

Accord d'entreprise du 25 janvier 2017 sur le statut du salarié

(Valant accord de substitution à l'accord collectif
du 1^{er} août 1983 et de ses avenants postérieurs)

ENTRE :

L'UES DIAC, constituée des sociétés DIAC et DIAC LOCATION représentées par Madame Hélène TAVIER, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandatée pour conclure le présent accord.



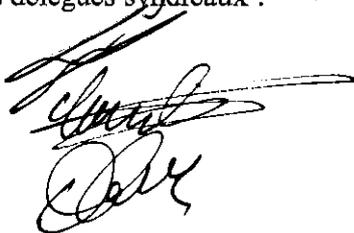
D'une part,

ET :

Les organisations syndicales représentatives :

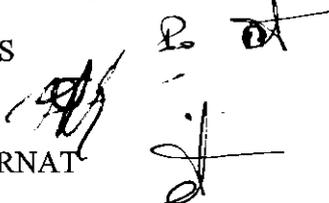
La CFDT représentée par ses délégués syndicaux :

- Akim LAMOURI
- Danielle COURTIES
- Dominique LARREY



La CFTC représentée par ses délégués syndicaux :

- Véronique LE BARS
- Olivier AVENEL
- Anne-Marie HYVERNAT



Le SNB représenté par ses délégués syndicaux :

- Axel MAUNOURY :
- Emmanuel BAUDRY
- Gilles CHEVROT



D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit.

Sommaire

SOMMAIRE	2
PREAMBULE	5
CHAPITRE I - REMUNERATION – CLASSIFICATION	6
ARTICLE 1 - RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE	6
1.1. TECHNICIENS ET CADRES JUSQU'AU COEFFICIENT 550 INCLUS	6
1.2. CADRES DE COEFFICIENTS 700, 850 ET 900	7
1.3. EVOLUTION DE LA RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE	8
1.4. DISPOSITIONS GÉNÉRALES	8
ARTICLE 2 - PRIME D'ANCIENNETÉ	8
ARTICLE 3 - CLASSIFICATION	9
ARTICLE 4 - PRIME DE TRANSPORT	9
ARTICLE 5 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES	10
5.1. CAS GÉNÉRAL	10
5.2. INTERVENTION EXCEPTIONNELLES DES JOURS FÉRIÉS (HORS WEEK-END) ET DU WEEK-END	10
5.3. TRAVAIL OU INTERVENTIONS EFFECTUÉES LA NUIT	10
ARTICLE 6 - REMPLACEMENT PROVISoire	11
CHAPITRE II - CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL	12
ARTICLE 7 - EMBAUCHE	12
ARTICLE 8 - CONTRAT DE TRAVAIL	12
ARTICLE 9 - HORAIRE HEBDOMADAIRE ET HORAIRE VARIABLE	13
ARTICLE 10 - AMÉNAGEMENT D'HORAIRE	14
10.1. POUR LES FEMMES ENCEINTES	14
10.2. POUR LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS	14
ARTICLE 11 - EMPLOIS À TEMPS PARTIEL	14
ARTICLE 12 - TÉLÉTRAVAIL	14
ARTICLE 13 - DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT DES MOBILITÉS PROFESSIONNELLES EN FRANCE	15
ARTICLE 14 - EVOLUTION PROFESSIONNELLE	17
ARTICLE 15 - POINTS DE DIPLÔME	18
ARTICLE 16 - FORMATION PROFESSIONNELLE	18
ARTICLE 17 - ANCIENNETÉ	18
ARTICLE 18 - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	19
18.1. LICENCIEMENT	19
18.2. DÉPART EN RETRAITE	19
18.3. RUPTURE CONVENTIONNELLE	20

CHAPITRE III - CONGES PAYES - CONGES PARTICULIERS	21
ARTICLE 19 - CONGÉS PAYÉS ANNUEL : PRINCIPES	21
19.1. DROIT ET ACQUISITION	21
19.2. INCIDENCE DE LA MALADIE SURVENUE PENDANT LE CONGÉ PAYÉ ANNUEL	21
ARTICLE 20 - DURÉE DES CONGÉS PAYÉS ANNUELS	22
ARTICLE 21 - MAJORATIONS DU CONGÉ PAYÉ ANNUEL	22
ARTICLE 22 - CONGÉS D'HIVER ET DROIT À JOURS DE BONIFICATION	22
ARTICLE 23 - RÈGLES DE PRISE DES JOURS DE CONGÉ PAYÉ ANNUEL	23
ARTICLE 24 - RETENUE SUR LES CONGÉS PAYÉS ANNUELS	23
ARTICLE 25 - JOURS COMPENSATEURS	24
ARTICLE 26 - CONGÉS POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX	24
ARTICLE 27 - JOURS POUR ENFANT MALADE ET AUTORISATION D'ABSENCE POUR ÉVÈNEMENT GRAVE	25
ARTICLE 28 - CONGÉS MATERNITÉ ET PATERNITÉ ET CONGÉ D'ADOPTION	26
ARTICLE 29 - CONGÉ SANS SOLDE	26
ARTICLE 30 - JOURS DE FIN DE CARRIÈRE	26
CHAPITRE IV - AVANTAGES DE PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE	28
ARTICLE 31 - COUVERTURE MALADIE	28
ARTICLE 32 - COMPLÉMENTAIRE SANTÉ – MUTUELLE	28
ARTICLE 33 - ASSURANCE DÉCÈS – INVALIDITÉ – ACCIDENTS	28
33.1. PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE OBLIGATOIRE:	29
33.2. PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE FACULTATIVE	30
CHAPITRE V - AUTRES AVANTAGES SOCIAUX	31
ARTICLE 34 - PRÊTS SPÉCIAUX CONCERNANT LA RÉSIDENCE PRINCIPALE	31
34.1. PRÊT POUR TRAVAUX D'AMÉNAGEMENT OU D'ÉQUIPEMENT DE LA RÉSIDENCE PRINCIPALE (SANS ACHAT)	31
ARTICLE 35 - AUTRES AVANTAGES	32
35.1. AVANCE SUR SALAIRES	32
35.2. PRÊT SBE (SOCIÉTÉ DE BANQUE ET D'EXPANSION)	33
35.3. LES MOYENS FINANCIERS DU COMITÉ D'ENTREPRISE	33
CHAPITRE VI - EXERCICE DU DROIT SYNDICAL	34
ARTICLE 36 - DÉLÉGUÉ SYNDICAL	34
ARTICLE 37 - MOYENS DES SYNDICATS	34
CHAPITRE VII - DISPOSITIONS GENERALES	35
ARTICLE 38 - ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE L'ACCORD	35
ARTICLE 39 - SUIVI DE L'ACCORD	35
ARTICLE 40 - CLAUSE DE RENDEZ-VOUS	35
ARTICLE 41 - RÉVISION ET DÉNONCIATION DE L'ACCORD	36

41.1 RÉVISION	36
41.2 DÉNONCIATION	36
ARTICLE 42 - DÉPÔT LÉGAL ET PUBLICITÉ	37
ANNEXES	38
ANNEXE 1 - ARTICLE 13 – CONCERNANT LES MOBILITÉS PROFESSIONNELLES EN FRANCE	39
ANNEXE 2 - ARTICLE 15 – POINTS DE DIPLOME ET VALORISATION DES MONTANTS	42
ANNEXE 3 – MODALITÉS PRATIQUES DE L’HORAIRE VARIABLE	43
1. SALARIÉS CONCERNÉS	43
2. SALARIÉS NON CONCERNÉS	43
3. RAPPEL DE LA RÉGLEMENTATION EN MATIÈRE DE DURÉE DU TRAVAIL	44
4. PLAGES HORAIRES VARIABLES ET FIXES : DÉFINITION	44
DE MANIÈRE GÉNÉRALE, L’HORAIRE VARIABLE S’INSCRIT DANS LE CADRE DE L’HORAIRE HEBDOMADAIRE DÉCRIT À L’ARTICLE 9 DU PRÉSENT ACCORD.	44
5. PAUSE DÉJEUNER	45
6. MODALITÉS D’ACQUISITION D’UN CRÉDIT D’HEURES	46
7. MODALITÉS D’UTILISATION DU CRÉDIT D’HEURES	46
8. ABSENCES	47
9. ENREGISTREMENT DU TEMPS	47
10. MISSIONS	47
11. HEURES SUPPLÉMENTAIRES	48
12. NON-RESPECT DES MODALITÉS DE L’HORAIRE VARIABLE	48
13. DATE DE MISE EN ŒUVRE	48
ANNEXE 4 – MESURES TRANSITOIRES	49
DISPOSITIONS SUR LA PRIME D’ANCIENNETÉ - ARTICLE 3 DE L’ACCORD DU 1 ^{ER} AOÛT 1983 DÉNONCÉ	49
DISPOSITIONS SUR LES CONGÉS D’HIVER - ARTICLE 24 DE L’ACCORD DU 1 ^{ER} AOÛT 1983 DÉNONCÉ	50
DISPOSITIONS SUR LE CONGÉ PROGRESSIF DE FIN DE CARRIÈRE - ARTICLE 32 DE L’ACCORD DU 1 ^{ER} AOÛT 1983 DÉNONCÉ	50

PREAMBULE

Le présent accord vise à déterminer le statut pérenne du salarié dans l'entreprise, ce statut s'articulant avec les dispositions de la Loi, de la convention collective de branche et des autres accords d'entreprise actuellement en vigueur ou à venir et ainsi à permettre au collaborateur de prendre utilement connaissance de ses droits.

Cet accord s'inscrit également dans la démarche de préservation de la compétitivité de l'entreprise dans un contexte économique en évolution et en mutation, notamment les services, le développement du digital, tout en s'inscrivant aussi dans l'amélioration de la performance collective et individuelle des salariés.

Cet accord est consécutif à la dénonciation de l'accord du 1^{er} août 1983 intervenue le 26 novembre 2015 en raison de certaines dispositions devenues obsolètes ainsi que de la nécessaire adaptation de ses dispositions pour servir les objectifs de performance collective et individuelle.

Une négociation entre les partenaires sociaux s'est ainsi engagée en juin 2016 conformément aux dispositions de l'article L.2261-10 du Code du Travail et de l'accord de méthode conclu le 23 mai 2016.

Après plusieurs mois de négociations, les parties signataires sont parvenues à un consensus permettant de limiter la disparition des avantages visés par l'accord du 1^{er} août 1983 par le maintien total ou partiel de certains d'entre eux et d'octroyer de nouveaux avantages aux salariés de la société DIAC et, plus généralement, de l'UES DIAC.

Il est expressément convenu que le présent accord est un accord de substitution au sens de l'article L.2261-10 du Code du travail et qu'il n'entraîne pas, par voie de conséquence, l'application des dispositions de l'article L.2261-13 du Code du Travail. Ainsi, ses dispositions se substituent de plein droit à l'ensemble des dispositions issues de l'accord collectif du 1^{er} août 1983 dénoncé, ainsi qu'aux usages, décisions unilatérales ou accords atypiques ayant le même objet.

Le présent accord s'inscrit dans une démarche continue d'amélioration de la qualité de vie au travail, notamment par l'augmentation des droits à congés payés légaux, l'extension du champ d'application de l'horaire variable offrant ainsi plus de souplesse aux collaborateurs et la confirmation de l'attachement de la DIAC à la possibilité pour les salariés d'organiser leur activité dans le cadre du temps partiel ou du télétravail.

Les dispositions du présent accord posent ainsi les bases du statut du salarié au sein de la DIAC et pourront être enrichies ultérieurement par la négociation d'accords collectifs dédiés à des thèmes spécifiques tels que les seniors, l'équilibre vie personnelle et vie professionnelle, l'égalité professionnelle, le droit à la déconnexion ou encore la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

L'ensemble des dispositions du présent accord est consultable sur l'Intranet RH DIAC.

