



ACCORD RELATIF AU STATUT SOCIAL DES SALARIES DE L'UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE (U.E.S.) RENAULT RETAIL GROUP

CHAPITRE I : DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des sociétés composant l'UES RENAULT RETAIL GROUP (UES RRG) reconnue unanimement par l'accord du 3 mai 2000 et des sociétés fusionnées avec une d'entre elles depuis cette date.

Article 2 : Durée

Le présent accord est conclu, dans le cadre des dispositions du Code du Travail relatives aux accords et conventions collectifs, pour une durée indéterminée, à compter du 1^{er} janvier 2014.
Il peut faire l'objet d'une dénonciation dans le respect des dispositions des articles L.2261-9 et suivants du Code du Travail.

La présente convention annule et remplace toutes les dispositions qu'elle qu'en soit l'origine (légale, conventionnelle ou usages) règlementant dans l'UES le statut social du personnel.
Les dispositions du présent accord, qui sont plus favorables que les dispositions légales ou conventionnelles en vigueur, ne sont applicables que pendant la durée de l'accord et cesseront de produire leurs effets en cas de dénonciation dans les conditions légales.

Au cas où la Direction de RRG ou les organisations syndicales signataires du présent accord formuleraient une demande de révision partielle, l'autre partie pourrait se prévaloir du même droit. Les dispositions soumises à révision doivent alors faire l'objet d'un avenant dans un délai de 3 mois. Passé ce délai, si aucun avenant n'est conclu, la demande de révision est réputée caduque.

Article 3 : Adhésion

Toute organisation syndicale représentative au niveau de l'UES, et non simplement de l'une ou de l'autre des sociétés la composant, qui n'est pas partie au présent accord, peut y adhérer ultérieurement, dès lors que les formalités prévues à l'article L.2261-3 du Code du Travail sont accomplies.

Article 4 : Dépôt de l'accord

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la DIRECCTE des Hauts-de-Seine (dont un en format électronique).

Un exemplaire sera également déposé au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Boulogne-Billancourt.

EG HS E4
1/27
B



RENAULT RETAIL GROUP
2 avenue Denis Papin
CS 10001
92142 CLAMART CEDEX

Téléphone : +33 (0)1 76 84 91 91
Fax : +33 (0)1 76 86 92 36
Internet : www.renaultretailgroup.com



Article 5 : Communication

Les modalités d'application des dispositions arrêtées dans le présent accord qui feront l'objet d'instructions particulières seront communiquées aux organisations syndicales signataires.

Article 6 : Commission de suivi

La Direction de RRG et les organisations syndicales signataires du présent accord conviennent de se réunir tous les 3 ans dans le cadre du suivi de l'application dudit accord.

Cette commission de suivi est composée de représentants de la Direction et de deux membres de chaque organisation syndicale signataire.

EG TIS^{EH} 21/27



CHAPITRE II : EMPLOI ET PARCOURS DE CARRIERE

Article 7 : Embauche

L'embauche et la conclusion de contrats de travail à durée indéterminée ou déterminée s'effectuent dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

L'engagement ainsi que ses avenants sont obligatoirement confirmés par courrier.

En cas de déménagement rendu nécessaire par son embauche au sein de l'UES RRG, tout jeune de moins de 26 ans à la date du début de son contrat de travail se verra alloué, à l'issue de sa période d'essai et pendant un an, une aide de 80 € si son salaire mensuel brut de base 35 heures est inférieur à 1 600 € ou s'il perçoit une allocation logement CAF, sous réserve d'un justificatif attestant de la perception de cette dernière.

Article 8 : Accueil

A l'occasion de l'entrée de tout nouvel embauché, et afin de faciliter une meilleure intégration, un livret national d'accueil lui est remis, accompagné d'un exemplaire du présent accord collectif relatif au statut social des salariés de l'UES RRG, ainsi que d'un organigramme à jour de son établissement d'affectation.

Chaque nouvel embauché bénéficie d'un parcours d'accueil visant à assurer dans les meilleures conditions possibles son insertion dans l'entreprise et l'établissement.

En particulier, lui sont précisées les consignes générales de l'établissement en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail ainsi que les consignes spécifiques à son poste de travail.

Article 9 : Période d'essai

Les périodes d'essai sont déterminées conformément à la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile (dénommée ci-après CCNSA) :

- **Personnel des échelons 1 à 12 : 2 mois maximum (hors renouvellement)**
- **Personnel des échelons 17 à 25 : 3 mois maximum (hors renouvellement)**
- **Personnel Cadre I à V : 4 mois maximum (hors renouvellement)**

Si les parties au contrat de travail en conviennent lors de sa signature, la période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à la durée initiale.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci doit respecter un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est toutefois ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence dans l'entreprise ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence dans l'entreprise ;
- 2 semaines après 1 mois de présence dans l'entreprise ;
- 1 mois après 3 mois de présence dans l'entreprise.

EG
EL
HS
3/27
JK



La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Article 10 : Suivi de carrière

Article 10-1 : Entretien professionnel

Chaque année, le salarié participe à un entretien professionnel avec son responsable hiérarchique direct.

Cet entretien individuel est un moment privilégié d'écoute et de dialogue sur la réalité du travail, sur l'apport du salarié dans le cadre de son activité professionnelle et sur les besoins de l'entreprise.

