZZ02 Expert
R	ZZ03 Associate Expert
R	TT16 Senior Technical Leader Methods and Technology
<b>Rqe-T Technologies &amp; Regulation</b>	
R	TE06 Technical projet leader
R	TT10 Technical Pilot
R	TT01 Technology methods Leader
<b>Direction Qualite, Industrie &amp; Logistique</b>	
<b>Dir. Industrial Strategy &amp; Operations Corporate (D-Isco)</b>	
<b>Dir. Pe Vehicule &amp; Chassis</b>	
<b>Dir. Prototypes &amp; Evaluation Qualité Véhicules</b>	
<b>Scs Fabrication Prototypes</b>	
<b>Scs E/E Prototypes</b>	
R	UT43 Process Technical Developer
R	UP41 Prototyper
R	UT42 Process Technical Pilot
R	UB47 Industrial Facilities Pilot
<b>(vide)</b>	
R	UA48 Operations / prototypes PE Deputy General Manager
<b>Atelier Montage</b>	
R	UA51 Operations / Prototypes PE Manager
<b>Service Ingenierie Prototypes</b>	
<b>Scs Preparation, Achats &amp; Appros</b>	
R	UA51 Operations / Prototypes PE Manager

## Renault Group Procurement

### Rqp Programs, Brands & Countries

R\_HC02 Procurement Project Manager

R\_HB02 Head of Purchasing Service

R\_HB07 Buyer

### Rqp Materials, Body & Chassis

R\_HB07 Buyer

## Direction Informatique & Digital

### Direction It & Cloud Services

R\_NP01 Cloud Specialist

## Strategy , Product, Programs , Sustainability

(vide)

R\_AA12 VP Product Engineering

### Program Lcv

R\_TY04 Organization Performance Leader

## People And Organization

### Direction Rh France

R\_PQ03 Employee Relations Officer

R\_PN01 Subsidiary / Plant / Tertiary Establishment HR

## Emplois / Postes inéligibles au sein d'Ampere Energy :

### Rqe-Ame Emotion & Energy

R\_TD15 Technical Leader Design Engineer

## Emplois / Postes inéligibles au sein d'Ampere Software Technology :

### Rqe-Ams Software & Ee Technologies

R\_TD09 Design pilot

R\_TT03 Methods Technology Engineer

R\_TT01 Technology methods Leader

R\_TD07 Design engineer

R\_TD02 Vehicle EE Integration Architect

## **ANNEXE 2 – MODELE DE CONVENTION INDIVIDUELLE DE RUPTURE DANS LE CADRE D'UNE RCC**

**NB :** lors du départ des Salariés, 3 modèles distincts de convention seront établis : un pour ceux qui partent en RCC dans le cadre d'une liquidation retraite, un pour ceux qui partent sans prendre de congé de mobilité et un, pour ceux qui font le choix de prendre ce congé.  
La trame ci-dessous les globalise.

### **ARTICLE 1<sup>ER</sup> – CONTEXTE DE LA DEMANDE ET PROCESSUS D'ACCEPTATION**

Le 01/07/2026, a été conclu un accord collectif dans lequel une Rupture Conventionnelle Collective (RCC) a été prévue pour certaines catégories d'emploi/postes au sein de Renault s.a.s. – Etablissement Ile-de-France, Ampere Energy et Ampere Software Technology.

Celle-ci est ouverte à compter du 07/09/2026 jusqu'au 31/05/2027, le Salarié pouvant quant à lui candidater jusqu'au 30/04/2027 inclus.

Dans ce cadre, il a été prévu, comme explicité à l'article 2.1 (chapitre 3, titre 2) de l'accord susvisé, un maximum de 153 départs et de suppressions d'emplois associés au sein du périmètre.

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

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

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 2.4 (chapitre 3, titre 2) de l'accord collectif conclu.

Après examen du dossier de candidature, en ce inclus les pièces justificatives produites par le Salarié, l'entreprise a accepté la candidature de M./Mme [REDACTED] puisque répondant aux conditions d'éligibilité prescrites à l'article 2.2 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 telle que rappelée à l'article 2.6 (chapitre 3, titre 2) de l'accord susvisé.