CHAPITRE I

REMUNERATION – CLASSIFICATION

Article 1 - Rémunération annuelle brute

Jusqu'à fin 2017, la structure de la rémunération des salariés demeure identique, dans ses composantes, à celle qui était prévue par l'accord du 1^{er} août 1983 dénoncé. A compter du 1^{er} janvier 2018, les parties conviennent de modifier la structuration de cette rémunération, qui sera répartie sur l'année civile.

Concernant la prime d'ancienneté, les conséquences de la dénonciation de l'accord du 1^{er} août 1983 sur celle-ci ainsi que les modalités transitoires sont décrites à l'article 2 du présent accord.

1.1. Techniciens et cadres jusqu'au coefficient 550 inclus

1.1.1. Il est rappelé que, jusqu'au 31 décembre 2017, la rémunération annuelle brute comprend :

- 12 mois de salaire brut de base.
- un 13^{ème} mois supplémentaire égal à un mois de salaire brut de base. Il est versé en même temps que le salaire du mois de décembre et au prorata de la période de travail effectuée.
- une prime annuelle versée en janvier comprenant une partie fixe (710€ brut en 2016) et une partie variable (15% du salaire mensuel brut), au prorata de la période de travail effectuée.
- le cas échéant, une prime d'ancienneté résultant de l'application de l'accord du 1^{er} août 1983 dénoncé (cf. article 2 ci-après).

1.1.2. A compter du 1^{er} janvier 2018, la rémunération annuelle brute composée du salaire brut de base, de la prime annuelle (parties fixe et variable) et de la prime d'ancienneté dans son montant gelé (cf. article 2) – à l'exclusion du 13^{ème} mois - sera lissée sur 13 mensualités égales¹, versées aux échéances normales de la paie.

¹ Egales, sauf si la situation du salarié a été modifiée en cours d'année en raison de mesures collectives ou individuelles.

De plus, les éléments précités (toujours à l'exception du 13^{ème} mois), qui composaient cette rémunération, seront regroupés, chaque mois, pour 1/13^{ème} par mois au sein d'une seule ligne de salaire sur le bulletin de paie, intitulée « salaire mensuel brut de base ».

En conséquence, la rémunération annuelle brute sera versée en 13 mensualités égales se composant ainsi:

- 12 mois de salaire brut de base.
- un 13^{ème} mois supplémentaire égal à un mois de salaire brut de base. Il est versé en même temps que le salaire du mois de décembre et au prorata de la période de travail effectuée.

1.1.3. Le complément RTT des salariés techniciens est intégré dans le salaire mensuel brut de base, à compter du mois de mars 2017.

1.1.4. La prime de transport (article 4) demeure pour les salariés qui y sont éligibles. Elle figure sur une ligne différenciée du bulletin de paie.

1.1.5. Mesure transitoire sur le paiement de la prime annuelle en 2017

Il résulte de la simplification du bulletin de paie que la prime annuelle (parties fixe et variable) acquise en 2017, et versée en principe en janvier 2018, est versée par anticipation sur la paie de décembre 2017. Exceptionnellement, la prime annuelle sera donc versée deux fois en 2017 (janvier 2017 au titre de 2016 et décembre 2017 au titre de 2017). Le double versement de cette prime augmente donc la rémunération annuelle globale de 2017, sans emporter aucune conséquence pour les années ultérieures.

1.2. Cadres de coefficients 700, 850 et 900

Jusqu'à fin 2017, la rémunération annuelle des cadres de coefficients 700, 850 et 900 est forfaitaire et lissée sur 12 mois et elle le demeure au-delà de 2017.

A compter du 1^{er} janvier 2018, la rémunération annuelle des cadres de la DIAC qui seront promus depuis un coefficient inférieur à 700 aux coefficients 700, 850 et 900 est globalisée dans un forfait annuel de rémunération à la date de promotion. Ce passage à la forfaitisation intègre l'ensemble des éléments qui composaient la rémunération annuelle au coefficient avant la promotion, dans ses composantes définies au paragraphe 1-1 ci-dessus avec, le cas échéant, la prime de transport.

1.3. Evolution de la rémunération annuelle brute

L'évolution de la rémunération individuelle sera examinée dans le cadre de la préparation du plan de promotion.

L'évolution de la rémunération des salariés est déterminée en application de la négociation annuelle sur les salaires.

Les dispositions de la Convention Collective Nationale de l'Association des Sociétés Financières (ASF) en vigueur s'appliquent lorsqu'elles sont plus favorables.

1.4. Dispositions générales

A cette rémunération, telle qu'elle est définie aux paragraphes 1-1 et 1-2 ci-dessus, peut s'ajouter une ou des prime(s) laissées à l'entière discrétion de l'entreprise et dont le ou les montant(s) sont déterminés en fonction des résultats et des réalisations.

Article 2 - Prime d'ancienneté

2.1. Salariés qui, à la veille de la prise d'effet du présent accord de substitution, auraient bénéficié de manière prévisionnelle du versement, en septembre 2018, d'une prime d'ancienneté au titre de la période octobre 2017-septembre 2018, si l'accord de 1983 n'avait pas été dénoncé.

Afin de compenser le préjudice résultant du gel du montant de la prime d'ancienneté pour les salariés visés, les parties conviennent de maintenir, pour ces salariés, le bénéfice du caractère évolutif de la prime d'ancienneté prévue en septembre 2017 et en septembre 2018 et ce, selon les mêmes règles de calcul que celles figurant dans l'article 3 de l'accord de 1983 dénoncé.

Cette prime sera ensuite définitivement figée le 1^{er} octobre 2017, au montant prévu pour septembre 2018 en fonction de la situation connue le 1^{er} octobre 2017 et ce, pour permettre le lissage de la rémunération dès le 1^{er} janvier 2018. Cette prime figée sera soldée en décembre 2017 (versement en une seule fois de 3/12^{ème} du montant figé) puis intégrée au salaire mensuel de base à compter du 1^{er} janvier 2018 (pour 1/13^{ème} du montant figé).

2.2. Salariés qui, à la veille de la prise d'effet du présent accord de substitution, n'auraient pu prétendre à aucun versement de prime d'ancienneté, en septembre 2018, au titre de la période octobre 2017-septembre 2018, si l'accord de 1983 n'avait pas été dénoncé.

Ces salariés, de fait, ont été embauchés postérieurement à la prise d'effet de la dénonciation de l'accord de 1983. Ils ne subissent donc pas de perte de rémunération du fait de la dénonciation, leur rémunération brute annuelle ayant pu être fixée en considération de la suppression de la prime d'ancienneté. Ils ne bénéficieront, par conséquent, d'aucune revalorisation salariale au titre de cette dénonciation.

Article 3 - Classification

Elle résulte de la Convention Collective Nationale de l'ASF en vigueur et des accords particuliers qui sont applicables au sein de la DIAC.

Les salaires minima mensuels de base tels que prévus pour chaque catégorie sont impératifs dès l'embauche. Ces minima applicables pour chaque coefficient sont disponibles sur l'intranet RH DIAC.

Le coefficient et la qualification de chaque collaborateur sont mentionnés sur son bulletin de paie.

- La DIAC s'engage à examiner la situation de tout salarié technicien qui n'aurait bénéficié d'aucune révision de **coefficient** pendant 4 années consécutives.
- La DIAC s'engage à examiner la situation de tout salarié cadre qui n'aurait bénéficié d'aucune révision de **coefficient** pendant 5 années consécutives.
- La DIAC s'engage à examiner la situation de tout salarié qui n'aurait bénéficié d'aucune révision **salariale** individuelle pendant 4 années consécutives.

Si ces situations s'avéraient non justifiées par des éléments objectifs, alors la Direction prendrait des mesures de révision.

Article 4 - Prime de transport

Ce dispositif vise à participer aux frais de transports personnels engagés par les salariés pour la prise en charge de leur trajet entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

Sont concernés les salariés techniciens et les cadres, jusqu'au coefficient 550 inclus.

Le montant de cette prime est de 51,15 € brut/mois à janvier 2017. Ce montant pourra être réévalué, dès lors qu'il deviendrait inférieur à 50% du prix de l'abonnement mensuel du trajet de référence (Pass Navigo Ile de France).

Sont exclus du bénéfice de cette prime:

- les salariés bénéficiant d'un véhicule de fonction ou d'un véhicule de service pour l'exercice de leurs missions ou qui bénéficieraient d'un moyen de transport gratuit et mis à disposition par l'employeur.
- les salariés bénéficiant de la prise en charge légale annuelle ou mensuelle au titre de transports publics ou d'un service public de location de vélos (remboursement sur présentation de justificatifs).
- en tout état de cause, les salariés cadres ayant un coefficient de 700 ou plus.

Cette prime ne se cumule pas avec le remboursement légal des frais de transports en commun, ayant le même objet que ce dernier.

Article 5 - Heures supplémentaires

5.1. Cas général

Lorsqu'elles sont effectuées à la demande de la hiérarchie, les heures supplémentaires au-delà de la durée du travail hebdomadaire, soit actuellement 38h45, sont rémunérées conformément à la Loi :

- majoration de 25 % pour les 4 premières heures et compte tenu de la durée du travail à 38H45 par semaine et d'une réduction annuelle du temps de travail par l'octroi de jours de repos sur l'année.
- majoration de 50 % pour les heures suivantes.

5.2. Intervention exceptionnelles des jours fériés (hors week-end) et du week-end

Les permanences dans les Salons, Expositions ou « Foires », les « Opérations Portes Ouvertes » (OPO) ou opérations commerciales exceptionnelles ou les occasions exceptionnelles nécessitant une intervention (par exemple changement de systèmes informatiques, ...) et qui seraient effectuées le Samedi, le Dimanche, ou un jour férié (hors week-end) sont rémunérées avec une majoration de salaire de 100%.

Il est convenu que cette majoration de salaire ne se cumule pas avec la majoration légale des heures supplémentaires.

De même qu'il ne peut y avoir de cumul de majorations de salaire ou de récupération pour une intervention effectuée un samedi ou un dimanche, et qui coïnciderait avec un jour férié, à l'exception du 1^{er} Mai.

- La journée du samedi est soit payée avec majoration soit la journée est récupérée.
- La journée du dimanche est payée avec majoration ET récupérée.

Tout salarié, technicien ou cadre, travaillant de manière exceptionnelle dans les conditions ci-dessus interviendra à la demande de sa hiérarchie ou avec l'accord écrit de celle-ci.

Il est enfin rappelé que toute intervention le samedi ou le dimanche doit être effectuée dans le respect de la durée du minimum légal de repos hebdomadaire (soit 35h).

5.3. Travail ou interventions effectuées la nuit

Ces interventions sont considérées comme effectuées de nuit quand elles interviennent entre 21H et 6H du matin. Ces heures sont rémunérées avec une majoration de 100%, sans cumul possible avec d'autres situations.

Tout salarié, technicien ou cadre, travaillant dans les conditions ci-dessus interviendra à la demande de sa hiérarchie ou avec l'accord écrit de celle-ci.

Il est enfin rappelé que ces interventions s'effectuent dans le respect du repos quotidien (soit 11 heures) et hebdomadaire (soit 35 heures).

Article 6 - Remplacement provisoire

Dans le cas où un salarié, cadre ou un technicien, assurerait, pendant une période continue d'au moins trois mois, l'intérim d'un poste supérieur entraînant pour lui un surcroît de responsabilité, il en sera tenu compte sous la forme qui, d'un commun accord, apparaîtra la plus appropriée.