Le salarié peut ainsi partager l'analyse de ses performances, de ses compétences, de l'organisation et de ses conditions de travail et exprimer ainsi ses besoins de formation, ses souhaits de mobilité et évolution de carrière qui pourront être analysés dans le cadre des Comités de Carrière et des Comités de Mobilité.

En cas de besoin, et notamment dans le cas d'un changement de hiérarchie en cours d'année ou de modification des objectifs, un entretien à mi-année peut être sollicité par le salarié ou sa hiérarchie.

Si l'entretien individuel fait ressortir des difficultés professionnelles, un « Plan de Progrès Individuel » peut être élaboré conjointement entre le salarié et son supérieur hiérarchique direct. Ce plan d'action doit identifier des objectifs de progrès et des axes de développement permettant un suivi régulier ainsi qu'un bilan à l'issue de ce dernier. Cette démarche positive d'aide et d'accompagnement du collaborateur en difficulté vise à restaurer une dynamique de performance individuelle.

Les informations recueillies au cours de cet entretien ne seront utilisées qu'à des fins de gestion. Elles pourront donner lieu à l'exercice du droit d'accès et de rectification auprès du service Emploi-Carrière dans les conditions prévues par la Loi n°78-17 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés du 6 janvier 1978.

Article 10-2 : Gestion de la mobilité des Cadres

RRG favorise le développement professionnel de ses collaborateurs en leur donnant les moyens d'évoluer et d'enrichir leurs compétences, notamment grâce à une politique dynamique de gestion des carrières et de mobilité.

Si, au cours de sa carrière, le salarié est amené à évoluer sur un nouveau secteur géographique rendant un déménagement nécessaire, RRG s'engage alors à respecter un délai de prévenance de 2 mois avant la prise de poste effective, sauf contraintes d'organisation.

Le collaborateur bénéficiera en outre d'un dispositif d'accompagnement visant à faciliter sa mobilité.

Article 10-3 : Bilan d'étape professionnel à 55 ans

A 55 ans, le salarié bénéficiera d'un bilan d'étape professionnel. Différent de l'entretien professionnel annuel, il sera tenu par le hiérarchique direct et portera sur le parcours déjà accompli par le salarié, ainsi que sur les perspectives pour la suite et fin de sa carrière. A cette occasion, seront plus spécifiquement évoqués les besoins en matière de formation pour le maintien dans le poste du salarié, ou pour une évolution transversale ou verticale.

A cette occasion, le salarié pourra, à sa demande, être entendu par son N+2.

EG
EU
HS
4/27
B



RENAULT RETAIL GROUP
2 avenue Denis Papin
CS 10001
92142 CLAMART CEDEX

Téléphone : +33 (0)1 76 84 91 91
Fax : +33 (0)1 76 86 92 36
Internet : www.renaultretailgroup.com



Ce bilan pourra également être réalisé à 60 ans si le salarié en fait la demande.

Article 10-4 : Bilan Social Individuel

Afin d'améliorer la connaissance des avantages liés à RRG, le salarié reçoit chaque année un document écrit individuel de synthèse reprenant des informations le concernant sur l'année civile écoulée, notamment sur les différentes structures de sa rémunération, ses congés, sa formation.

Article 11 : Détermination de l'ancienneté « Renault Retail Group »

Pour décompter les périodes d'ancienneté, cette dernière est obtenue en totalisant :

- ✓ Toutes les durées de contrat passées dans l'UES RRG à l'exclusion de tous les cas de ruptures à l'initiative du salarié ou de l'employeur ;
- ✓ Les périodes de travail effectuées au sein de Renault et des sociétés du Groupe Renault pour le personnel en provenance par mutation à l'initiative de RRG ;
- ✓ Le temps du service national obligatoire, à quelque époque qu'il ait eu lieu lorsqu'il était en vigueur, dès l'instant où le salarié, titulaire d'un contrat RRG au moment de son départ, a repris le travail dans le mois suivant sa libération ou à la date convenue entre lui et RRG ;
- ✓ Les périodes de contrats en alternance ;
- ✓ Les périodes de stages supérieurs à 2 mois dès lors que l'embauche définitive a eu lieu dans les 6 mois suivant le stage ;
- ✓ La durée des missions d'intérim limitée à trois mois si elle précède l'embauche en CDI ou en CDD ;
- ✓ Les périodes de suspension du contrat de travail relatives à la formation professionnelle, aux congés non rémunérés tels que déterminés par les articles suivants du Code du travail : L. 1225-47 et suivants (congé parental d'éducation : prise en compte intégrale de la période d'absence par dérogation à la loi), L. 3142-91 (congé sabbatique), L. 3142-16 et suivants (congé de solidarité familiale), L. 3142-37 (congé de solidarité internationale) et L. 3142-22 et suivants (congé de soutien familial).

EG HS EG HS 5/27



CHAPITRE III : CONGES

Article 12 : Congés principaux

Tout membre du personnel bénéficie d'un congé payé annuel dont la durée est fixée à 2,08 jours ouvrés par mois de travail effectif (ou périodes assimilées).

Pour le personnel Ouvrier et Employé en maladie, les 90 premiers jours d'arrêt par année civile sont considérés comme ouvrant droit à congés.

