

**Contrat de solidarité et d'avenir pour l'année 2021
du 27 janvier 2021**

ENTRE

Renault s.a.s., ACI Villeurbanne, Fonderie de Bretagne, Maubeuge Construction Automobile, Renault Sport Cars, Société des Automobiles Alpine, Sofrastock International, Société de Véhicules Automobiles de Batilly, Société de Transmissions Automatiques, SODICAM² et Renault Digital

Représentée par M. François ROGER
Directeur des Ressources Humaines Groupe

ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. Franck DAOUT

Franck DAOUT

C.G.T.

représentée par M. Jean-François PIBOULEAU

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

représentée par M. Guillaume RIBEYRE

Guillaume RIBEYRE

F.O.

représentée par Mme Mariette RIH

Mariette RIH

PREAMBULE

A la suite de l'apparition de la Covid-19 en France et ses conséquences majeures en termes d'activité, un recours à l'activité partielle dite « classique » a été nécessaire dans toutes les entreprises incluses dans le champ d'application du présent accord.

Afin de protéger certains salariés des pertes de rémunération associées à cette situation, une négociation s'est engagée dès le mois de mars 2020 visant à conclure un accord permettant de sécuriser, via un système contributif, la rémunération des salariés, quel que soit leur statut.

C'est dans ce contexte que le 2 avril 2020 a été conclu un accord, intitulé « contrat de solidarité et d'avenir » (CSA).

Ce texte devait arriver à terme le 31 décembre suivant mais compte tenu de la perdurance de la crise sanitaire et de la prolongation de l'état d'urgence jusqu'au 16 février 2021, il a été décidé de le proroger jusqu'à la fin du mois de février 2021.

Parallèlement, le Gouvernement a décidé de créer un nouveau dispositif d'activité partielle, nommé « Activité Partielle de Longue Durée » (APLD) auquel les entreprises peuvent avoir recours en cas de baisse durable d'activité.

Au regard des prévisions d'activité de l'année 2021, il est probable que plusieurs entités inscrites dans le champ d'application de l'actuel accord CSA aient besoin de recourir à ce nouveau dispositif d'activité partielle.

Par conséquent, des négociations se sont engagées, en début d'année 2021, afin de conclure un accord permettant d'assurer aux salariés qui seraient placés en APLD une protection équivalente à celle prévue dans l'accord CSA du 2 avril 2020 tout en conservant les principes de contribution qui en étaient issus.

Lors des discussions menées, la situation des salariés dits « vulnérables » a également été évoquée puisque ceux-ci, compte tenu de la crise sanitaire qui perdure, demeurent placés en activité partielle « classique ».

L'accord CSA d'avril 2020 arrivant à terme en fin février 2021, ces salariés ne bénéficieront donc plus des dispositions qui y sont prévues. Les parties prenantes à la négociation sont donc également convenues de créer un dispositif permettant à ces salariés de continuer à bénéficier d'une protection.

Ce sont les principaux objets du présent accord.

MR GR FD

SOMMAIRE

Article 1 – Mise en œuvre du nouveau contrat de solidarité et d’avenir	4
Principes généraux.....	4
Gestion de la charge de travail	5
Article 2 – Accompagnement des salariés dits « vulnérables »	6
Article 3 – Dispositifs administratifs et juridiques.....	7
Durée et conditions d’application de l’accord	7
Commission centrale d’application	7
Notification, dépôt et publicité	8
Adhésion	8
Révision	8

MR GR FD

ARTICLE 1 – MISE EN ŒUVRE DU NOUVEAU CONTRAT DE SOLIDARITE ET D'AVENIR

Comme évoqué au préambule du présent accord, l'accord CSA de 2020, basé sur le dispositif d'activité partielle dite « classique », a permis de sécuriser, via un dispositif contributif, la rémunération des salariés quel que soit leur statut, pendant les périodes d'activité partielle auxquelles ont dû recourir les entreprises parties prenantes compte tenu de la crise liée à la COVID19.

Depuis, le contexte législatif a évolué et les entreprises sont appelées à opter pour l'APLD plutôt que l'AP « classique » en cas de baisse d'activité durable constatée.

Or, le CSA ne s'applique pas à l'APLD compte tenu du champ d'application qui a été convenu à sa conclusion et arrive à échéance en fin février prochain.

L'APLD, compte tenu des dispositions législatives existantes, ne permet pas d'appliquer *de facto* les stipulations conventionnelles prévues en cas de recours à l'activité partielle « classique ».