CHAPITRE II

CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL

Article 7 - Embauche

Toute personne candidate à un emploi au sein de la DIAC doit se présenter munie de ses références. Elle doit en effet justifier de son identité, de ses études, de ses diplômes ou certifications, enfin de ses stages et emplois précédents.

La fourniture de fausses déclarations peut entraîner l'annulation de l'engagement.

Lors de son entrée dans l'entreprise, il est remis à tout nouvel embauché un exemplaire de la convention collective nationale de branche en vigueur, du règlement intérieur, du présent accord collectif ainsi que les documents obligatoires en application de la réglementation en vigueur.

Article 8 - Contrat de travail

Les conditions d'engagement sont précisées par écrit au salarié sous la forme d'un contrat de travail.

Ce contrat est rédigé en français et remis au plus tard dans la semaine qui suit l'embauche, pour les contrats à durée indéterminée. Il est établi en deux exemplaires signés par le salarié et par la Direction.

Ce contrat précise notamment :

- l'identité du salarié
- la date de son engagement
- la qualification
- le coefficient
- la durée de travail
- la rémunération
- la durée de la période d'essai.

Enfin, ce contrat de travail informe le salarié de la convention collective nationale de branche qui est en vigueur et applicable ainsi que de l'entretien professionnel.

Article 9 - Horaire hebdomadaire et horaire variable

9.1. L'horaire hebdomadaire dit « de référence » est fixé à 38h 45 (représentant 5 journées de 7h45) soit une durée de 35 heures hebdomadaires en moyenne annuelle, selon les modalités fixées par l'accord collectif relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail du 24 décembre 1999.

9.2. L'horaire variable s'inscrit dans le cadre de l'horaire hebdomadaire précité.

Il participe de la démarche de la qualité de vie au travail en permettant aux salariés concernés de choisir leur heure d'arrivée et de départ à l'intérieur de plages variables définies.

Ils peuvent ainsi :

- mieux concilier les obligations leur vie familiale avec celles de leur vie professionnelle.
- améliorer les conditions et la durée du trajet entre leur domicile et leur lieu de travail.
- effectuer au cours de la semaine certaines démarches administratives ou obligations personnelles.
- gérer plus soupagement leurs horaires de travail notamment dans la prise de poste ou le départ en fin de journée, tout en veillant à respecter les obligations légales et conventionnelles en matière de durée du travail.

Le principe d'application d'un horaire variable jusqu'alors appliqué pour les salariés du siège à Noisy le Grand, est confirmé. Les partenaires sociaux ont cependant souhaité élargir l'application de l'horaire variable pour les salariés sur d'autres sites que celui de Noisy le Grand.

La Direction a répondu favorablement à cette demande, dès lors que les modalités d'application de l'horaire variable prennent en compte les impératifs commerciaux et les nécessités de certains métiers.

Ces impératifs peuvent varier selon les centres de clientèle (client réseau, client final) ou les métiers. Pour garantir la bonne prise en compte des clients, la Direction organisera la présence de groupes ou sous-groupes de collaborateurs au sein des plateformes ou des services.

C'est dans ce contexte d'ensemble que les parties conviennent de préciser, en annexe, les modalités pratiques d'organisation de l'horaire variable selon les centres auxquels ils s'appliquent.

Article 10 - Aménagement d'horaire

10.1. Pour les femmes enceintes

A partir du début du 4^{ème} mois de grossesse, les femmes enceintes bénéficient d'une réduction d'horaire journalier de 30 minutes, au début ou en fin de journée.

Sur présentation d'un certificat médical, cinq semaines avant le départ en congé maternité, les femmes enceintes pourront s'absenter une demi-journée par semaine pour suivre les séances de préparation à l'accouchement.

10.2. Pour les travailleurs handicapés

Après avis du service médical, des réductions d'horaires journaliers pourront être acceptées pour les travailleurs handicapés.

Article 11 - Emplois à temps partiel

La DIAC confirme son attachement au développement du temps partiel, qui participe de la démarche de la qualité de vie au travail. Il est donc réaffirmé que tout salarié, quel que soit son statut, hors mi-temps thérapeutique ou congé parental, a la possibilité de demander la transformation de son emploi à temps plein en emploi à temps partiel. Les modalités d'accès et d'organisation du temps partiel sont prévues par un accord spécifique.

Le retour au travail à temps plein sera toujours possible, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 12 - Télétravail

Le télétravail est une organisation du travail par laquelle le salarié exerce son activité professionnelle en alternance sur son lieu de travail habituel et à son domicile, à des jours déterminés. Cette organisation du travail représente un facteur de bien-être dans l'entreprise et s'inscrit dans la démarche de la qualité de vie au travail.

Cette organisation du travail et ses modalités pratiques, notamment au regard des conditions de faisabilité technique et organisationnelle, font l'objet d'un accord spécifique.

Article 13 - Dispositif d'accompagnement des mobilités professionnelles en France

La DIAC rappelle son attachement à la mobilité fonctionnelle des salariés et son engagement à veiller dans sa gestion des mobilités professionnelles au respect strict du principe général de non-discrimination inscrit dans le code du travail.

Par ailleurs, il est précisé que les transferts internationaux sont traités séparément et font l'objet de mesures spécifiques qui ne se cumulent pas avec les dispositions du présent article.

En cas de mobilité géographique individuelle en France, des aides financières sont prévues sans distinction selon que le salarié ou l'entreprise se trouve à l'origine de la mobilité.

Le salarié concerné par une mobilité professionnelle bénéficie des mesures financières ci-après énoncées. Après 3 ans d'ancienneté, le salarié peut librement décider de bénéficier, soit des présentes dispositions, soit du dispositif du Groupe Renault en vigueur et consultable sur l'intranet RH DIAC.

13.1. La Direction se réserve la possibilité d'opérer, de service à service, les mobilités imposées par les circonstances, les besoins du travail, dans un souci d'efficacité ou de promotion du personnel.

Après consultation du salarié, un délai de deux semaines sera observé avant toute décision de la Direction.

13.2. En cas de mutation ou de promotion rendant obligatoire un changement de domicile, le salarié a droit aux indemnités suivantes, qui s'ajoutent aux frais de déplacement (transport).

1) Déménagement :

Prise en charge des frais de déménagement sur facture, après accord de la Direction des Ressources Humaines, sur présentation d'un devis selon la procédure en vigueur.

2) Installation :

Dès que la mobilité est devenue effective, le salarié peut bénéficier d'une indemnité d'installation ayant le caractère d'un remboursement de frais, et qui est payée sur présentation de justificatifs dans la limite de 40 % du salaire de base mensuel + 25 % du salaire de base mensuel par personne à charge fiscalement.

Par frais d'installation, on entend tous les aménagements à la charge du locataire (peinture, lessivage, tringles, rideaux, etc.).

Le remboursement sera effectué sur présentation de factures acquittées.

3) Indemnité de mutation :

Cette indemnité imposable est égale à :

5 % du salaire annuel de base de l'intéressé(e) + 2 % du salaire annuel de base par personne à charge fiscalement, avec un minimum de 1500€ pour l'intéressé (e) et 500€ par personne à charge. Pour percevoir l'indemnité de mutation, le salarié doit présenter une justification de changement de domicile.

4) Indemnités journalières d'attente de logement :

Une indemnité forfaitaire est attribuée à compter de la date effective de prise de fonction jusqu'à l'entrée dans les lieux. Elle est versée pendant une période de 3 mois, pouvant être portée à 6 mois si ce renouvellement intervient en dehors de la période du 1^{er} juillet au 1^{er} septembre. Le montant quotidien de cette indemnité est égal au plafond des frais de déplacements accordé. Les frais de séjour occasionnés lors de déplacements (repas et hébergement) pendant cette période ne peuvent donner lieu à aucune indemnité supplémentaire.

5) Indemnité compensatrice de loyer :

Dans le cas où le loyer sur le nouveau lieu de travail serait supérieur à celui payé avant mobilité pour un logement équivalent, le salarié muté pour raison de service percevra, sur justificatifs, une indemnité compensatrice de loyer fixée en pourcentage de la différence entre le nouveau loyer, charges comprises, et l'ancien loyer, charges comprises, et dont le montant diffère selon la province ou la région parisienne.

Il reste, bien entendu, que l'indemnité compensatrice ne peut être versée que dans le cas où les loyers anciens et nouveaux sont afférents à un logement comparable (surface, catégorie, standing notamment).

Un imprimé permettant d'effectuer le comparatif des deux logements doit être rempli par l'intéressé(e) et envoyé à la Direction des Ressources Humaines, accompagné des justificatifs nécessaires. Celle-ci en accord avec la hiérarchie de l'intéressé(e), retournera à ce dernier une notification de la décision prise.

Cette indemnité est soumise aux cotisations et à l'impôt. Elle est dégressive dans le temps et versée mensuellement, à terme échu, sur la feuille de paie du bénéficiaire.

PROVINCE :

- 100 % de la différence pendant 1 an
- 75 % de la différence les 6 mois suivants
- 50 % de la différence les 6 mois suivants

REGION PARISIENNE :

- 100 % de la différence pendant 1 an
- 75 % de la différence la 2^{ème} année
- 50 % de la différence la 3^{ème} année

Ces dispositions s'appliquent également à la suite d'une demande individuelle de la Direction ou d'une offre publiée par la Direction et pour laquelle le salarié aura satisfait aux conditions requises.

Une période probatoire (maximum 6 mois) sera impérativement respectée à l'issue de laquelle une évaluation concertée précédera la mise en poste définitive. En cas d'inadaptation, le retour sur l'ancien poste, s'il est toujours disponible, sera mis en œuvre ou, à défaut, un reclassement sur un poste équivalent. Cela donnera lieu à la prise en charge par l'entreprise des frais de transfert, de déménagement et, s'il y a lieu, de réinstallation.

Dans tous les cas, la Direction des Ressources Humaines, en liaison avec les Directions concernées, établira un avenant de mobilité en deux exemplaires précisant la date exacte d'entrée en nouvelle fonction, les modifications éventuelles de coefficient ou de salaire et s'il y a, ou non, une période d'adaptation.

Enfin les demandes individuelles de mobilité émises par un salarié feront l'objet d'un accusé de réception par la Direction des Ressources Humaines dans les huit jours.

- Si cette mobilité entraîne un changement de domicile, les frais de déménagement seront pris en charge.
- Si elle n'entraîne pas de déménagement il est versé au salarié une prime de non déménagement dans les conditions visées dans le tableau en annexe.

Les tableaux de synthèse de ces dispositifs sont annexés, pour information, au présent accord.

Article 14 - Evolution professionnelle

En cas de vacance ou de création de poste, il sera fait appel en priorité aux salariés de la DIAC et plus largement, ceux du Groupe Renault. Par ailleurs, et à l'exception des postes dits « postes clés » (ou « *Key position* ») qui sont validés en comités de carrière, toute vacance de poste sera portée à la connaissance de l'ensemble des collaborateurs par l'outil utilisé pour la gestion des mobilités professionnelles.

Il est entendu qu'aucun renseignement pouvant être considéré comme une atteinte à la vie privée ou à la liberté d'opinion ne peut être mentionné dans le dossier du salarié concerné, lequel peut toujours obtenir une copie intégrale de son dossier.

Toute évolution professionnelle répond à l'intérêt de l'entreprise et consacre les qualités professionnelles de l'intéressé, les résultats obtenus dans l'exécution de ses fonctions, ses efforts personnels de formation et de perfectionnement éventuellement sanctionnés par un diplôme, sans qu'il soit tenu compte de ses opinions personnelles, de son sexe, de ses engagements syndicaux, ni de toute autre considération relevant d'un motif visé à l'article L.1132-1 du Code du Travail.