Pour le personnel Maîtrise et Cadre en maladie, les modalités d'acquisition de droits à congés sont appliquées conformément aux dispositions de la CCNSA.

La durée maximale de congé principal pouvant être pris d'une manière continue en une seule fois est fixée à 4 semaines. Conformément à la Loi, il peut être dérogé individuellement à cette disposition pour ceux des salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières.

Dans la mesure où l'organisation du service demeure satisfaisante, le nombre maximum de jours de congés capitalisés pouvant être accolés aux congés principaux est fixé à 4 semaines.

Les membres du personnel âgés de moins de 18 ans, bénéficiant d'une durée de congé calculée suivant les dispositions légales, à raison de 2,08 jours ouvrés par mois de travail effectif (ou périodes assimilées), bénéficient également d'un congé complémentaire de 5 jours ouvrés.

Lorsque les deux époux, partenaires liés par PACS ou concubins travaillent au sein de l'UES RRG, ils ont le droit de prendre leur congé principal et la cinquième semaine à la même date. Celui dont le congé est le plus court est autorisé à prendre la différence à son compte, sous réserve que les intéressés partent et reviennent en même temps.

Le bénéfice de cette dernière disposition est également accordé aux membres du personnel âgés de moins de 18 ans et aux salariés en contrat en alternance dont le père ou la mère travaille au sein de l'UES RRG.

La date de prise des congés principaux est fixée entre le 1er mai et le 31 mai de l'année suivante.

Article 12 bis : Congés supplémentaires d'ancienneté

La durée du congé payé annuel est augmentée de 1 jour après 5 ans d'ancienneté, 2 jours après 10 ans, 3 jours après 20 ans et 4 jours après 30 ans.

L'ancienneté requise s'apprécie à compter du 1er juin de chaque année.

Article 13 : Franchise annuelle

Une franchise annuelle non fractionnable correspondant à 1 journée de travail, indemnisée comme du temps de travail effectif, est accordée au personnel de l'UES RRG présent dans les effectifs au 1er janvier de l'année considérée.

Cette franchise est utilisable, soit à l'occasion du départ ou du retour en congé principal, soit de la dernière journée précédent Noël, soit de la dernière journée précédent le Jour de l'An.

EG HS EG
6/27
JS



RENAULT RETAIL GROUP
2 avenue Denis Papin
CS 10001
92142 CLAMART CEDEX

Téléphone : +33 (0)1 76 84 91 91
Fax : +33 (0)1 76 86 92 36
Internet : www.renaultretailgroup.com



Toute demande de franchise doit être formulée lors de la demande de prise de congés sur ces périodes.

Pour les personnes travaillant à temps partiel, la durée de la franchise est calculée en proportion du nombre d'heures travaillées par rapport à l'horaire affiché.

Article 14 : Rappel pour besoins de service

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

Article 15 : Personnel étranger et français DOM-TOM

Compte tenu des conditions de voyage particulières, le personnel étranger et français d'Outre-Mer, dont la famille réside dans son pays, a la possibilité d'obtenir, dans la mesure où le nombre de demandes n'entrave pas le fonctionnement normal du secteur considéré, un congé supplémentaire.

Ce congé supplémentaire, dont la durée ne doit pas en principe être supérieure à 20 jours ouvrés, peut être accolé au congé principal. Il peut être soit sans solde, soit résulter du capital temps épargné, soit provenir d'un report de congé de l'année précédente (sous réserve du respect des conditions légales).

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

Article 16 : Congés pour événements personnels

Tout salarié a droit à une autorisation d'absence, sur présentation de pièces justificatives, à l'occasion des événements suivants :

- Mariage du salarié : 1 semaine calendaire
- PACS du salarié : 1 jour ouvré
- Mariage d'un enfant : 3 jours ouvrés
- Naissance d'un enfant : 3 jours ouvrés
- Naissance de jumeaux ou plus : 4 jours ouvrés
- Adoption d'un enfant : 3 jours ouvrés
- Décès de l'époux, du partenaire lié par PACS ou du concubin : 1 semaine calendaire
- Décès d'un enfant du salarié ou d'un enfant de l'époux, du partenaire lié par PACS ou du concubin : 1 semaine calendaire
- Décès du père ou de la mère du salarié : 3 jours ouvrés
- Décès d'un frère ou d'une sœur du salarié : 2 jours ouvrés
- Décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : 1 jour ouvré
- Décès des grands-parents du salarié : 1 jour ouvré
- Décès des parents de l'époux, du partenaire lié par PACS ou du concubin : 1 jour ouvré
- Décès d'un petit-enfant : 1 jour ouvré
- Déménagement sur justificatif : 1 jour ouvré par an
- Déménagement en cas de mobilité à la demande de l'entreprise : 2 jours ouvrés

EG HS 7/27
EL
S



RENAULT RETAIL GROUP
2 avenue Denis Papin
CS 10001
92142 CLAMART CEDEX

Téléphone : +33 (0)1 76 84 91 91
Fax : +33 (0)1 76 86 92 36
Internet : www.renaultretailgroup.com



En cas d'obsèques nécessitant un délai de déplacement supérieur à 7 heures aller-retour, un jour sera rajouté aux autorisations d'absences pour les cas de décès prévus ci-dessus.