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 01/07/2026 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 01/07/2026 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 avec son RH Métier 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<sup>ème</sup> jour à 24 heures. Si ce délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié, il est automatiquement prorogé jusqu'au 1<sup>er</sup> jour ouvrable suivant.

La rétractation éventuelle du Salarié intervient par courriel avec avis de réception ou par lettre recommandée avec accusé de réception envoyé ou par lettre remise en main propre contre décharge.

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.

**ARTICLE 4 – ACCOMPAGNEMENTS DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

**Pour les salariés partant dans le cadre d'une liquidation retraite**

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.

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 2.2. (chapitre 3, titre 2) de l'accord collectif conclu le 01/07/2026, la cessation définitive du contrat de travail prend donc fin le .....

**[Salariés protégés – Paragraphes ci-dessous à mettre en lieu et place des paragraphes ci-avant]**

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.

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 ne pourra prendre effet qu'après que l'Inspection du travail ait donné son autorisation.

**Pour les salariés partant dans le cadre de la RCC sans congé de mobilité**

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.

M./Mme ..... a été dûment informé(e) que la rupture conventionnelle collective prévue par l'accord collectif du 01/07/2026 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 à compter de la date à laquelle le projet du Salarié a été validé par le comité de validation ; ce délai peut être réduit avec accord de la hiérarchie à 1 mois. En l'espèce, il est convenu que le contrat de travail de M/Mme prend fin le .....

**[Salariés protégés – Paragraphes ci-dessous à mettre en lieu et place des paragraphes ci-avant]**

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.

M./Mme ..... a été dûment informé(e) que la rupture conventionnelle collective prévue par l'accord collectif du 01/07/2026 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.

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 ne pourra prendre effet qu'après que l'Inspection du travail ait donné son autorisation.

**Pour les salariés partant dans le cadre de la RCC avec congé de mobilité**

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.

Le Salarié ayant souhaité adhérer à un départ en RCC avec congé de mobilité, la cessation définitive de son contrat de travail prend effet au terme dudit congé qui se déroule pendant 12 mois, sous réserve des possibilités de rupture anticipée prévues par l'accord collectif conclu le 01/07/2026.

Ce congé prend effet dans un délai de 2 mois à compter de la validation du projet du Salarié par le comité de validation ; ce délai pouvant être réduit avec accord de la hiérarchie à 1 mois.

En l'espèce, il est convenu que M/Mme [REDACTED] entre en congé de mobilité le [REDACTED] ; son contrat de travail prendra fin le [REDACTED] au plus tard, date à compter de laquelle 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 2.7. (chapitre 3, titre 2) de l'accord précité et des mesures complémentaires prévues par l'accord collectif.

**[Salariés protégés – Paragraphes ci-dessous à mettre en lieu et place des paragraphes ci-avant]**

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.

Le Salarié ayant souhaité adhérer à un départ en RCC avec congé de mobilité, la cessation définitive de son contrat de travail prend effet au terme dudit congé qui se déroule pendant 12 mois, sous réserve des possibilités de rupture anticipée prévues par l'accord collectif conclu le 01/07/2026.

Au regard de la procédure particulière qui doit être suivie compte tenu de la qualité de salarié protégé de M./Mme [REDACTED], son entrée en congé de mobilité ne pourra prendre effet qu'après que l'Inspection du travail ait donné son autorisation.

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 2.7. (chapitre 3, titre 2) de l'accord précité et des mesures complémentaires prévues par l'accord collectif.

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

**Pour les Salariés partant dans le cadre d'une liquidation 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 bruts.

L'assiette servant de calcul est celle prise pour l'indemnité de départ en retraite, tout en sachant que cette indemnité ne peut être inférieure à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

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

**Pour les Salariés partant dans le cadre de la RCC sans 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 concernés une indemnité complémentaire exprimée en mois de salaires bruts dans les conditions suivantes :

- Pour moins de 5 ans d'ancienneté Groupe : 3 mois
- À partir de 5 ans et pour moins de 10 ans d'ancienneté Groupe : 6 mois
- À partir de 10 ans et pour moins de 15 ans d'ancienneté Groupe : 8 mois
- À partir de 15 ans et pour moins de 20 ans d'ancienneté Groupe : 12 mois
- À 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.

À 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.