Toute évolution professionnelle fait l'objet d'une analyse pour déterminer la pertinence de modifier le contrat de travail. Si une modification du contrat est jugée pertinente alors elle est actée dans le cadre d'un avenant à celui-ci. Cet avenant indique la qualification, le coefficient hiérarchique et l'éventuelle modification de la rémunération.

Les Délégués du Personnel et les Délégués Syndicaux de la DIAC pourront, à leur initiative, faire part à la Direction de suggestions concernant l'évolution professionnelle de salariés qui leur apparaîtraient aptes à remplir des fonctions correspondant à une position hiérarchique plus élevée.

Article 15 - Points de diplôme

Les salariés ayant une ancienneté au moins égale à cinq ans et ayant obtenu un diplôme, pendant l'exercice de leurs fonctions, bénéficieront d'une prime lors de l'obtention au choix d'un des diplômes ci-dessous.

Cette prime donne lieu à un versement unique. Son montant est déterminé sur la base d'une unité de référence égale à 1/13^{ème} de la valeur du point visé au §2 de l'article 15 de la convention collective nationale ASF (53,05 € au 1^{er} janvier 2016), multipliée par le nombre de points définis ci-après.

Les montants sont précisés en annexe.

- CAP / BP / BAC : 90 points
- Certificat du CNAM : 60 points
- Bac +2 (BTS, DUT) : 150 points
- Bac +3 (Licence) : 200 points
- Bac +5 et plus (Master, Doctorat) : 250 points

Article 16 - Formation professionnelle

Les collaborateurs ont accès aux actions de formation continue prévues par la réglementation en vigueur.

La DIAC souligne l'importance qu'elle attache à la formation professionnelle de ses collaborateurs et à leur employabilité en leur permettant de :

- s'adapter aux évolutions technologiques ou organisationnelles, tant actuelles que futures.
- favoriser leur évolution en termes de qualification et de compétences.
- exercer leurs droits à la formation tout au long de leur vie professionnelle.

Article 17 - Ancienneté

L'ancienneté s'acquiert par le temps de présence effective au sein de l'entreprise. Ce temps s'entend des périodes de travail effectif ou assimilées comme telles par la Loi.

En outre, à partir d'un an d'ancienneté, les périodes d'arrêts pour cause de maladie ayant donné lieu à un maintien de salaire total ou partiel, par l'entreprise ou un tiers mandaté, sont prises en compte pour l'acquisition de l'ancienneté et ce, dans la limite d'un an.

Il est également tenu compte de l'ancienneté acquise au sein des filiales du Groupe Renault et/ou du Groupe RCI Banque. Sont considérées comme filiales, les sociétés détenues à plus de 50% du capital social.

Il est en outre précisé que l'ancienneté est reprise conformément à la réglementation en vigueur pour les salariés embauchés sous contrat à durée indéterminée et travaillant dans l'entreprise le jour précédant cette embauche, que ce soit dans le cadre d'un contrat de mission d'intérim ou d'un contrat à durée déterminée ou encore d'un contrat d'alternance.

Au terme d'un congé sans solde, qui ne donne pas lieu à acquisition d'ancienneté, l'ancienneté acquise antérieurement à la suspension du contrat est reprise à compter de la date de retour du salarié dans l'entreprise.

Le temps passé au service militaire national (supprimé par la Loi du 8 novembre 1997) alors que le salarié était en fonction au sein de la DIAC est pris en compte dans le calcul de l'ancienneté.

Il en est de même des périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque (article L.3141-5-6° du Code du travail).

Article 18 - Rupture du contrat de travail

18.1. Licenciement

En cas de licenciement non lié à une faute grave ou à une faute lourde, tout collaborateur a droit, indépendamment du droit à préavis, à une indemnité de licenciement qui ne peut être inférieure à:

- 1 mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 3 ans d'ancienneté
- et ½ mois de salaire par année d'ancienneté pour les suivantes.

Le total de l'indemnité de licenciement ne peut excéder 18 mois de salaire.

On entend par mois de salaire : 1/12^{ème} de la rémunération annuelle telle que définie à l'Article 1 du présent accord et en incluant les éléments de rémunération variable liés à la performance du salarié.

Pour les salariés occupés à temps complet puis à temps partiel (ou inversement), l'indemnité de licenciement sera calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces modalités, depuis l'entrée dans l'entreprise.

18.2. Départ en retraite

Après dix ans d'ancienneté à la DIAC ou dans le Groupe, tout salarié ayant atteint la limite d'âge, ou demandant la liquidation de sa pension de retraite, en ayant la durée d'assurance requise par la réglementation en vigueur, reçoit à son départ :

- Une récompense pour longs services de 40 € par année d'ancienneté.
- Une prime de 2 mois de salaire pour les salariés de statut Technicien,
Une prime de 3 mois de salaire pour les salariés de statut Cadre.
- Une indemnité de départ égale à 1/5^{ème} de mois par année d'ancienneté.

On entend par mois de salaire le 1/12^{ème} de la rémunération annuelle telle que définie à l'Article 1 du présent accord en incluant les éléments variables de rémunération liés à la performance du salarié.

Pour les salariés occupés à temps complet puis à temps partiel (ou inversement), l'indemnité de départ à la retraite sera calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces modalités depuis l'entrée dans l'entreprise.

18.3. Rupture conventionnelle

En cas de rupture conventionnelle convenue avec un salarié, et sous réserve d'homologation ou d'autorisation par l'autorité administrative, le salarié reçoit lors de son départ une indemnité calculée selon les modalités précisées au 18-1 ci-dessus.

CHAPITRE III

CONGES PAYES - CONGES PARTICULIERS

Article 19 - Congés payés annuel : principes

19.1. Droit et acquisition

Les droits à congé payé annuel sont acquis mensuellement dès l'embauche et s'apprécient sur une période de référence comprise entre le 1^{er} juin et le 31 mai suivant. Il est tenu compte de l'ancienneté au 1^{er} juin et des périodes de travail effectif ou assimilées dans l'entreprise sur ladite période de référence.

La période de prise du congé payé annuel est fixée, chaque année, du 1^{er} mai au 31 octobre (appelée « période estivale »).

Sont assimilés à un temps de travail effectif :

- les absences payées à plein traitement pour raison d'accidents de travail ou de maladie professionnelle,
- les congés de maternité, de paternité ou d'adoption,
- les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque,
- les périodes d'examens,
- et plus généralement, toute période d'absence assimilée par le code du travail à du travail effectif pour les droits à congés annuels.

19.2. Incidence de la maladie survenue pendant le congé payé annuel

Si une maladie survient pendant le congé annuel, elle interrompt ce congé à condition d'être déclarée régulièrement, à savoir par la transmission d'un certificat médical dans les 48 heures du début de la maladie et précisant la durée probable de l'absence. Ce certificat est transmis au Département emploi et rémunération.

Le salarié, après accord de son responsable hiérarchique, peut soit prolonger son congé de la durée du congé maladie, soit reporter le solde de son congé à une date ultérieure.

Article 20 - Durée des congés payés annuels

Les droits de base en matière de congés annuels pour une année complète de travail sur la période de référence citée au 19-1, sont les suivants :

- 25 jours ouvrés
- 26 jours ouvrés après 3 ans d'ancienneté. Cette condition d'ancienneté est appréciée au 1^{er} juin.

Ce 26^{ème} jour est crédité, le cas échéant, au 1^{er} juin de chaque année.

Les salariés travaillant à temps partiel bénéficient de la même durée de congé que les salariés à temps plein.

Article 21 - Majorations du congé payé annuel

La durée des congés annuels telle que définie à l'article 20 est majorée de :

- 1 jour ouvré par enfant.
- 1 jour ouvré pour les salariés victimes d'un accident du travail ayant entraîné une incapacité totale de travail supérieure à 30 % et plus.
- 1 jour ouvré pour les travailleurs qui auraient fait l'objet d'une reconnaissance de travailleur handicapé.

Ces jours de congés sont crédités au 1^{er} juin de chaque année ou lors de l'entrée dans l'entreprise.

Article 22 - Congés d'hiver et droit à jours de bonification

Tout salarié peut bénéficier de jours de bonification d'hiver dans les conditions suivantes :

- avoir pris au moins 14 jours ouvrés de congés payés au cours de la période du 1^{er} mai au 31 octobre (période estivale).
- avoir posé au moins 3 jours consécutifs de congés entre le 1^{er} novembre et le 30 avril suivant (période hivernale).

Le droit à des jours de bonification est acquis dans les conditions suivantes :

- Pour 1 ou 2 jours consécutifs dans la période hivernale : 0 jour de bonification.
- Pour 3 ou 4 jours consécutifs dans la période hivernale: 1 jour de bonification.
- Pour 5 ou 6 jours consécutifs dans la période hivernale : 2 jours de bonification.
- Pour 7 jours consécutifs ou plus dans la période hivernale : 3 jours de bonification.

Les jours de bonification acquis peuvent être pris avec le congé. S'ils ne sont pas pris avant le 30 avril de chaque année, ils sont placés automatiquement dans le Compte Epargne Temps.

Ces dispositions s'appliquent à compter du 1er Mai 2017.

Phase transitoire de la période hivernale du 1^{er} novembre 2016 au 30 avril 2017

Les conditions du droit à bonification pour congé d'hiver de l'article 24 de l'Accord de 1983 dénoncé demeurent applicables dans les mêmes termes pour la période hivernale courant du 1^{er} novembre 2016 au 30 avril 2017. Ces conditions sont annexées au présent accord.

Article 23 - Règles de prise des jours de congé payé annuel

Les jours de congé payé annuel acquis doivent être pris chaque année, et au plus tard le 31 mai de l'année suivante. Durant la période estivale, du 1^{er} mai au 31 octobre, une obligation est faite de prendre au minimum 10 jours ouvrés consécutifs. Le solde des congés pourra alors être fractionné et toute limitation devra uniquement être commandée par l'intérêt du service.

La prise de congés doit faire l'objet d'une demande spécifique approuvée par le responsable hiérarchique et en utilisant les outils de gestion des congés en place dans l'entreprise.

Le choix des dates de congés dépendent des nécessités de service et sont fixées en fonction des dispositions légales.

Il sera prévu un roulement qui devra tenir compte notamment et autant que possible, des congés pris l'année précédente et des congés scolaires, pour les collaborateurs ayant des enfants scolarisés.

En cas de litige, il y aura notification écrite des dates de congés imposées par le responsable hiérarchique, en fonction des nécessités de service.

Article 24 - Retenue sur les congés payés annuels

Les absences du salarié peuvent entraîner une réduction de ses droits proportionnellement à la durée de l'absence dans les conditions décrites ci-dessous.

Les absences s'apprécient sur la période de référence qui s'étend du 1^{er} juin au 31 mai suivant.

Pour une période d'absence de 19 jours ouvrés consécutifs ou non, un abattement de un jour ouvré de congé est opéré.

Cette règle d'abattement est adaptée afin de tenir compte de la situation particulière de ceux qui ont été victimes d'une maladie grave et prolongée (sous réserve d'une justification par la présentation d'un certificat émanant d'un seul et même médecin- sauf circonstance exceptionnelle).

Ainsi une période de maladie de 90 jours consécutifs ne compte que pour 14 jours ouvrés d'absence.

Article 25 - Jours compensateurs

Les salariés bénéficient de trois jours de congés supplémentaires par an, dits « Jours Compensateurs ». Historiquement, ces jours étaient attribués en remplacement des demi-journées chômées précédant certaines fêtes, dites fêtes « carillonnées », dans la profession bancaire.