Article 17 : Congé sabbatique

Tout membre du personnel, ayant une ancienneté de 3 ans, a la possibilité d'obtenir un congé sabbatique d'une durée comprise entre 6 mois minimum et 11 mois maximum. La demande de ce congé sans solde doit être faite par écrit 3 mois au minimum avant la date de début du congé.

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

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

- la durée de celui-ci sera prise en compte dans le calcul de l'ancienneté du bénéficiaire,
- la garantie de réintégration au sein du bassin d'emploi et dans un emploi équivalent à celui qu'il occupait avant son départ lui est assurée.

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

Article 18 : Congés trentenaires et autres

Dans l'année qui suit leur trentième, trente-cinquième ou quarantième année d'ancienneté dans l'UES, les salariés, qui en font la demande, bénéficient une seule et unique fois :

- d'une journée de congé pour 30 ans,
- d'une journée de congé pour 35 ans,
- de 2 journées de congés pour 40 ans.

Ces jours de congés sont indemnisés en fonction du manque à gagner.

HS
EG
8/27



CHAPITRE IV : FAMILLE

Article 19 : Mariage

➤ Prêt mariage

A l'occasion de leur mariage, les membres du personnel ayant 6 mois d'ancienneté au moment de l'événement peuvent bénéficier d'un prêt de 3 000 € maximum.

Si les deux conjoints sont tous deux salariés de l'UES, chacun d'eux peut bénéficier d'un prêt au mariage.

Le versement du prêt au mariage est effectué à l'intéressé sur présentation de son livret de famille ou d'une fiche familiale d'état civil récente.

Le prêt est consenti sans intérêt ; il est remboursable en 30 mensualités de 100 € retenues sur le bulletin de paie. La première mensualité n'est toutefois retenue que sur la paie du troisième mois suivant l'attribution du prêt.

En cas de rupture du contrat de travail du bénéficiaire du prêt pour quelque motif que ce soit, les mensualités restant dues sont immédiatement remboursables.

➤ Prêt gratuit d'un véhicule

A l'occasion de leur mariage, les membres du personnel ayant 6 mois d'ancienneté au moment de l'événement pourront bénéficier durant trois jours, auprès de l'établissement RRG le plus proche du lieu de l'événement, d'un prêt gratuit de véhicule haut de gamme Renault.

Article 20 : Maternité

Tout membre du personnel féminin bénéficie, en cas de grossesse, dès présentation du certificat médical de grossesse, d'une heure de franchise par jour considérée comme temps de travail effectif pour le calcul de sa rémunération. Cette heure peut être prise au début ou à la fin de la journée de travail ou au moment du déjeuner.

Les futures mères peuvent obtenir, le cas échéant, la possibilité de grouper tout ou partie de leurs heures de franchise dans la semaine ou sur une journée complète d'absence, après accord de la hiérarchie.

En cas de changement de poste demandé par le Service Médical du fait d'un état de grossesse constaté, l'intéressée bénéficie pendant la durée de sa grossesse du maintien de sa rémunération effective antérieure, sauf modification de l'horaire hebdomadaire.

Lorsque les consultations prénatales obligatoires ont lieu pendant les heures de travail, le temps non travaillé de ce fait est indemnisé en fonction du manque à gagner, sur présentation d'un justificatif médical.

Le futur père a droit à un crédit de 3 heures de franchise fractionnables pour se rendre aux échographies obligatoires de la mère avec indemnisation du temps non travaillé en fonction du manque à gagner.

Handwritten notes and signatures in blue ink, including "E6 HS 9/27" and a signature.



Les salariées bénéficient d'un congé de maternité dont la durée est fixée comme suit :

Nombre d'enfants antérieurement à charge	Nombre d'enfants occasionnant le congé	Durée totale du congé de maternité
0	1	18 semaines*
0	2	34 semaines
0	3 ou plus	46 semaines
1	1	18 semaines*
1	2	34 semaines
1	3 ou plus	46 semaines
2 ou plus	1	28 semaines**
2 ou plus	2	34 semaines
2 ou plus	3 ou plus	46 semaines

+ 2 semaines en cas d'état pathologique reconnu par la Sécurité Sociale

* la Sécurité Sociale indemnise dans ces 2 cas 16 semaines et RRG prend en charge les deux semaines restantes

** la Sécurité Sociale indemnise dans ce cas 26 semaines et RRG prend en charge les deux semaines restantes
(1) dans tous les cas, le congé prénatal pathologique de 2 semaines est indemnisé par la S.S.

Pendant la durée du congé de maternité indemnisé en tant que tel par la Sécurité Sociale, le personnel féminin perçoit 100 % de ses appointements nets, déduction faite des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale.

En cas de décès de la mère, le père a le droit de suspendre son contrat de travail dans les conditions fixées par la Loi.

Pendant cette période de suspension, l'intéressé est indemnisé dans les conditions fixées conformément au tableau précédent dès lors qu'il perçoit de la Sécurité Sociale l'indemnité journalière de repos.

