

ACCORD SOCIAL DE CRISE DU 27 MARS 2009

ENTRE :

RENAULT s.a.s.

Représentée par M. Gérard LECLERCQ

Directeur Ressources Humaines Groupe

D'une part,

ET :

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. Fred DIJOUX

C.G.T.

représentée par M. Fabien GACHE

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

représentée par M. Gérard BLONDEL

C.F.T.C.

représentée par M. Lionel HEIN

F.O.

représentée par M. Laurent SMOLNIK

D'autre part,

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

Préambule

Le secteur automobile connaît une crise mondiale d'une gravité exceptionnelle mettant en cause la possibilité de survie d'un certain nombre de ses acteurs.

Dans ce contexte RENAULT est spécifiquement touché en France. Il l'a été profondément dès le 4^{ème} trimestre 2008, il le sera également en 2009.

L'enjeu majeur consiste, dans ce contexte, à sauvegarder 8000 à 10 000 emplois en France en 2009.

La direction et les organisations syndicales, conscientes de l'ensemble des enjeux, se sont réunies pour mettre en place un contrat social de crise afin de maintenir les emplois par le recours au chômage partiel, tout en apportant à tous les salariés des garanties en matière de maintien de revenus, par un système fondé sur la solidarité et l'équité de traitement associant les contributions de l'entreprise, du personnel sous forme de jours versés dans un fonds de crise ou monétisés et de l'Etat.

Le présent accord est mis en place pour une durée déterminée du 1er avril au 31 décembre 2009. Il constitue le socle du contrat social de crise. Il est complété par un accord d'application mettant en œuvre les dispositifs conventionnels nécessaires.

Article 1er - Durée et champ d'application

Le contrat social de crise est mis en place à dater du 1er avril 2009 jusqu'à la fin de l'année 2009. Il s'articule avec la ou les conventions de chômage partiel conclues avec les pouvoirs publics en application de l'accord cadre national de chômage partiel pour accompagner les entreprises du secteur automobile et leurs salariés conclu entre les pouvoirs publics et l'UIMM.

Il s'applique à tous les établissements et tous les salariés de RENAULT sas.

Article 2 - Principes du contrat social de crise

Le contrat social de crise répond à la préoccupation de Renault et des organisations syndicales de tout mettre en œuvre pour permettre le maintien de l'emploi des salariés pendant toute sa durée.

Le contrat social de crise permet le maintien de la rémunération nette (y compris les accessoires de salaires pour ceux qui en reçoivent selon les modalités déterminées par l'accord d'application) lors du recours au chômage partiel, déduction faite des cotisations de sécurité sociale pour les sommes ayant un caractère indemnitaire et avant précompte, le cas échéant, des contributions sociales et impositions de toute nature mises à la charge du salarié par la loi.

Ce maintien est atteint par la mobilisation par tous d'1/5^{ème} de jour de capital temps individuel pour 1 jour de chômage partiel.

Le chômage partiel a vocation à s'appliquer, de manière collective, à tous les salariés quel que soit leur niveau ou leur catégorie.

Il est convenu que les périodes de chômage partiel sont assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition des droits à capital temps collectif, des droits à capital temps individuel et du droit individuel à la formation (CEF).

Article 3 - Organisation du chômage partiel

La réduction collective des activités se réalise en fonction des plans de charge de chacun des établissements, sites ou, dans un site, d'une direction, d'un service, d'un atelier.

La réduction collective des activités peut prendre, dans les différentes entités mentionnées à l'alinéa précédent, la forme de journées non travaillées dans la semaine ou de semaines entières non travaillées. Elle peut être mise en œuvre par fermeture de site.

La mise en œuvre du chômage partiel est précédée par l'information et la consultation du comité d'établissement.

Dans les établissements d'Ingénierie et Tertiaire de la région parisienne, l'évolution de la charge de travail et son impact sur l'organisation, avec pour conséquences le chômage partiel, fait l'objet d'une information spécifique dans le cadre de la consultation du comité d'établissement. Il est convenu, dans le cadre de cet accord que les commissions de coordination des CHSCT de ces établissements sont informées des modalités de la mise en œuvre du chômage partiel.

Sauf dans le cas où le salarié exerce déjà une autre activité, en accord avec l'entreprise, un salarié en chômage partiel ne peut exercer aucune activité professionnelle extérieure. Les salariés occupés à temps partiel ne sont concernés par le chômage partiel que si celui-ci s'applique à une journée habituellement travaillée dans le cadre de leur temps partiel. Il en est de même des apprentis qui ne chôment que si leur secteur chôme, lorsqu'ils sont dans l'entreprise.

Article 4 - Fonds spécifique de crise

Un fonds spécifique de crise est mis en place par le présent accord. Il se substitue, pour 2009 et à dater du 1er avril, au fonds d'indemnisation complémentaire du chômage partiel institué par l'accord et l'avenant du 24 janvier 1986. L'application de ces textes est suspendue pendant la durée de mise en œuvre du fonds spécifique de crise.

Ce fonds est alimenté dans les conditions définies dans l'accord d'application du présent accord par l'équivalent de 1/5^{ème} de jour de capital temps individuel de tous les cadres et de tous les ETAM au forfait pour chaque jour de chômage partiel effectivement réalisé par ces salariés. Leur rémunération nette avant précompte, le cas échéant, des contributions sociales et impositions de toute nature mises à la charge du salarié par la loi, est maintenue.