Ces jours supplémentaires sont pris :

- du 1^{er} juin au 31 mai suivant (période de référence).
- crédités chaque année au 1^{er} juin ou dans le mois de l'entrée dans l'entreprise.
- par journée entière.
- en accord avec le responsable hiérarchique.

Ces jours compensateurs ont vocation à être pris chaque année et le responsable hiérarchique veillera à la prise de ces congés.

Dans ces conditions, ces jours compensateurs ne peuvent faire l'objet d'un report d'une année sur l'autre, ni être placés dans le Compte Epargne Temps ni encore être payés. Toutefois en cas de départ de l'entreprise, les jours acquis au prorata du temps de présence et non encore pris pourront faire l'objet d'un paiement.

Article 26 - Congés pour évènements familiaux

Ces jours de congés seront accordés dans les cas visés dans le tableau ci-dessous et sans condition d'ancienneté. Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits à absence que les salariés à temps plein.

Il est précisé que les salariés ayant conclu un PACS sont assimilés aux collaborateurs mariés pour ces droits à congé.

Ces congés sont accordés sur présentation d'un justificatif communiqué au responsable hiérarchique qui, après visa, le transmet au Département emploi et rémunération.

En outre, ces jours de congés sont pris au moment où intervient l'évènement et, à tout le moins, dans une période raisonnable suivant l'évènement.

Evènement	Nombre de jours ouvrés
Mariage ou PACS du salarié Sans possibilité de cumul entre les jours de congé accordé au titre du mariage et au titre du PACS avec la même personne	10 jours
Mariage d'un ascendant du salarié	2 jours
Mariage d'un enfant du salarié	2 jours
Mariage des collatéraux du salarié jusqu'au 3 ^{ème} degré	1 jour (jour de l'évènement)
Naissance d'un enfant Arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces jours d'absence ne sont pas cumulables avec le congé de maternité ou d'adoption.	4 jours
Cérémonies confessionnelles et laïques d'un descendant	1 jour
Décès du conjoint du salarié Décès du partenaire du salarié en cas de PACS Décès du concubin du salarié	5 jours
Décès d'un enfant du salarié Décès d'un enfant du conjoint du salarié Décès d'un enfant du partenaire du salarié en cas de PACS Décès d'un enfant du concubin du salarié Décès d'un descendant du salarié autre qu'au 1 ^{er} degré (petits-enfants...)	5 jours et plus 2 jours en cas de nécessité
Décès d'un ascendant du salarié Décès d'un ascendant du conjoint du salarié Décès d'un ascendant du partenaire du salarié en cas de PACS Décès d'un ascendant du concubin du salarié Décès d'un ascendant du salarié autre qu'au 1 ^{er} degré	3 jours ou plus en cas de nécessité
Décès des collatéraux jusqu'au 3 ^{ème} degré et des mêmes parents dans la belle famille	3 jours
Déménagement du salarié	2 jours
Examen professionnel du salarié	La veille et le jour de l'examen avec un maximum de 4 jours par an

Article 27 - Jours pour enfant malade et autorisation d'absence pour évènement grave

27.1. Sur présentation à leur Responsable hiérarchique, d'une attestation médicale (transmise ensuite au Département emploi et rémunération) justifiant la nécessité de leur présence auprès d'un enfant malade, les salariés bénéficient d'un congé rémunéré spécial, de 4 jours par enfant à charge et par an. Ces droits sont ouverts jusqu'à la veille du 17^{ème} anniversaire de l'enfant.

27.2. Les salariés ont toujours la possibilité de s'absenter en cas d'événements particuliers graves.

Ces jours d'absence non rémunérés ne peuvent en aucun cas provoquer une diminution de leur droit aux congés annuels. Ces jours d'absence sont accordés sur production d'une attestation médicale.

Pour des cas particulièrement graves et liés aux enfants du salarié, la DIAC favorise la solidarité entre les salariés pour le don de jours de repos dans les conditions fixées par accord spécifique.

Article 28 - Congés maternité et paternité et congé d'adoption

Les congés maternité sont pris en fonction des dispositions des articles L.1225-17 et suivants du Code du Travail.

Tout collaborateur adoptant légalement un enfant a le droit de bénéficier d'un congé d'adoption conformément aux dispositions des articles L.1225-37 et suivants du Code du Travail.

Le congé de paternité est pris en fonction des dispositions des articles L.1225-35 et suivants du Code du Travail.

Article 29 - Congé sans solde

Pour des raisons de convenances personnelles et en fonction du projet du salarié, celui-ci pourra, sur autorisation de l'entreprise, bénéficier d'un congé sans solde dans le cadre notamment des congés suivants:

- congé sabbatique
- congé parental d'éducation
- congé de solidarité familiale
- congé de proche aidant
- congé ou période de travail à temps partiel pour création ou reprise d'entreprise.

Article 30 - Jours de fin de carrière

30.1. La Loi recule l'âge auquel les salariés peuvent disposer d'une retraite à taux plein. Des réformes d'ores et déjà actées et d'autres encore à venir conduisent à une évolution de l'âge de départ en retraite à 62 ans, en l'état de la législation actuelle.

En conséquence et afin de permettre aux salariés atteignant l'âge de 62 ans, et jusqu'à leur départ en retraite, de bénéficier d'un temps de repos complémentaire, il est accordé, après épuisement des congés annuels, des jours de congés payés supplémentaires dits « jours de fin de carrière », dans les conditions suivantes :

- 62 ans : 3 jours ouvrés
- 63 ans : 4 jours ouvrés
- 64 ans : 5 jours ouvrés
- 65 ans et plus : 6 jours ouvrés

L'acquisition de ces jours de fin de carrière se fait à la date anniversaire du salarié.

Ces jours de congés supplémentaires sont pris et non reportables d'une année sur l'autre ; de même qu'ils ne donnent pas lieu à bonification ni à versement dans le Compte Epargne Temps.

30.2. Pour les salariés qui, à la veille de la date de prise d'effet du présent accord, bénéficiaient des dispositions du congé progressif de fin de carrière selon l'accord de 1983 dénoncé.

Afin de compenser le préjudice résultant de la dénonciation du dispositif du congé progressif de fin de carrière pour les salariés visés, les parties conviennent de maintenir, pour ces salariés, le bénéfice des jours de congés acquis à la veille de prise d'effet du présent accord. Ce maintien s'opère sans évolution du dispositif.

- pour les salariés ayant atteint 60 ans : 5 jours ouvrés.
- pour les salariés ayant atteint 61 ans : 10 jours ouvrés.
- pour les salariés ayant atteint 62 ans : 15 jours ouvrés.
- pour les salariés ayant atteint 63 ans : 20 jours ouvrés.

Pour les salariés ayant 60 ans à la date de signature de l'accord et ayant acquis 5 jours ouvrés de congé de fin de carrière, les dispositions du paragraphe 30.1 s'appliqueront à leur 65^{ème} anniversaire, car plus favorables (6 jours ouvrés).

Ces jours de congés supplémentaires sont pris et non reportables d'une année sur l'autre ; de même qu'ils ne donnent pas lieu à bonification ni à versement dans le Compte Epargne Temps.

30.3. Dispositifs spécifiques de réduction d'activité dans le cadre de temps partiel de fin de carrière ou de la préretraite progressive légale

Il existe des dispositifs spécifiques de réduction d'activité soit dans le cadre d'accords d'entreprise dédiés soit dans le cadre de la Loi. Ces dispositifs permettent aux salariés de bénéficier d'une diminution progressive de leur activité dans l'entreprise.

CHAPITRE IV

AVANTAGES DE PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

Article 31 - Couverture maladie

Après un an de présence effective et, en cas d'absence prolongée pour maladie ou accident du travail ou maladie professionnelle, l'entreprise s'engage à compléter les indemnités de Sécurité Sociale de tout salarié, pour que son salaire soit maintenu à 100% durant les 12 premiers mois d'absence.

Une reprise effective du travail pendant 3 mois est nécessaire pour bénéficier à nouveau de ces dispositions.

Les arrêts de travail prescrits à l'occasion d'une cure thermale et ne donnant pas lieu à indemnité journalière ne pourront être assimilés à des absences pour maladie. Aucun salaire ne sera donc versé au salarié pendant la durée de la cure.

Au-delà d'un an consécutif de maladie, l'entreprise garantit à ses salariés, et ce tant que la Sécurité Sociale verse des indemnités journalières, le maintien de 75% du salaire mensuel de référence. Ce maintien de salaire est porté à 90% du salaire mensuel de référence, pour les salariés ayant 2 enfants à charge.

Article 32 - Complémentaire Santé – Mutuelle

Les salariés peuvent bénéficier d'un régime obligatoire de remboursement de frais de soins de santé, dont les garanties sont détaillées dans un accord collectif d'entreprise spécifique.

Article 33 - Assurance Décès – Invalidité – Accidents

Le présent article a pour objet de rappeler les conditions d'une couverture complémentaire de prévoyance au sein de la DIAC. Il existe deux régimes de prévoyance complémentaire : l'un obligatoire et l'autre facultatif.

Pour l'information des salariés, les garanties applicables sont décrites ci-après, conformes aux notices d'information des contrats d'assurance souscrits et remis aux salariés. Ils sont en outre disponibles sur l'intranet RH DIAC.

33.1. Prévoyance complémentaire obligatoire:

Cette couverture permet d'octroyer aux salariés bénéficiaires des garanties complémentaires (décès, invalidité et accidents).

Ces garanties sont conformes à la notice d'information afférente aux conditions générales et particulières du contrat d'assurance (Prévoyance Entreprise Contrat 703900) de la Compagnie AXA.

- Pour les garanties d'assurance « Décès, Invalidité et Décès en cas d'accident », la cotisation est à la charge de l'entreprise.
- Pour la garantie « Pension de conjoint survivant » la cotisation au régime comprend une part employeur et salarié.

1) DECES

En cas de décès d'un salarié (e), pour une cause quelconque, suicide excepté ou autre clause d'exclusion visée par le contrat, l'entreprise verse à ses héritiers ou ses ayants droits, s'il a au moins 3 mois de présence dans la Société, un capital dans les conditions ci-dessous. Ce capital est exprimé en fonction de la rémunération annuelle des 12 mois précédents.

- 200 % du montant de la rémunération annuelle de référence définie au contrat, s'il s'agit d'un ou d'une célibataire, veuf(ve), divorcé(e), sans enfant à charge.
- 300 % du montant de la rémunération annuelle de référence définie au contrat, s'il s'agit d'un ou d'une célibataire, veuf(ve), divorcé(e), avec un seul enfant à charge.
- 300 % du montant de la rémunération annuelle de référence définie au contrat, pour le collaborateur ou la collaboratrice marié(e) sans enfant à charge.
- + 60 % par enfant à charge. Il est précisé que la notion « enfant à charge » est celle prévue par le contrat d'assurance.

2) INVALIDITÉ

En cas d'invalidité de 1^{ère}, 2^{ème}, ou 3^{ème} catégorie de la Sécurité Sociale, l'entreprise verse une rente complétant celle de la Sécurité Sociale, à raison de 75 % de la dernière rémunération brute annuelle de référence.

Cette rente est portée à 90 % de la rémunération brute annuelle des 12 mois précédents, lorsque le bénéficiaire de celle-ci a deux enfants à charge ou plus.