Article 20 bis : Paternité et accueil de l'enfant

Sous réserve de remplir les conditions requises (10 mois d'immatriculation en tant qu'assuré social et 200 heures de travail au cours des 3 mois précédant le début du congé), tout membre du personnel masculin ou, le cas échéant, la personne salariée liée à la mère par un PACS ou vivant maritalement avec elle (sous réserve d'un justificatif à produire), peut bénéficier, sur demande écrite formulée 1 mois avant le début souhaité du congé, et sur présentation d'un justificatif d'état civil, d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant, quelle que soit son ancienneté au sein de l'entreprise.

Le bénéficiaire dispose de 11 jours calendaires (ou 18 jours en cas de naissances multiples), à prendre en une seule fois et dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant. Ils peuvent éventuellement se cumuler avec les 3 jours ouvrés accordés pour la naissance d'un enfant. En cas de demande inférieure à 11 jours, les jours restants seront perdus.

Pendant la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, ce dernier n'étant pas payé par l'entreprise, le salarié est indemnisé conformément à la loi par la Sécurité Sociale, dont il percevra les indemnités journalières correspondantes.

EG HS EG
 10/27



Article 20 ter : Frais de garde

Dans le but de favoriser la conciliation entre vie familiale et professionnelle, une participation forfaitaire de 50 € par mois aux frais de garde sera accordée (sous réserve de justificatifs à fournir mensuellement) au père ou à la mère jusqu'au 18ème mois de leur enfant ou pendant les 14 mois suivant la fin du congé parental.

Article 21 : Adoption

Le père ou la mère de famille désireux d'adopter un enfant bénéficie d'une absence autorisée payée de 2 jours, pouvant être pris par demi-journées, pour permettre l'accomplissement des formalités administratives.

A l'occasion de l'adoption d'un enfant, le père ou la mère de famille salarié de l'UES reçoit une somme de 500 €.

En cas d'adoption multiple, cette somme est versée pour chaque enfant adopté.

Si les deux conjoints travaillent dans l'entreprise, cette somme ne peut être versée qu'à l'un d'entre eux.

Dans les conditions régies par la Loi, le père adoptif ou la mère adoptive, à qui un Service Départemental d'Aide Sociale à l'enfance ou une œuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption, a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une durée de douze semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer.

Pendant la durée du congé indemnisé en tant que tel par la Sécurité Sociale, le personnel bénéficiaire perçoit 100 % de ses appointements nets, déduction faite des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale.

Article 22 : Congé parental d'éducation

Le congé parental d'éducation et la période d'activité à mi-temps réglés conformément à la Loi sont accordés, sans condition d'ancienneté, au père et à la mère de famille, sur demande écrite, un mois au moins avant le terme du congé de maternité ou d'adoption si le congé parental ou le travail à temps partiel suit immédiatement, ou deux mois au moins dans les autres cas.

A l'expiration des droits fixés par les dispositions légales, l'intéressé peut demander que le congé ou la période d'activité à mi-temps, dont il bénéficie, soit prolongé au maximum jusqu'au 4ème anniversaire de l'enfant.

Si le travail est normalement repris à la date de fin prévue du congé parental d'éducation :

- la durée de celui-ci sera intégralement prise en compte dans le calcul de l'ancienneté du bénéficiaire,
- une garantie de réintégration au sein du bassin d'emploi et dans un emploi équivalent à celui qu'il occupait avant son départ lui est assurée.

Afin de faciliter la réadaptation du salarié à son poste lors de son retour de congé parental, le salarié concerné pourra bénéficier les trois premiers mois d'un aménagement de ses horaires individuels compatible avec le bon fonctionnement du service.

A la demande du salarié, un bilan des connaissances pourra être réalisé par le Chef de service. Il prendra en compte l'éventuelle évolution du poste ou de son environnement et permettra d'établir les actions de formation nécessaires.

EG E4
HS 11/27
B



Article 23 : Crédit temps éducation

Le père ou la mère ayant un enfant à charge, âgé de moins de 16 ans, bénéficie d'un crédit temps de 8 heures par an, quel que soit le nombre d'enfants, et à condition que les deux époux, partenaires liées par PACS ou concubins exercent une activité professionnelle (sauf cas de famille monoparentale).

Lorsque les deux conjoints travaillent dans l'UES, ce droit ne peut être exercé que par l'un d'entre eux.

Dans le cas où l'enfant est handicapé, ce crédit temps est alors accordé jusqu'à l'âge de 21 ans.

Ce crédit temps peut être pris sous forme d'heures, avec l'accord de la hiérarchie, de manière à permettre au père ou à la mère d'avoir une plus grande disponibilité notamment pour la rentrée scolaire et les démarches auprès des établissements scolaires.

Article 24 : Enfant malade

Pour leur permettre de soigner leur enfant malade, le père ou la mère peut bénéficier d'un congé par année civile de 4 journées partiellement indemnisées à 75 % du manque à gagner et de 1 jour partiellement indemnisé à 50 % et quel que soit le nombre d'enfants, à condition de :

- ✓ justifier que l'enfant malade est âgé de moins de 14 ans,
- ✓ produire un certificat médical attestant que l'état de santé nécessite une présence constante.

Si l'enfant est hospitalisé, il sera accordé un congé par année civile de 5 journées partiellement indemnisées à 90% du manque à gagner sous réserve du justificatif de l'hospitalisation.