Ce faisant, afin de faire perdurer les principes prévus par l'accord CSA 2020 en cas de recours à l'APLD, et ainsi, continuer d'avoir un dispositif à la fois universel, unique et équitable, les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes :

Principes généraux

Le présent titre a pour but de définir les dispositions applicables en cas de recours à l'APLD afin d'assurer aux salariés des garanties équivalentes à celles de l'accord CSA 2020 tout en faisant perdurer le principe de contribution existant en son sein.

Ces dispositions s'appliquent que l'APLD soit mise en place par voie d'accord collectif ou de décision unilatérale.

Garanties convenues

- Afin d'assurer la protection de tous les salariés quel que soit leur statut et ainsi préserver leurs ressources, il est décidé de garantir leur rémunération nette à 100%, accessoires compris, pendant toute période d'APLD.

Cet engagement s'applique dès lors que les taux d'indemnisation et d'allocation prévus par l'Etat demeurent (à savoir respectivement 70% et 60%).

En cas de modification de ces taux, la garantie évoquée précédemment ne s'appliquera plus et la commission d'application prévue à l'article 3 ci-dessous est réunie dans les plus brefs délais pour échanger sur la suite à donner.

- L'acquisition des droits à congés et repos de toute nature est maintenue pendant toute période d'APLD.
- Continuent par ailleurs de s'appliquer les garanties collectives, retraite complémentaire (hors franchise AGIRC/ARRCO de 60h) ainsi que les droits à intéressement/participation.
- Des actions de formation peuvent se faire pendant les périodes chômées, le cas échéant en application d'autres accords existant au niveau du Groupe. Dans tous les cas, ce sujet fera l'objet d'un point dans les négociations locales de mise en œuvre de l'APLD.

- Les salariés concernés par l'APLD ne peuvent faire l'objet d'une procédure de licenciement économique dite contrainte pendant toute l'application effective du dispositif.

Contributions prévues

Pour une durée cumulée de 5 jours, consécutive ou non, passée en APLD, les salariés concernés se voient prélever un jour de CTI (ou RTT) dans leur compteur. En fonction du nombre de jours passés en APLD, une proratisation est effectuée.

Dès lors que le compteur CTI est à 0 (voire en négatif), le jour est prélevé sur les autres compteurs disponibles compte transitoire (CT), repos compensateur (RC), Unité Pratique d'Atelier (UPA), ou Compte Epargne Temps (CET) ou congés payés (CP).

Par ailleurs, tout salarié peut demander à modifier la nature du jour prélevé en jours de CT, CP, RC, UPA, ou CET dès lors que le compteur choisi demeure au moins égal à zéro après le prélèvement effectué.

Ce choix ne peut se faire qu'une fois dans les conditions prévues par la campagne de régularisation qui sera lancée à cet effet.

Gestion de la charge de travail

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la proportion du recours à l'APLD doit être fixée, tant en termes de périmètre que de quotité, dans l'accord ou la décision unilatérale rédigé à cet effet.

L'APLD entraînant une suspension du contrat de travail, les salariés concernés ne peuvent être sollicités pour des activités professionnelles pendant cette période. Cela induit au final que les salariés d'une même entreprise ou établissement peuvent se trouver dans des situations de travail différentes qu'il est nécessaire de prendre en compte.

En outre, il peut arriver que des salariés initialement placés en APLD doivent au final travailler ; ce temps ne peut donc pas être comptabilisé au titre de l'activité partielle, les heures devant être comptabilisées comme du temps de travail effectif.

Ces diverses situations doivent être prises en compte dans la charge de travail des salariés concernés afin d'assurer la prévention des risques psycho-sociaux et un juste équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

Pour ce faire, les parties sont convenues :

- Lors des bilans au titre de l'année 2020, les périodes d'AP qui ont eu lieu doivent être prises en compte pour évaluer la réalisation des objectifs fixés en début d'année ;
- Si le recours à l'APLD est d'ores et déjà connu, ou même envisagé, au moment de la campagne de fixation des objectifs, il doit être pris en compte pour l'année en cause. Pour ce faire, les objectifs doivent faire l'objet d'une priorisation avec mise de côté de certains en adéquation avec le taux de réduction du temps de travail projeté ;
- L'APLD pouvant être mise en œuvre à n'importe quel moment, en un tel cas, et sauf exceptions, il faudra ajuster les objectifs en cours d'année afin de prendre en compte les périodes d'inactivité.