3) DÉCÈS EN CAS D'ACCIDENT

3.1) au cours de la vie privée :

Doublement du capital ci-dessus au § 1 soit:

- 400 % du montant de la rémunération annuelle de référence définie au contrat, s'il s'agit d'un ou d'une célibataire, veuf(ve), divorcé(e), sans enfant à charge.
- 600 % du montant de la rémunération annuelle de référence définie au contrat, s'il s'agit d'un ou d'une célibataire, veuf(ve), divorcé(e), avec un seul enfant à charge.
- 600 % pour le collaborateur ou la collaboratrice marié(e) sans enfant à charge.
- + 60 % par enfant à charge. Il est précisé que la notion « enfant à charge » est celle prévue par le contrat d'assurance.
-

3.2) au cours de la vie professionnelle :

Triplement du capital visé au § 1 (y compris en cas d'accident de trajet) soit:

- 600 % du montant de la rémunération annuelle de référence définie au contrat, s'il s'agit d'un ou d'une célibataire, veuf(ve), divorcé(e), sans enfant à charge.
- 900 % du montant de la rémunération annuelle de référence définie au contrat, s'il s'agit d'un ou d'une célibataire, veuf(ve), divorcé(e), avec un seul enfant à charge.
- 900 % du montant de la rémunération annuelle de référence définie au contrat pour le collaborateur ou la collaboratrice marié(e) sans enfant à charge.
- + 60 % par enfant à charge. Il est précisé que la notion « enfant à charge » est celle prévue par le contrat d'assurance.

4) PENSION DE CONJOINT SURVIVANT

Les salariés bénéficient, en contrepartie d'une cotisation prélevée automatiquement sur le salaire, d'une assurance dite "Pension de Conjoint Survivant». Il s'agit d'une rente annuelle qui est calculée selon les modalités décrites dans les notices d'information remises aux salariés et disponible sur l'intranet RH DIAC.

33.2. Prévoyance complémentaire facultative

EXTENSION DE LA GARANTIE ACCIDENTS A LA VIE PRIVÉE

Tout salarié peut souscrire individuellement auprès de la compagnie CHARTIS/AIG une police (Contrat 4 360 045) le garantissant en cas de décès ou d'invalidité, à l'occasion d'accident survenant dans sa vie privée (week-end, congés, etc...) ou en cas d'accident de trajet pour un capital égal à 3 ans de rémunération, augmentée de 15 % pour le premier enfant à charge et de 10 % pour chacun des suivants (enfant à charge au sens fiscal).

Le règlement de la prime est à la charge de l'intéressé, et le taux est de 0,1635 % (taux au 1^{er} janvier 2017) + frais et taxes du salaire brut annuel. Une notice d'information sur cette police d'assurance est remise au salarié et est disponible sur l'intranet RH DIAC.

Pour tout renseignement complémentaire ou adhésion à cette police, le salarié peut s'adresser au Département emploi et rémunérations.

CHAPITRE V

AUTRES AVANTAGES SOCIAUX

Article 34 - Prêts spéciaux concernant la résidence principale

Ces prêts spéciaux peuvent s'ajouter aux prêts alloués dans le cadre de la participation de l'employeur à l'effort de construction (PEEC) ou Action Logement.

34.1. Prêt pour travaux d'aménagement ou d'équipement de la résidence principale (sans achat)

Dans le but d'aider les salariés à aménager ou à acquérir leur résidence principale, des dispositions relatives à l'octroi des prêts spéciaux ont été adoptées.

34.1.1. Aménagement ou équipement de la résidence principale

- Bénéficiaire : tout salarié ayant plus d'1 an d'ancienneté dans l'entreprise ou dans le Groupe Renault
- Durée de remboursement :
 - ✓ 7 ans maximum pour les prêts égaux ou supérieurs à 7900 €
 - ✓ 5 ans maximum pour les prêts inférieurs à 7900 €
- Taux : un taux fixe est appliqué pendant la durée du prêt : Livret A (taux en vigueur au 1^{er} avril de chaque année) + 3 points

Le montant demandé est versé par chèque établi à l'ordre du fournisseur ou de l'entreprise effectuant les travaux.

En cas de départ de l'entreprise, quel que soit le motif, le prêt doit être remboursé en intégralité, à compter de la cessation effective du contrat de travail.

34.1.2. Prêt d'acquisition de la résidence principale

Deux prêts sont possibles et peuvent être cumulés. Le premier prêt concerne l'achat de la résidence principale et le second est un prêt complémentaire qui concerne les travaux d'amélioration de cette résidence.

Les bénéficiaires sont les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise ou dans le groupe Renault. En cas de départ de l'entreprise, quel que soit le motif, le ou les prêts contractés doivent être remboursés en intégralité à compter de la cessation effective du contrat de travail.

1^{er} prêt : achat

- Durée de remboursement. : 5 ans maximum.
- Montant : il varie en fonction du nombre de pièces et de la localisation du bien. Les barèmes en vigueur sont disponibles sur l'intranet RH DIAC.
- Taux : taux d'intérêt légal en vigueur (0,93% au 2^{ème} semestre 2016 pour information)
- Justificatifs : plan de financement, promesse ou acte d'achat.

2^{ème} prêt complémentaire pour travaux:

- Durée de remboursement:
 - ✓ 7 ans pour les prêts égaux ou supérieurs à 7900€
 - ✓ 5 ans pour les prêts inférieurs à 7900€
- Montant : il ne peut excéder un an de rémunération brute avec un plafond de 23 820€ (pour 2016) (correspondant au montant T.T.C. des investissements) modifié une fois par an le 1^{er} janvier.
- Taux fixe pendant la durée du prêt : taux du Livret A (taux en vigueur au 1^{er} avril de chaque année) + 3 points.

Le montant demandé est versé en un chèque établi à l'ordre du notaire.

Pour ces deux types de prêts, la demande doit être faite par lettre au Département emploi et rémunération accompagnée des justificatifs et d'un questionnaire disponible sur l'intranet RH DIAC.

Article 35 - Autres avantages

35.1. Avance sur salaires

Tout salarié ayant 6 mois d'ancienneté au sein de l'entreprise ou du Groupe Renault, a la possibilité d'obtenir une avance sur salaire d'un montant maximum de trois mois de salaire brut. Il s'agit d'un prêt accordé par l'entreprise au salarié à un taux fixe égal à celui fixé pour le Livret A + 3 points (taux en vigueur au 1^{er} avril).

Une demande écrite doit être faite au Département emploi et rémunération avec précision de la durée de remboursement désirée.

Un délai minimum de 3 mois doit être respecté entre 2 demandes d'avance sur salaire, étant précisé que chaque avance doit être préalablement soldée pour en obtenir une autre.

En cas de départ de l'entreprise, quel que soit le motif, le prêt doit être remboursé en intégralité, à compter de la cessation effective du contrat de travail.

35.2. Prêt SBE (Société de Banque et d'Expansion)

35.2.1. A la suite d'une mobilité professionnelle, tout prêt immobilier, accordé par la Société de Banque et d'Expansion (SBE), pour l'acquisition de la résidence principale et permettant au salarié de se rapprocher de son lieu de travail, fera l'objet d'un remboursement partiel d'intérêts de la part de l'entreprise, qui apporte de surcroît sa caution à l'opération.

Ces deux avantages, qui entraînent une diminution des taux pratiqués d'au moins 1,30 %, sont accordés tant que le salarié est lié par un contrat de travail avec une Société du Groupe Renault.

Ils sont octroyés au salarié ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise ou dans le Groupe Renault.

35.2.2. Pour les salariés qui n'effectuent pas une mobilité professionnelle, la DIAC accepte d'appliquer les conditions de ce prêt SBE dès lors que le rapprochement entre le lieu de la nouvelle résidence principale et le lieu de travail est significatif, à savoir: un rapprochement d'au moins 15 minutes ou de 15 km (selon évaluation en trafic normal et comparatif effectué ancienne adresse résidence principale / lieu de travail vers nouvelle adresse résidence principale/lieu de travail).

En cas de départ de l'entreprise, quel que soit le motif, les modalités de bonification de ce prêt ne seront plus appliquées au salarié, à compter de la cessation effective du contrat de travail.

35.3. Les moyens financiers du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise dispose des subventions financières telles que définies par la réglementation en vigueur à savoir: une subvention de fonctionnement et une contribution patronale aux activités sociales et culturelles.

A titre d'information et à la date des présentes, ces subventions sont respectivement égales à :

- 0,20% de la masse salariale brute annuelle pour la subvention de fonctionnement
- 1,65 % de la masse salariale brute annuelle pour la contribution patronale aux activités sociales et culturelles

Pour le calcul de ces subventions, la masse salariale annuelle de référence est celle de l'année précédente.

CHAPITRE VI

EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Article 36 - Délégué syndical

Dès son entrée dans l'entreprise, tout salarié quels que soient son sexe, son âge, sa nationalité, son statut professionnel, peut librement adhérer à l'organisation syndicale de son choix.

Le délégué syndical est désigné par un syndicat représentatif dans l'entreprise. Il est partie à la négociation des accords collectifs.

Il représente le syndicat auprès de la Direction de la Société. Il est notamment compétent pour :

- discuter et signer les protocoles d'accord relatifs aux élections des représentants du personnel.
- présenter les listes de candidats aux élections.
- notifier, par écrit à la Direction, le nom du représentant syndical siégeant au comité d'entreprise avec voix consultative.
- négocier et signer les accords d'entreprise.

Article 37 - Moyens des syndicats

Les moyens d'action et les conditions de l'exercice du droit syndical sont définis dans le cadre d'accords collectifs spécifiques.

Les conditions de la diffusion des publications syndicales, de l'organisation de la collecte de cotisations et de la prise de congés liés au mandat syndical sont définies dans les accords collectifs spécifiques.

CHAPITRE VII

DISPOSITIONS GENERALES

Article 38 - Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est applicable à compter de la date de sa signature soit le 25 janvier 2017.

Il entrera en vigueur à cette date en tant qu'accord de substitution à l'accord de 1983 dénoncé.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 39 - Suivi de l'accord

Pour la mise en œuvre de cet accord et durant ses deux premières années d'application, il est créé une commission paritaire de suivi, dite « Commission de suivi de l'accord de substitution ».

Cette commission sera composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives et signataires (ou adhérentes) de l'accord et de deux représentants de la direction.

Elle aura pour objet de vérifier les conditions de l'application du présent accord. Enfin, elle se réunira une fois par an en fin d'année civile pendant la période susvisée.

Article 40 - Clause de rendez-vous

Les parties conviennent que dès lors que l'évolution des dispositions légales, conventionnelles ou interprofessionnelles en vigueur impacterait significativement les termes du présent accord et nécessiterait une mise en conformité ou une adaptation de ses dispositions (par exemple regroupements au niveau de la branche), ou dans l'hypothèse de changements importants dans l'organisation économique de la DIAC et susceptibles d'impacter son organisation sociale, une rencontre serait organisée entre les parties signataires ou adhérentes, existant au sein de la DIAC pour convenir de la suite à donner.

Article 41 - Révision et dénonciation de l'accord

41.1 Révision

Conformément à l'article L.2261-7-1 du Code du travail, sont habilitées à engager la procédure de révision du présent accord:

- Jusqu'à la fin du cycle électoral (mai 2018), une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au sein de l'UES DIAC qu'elles soient signataires ou adhérentes de l'accord et existantes dans l'UES ainsi que la direction de la DIAC.
- A l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives et existantes dans l'UES ainsi que la direction de la DIAC.

Chacune des parties susvisées pourra solliciter la révision du présent accord selon les modalités suivantes.

- Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties signataires ou adhérentes, existant dans l'UES, et comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée ainsi que les motifs de cette demande.
- Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties signataires et adhérentes devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte et, le cas échéant, la conclusion d'un accord de révision.
- Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant de révision.

41.2 Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes sous réserve de respecter un préavis de trois mois.

Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres parties signataires ou adhérentes par lettre recommandée avec accusé de réception et faire l'objet d'un dépôt dont les conditions sont fixées par voie réglementaire.

Lorsque la dénonciation est le fait d'un seul syndicat signataire, l'accord reste en vigueur entre les autres parties signataires.