Par ailleurs, pour soigner un enfant gravement malade, il est accordé au père ou à la mère, sur présentation d'un certificat médical, un congé sans solde ne pouvant excéder 18 mois.

Dans le cas où le père et la mère sont tous deux salariés dans l'UES, ces dispositions ne peuvent être cumulées, mais s'appliquent indifféremment à l'un ou à l'autre dans la limite indiquée ci-dessus.

Pour les familles monoparentales, ce congé est amélioré d'une journée supplémentaire indemnisée à 100% du manque à gagner.

Article 24 bis : Congé de solidarité familiale

Tout membre du personnel dont un ascendant, descendant ou une personne partageant son domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital, peut, sur présentation d'un certificat médical, et sur demande écrite établie au moins 15 jours avant le début du congé, bénéficier d'un congé de solidarité familiale d'une durée totale de 3 mois non rémunéré, renouvelable une fois. Après épuisement des jours de CET, ce congé sans solde pourra toutefois être indemnisé le premier mois à concurrence de 50% du manque à gagner.

L'intéressé peut, en accord avec l'employeur, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel qui fera obligatoirement l'objet d'un avenant au contrat de travail.

EG HS EG
12/27



RENAULT RETAIL GROUP
2 avenue Denis Papin
CS 10001
92142 CLAMART CEDEX

Téléphone : +33 (0)1 76 84 91 91
Fax : +33 (0)1 76 86 92 36
Internet : www.renaultretailgroup.com



Si le travail est normalement repris au terme du congé de solidarité familiale, sous réserve que le salarié respecte un préavis de trois jours francs :

- la durée de celui-ci sera prise en compte dans le calcul de l'ancienneté du bénéficiaire,
- une garantie de réintégration au sein du bassin d'emploi dans un emploi équivalent à celui qu'il occupait avant son départ lui est assurée.

EG EL
HS
13 / 27
B



CHAPITRE V : HANDICAPES

Article 25 : Personnel handicapé

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, au sens de l'accord relatif à l'emploi des personnes handicapées, bénéficient des dispositions particulières suivantes, sous réserve qu'ils aient dûment informé de leur qualité de bénéficiaires :

Journées d'absences autorisées pour le personnel handicapé :

Les membres du personnel handicapés ont droit, sur justificatifs, à l'indemnisation du temps passé devant la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH), en fonction du manque à gagner.

Les membres du personnel bénéficiaires de l'obligation d'emploi ont droit à 3 jours d'absence par an, indemnisés en fonction du manque à gagner pour accomplir des démarches administratives ou médicales.

Tarif PGR :

Lors de l'achat d'un véhicule par un salarié handicapé (inscrit aux effectifs ou bénéficiaire de la carte « Ancien RENAULT RETAIL GROUP ») ou par un salarié ayant un conjoint, ou un concubin, ou un partenaire lié par un PACS, handicapé, ou un enfant handicapé en âge de conduire -16 ans minimum, RENAULT RETAIL GROUP accorde une remise sur le surcoût lié à l'achat d'un véhicule équipé d'une boîte de vitesse automatique (y compris proactive), selon les conditions indiquées ci-après :

- pour les personnes justifiant d'un statut de « handicap lourd » reconnu par l'administration compétente, une remise de 90% sera accordée sur ce surcoût, une fois par an ;
- pour les autres personnes justifiant d'un handicap reconnu, une remise de 50% de ce surcoût pourra être accordée, une fois par an, après avis du médecin du travail et après étude du dossier par le correspondant handicap. Exceptionnellement, cette remise sera portée à 90%, sur avis du médecin du travail, lorsque la nature du handicap rend indispensable la conduite avec une boîte de vitesse automatique.

Aménagement du véhicule :

En cas de nécessité d'aménagement de son véhicule personnel en raison de son handicap, il sera attribué à tout membre du personnel et sur présentation du justificatif approprié une somme correspondant à 25% de la prise en charge des travaux effectués (plafonnée à 900 € par an).

Aménagement des horaires :

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi peuvent bénéficier d'un décalage des heures d'entrée et de sortie, en accord avec leur hiérarchie et en fonction des possibilités du service.

Place de parking :

Aux handicapés moteurs, reconnus par la CDAPH, et ayant des difficultés à se déplacer, la Direction donne une priorité pour l'obtention d'une place de parking. Elle s'efforce de tout mettre en œuvre pour que, dans la mesure du possible, un emplacement leur soit réservé à proximité de leur lieu de travail.

EGE
HS
14/27
B



RENAULT RETAIL GROUP
2 avenue Denis Papin
CS 10001
92142 CLAMART CEDEX

Téléphone : +33 (0)1 76 84 91 91
Fax : +33 (0)1 76 86 92 36
Internet : www.renaultretailgroup.com



Article 26 : Enfants handicapés du personnel

Pour permettre au père et à la mère d'enfants handicapés d'effectuer certaines démarches ou se rendre auprès de leur enfant placé dans un établissement spécialisé, une absence autorisée payée de deux jours par an (pouvant être pris séparément) leur est accordée.

Les délais de route nécessaires pour se rendre auprès de leur enfant leur sont accordés sur présentation de justificatifs. Les journées d'absence autorisée ainsi que les délais de route justifiés sont indemnisés en fonction du manque à gagner.