Le fonds assure un complément d'indemnisation des APR et ETAM non forfaités placés en chômage partiel, en sus de la monétisation possible de jours de CTI sur la base du volontariat et à hauteur de 1/5^{ème} de jour par jour de chômage partiel pour atteindre le montant net de leur rémunération avant précompte, le cas échéant, des contributions sociales et impositions de toute nature mises à la charge du salarié par la loi.

Lors de l'initialisation du fonds spécifique de crise, celui-ci reçoit, conformément à l'avis exprimé par la commission de suivi de l'accord du 21 novembre 2008, le solde non distribué du fonds de solidarité créé par cet accord.

Article 5 - Complément de rémunération

Les APR et ETAM non forfaités voient leur rémunération complétée par versement du fonds de crise, jusqu'à concurrence de 100 % de leur rémunération nette moins la valeur de 1/5^{ème} de jour de capital temps individuel dans les conditions fixées par l'accord d'application. Le refus de ce dernier complément par le salarié, s'exprime, pour toute l'année 2009, dès l'entrée en vigueur du fonds. Il peut revenir sur son choix une fois pendant la période d'application du présent accord.

Tout refus devra s'exprimer le premier mois de mise en œuvre du chômage partiel dans l'établissement considéré et au plus tard à la date du 10 du mois considéré.

Article 6 - Maintien et évolution des compétences

Pendant la mise en œuvre du contrat social de crise, un effort particulier de formation sera réalisé, dans le cadre notamment du plan de formation 2009 et avec les nécessaires conventions de formation mises en œuvre avec les pouvoirs publics et l'OPCAIM. Ces mesures ont pour objet le maintien et l'évolution des compétences dans la perspective de la reprise d'activité et des nouvelles approches technologiques.

Article 7 - Modalités exceptionnelles d'amélioration d'indemnisation du chômage jusqu'au 31 mars

L'accord du 21 novembre 2008 relatif aux modalités d'amélioration de l'indemnisation complémentaire du chômage partiel dans le cadre d'une solidarité au volontariat, est prorogé avec l'agrément des organisations

syndicales signataires dudit accord exprimé lors de la commission de suivi du 13 mars 2009, dans les conditions ci-après.

Cette prorogation permet aux salariés ayant été en chômage partiel de janvier à mars 2009 inclus, avant l'entrée en vigueur du présent accord, de bénéficier d'un complément d'indemnisation de 5 % versé par prélèvement sur le solde du fonds mis en place par cet accord. Ce complément est versé sans condition pour chaque jour chôme pendant la période.

Article 8 - Période transitoire

Dans l'attente des modifications nécessaires du système de gestion de paie pour la mise en œuvre du présent accord et de son accord d'application, des modalités provisoires d'indemnisation du chômage partiel sont mises en place. Ces modalités sont précisées dans l'accord d'application.

Article 9 – Prospective et sortie de crise

La direction s'engage à organiser en 2009, dans le respect des attributions des institutions de représentation du personnel, des échanges prospectifs avec les organisations syndicales sur l'évolution de la situation de l'entreprise, l'évolution des emplois et des compétences à venir et dans la durée.

Article 10 - Commission de suivi

Afin de suivre l'application du présent accord, et dans le respect des attributions des institutions de représentation du personnel, il est institué une commission de suivi composée de représentants de la Direction et des Organisations Syndicales signataires.

Cette commission se réunit, sur convocation de la direction, pour suivre la mise en œuvre de l'accord, les modalités d'organisation du chômage partiel et d'utilisation du fonds et, à l'issue de la période, de la reconnaissance, par exemple financière, des efforts des salariés. La commission peut être réunie sur demande formulée par les syndicats signataires et en accord avec la Direction.

En cas de modifications légales, réglementaires ou conventionnelles interprofessionnelles ou de branche des règles d'indemnisation du chômage, la direction réunira la commission de suivi pour examiner les modalités éventuelles d'ajustement du présent accord et de son accord d'application.

Article 11- Dispositions générales

Le présent accord est conclu dans le cadre des articles L 2221-2 et suivants du code du travail pour une durée déterminée. Il prend effet au 1er avril 2009 et prend fin au 31 décembre 2009.

Les dispositions du présent accord se substituent de plein droit aux dispositions contraires résultant d'accords collectifs d'entreprise ou d'établissement ou d'usages.

Toute organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise et non pas seulement de l'un ou l'autre des établissements la composant, qui n'est pas partie au présent accord, peut y adhérer lorsque les formalités prévues à l'article L 2261-3 dernier alinéa, auront été accomplies.

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail et au Secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Boulogne.

Fait à Boulogne-Billancourt, le 27 mars 2009

RENAULT s.a.s.
Représentée par M. Gérard LECLERCQ
Directeur Ressources Humaines Groupe

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. Fred DIJOUX

C.G.T.

représentée par M. Fabien GACHE

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

représentée par M. Gérard BLONDEL

C.F.T.C.

représentée par M. Lionel HEIN

F.O.

représentée par M. Laurent SMOLNIK