Lorsque la dénonciation émane de l'employeur ou de la totalité des syndicats signataires, l'accord continuera de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant la durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Dans ce cas, la direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront dans les trois mois qui suivent le début du préavis mentionné ci-dessus pour discuter les possibilités de conclure un accord de substitution.

Cette négociation peut donner lieu à un accord y compris avant l'expiration du délai de préavis.

Article 42 - Dépôt légal et publicité

Le présent accord sera déposé auprès de la DIRECCTE de Bobigny en deux exemplaires, dont une version originale sur support papier signée des parties et une version sur support électronique. Un exemplaire original du présent accord sera remis au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de Bobigny.

Chacun des exemplaires déposés à la DIRECCTE et au Conseil de prud'hommes sera accompagné des documents listés à l'article D.2231-7 du Code du travail.

A Noisy le Grand, le 25 Janvier 2017, établi en 8 exemplaires originaux.

ANNEXES

Annexe 1

Article 13 – Tableau des mesures financières d’accompagnement des mobilités professionnelles en France

Annexe 2

Article 15 – Points de diplôme et information sur les montants

Annexe 3

Modalités pratiques de l’horaire variable

Annexe 4

Mesures transitoires :

- Dispositions sur la prime d’ancienneté - Article 3 de l’accord du 1^{er} août 1983 dénoncé
- Dispositions sur les congés d’hiver - Article 24 de l’accord du 1^{er} août 1983 dénoncé
- Dispositions sur le congé progressif de fin de carrière - Article 32 de l’accord du 1^{er} août 1983 dénoncé

Annexe 1 - Article 13 – Concernant les mobilités professionnelles en France

MESURES FINANCIERES D'ACCOMPAGNEMENT DES MOBILITES PROFESSIONNELLES	
<p>INDEMNITES JOURNALIERES D'ATTENTE DE LOGEMENT (I.J) Application du barème Groupe Renault actuellement en vigueur dans les zones géographiques Province et Paris et Région Parisienne (RP)</p>	<p><u>JOURS TRAVAILLES</u> Province 95€ pendant 3 mois / 76 € (trois mois supplémentaires) Paris et RP 122€ pendant 3 mois / 98€ (trois mois supplémentaires)</p> <p><u>JOURS NON TRAVAILLES</u> Province 120€ pendant 3 mois / 96 € (trois mois supplémentaires) Paris et RP 154€ pendant 3 mois / 123€ (trois mois supplémentaires) <i>Nuit + repas du soir + petit déjeuner pour les jours travaillés</i> <i>Nuit + 2 repas du soir + petit déjeuner pour les jours non travaillés</i> <i>Versement à compter de la date effective de prise de fonction jusqu'au déménagement</i></p>
	<p>Prise en charge, sur présentation de justificatif, d'une location hôtelière ou hôtel + frais de nourriture <i>(dans la limite du forfait journalier)</i></p>
	<p>Durée : 3 mois maximum pouvant être portés à 6 mois si renouvellement hors période du 1^{er} juillet au 1^{er} septembre</p>
	<p>Indemnisation soit 7 jours par semaine Soit 5 jours par semaine + prise en charge des frais de voyage aller-retour au domicile chaque fin de semaine <i>Transport SNCF 2^{ème} classe pour les parcours inférieurs à 400 km</i> <i>Vol classe économique pour les parcours supérieurs à 400 km</i> En cas d'utilisation du véhicule personnel, les frais de transport seront remboursés sur la base du billet SNCF 2^{ème} classe (Utiliser l'ordre de mission dans le cadre d'une mobilité valable 3 mois éventuellement renouvelable 3 mois pour les mobilités en dehors de la période du 1/07 au 1/09)</p>

DEMENAGEMENT	Prise en charge des frais de déménagement après accord DRH sur présentation d'un devis selon procédure achats
INDEMNITES D'INSTALLATION	<p>Dans la limite de 40% du salaire de base mensuel + 25% par personne à charge fiscalement Remboursement sur justificatifs de factures acquittées <i>Peinture, lessivage, tringles, rideaux, moquette, revêtements muraux et de sol</i> <i>Frais de plomberie et d'électricité</i> <i>Frais d'ouverture d'un compteur d'eau, de gaz, et électricité ou d'une ligne téléphonique</i> <i>Frais de réexpédition du courrier</i> <i>Frais de changement d'immatriculation automobile</i></p>
INDEMNITES DE MUTATION	<p>5% du salaire annuel de base + 2% par personne à charge fiscalement avec un minimum de 1500€ pour l'intéressé et 500€ par personne à charge fiscalement <i>Versement de l'indemnité après présentation d'un justificatif de changement de domicile</i> <i>En cas de déménagement du salarié seul, pas de prise en charge des personnes à charge fiscale</i> <i>Possibilité de report du versement du versement de l'indemnité de 2% (18 mois maximum) pour les personnes à charge fiscale</i></p>
INDEMNITES COMPENSATRICES DE LOYERS	PROVINCE
	<p>100% de la différence pendant 1 an 75% de la différence les 6 mois suivants 50% de la différence les 6 mois suivants</p>
INDEMNITES COMPENSATRICES DE LOYERS	REGION PARISIENNE
	<p>100% de la différence pendant 1 an 75% de la différence la 2^{ème} année 50% de la différence la 3^{ème} année</p> <p>Conditions : montant du nouveau loyer supérieur (charges comprises) au montant du loyer avant mutation <i>A surface, catégorie, standing comparable</i> <i>Sur présentation de justificatifs</i> <i>Si surface différente, proratisation de la prise en charge</i></p>

PRIME DE MOBILITE	<p>En cas de déménagement : K < ou = à 280 : 3659€ K 295 à 340 : 5 489 € K 350 à 550 : 7 318 € K > ou = 700 : 9 147 €</p>
PRIME DE NON DEMENAGEMENT	PROVINCE
	<p style="text-align: center;">La prime n'est pas due en cas de rapprochement du domicile. Si la distance entre le lieu de travail actuel et le lieu de travail futur est plus éloignée et n'entraîne pas un déménagement</p> <p style="text-align: center;"><u>EN CAS DE MOBILITE A LA DEMANDE DE L'ENTREPRISE</u> 3 659 € si la distance AR est comprise entre 30 et 74 km 5 489 € si la distance AR est comprise entre 75 et 124 km 7 318 € si la distance AR est supérieure à 125 km</p>
	REGION PARISIENNE
<p style="text-align: center;">La prime n'est pas due en cas de rapprochement du domicile. Si la distance entre le lieu de travail actuel et le lieu de travail futur est plus éloignée et n'entraîne pas un déménagement</p> <p style="text-align: center;"><u>EN CAS DE MOBILITE A LA DEMANDE DE L'ENTREPRISE</u></p> <p style="text-align: center;">1 830 € si allongement de trajet AR domicile et le nouveau lieu de travail est comprise entre 20 et 29 km ou supérieur à 1/2h 3 659 € si allongement de trajet AR domicile et le nouveau lieu de travail est compris entre 30 et 75 km ou supérieur à 1h 5 489 € si allongement de trajet AR domicile et le nouveau lieu de travail est supérieur à 75 km ou supérieur à 2h</p> <p style="text-align: center;">Remboursement prorata temporis en cas de départ, déménagement, du fait du salarié dans les 2 ans.</p>	

Annexe 2 - Article 15 – Points de diplôme et valorisation des montants

Les montants résultant de l'application de l'article 15 sont les suivants, pour une valeur du point à 53,05€ au 1^{er} janvier 2016 :

- CAP / BP / BAC : 90 points soit 368€ brut (au 1er janvier 2016),
- Certificat du CNAM : 60 points soit 245€ brut (au 1er janvier 2016)
- Bac +2 (BTS, DUT) : 150 points soit 612€ brut (au 1er janvier 2016)
- Bac +3 (Licence) : 200 points soit 816€ brut (au 1er janvier 2016)
- Bac +5 et plus (Master, Doctorat) : 250 points soit 1020€ brut (au 1er janvier 2016)

Annexe 3 – Modalités pratiques de l’horaire variable

1. Salariés concernés

L’horaire variable s’applique aux salariés techniciens qui badgent et qui travaillent sur les plateformes téléphoniques/relation clientèle ou qui sont en lien avec un client final ou un client réseau, ainsi que ceux qui travaillent au sein de services supports.

Plus précisément, il s’agit à ce jour :

- des salariés affectés aux plateformes téléphoniques / relation clientèle : Centre de Paris (CSC et gestion assurances), BOE dont Overlease à St Cloud, Centres de Lyon et de Bordeaux.
- des salariés affectés à d’autres fonctions hors plateformes téléphoniques.
- à l’exclusion des salariés visés au 2 (salariés non concernés).

Les collaborateurs titulaires d’un contrat de travail à temps partiel bénéficient de l’horaire variable, dans la limite du respect des horaires de travail prévus à leur contrat et des plages fixes. Toutefois, les modalités de report d’heures, visées ci-dessous, s’appliquent au prorata du taux d’activité.

2. Salariés non concernés

Le centre Sigma n’est pas concerné par l’horaire variable compte tenu du fait que les interlocuteurs des salariés sont les ateliers et que ces salariés travaillent en équipes.

Les salariés affectés dans des organisations partagées Renault/DIAC (par exemple RVP, RPE) et dans les Directions régionales ne sont pas visés par l’horaire variable. En effet, l’organisation du travail implique une coordination des acteurs Renault/DIAC sur ces entités et la coordination de managers commerciaux itinérants ou encore, le suivi de l’activité du réseau.

Enfin, les salariés sous contrats d’été (dits « CDD vacances ») ne sont pas soumis à l’horaire variable. En effet, leur contrat de travail comporte une durée très courte pendant les vacances scolaires, qui ne permet pas une organisation et une gestion compatible avec des horaires variables.

Par conséquent, ces salariés restent soumis à l’horaire collectif. Il en est de même pour tout salarié qui ne souhaite pas s’organiser selon l’horaire variable défini au présent accord. Un temps minimum de 45 minutes sera accordé pour la pause déjeuner.

Pour autant, tout salarié technicien a la possibilité de badger.

3. Rappel de la réglementation en matière de durée du travail

La pratique de l'horaire variable ne doit pas déroger à la réglementation sur la durée du travail, telle qu'elle est en vigueur.

Soit à ce jour :

- la durée quotidienne de travail effectif par salarié ne peut excéder 10 heures.
- la durée hebdomadaire de travail effectif, calculée sur une période de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser en moyenne 44 heures.
- au cours d'une même semaine, la durée du travail effectif ne peut dépasser 46 heures,
- le repos journalier et le repos hebdomadaire doivent être respectés.

4. Plages horaires variables et fixes : définition

De manière générale, l'horaire variable s'inscrit dans le cadre de l'horaire hebdomadaire décrit à l'article 9 du présent accord.

- **Les plages fixes** sont les heures pendant lesquelles tous les salariés doivent impérativement être présents sur leur lieu de travail.
- **Les plages variables**, en dehors des plages fixes, sont les heures pendant lesquelles les salariés peuvent arriver et repartir librement dans le respect des règles de présence des groupes ou sous-groupes de salariés fixées par le responsable hiérarchique et ce, pour garantir la bonne prise en compte des clients sur les plateformes téléphoniques/relation clientèle ainsi que le bon fonctionnement des services.

En dehors de ces plages fixes et variables, le travail n'est possible que sur demande préalable et expresse de la Direction, ceci dans le respect de la réglementation sur les heures supplémentaires.

Il en résulte qu'en dehors de l'amplitude liée aux plages fixes et variables, les compteurs ne fonctionnent pas. Il en est de même le Samedi, le Dimanche, et les jours fériés.

