

CONGES

➤ Congés payés annuels

1. Durée

La durée des congés est fixée à 30 jours ouvrables par année complète de travail, soit 2,5 jours ouvrables par mois.

2. Répartition

On distingue le congé principal, d'une durée minimale de 12 jours ouvrables et au plus égal à 24 jours ouvrables, et la 5^{ème} semaine de congés qui ne peut être accolée aux quatre précédentes.

3. Cas particuliers

- Les membres du personnel âgés de moins de 18 ans, bénéficiant d'une durée de congé calculée suivant les dispositions légales, à raison de 2 jours et demi par mois de travail effectif (ou périodes assimilées), bénéficient également d'un congé complémentaire de six jours ouvrables (dont un samedi).
- Lorsque les deux conjoints travaillent chez Renault, l'entreprise leur garantit une prise simultanée de leurs congés. Dans le cas contraire, l'entreprise tient compte, dans toute la mesure du possible, de la période de congés du conjoint pour la fixation de ceux du salarié Renault. Celui dont le congé est plus court est autorisé à prendre la différence à son compte, sous réserve que les intéressés partent et reviennent en même temps.
- Sur présentation d'une attestation établie par la Mairie, le bénéfice de cette dernière disposition sera accordé aux salariés vivant maritalement et travaillant chez Renault. Sur présentation du justificatif correspondant, le même bénéfice est ouvert aux salariés Renault ayant conclu entre eux un pacte civil de solidarité (PACS).
- Il en est de même pour les membres du personnel âgés de moins de 18 ans (apprentis exclus) dont le père ou la mère travaille chez Renault.

4. Période d'acquisition

La période de référence pour l'acquisition et la prise des congés payés et des congés supplémentaires d'ancienneté est fixée du 1^{er} janvier au 31 décembre de la même année.

5. Franchises

Le jour de son départ en congé principal annuel, le personnel APR et ETAM bénéficie d'une franchise de 4 heures applicable à l'horaire journalier affiché de son secteur. Ces 4 heures sont indemnisées comme des heures de travail effectif. Le personnel ingénieur et cadre bénéficie d'une demi-journée. En cas de fractionnement du congé principal, cette mesure n'est appliquée qu'une seule fois. Pour les personnes travaillant à temps partiel, la durée de la franchise est calculée en proportion du nombre d'heures travaillées par rapport à l'horaire affiché.

6. Rappel du salarié pour les besoins du service

Dans le cas exceptionnel où un membre du personnel en congé serait appelé pour les besoins du service, il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée nette de deux jours, et les frais occasionnés par ce rappel lui seront remboursés.

7. Congés sans solde supplémentaires

Le personnel dont l'ancienneté "premier contrat" n'ouvre pas droit à une semaine de congé supplémentaire aura la possibilité, dans les limites compatibles avec le bon fonctionnement du service, d'obtenir des jours de congé sans solde, en complément des congés d'ancienneté auxquels il peut avoir droit, à concurrence d'une semaine maximum par an.

8. Personnel étranger et français d'Outre-mer

o Congé sans solde

Compte tenu des conditions de voyage particulières, le personnel étranger et français d'Outre-Mer, dont la famille réside dans son pays, aura la possibilité d'obtenir, dans la mesure où le nombre des demandes n'entraverait pas le fonctionnement normal du secteur considéré, un congé supplémentaire sans solde. Toutefois, une priorité sera accordée aux demandes émanant de membres du personnel originaires d'un pays d'Outre-Mer éloigné (Afrique Noire, Antilles, Réunion, etc.).

Ce congé, dont la durée ne devrait pas en principe être supérieure à 4 semaines, sauf cas particuliers à examiner en liaison avec le Service du Personnel, pourra être accolé au congé principal, lequel pourra, en fonction des possibilités d'emploi, être exceptionnellement déplacé sur une période différente de celle de la fermeture de l'usine.

o Délai de route

Lorsque le personnel originaire d'un pays éloigné ne bénéficiera pas d'un congé sans solde, il aura la possibilité d'obtenir un délai de route non payé de 4 jours porté à 5 jours dans certaines conditions particulières de calendrier.

Les modalités d'application des dispositions ci-dessus pourront faire l'objet d'une négociation au niveau de chaque Etablissement.

o Capitalisation

En outre, une possibilité de capitalisation sur plusieurs années :

- des journées de 5^{ème} semaine ou, d'une façon plus générale, des journées de congé excédant 24 jours ouvrables, non fixées collectivement
- des jours de congés d'ancienneté,

pourra faire l'objet, au niveau des établissements concernés, d'un éventuel accord permettant l'imputation de ces journées sur le délai de route ou le congé sans solde.

Les jours de congé supplémentaires accordés au personnel rappelé pendant ses congés et les jours de congés de fin de carrière et de préparation à la retraite peuvent aussi être capitalisés.

○ Reprise du travail

Enfin, dans la mesure où il aura repris le travail à la date prévue, à l'issue de son congé sans solde, ce personnel pourra :

- 1) en cas d'arrêt pour maladie, avant d'avoir effectué le nombre d'heures de travail requis pour avoir droit aux prestations en espèces de la Sécurité Sociale, bénéficiaire, au titre de ses droits à l'indemnisation à plein salaire et 3/4 de salaire, du versement par RENAULT de la différence entre 100% ou 75% de son salaire et les indemnités journalières de la Sécurité Sociale auxquelles il aurait pu prétendre,
- 2) s'il s'est marié pendant son congé sans solde, bénéficiaire de l'indemnisation de la semaine de congé mariage, conformément aux dispositions de l'article 14 ci-après,
- 3) la durée du congé sans solde sera prise en compte dans le calcul de son ancienneté "premier contrat" et de son ancienneté "avantages Régie".