**Pour les Salariés partant dans le cadre de la RCC 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 exprimée en mois de salaires bruts dans les conditions suivantes :

- Pour moins de 5 ans d'ancienneté Groupe : 1 mois
- À partir de 5 ans et pour moins de 10 ans d'ancienneté Groupe : 2 mois
- À partir de 10 ans et pour moins de 15 ans d'ancienneté Groupe : 3 mois
- À partir de 15 ans et pour moins de 20 ans d'ancienneté Groupe : 4 mois
- À 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.

À 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.

L'ensemble des indemnités rappelées ci-dessus 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 France Travail et son solde de tout compte.

**ARTICLE 6 - 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. Lorsque le Salarié bénéficie d'un véhicule affecté au titre de son activité professionnelle, il s'engage à le restituer dès l'entrée en congé de mobilité.

**Pour les Salariés partant dans le cadre de la RCC hors cas de liquidation retraite****ARTICLE 7 - PORTABILITE DES DROITS**

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 8 – REEMBAUCHE**

Comme prévu à l'article 2.8. (chapitre 3, titre 2) de l'accord conclu le 01/07/2026, dans l'hypothèse où suite à son départ en RCC, un Salarié perdrait involontairement son emploi salarié (ce qui exclut de fait le cas de l'arrivée à terme d'un contrat de type CDD/CTT) et sous réserve de justifier de sa situation de demandeur d'emploi, il peut se manifester auprès de son RH métier par courrier recommandé avec accusé de réception pour faire valoir sa volonté d'être réembauché sur un poste disponible au sein de **XXX (mettre le nom de l'entité juridique à laquelle appartient le salarié)**, faisant l'objet d'un recrutement externe et pour lequel il a les qualifications et compétences requises.

Durant une période de douze 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 avec mise en place d'un échéancier, en cas de 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.

**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 qui rappelle celles définies dans l'accord collectif conclu le 01/07/2026 ;
- 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 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.

Document fait en 2 exemplaires dont un est remis à chacune des parties qui doit parapher chaque page et le signer avec la mention « lu et approuvé, bon accord ». Il doit être retourné signé par le Salarié dans les 48h suivant son envoi.

**Salariés protégés** Document fait en 3 exemplaires dont un est remis à chacune des parties (qui doit parapher chaque page et le signer avec la mention « lu et approuvé, bon accord ») et un à l'inspection du travail.

## **ANNEXE 3 – ACCOMPAGNEMENT DU CONJOINT**

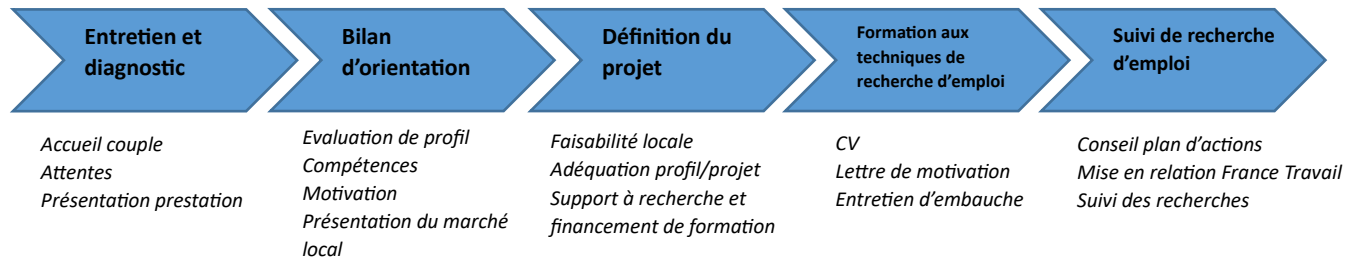
Prestation pour les conjoints des Salariés en congé de mobilité éligibles à la prestation Mobilité Géographique avec déménagement.

La prestation est mise en place à la demande du Salarié après déménagement avec une prestation qui est assurée par le prestataire externe choisi pour accompagner les Salariés.

### **METHODOLOGIE**

- Rencontre du couple, si demandé, pour répondre aux interrogations et expliquer la prestation proposée,
- Accompagnement préconisé durant 6 mois (aider à faire les premières démarches– prise en charge France Travail pour aider le conjoint à construire un projet réaliste sur le marché local. Il pourra bénéficier d'un parcours emploi, reconversion (changement de métier) ou création de son emploi et sera accompagné par un consultant spécialisé
- Le prestataire choisi aidera le conjoint dans ses démarches auprès de France Travail (inscription, préparation des rendez-vous, argumentation du projet, demande de formation potentielle, etc.).