4.1. Détermination des plages fixes et variables selon les métiers

4.1.1. Les plateformes téléphoniques/relation clientèle

- **Plage variable matin** : 8H00 à 9H30 avec organisation par le responsable hiérarchique de la présence de groupes ou sous-groupes, notamment liée à l'ouverture téléphonique de la plateforme et à l'accueil du client.
- **Plage fixe du matin** : 9H30 à 12H00.
- **Pause déjeuner** : 45 minutes minimum entre 12H00 et 14H00.

- **Plage fixe après-midi** : 14H00 à 17H00.
Le responsable hiérarchique organisera, en fonction des nécessités métiers et des besoins ponctuels de salariés, des départs entre 16H30 et 17H00.
Ces départs seront fixés à l'avance et par rotation, si nécessaire, avec le responsable hiérarchique et ne pourront concerner que 18% maximum des salariés présents au sein des équipes.
- **Plage variable après-midi** : 17H00 à 18H30 avec organisation par le responsable hiérarchique de la présence de groupes ou sous-groupes notamment liée à la fermeture téléphonique de la plateforme et l'accueil du client.

Les plages variables ainsi définies permettent donc un début d'activité avant l'ouverture téléphonique et une fin d'activité après la fermeture téléphonique.

4.1.2. Fonctions hors plateformes téléphoniques/relation clientèle

- **Plage variable matin** : 7H15 à 9H30
- **Plage fixe du matin** : 9H30 à 11H30
- **Pause déjeuner** : 11H30 à 14H30
- **Plage fixe après-midi** : 14H30 à 16H00
- **Plage variable après-midi** : 16H00 à 19H15

5. Pause déjeuner

Une pause méridienne d'une durée minimale de 45 minutes et maximales de 2 heures doit être obligatoirement respectée et ce, pendant la plage variable de la mi-journée.

Ce temps de pause est décompté en temps réel. Il implique donc que chaque salarié enregistre son départ ou "débadge" du système en quittant son poste de travail et enregistre à nouveau son retour ou "rebadge" en reprenant son poste de travail.

Néanmoins afin de garantir la prise de la pause déjeuner, un temps de 45 minutes sera automatiquement déduit dans les deux cas suivants :

- absence de mouvements entre 12H00 et 14H00,
- écart entre sortie/entrée inférieur à 45 minutes (en une ou plusieurs fois).

6. Modalités d'acquisition d'un crédit d'heures

Le temps de travail réalisé par chaque salarié soumis à l'horaire variable peut lui valoir un crédit ou un débit d'heures dans les conditions décrites ci-après.

Des reports de temps peuvent être effectués d'un jour sur l'autre, à condition de respecter les durées maximales légales en vigueur et notamment la durée maximale journalière obligatoire de 10 heures au cours d'une même journée.

L'écart hebdomadaire en plus ou en moins sera reporté d'une semaine sur l'autre. Cette possibilité de report sera permanente.

- Ecart positif : les crédits d'heures positifs seront reportés d'une semaine sur l'autre. En tout état de cause le cumul des reports d'une semaine à une autre ne pourra dépasser 15H30 à la fin du mois.
- Ecart négatif : de la même façon les crédits d'heures négatifs seront reportés d'une semaine sur l'autre.
En aucun cas, cet écart négatif ne pourra dépasser 4 heures. La partie de solde négatif dépassant 4 heures entraînera dans un premier temps un rappel aux règles puis l'application de la réglementation concernant les absences injustifiées et fera l'objet d'une retenue sur salaire sur la paie du mois considéré.

Les heures reportées ne sont ni comptées ni rémunérées en heures supplémentaires dès lors qu'elles résultent du libre choix du salarié.

Le responsable hiérarchique veillera à l'utilisation conforme des crédits d'heures et à la régularisation des heures cumulées (en positif ou en négatif).

7. Modalités d'utilisation du crédit d'heures

Le crédit d'heures pourra être utilisé selon les modalités suivantes et dans le respect des présences de tout ou partie des salariés pour assurer le bon fonctionnement du service ou de l'accueil du client :

- par l'aménagement des heures d'arrivée et de sortie à l'intérieur des plages variables
- par demi-journées (2 au maximum/mois) à conditions que le solde créditeur soit suffisant
- ou par journée (2 au maximum/mois et non consécutives) à conditions que le solde créditeur soit suffisant

Ces crédits d'heures pourront être reportés d'une semaine sur l'autre en tenant compte de l'activité du service considéré.

La prise de ce crédit d'heures devant être compatible avec la bonne marche du service, elle est soumise à l'autorisation préalable du responsable hiérarchique. Ce dernier pourra donc fixer les modalités de récupération au sein de son service : par exemple en instaurant un roulement, si nécessaire.

Le salarié suit la procédure en vigueur en effectuant sa demande au Département emploi et rémunération. Cette demande doit être effectuée au moins 4 jours ouvrés avant la prise de la demi-journée ou de la journée et suit les règles suivantes :

- Une seule demi-journée ou une journée d'absence par mois pour "crédit d'heures" pourra être accolée à une fin de semaine (vendredi après-midi ou lundi matin) ou à un jour férié ou aux congés payés, ou à des jours compensateurs ou à des congés exceptionnels.
- Le solde créditeur ne peut ni être transformé en salaire ni venir alimenter le Compte Epargne Temps.

8. Absences

Les absences de courte durée pour motifs personnels devront, de préférence, avoir lieu en dehors des plages fixes. Les absences exceptionnelles et justifiées durant les plages fixes seront décomptées.

Les journées d'absences motivées ou prévues (maladie, congés) seront prises en compte à raison de 7h 45 par jour.

9. Enregistrement du temps

L'horaire variable nécessite un enregistrement des périodes d'activité des salariés concernés. Le système est ouvert selon les amplitudes des plages variables et fixes déterminées.

Afin de permettre à chacun de gérer au mieux son temps de travail chaque salarié doit à titre personnel:

- badger à son arrivée au poste,
- débadger pour aller déjeuner
- rebadger au retour,
- débadger le soir en quittant l'immeuble.

En cas d'oubli de badgeage, le salarié devra en informer son responsable hiérarchique pour que ce dernier puisse opérer les régularisations.

Chaque salarié concerné pourra lire à tout instant le cumul de ses heures de présence depuis le début de la semaine.

10. Missions

En cas de nécessité, de déplacement professionnel en cours de journée, le temps correspondant sera crédité comme temps de présence pour qu'il en soit tenu compte dans le cumul hebdomadaire (fonction « mission jour »).

Les déplacements professionnels d'une journée complète ou de plusieurs journées, seront pris en compte à raison de 7h 45 par jour.

11. Heures supplémentaires

Il peut être demandé à des collaborateurs d'effectuer pour des raisons de service des heures supplémentaires au-delà de 38h 45 par semaine.

Cette demande sera faite expressément par écrit selon la procédure en vigueur.

Ces heures supplémentaires sont rémunérées comme telles et n'ouvrent pas droit à report dans le cadre de l'horaire variable ; afin de les distinguer de l'horaire variable, il sera nécessaire de "débadger" avant l'accomplissement de ces heures supplémentaires. Ces dernières seront déclarées selon la procédure en vigueur.

12. Non-respect des modalités de l'horaire variable

L'horaire variable est fondé sur la confiance et la responsabilité de chacun. Le temps de présence décompté après le badgeage doit être un temps de travail effectif. Tout abus pourra être signifié au collaborateur et pourra donner lieu à une sanction disciplinaire.

Toute constatation de fraude, de retard ou d'absence injustifiée fera l'objet de sanctions telles que prévues au règlement intérieur de la DIAC et pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat de travail.

13. Date de mise en œuvre

La mise en œuvre de l'horaire variable selon les périmètres définis dans le présent accord sera mise en œuvre le 1er septembre 2017, pour des raisons liées aux paramétrages techniques et pour permettre aux salariés d'adapter leur organisation personnelle et après l'avis conforme du comité d'entreprise.

En conséquence et dans l'attente de cette mise en œuvre, les parties aux présentes conviennent de maintenir l'horaire variable dans les conditions décrites dans l'article 11 de l'accord d'entreprise de 1983 dénoncé et celui de 1994.

Annexe 4 – Mesures transitoires

En application de l'accord de substitution, ces mesures transitoires concernent trois articles de l'accord du 1^{er} août 1983 dénoncé.

Il s'agit des dispositions suivantes :

- Dispositions sur la prime d'ancienneté - Article 3 de l'accord du 1^{er} août 1983 dénoncé.
- Dispositions sur les congés d'hiver - Article 24 de l'accord du 1^{er} août 1983 dénoncé.
- Dispositions sur le congé progressif de fin de carrière - Article 32 de l'accord du 1^{er} août 1983 dénoncé.

Pour l'application de mesures transitoires, les parties sont convenues d'annexer les dispositions telles qu'elles étaient en vigueur avant la dénonciation.

Dispositions sur la prime d'ancienneté - Article 3 de l'accord du 1^{er} août 1983 dénoncé

Article 3 Prime d'ancienneté

Cette prime est attribuée à partir de la 3^e année de présence, en même temps que le traitement du mois de Septembre.

Elle est calculée en appliquant au salaire mensuel de base de chaque intéressé un pourcentage conforme au tableau ci-dessous qui dépend à la fois de l'ancienneté et de la catégorie. Ce mode de calcul est valable jusqu'à 15 ans d'ancienneté où la prime atteindra alors les taux suivants :

Employés	172 %
Agents de Maîtrise	164,5 %
Cadres jusqu'au coefficient 550 inclus	153 %

Elle sera ensuite majorée de 17 % à 17 ans de présence et à nouveau de 17 % tous les 3 ans.

Ancienneté	Agents de Maîtrise*	Cadres Coefficients 300** à 550 inclus
3 ans	32,5 %	31 %
4 ans	43,5 %	41 %
5 ans	54,5 %	51 %
6 ans	65,5 %	61,5 %
7 ans	76,5 %	71,5 %
8 ans	87,5 %	81,5 %
9 ans	98,5 %	92 %
10 ans	109,5 %	102 %
11 ans	120,5 %	112 %
12 ans	131,5 %	122,5 %
13 ans	142,5 %	132,5 %
14 ans	153,5 %	142,5 %
15 ans et plus	164,5 %	153 %

NB :

* Depuis Janvier 2016 la qualification de Technicien remplace celle d'Agent de Maîtrise.

** Depuis Janvier 2016 le coefficient 300 est devenu 350

Dispositions sur les congés d'hiver - Article 24 de l'accord du 1^{er} août 1983 dénoncé

article 24 Congés d'hiver

Durant la période d'hiver (1^{er} novembre au 30 avril) des bonifications sont accordées suivant le barème ci-dessous :

Nbre de jours ouvrés d'été	Bonification	Total jours d'hiver
3	1	4
4	1	5
5	2	7
6	2	8
7	3	10
8	3	11
9	4	13
10	4	14
11	4	15
12	5	17
13	5	18
14	6	20
15	6	21

Aucune bonification n'est accordée pour les congés inférieurs à une durée de 3 jours.

Dispositions sur le congé progressif de fin de carrière - Article 32 de l'accord du 1^{er} août 1983 dénoncé

article 32 Congé progressif de fin de carrière

Pour les collaborateurs atteignant l'âge de 60 ans, et jusqu'à leur départ en retraite à 65 ans, il est accordé, après épuisement des congés annuels, des jours de congés payés supplémentaires, progressant de la façon suivante :

à partir de 60 ans.....	5 jours ouvrés
de 61 ans.....	10 jours ouvrés
de 62 ans.....	15 jours ouvrés
de 63 à 65 ans.....	20 jours ouvrés

Ces jours de congés supplémentaires ne donnent pas lieu à majoration.