EC EL
HS
15 / 27
B



CHAPITRE VI : INDEMNISATION MALADIE – ACCIDENT – DECES

A/ Maladie - Accident :

Article 27 : Bilan de santé

Le temps passé aux examens effectués dans le cadre du bilan de santé, que la Sécurité Sociale donne la possibilité aux assurés sociaux de faire une fois tous les cinq ans (article 321.3 du Code de la Sécurité Sociale), est indemnisé sur présentation de pièces justificatives aux membres du personnel âgés de 45 ans au moins, dans la limite d'une demi-journée par bilan.

Les membres du personnel handicapés, reconnus par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) et âgés de 45 ans minimum peuvent, sur présentation des justificatifs d'examens subis dans le cadre de deux bilans de santé tous les cinq ans, bénéficier d'une indemnisation du temps passé dans la limite d'une demi-journée maximum par bilan.

Article 28 : Maladie ou accident

Les absences pour maladie ou accident sont indemnisées conformément aux dispositions prévues par le présent accord, sous réserve que l'intéressé bénéficie d'une ancienneté d'au moins 3 mois. Aucune ancienneté n'est requise en cas d'accident du travail survenu dans un des établissements de l'UES.

Article 29 : Durée et montant de l'indemnisation par l'entreprise pour les apprentis, ouvriers, employés ou maîtrises

Pour chaque année civile, le salarié apprenti, ouvrier, employé ou maîtrise reçoit pendant les 45 premiers jours (consécutifs ou non), 100 % des appointements qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler, déduction faite des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale.

Article 30 : Durée et montant de l'indemnisation par l'entreprise pour le personnel cadre

Pour chaque année civile, le salarié cadre reçoit pendant les 90 premiers jours (consécutifs ou non) 100 % des appointements qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler, déduction faite des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale.

Article 31 : Durée et montant de l'indemnisation par le régime de prévoyance

Passées les durées mentionnées aux articles 29 et 30 du présent accord, le salarié bénéficie, au titre du régime de prévoyance, dans les conditions d'un contrat passé entre l'entreprise et un assureur, du versement d'une allocation journalière en complément de l'indemnité de Sécurité Sociale.

Pour chaque année civile et du 46ème jour (ou 91ème jour pour les cadres), et jusqu'au 180ème jour compris (consécutifs ou non), le salarié perçoit, par le biais d'une avance opérée par RRG sur les prestations à venir de la Sécurité Sociale et de l'assureur, 100 % de la 30ème partie du salaire net mensuel moyen (hors avantage en nature) des douze mois précédents celui au cours duquel l'arrêt de travail est survenu.

EG EL
HS 16/27
B



A partir du 181^{ème} jour, le montant journalier garanti est composé des indemnités journalières de la Sécurité Sociale et d'une allocation complémentaire telle que déterminée par le régime de prévoyance. Ce montant est égal, au plus favorable, soit à 1/30^{ème} de 30% du salaire brut moyen des 12 mois précédant l'arrêt de travail, soit à 75 % de la 30^{ème} partie du salaire brut mensuel moyen des douze mois précédent celui au cours duquel l'arrêt de travail est survenu. Ce montant garanti est versé mensuellement par l'entreprise en subrogation de la Sécurité Sociale et de l'assureur. A ce titre, il est assujéti aux charges sociales en vigueur.

Les prestations à paiement échelonné pourront être revalorisées conformément aux décisions prises par le Conseil d'Administration de l'organisme assureur.

Ces prestations sont versées jusqu'à la reprise d'une activité ou jusqu'au classement du participant en invalidité 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie, et au plus tard jusqu'à la date d'attribution d'une pension vieillesse.

Article 32 : Indemnisation de la reprise temporaire d'activité à temps partiel thérapeutique

Article 32-1 : Reprise temporaire d'activité à temps partiel thérapeutique non prise en charge par le régime de prévoyance

Dans le cas d'une reprise temporaire d'activité à temps partiel thérapeutique avant la fin de la période d'indemnisation de l'absence maladie exclusivement par l'entreprise (articles 29 et 30 du présent accord), RRG s'engage à compenser l'éventuelle perte de salaire subie par le collaborateur du fait des modalités spécifiques d'indemnisation appliquées par la Sécurité Sociale.

Cette indemnisation est versée tant que le temps partiel thérapeutique est indemnisé par la Sécurité Sociale.

Article 32-2 : Reprise temporaire d'activité à temps partiel thérapeutique indemnisée par le régime de prévoyance

Dans les conditions d'un contrat passé entre l'entreprise et un assureur, en cas de reprise médicalement autorisée et acceptée par l'employeur d'un travail allégé de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé du participant, des indemnités journalières sont versées.

Leur montant est tel que, y compris les indemnités versées par la Sécurité Sociale et son salaire d'activité à temps partiel, le salarié perçoit 100 % de la 30^{ème} partie de son salaire net moyen mensuel des douze mois précédent celui au cours duquel l'arrêt de travail est survenu.

Cette indemnisation est versée tant que le temps partiel thérapeutique est indemnisé par la Sécurité Sociale.