Toutes les entreprises parties au présent accord s'engagent à intégrer les principes précités dans leurs guides d'entretiens.

ARTICLE 2 – ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES DITS « VULNERABLES »

Comme évoqué au préambule du présent accord, certains salariés demeurent en activité partielle « classique » compte tenu de la situation sanitaire actuelle parce qu'ils sont « personnes vulnérables ».

La fin de l'accord CSA 2020 conduit à l'arrêt des garanties qui y étaient prévues ce qui induit que ces salariés ne pourront plus en bénéficier.

Ce faisant, les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes :

Salariés bénéficiaires

Les salariés concernés sont ceux qui se trouvent dans l'une des situations listées par le décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020, ou tout autre texte modificatif ultérieur, dès lors que ceux-ci demeurent en vigueur et prévoient le placement en activité partielle « classique ».

Les salariés doivent justifier de leur situation dans les conditions réglementairement prévues.

Garanties convenues

Afin d'assurer la protection des salariés concernés, il est décidé de garantir leur rémunération nette à 100%, accessoires compris, pendant toute période durant laquelle ils se trouvent en « AP personnes vulnérables ».

Par ailleurs, ils continuent à acquérir leurs droits à congés et repos de toute nature et bénéficient des garanties collectives, retraite complémentaire (hors franchise AGIRC/ARRCO de 60h) ainsi que les droits à intéressement/participation.

Contributions prévues

Le reliquat du fonds créé dans le cadre du CSA 2020 est mobilisé pour compléter la rémunération à hauteur des garanties prises ci-dessus.

ARTICLE 3 – DISPOSITIFS ADMINISTRATIFS ET JURIDIQUES

Durée et conditions d'application de l'accord

Le présent accord, à durée déterminée, prend effet et arrive à échéance selon les modalités suivantes :

- Concernant l'article 1, il entre en vigueur en cas de recours à l'APLD et prend fin au plus tard le 31 décembre 2021 sauf si les taux d'indemnisation ou d'allocation de l'APLD devaient être modifiés et ce, conformément au paragraphe intitulé « garanties convenues » ;
- S'agissant de l'article 2, il entre en vigueur à l'échéance de l'accord CSA signé le 2 avril 2020 et prend fin au plus tard le 31 décembre 2021 tout en sachant qu'il peut cesser de produire effet avant le terme prévu, compte tenu de l'abrogation possible des dispositions légales et réglementaires liées aux « personnes vulnérables ».

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

En cas de modifications légales ou réglementaires qui conduiraient à une modification de l'équilibre financier de l'accord, les dispositions en cause seraient suspendues et la commission d'application visée ci-dessous se réunirait dans les plus brefs délais.

Commission centrale d'application

Une commission d'application du présent accord, composée de la direction et de trois représentants par organisation syndicale signataire, est créée.

Elle se réunit une fois par trimestre sur convocation de la direction ou dans les plus brefs délais, en cas de modification des taux d'indemnisation et d'allocation prévus en matière d'APLD ou tout changement conduisant à une modification de l'équilibre financier de l'accord.

Elle a pour finalité d'échanger sur :

- L'état des lieux du recours à l'APLD : volumes d'heures et nombre de salariés par établissement ;
- Le nombre de salariés placés en AP au titre des dispositions existantes pour les « personnes vulnérables » ;
- Tout changement de taux d'indemnisation ou d'allocation portant sur l'APLD ou autre ayant un impact sur l'équilibre de l'accord.

Notification, dépôt et publicité

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

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

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

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.

Révision

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

MR GR FD

Fait à Boulogne Billancourt, le 27 janvier 2021

Contrat de solidarité et d'avenir pour l'année 2021

ENTRE

Renault s.a.s., ACI Villeurbanne, Fonderie de Bretagne, Maubeuge Construction Automobile, Renault Sport Cars, Société des Automobiles Alpine, Sofrastock International, Société de Véhicules Automobiles de Batilly, Société de Transmissions Automatiques, SODICAM² et Renault Digital

Représentée par M. François ROGER
Directeur des Ressources Humaines Groupe

ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. Franck DAOUT

Franck DAOUT

C.G.T.

représentée par M. Jean-François PIBOULEAU

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

représentée par M. Guillaume RIBEYRE

Guillaume RIBEYRE

F.O.

représentée par Mme Mariette RIH

Mariette RIH