➤ **Congés spéciaux**

Le personnel a droit, sur présentation de pièces justificatives, aux congés spéciaux suivants :

1. Congé mariage

a) Sans ancienneté :

- mariage d'un membre du personnel : 1 semaine calendaire,
- mariage d'un enfant : 3 jours,
- mariage d'un petit-enfant : 1 jour

b) Après 6 mois d'ancienneté "premier contrat" :

- mariage d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur : 1 jour

2. Congé décès

Sans ancienneté :

- décès d'un conjoint : une semaine calendaire
- décès d'un enfant : une semaine calendaire
- décès du père, de la mère de l'intéressé ou de son conjoint, d'un beau-père ou d'une belle-mère ayant effectivement élevé l'intéressé ou son conjoint : 3 jours,
- décès d'un frère, d'une soeur : 3 jours,
- décès d'un grand-parent de l'intéressé ou de son conjoint : 1 jour,
- décès d'un gendre, d'une belle-fille : 2 jours,
- décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur : 2 jours,
- décès d'un petit-enfant : 1 jour,
- décès d'un arrière-grand-parent : 1 jour.

Les décès du tuteur ayant effectivement élevé son pupille ou du pupille ayant été effectivement élevé par son tuteur sont assimilés aux décès du père (3 jours) ou de l'enfant (1 semaine calendaire).

Lorsque le décès d'un parent, ouvrant droit à l'un des congés ci-dessus, oblige à faire un voyage d'une durée aller-retour supérieure à une journée, le congé décès est allongé d'un jour.

Le PACS ouvre droit au congé décès à hauteur de 2 jours pour le partenaire et 2 jours pour l'enfant (ne vaut que pour le père ou la mère de l'enfant).

En cas de concubinage notoire et permanent d'au moins 10 ans, le congé décès accordé aux conjoints peut l'être aux concubins.

3. Congé naissance

- Naissance d'un enfant : 3 jours.
- Adoption d'un enfant : 3 jours pris conformément aux dispositions légales.
- Naissance d'un petit-enfant : 1 jour.

4. Congés spéciaux divers

- A l'occasion d'un changement de domicile, accompagné d'un déménagement de mobilier, à l'exclusion du départ d'un foyer ou d'un hôtel, le personnel bénéficiera d'un jour de congé rémunéré.

Toutefois, le départ définitif d'un foyer ou d'un hôtel pour occuper un logement soit en location non meublée, soit en accession à la propriété, accompagné d'un achat de mobilier, ouvrira droit à la journée de congé indemnisé accordée à l'occasion d'un changement de domicile.

- Congés ancienneté "avantages Régie"

Dans l'année qui suit leur trentième ou trente-huitième année d'ancienneté "avantages Régie", les salariés bénéficient :

- d'une journée de congé pour trente ans,
- de deux journées de congé pour trente-huit ans.

Ces jours sont indemnisés en fonction du manque à gagner. Ils sont également assimilés à des jours de travail effectif pour les différents « Avantages Régie » et pour la détermination de la durée du congé payé annuel.

➤ Franchises

Lors de la dernière séance de travail précédant Noël et le Jour de l'An conformément à l'horaire affiché de son secteur, l'ensemble du personnel APR et ETAM quittera son poste une heure avant son heure normale de sortie. Les équipes cesseront leur travail à 19 heures, compte tenu de la fin du travail fixée à 20 heures, d'une part, et de la franchise d'une heure accordée à l'ensemble du personnel APR et ETAM, d'autre part.

Les heures non travaillées seront indemnisées en fonction du manque à gagner.

➤ **Congé sabbatique**

1. Bénéficiaires

Tout membre du personnel, ayant une ancienneté "premier contrat" de 3 ans, aura la possibilité d'obtenir un congé sabbatique d'une durée comprise entre 6 mois minimum et un an maximum.

2. Demande

La demande de ce congé sans solde devra être faite par écrit 3 mois au minimum avant la date de début du congé.

3. Régime applicable

Pendant la durée du congé sabbatique, le contrat de travail de l'intéressé sera suspendu et celui-ci ne sera plus couvert par le régime de prévoyance en vigueur dans l'Entreprise. Il appartiendra au bénéficiaire de ce congé de souscrire lui-même une assurance.

4. Retour du salarié

Si le travail est normalement repris à la date de fin prévue du congé sabbatique :

- la durée de celui-ci sera prise en compte dans le calcul des anciennetés "premier contrat" et "avantages Régie" du bénéficiaire,
- la garantie de réintégration dans son Etablissement et dans un poste de même niveau que celui qu'il occupait avant son départ lui sera assurée.

5. Nouveau congé

Pour bénéficier d'un nouveau congé l'intéressé ne doit pas avoir bénéficié, au cours des 6 années précédentes dans l'Entreprise, d'un congé sabbatique, d'un congé pour la création d'entreprise ou d'un congé formation d'une durée d'au moins 6 mois.

SOURCES

- Accord Couverture sociale
- Accord capital temps du 15 janvier 1996
- Accord congés du 7 juin 2002
- Instruction ministérielle du 7 janvier 2000 (PACS)