### **PRESTATION EFFECTUEE EN 5 PHASES**



## **ANNEXE 4 – AIDE A LA MOBILITE FRANCE METROPOLITAINE**

Ouverte aux Salariés ayant adhéré à la RCC avec congé de mobilité quel que soit le projet (reconversion, recherche d'emploi externe, création/reprise d'entreprise).

La demande est formulée par le Salarié avec l'aide du consultant qui l'accompagne pendant son congé de mobilité (formulaire standard de demande) au plus tôt après la fin du délai de rétractation.

Le déménagement ne pourra intervenir qu'après l'entrée effective en congé de mobilité et après un délai de prévenance de 6 semaines (indicatif). Afin de tenir compte des périodes de forte demandes (période estivale notamment), un délai de 8 semaines pourra être demandé par les déménageurs.

### **PRISE EN CHARGE DIRECTE DE LA PRESTATION DE DEMENAGEMENT**

- Mise en relation avec le prestataire gestionnaire.
- Réalisation de 2 à 3 devis sur la base des critères prévus par le Renault Group.
- Réalisation de la prestation par le déménageur choisi par Renault Group.
- Facturation directe à Renault Group par le prestataire.

### **PRISE EN CHARGE DIRECTE DE LA PRESTATION D'ACCOMPAGNEMENT A LA RECHERCHE D'EMPLOI DU CONJOINT**

- Mise en relation avec le prestataire en proximité du nouveau lieu de résidence
- Réalisation d'une prestation d'accompagnement pendant une durée de 6 mois (cf. détail méthodologie annexe « accompagnement conjoint »).

## **ANNEXE 5 – AIDES A LA MOBILITE HORS FRANCE METROPOLITAINE OU A L'ETRANGER**

Ouverte aux Salariés ayant adhéré à la RCC avec congé de mobilité quel que soit le projet (reconversion, recherche d'emploi externe, création/reprise d'entreprise).

La demande est formulée par le Salarié avec l'aide du consultant qui l'accompagne pendant son congé de mobilité (formulaire standard dédié) au plus tôt après la fin du délai de rétractation.

### **AIDE AU DEMENAGEMENT FORFAITAIRE DE 4 000 EUROS BRUTS**

Pour ces déménagements vers un pays étranger ou hors France Métropolitaine, Renault Group versera sur présentation d'un justificatif de déménagement (pour exemples facture acquittée déménageur ou transports bagages, facture garde meuble) une aide forfaitaire de 4 000 euros bruts.

### **AIDE FORFAITAIRE POUR L'ACCOMPAGNEMENT DU CONJOINT A LA RECHERCHE D'EMPLOI DE 2 500 EUROS BRUTS**

Pour les déménagements vers un pays étranger ou hors France Métropolitaine, Renault Group met en relation le Salarié et son conjoint avec le prestataire retenu et intervenant en France, s'il dispose d'un intervenant dans le pays de destination pour réaliser l'accompagnement. Dans ce cas, l'accompagnement se déroule selon les modalités fixées à l'annexe « aide à la mobilité géographique en France métropolitaine ».

Dans l'éventualité où notre prestataire ne dispose pas d'intervenant en proximité du nouveau lieu de résidence, une aide forfaitaire de 2 500 euros bruts est versée.

## ANNEXE 6 – FRAIS DE DEPLACEMENT POUR RECHERCHE D'EMPLOI

### BAREME

Le remboursement pour les frais de recherche d'emploi liés à l'hébergement et à la restauration se fera sur une base forfaitaire, exceptés certains frais indiqués ci-dessous qui sont remboursés au réel sur justificatifs.

### PLAFONDS DE REMBOURSEMENT

<p><b>Indemnité journalière (IJ) complète pour un déplacement</b> (déplacement comprenant une nuitée si impossibilité de regagner le domicile – remboursement au réel)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Paris / région Ile-de-France : 190 €</li> <li>○ Aix / Bordeaux / Lyon / Marseille / Nice / Toulouse : 150 €</li> <li>○ Autres villes de province : 130 €</li> </ul>
<p><b>Repas</b> (déplacement dans la journée, sans nuitée)</p>	<p>20,70 €</p>
<p><b>Indemnités kilométriques</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 0,47€ par kilomètre quel que soit le modèle du véhicule personnel (ce montant inclut le carburant)</li> <li>○ 0,21 € par kilomètre pour les véhicules de location (ce montant inclut le carburant).</li> </ul>
<p><b>Autres frais</b> (titre de transport, frais de péage ou de parking notamment)</p>	<p>Remboursement au réel</p>

## **ANNEXE 7 – LES INDEMNITES DE LICENCIEMENT**

Les Salariés bénéficient de l'indemnité de licenciement la plus favorable entre celle légale et celle, conventionnelle.

Les montants pouvant varier, selon l'âge, l'ancienneté ou encore la situation du Salarié concerné notamment au regard des régimes de retraite, il est nécessaire que chaque Salarié procède à une simulation sur le site Internet qui est mis en place dans le cadre du déploiement de la RCC pour obtenir le calcul précis des indemnités auxquelles il peut effectivement avoir le droit.

Pour rappel, **l'indemnité légale de licenciement** est fixée par les articles L.1234-9 et R.1234-2 du Code du travail qui prévoit :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans,
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de 10 ans.

Elle s'applique aussi bien pour les non-cadres que pour les cadres.

S'agissant de **l'indemnité conventionnelle**, son mode de calcul est différent en fonction du groupe d'emplois du Salarié. **A titre indicatif, ci-dessous la synthèse des principales mesures. Pour plus d'information, il faut se reporter aux articles 75 .3 et suivants de la Convention collective de la métallurgie.**

### **Groupes d'emplois A, B, C, D ou E**

L'indemnité de licenciement est au moins égale à un montant fixé comme suit :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans,
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de 10 ans.

Pour une ancienneté comprise entre 8 mois et moins d'un an, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets accomplis.

Les mois complets de travail accomplis au-delà des années entières sont pris en compte, à raison d'1/12ème d'année par mois d'ancienneté.

Pour la détermination du montant de l'indemnité de licenciement, l'ancienneté du salarié est appréciée à la date de rupture du contrat de travail.

### **Groupes d'emplois F, G, H et I**

L'indemnité de licenciement, sans pouvoir dépasser un montant égal à 18 mois de salaire de référence, est au moins égale à un montant fixé comme suit :

- pour un salarié dont l'ancienneté est inférieure à 8 ans : 1/4 de mois de salaire de référence par année d'ancienneté ;
- pour un salarié dont l'ancienneté est au moins égale à 8 ans :
  - 1/5ème de mois de salaire de référence par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 7 ans ;
  - 3/5ème de mois de salaire de référence par année d'ancienneté pour les années à partir de 7 ans.

Pour une ancienneté comprise entre 8 mois et moins d'un an, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets accomplis.

Pour la détermination du montant de l'indemnité de licenciement, l'ancienneté du salarié est appréciée à la date de rupture du contrat de travail.

Le montant de l'indemnité de licenciement est majoré :

- de 20 % pour les salariés âgés de 50 ans à moins de 55 ans et justifiant de 5 ans d'ancienneté, sans pouvoir être inférieur à 3 mois de salaire de référence ;

- de 30 % pour les salariés âgés de 55 ans à moins de 60 ans et justifiant de 5 ans d'ancienneté, sans pouvoir être inférieur à 6 mois de salaire de référence.

Celui-ci ne peut pas dépasser un montant égal à 18 mois de salaire de référence.

Le montant de l'indemnité de licenciement est minoré :

- de 5 % pour les salariés âgés de 61 ans ;
- de 10 % pour les salariés âgés de 62 ans ;
- de 20 % pour les salariés âgés de 63 ans ;
- de 40 % pour les salariés âgés de 64 ans et plus.

La minoration ne peut aboutir à porter l'indemnité de licenciement à un montant inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement. La minoration n'est notamment pas applicable dans des cas définis par la convention collective de la métallurgie (article 75 .3.3).

Les conditions d'âge et d'ancienneté prévues ci-dessus sont appréciées à la date de rupture du contrat de travail.