Article 33 : Indemnisation de l'invalidité par le régime de prévoyance

Article 33-1 : Indemnisation de l'invalidité d'origine non professionnelle par le régime de prévoyance

Conformément au régime de prévoyance obligatoire de branche, le salarié classé par la Sécurité Sociale parmi les invalides de 1^{ère}, 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie par suite d'un accident ou d'une maladie non professionnelle, bénéficie d'une pension mensuelle en complément de celle versée par la Sécurité Sociale.

EG E4
HS
17/27
B



En cas d'invalidité 1^{ère} catégorie, cette pension complémentaire est égale à 15 % du salaire brut tranche A des douze derniers mois précédant l'arrêt de travail.

En cas d'invalidité 2^{ème} catégorie ou 3^{ème} catégorie, cette pension complémentaire est égale à 30 % du salaire brut moyen mensuel limité aux tranches A et B.

Le cumul de cette pension complémentaire d'invalidité avec la pension versée par la Sécurité Sociale ne peut conduire le salarié à percevoir une somme globale supérieure au salaire net moyen mensuel qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler.

L'attribution de cette pension complémentaire est subordonnée à l'absence de toute activité rémunératrice du salarié. Le versement est interrompu en cas de reprise d'activité, et en tout état de cause, lors de la liquidation des droits à la retraite.

Article 33-2 : Indemnisation de l'invalidité d'origine professionnelle par le régime de prévoyance

Dans les conditions d'un contrat passé entre l'entreprise et un assureur, une rente d'invalidité est versée au salarié classé en invalidité permanente de 2^{ème} catégorie (invalide incapable d'exercer une activité rémunérée) ou 3^{ème} catégorie (invalide ayant besoin de l'assistance d'une tierce personne), résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Cette rente est égale à 75 % du salaire brut moyen mensuel limité aux tranches A, B et C, sous déduction des rentes de la Sécurité Sociale et du régime de prévoyance obligatoire de branche.

Cette rente est versée mensuellement jusqu'à la liquidation des droits à la retraite, l'interruption de l'indemnisation des prestations de Sécurité Sociale ou à l'occasion d'un contrôle organisé par l'assureur.

B/ Décès :

Article 34 : Reliquat de salaire versé par l'entreprise aux ayants droit

En cas de décès d'un membre du personnel par maladie ou accident, les appointements ou indemnités maladie du mois en cours sont payés aux ayants droit dans les conditions suivantes :

- si l'intéressé décède en période d'activité : ils percevront une mensualité complète pour le mois en cours ;
- si l'intéressé décède durant un arrêt maladie : ils percevront une indemnité correspondant au montant garanti que l'intéressé aurait pu percevoir pour le mois en cours.

Article 35 : Allocation décès versée par le régime de prévoyance

Dans les conditions d'un contrat passé entre l'entreprise et un assureur, une allocation est versée aux ayants droit, d'un membre du personnel décédé qui, au moment du décès, remplissait les conditions suivantes :

- faire effectivement partie du personnel,
- avoir une ancienneté de 3 ans au moins ne comportant pas plus d'une année d'absence pour maladie ou accident du travail.

EG
HS
E4
18/27
B



Aucune durée minimum d'ancienneté n'est exigée en cas de décès consécutif à un accident du travail survenu dans une des sociétés de l'UES.

Par dérogation, il est versé 50 % de l'allocation à tout membre du personnel remplissant les conditions ci-dessus à l'occasion du décès de son conjoint ne travaillant pas.

Le montant de l'allocation décès est de 3000 €, majoré de 300 € par enfant à charge.

Article 36 : Capital décès versé par le régime de prévoyance

En cas de décès, ou d'invalidité du 3ème groupe reconnue comme telle par la Sécurité Sociale, d'un membre du personnel, un capital décès est garanti, dans les conditions d'un contrat passé entre l'entreprise et un assureur.

Le montant du capital décès est fonction de la situation de famille du membre du personnel décédé :

- ✓ Célibataire, veuf, divorcé ou séparé : versement aux ayants droit d'un capital égal à 135 % du salaire brut annuel,
- ✓ Marié, Partenaire lié par PACS ou concubin : versement aux ayants droit d'un capital égal à 205 % du salaire brut annuel,
- ✓ Majoration par enfant à charge : versement d'un capital supplémentaire de 50 % du salaire brut annuel par personne à charge.

Par ailleurs, il est versé aux ayants droit, dans les conditions d'un contrat passé entre l'entreprise et un assureur, le montant des capitaux décès complémentaires ci-après :

- ✓ 100 % du salaire brut annuel en cas de décès consécutif à une maladie,
- ✓ 200 % du salaire brut annuel en cas de décès par accident en vie privée.

En cas de décès, ou d'incapacité égale ou supérieure à 66 % telle que fixée par la Sécurité Sociale, consécutif à un accident du travail, de trajet, ou à un accident survenu en vie professionnelle ou en vie privée au cours d'une mission pour le compte de l'entreprise, un capital complémentaire égal à 250 % du salaire brut annuel est versé dans les conditions d'un contrat passé entre l'entreprise et un assureur.

La totalité des capitaux décès versés ne peut être inférieure à :

- ✓ 150 % du plafond annuel de la Sécurité Sociale en vigueur à la date du décès pour les salariés apprentis, ouvriers ou employés ;
- ✓ 250 % du plafond annuel de la Sécurité Sociale en vigueur à la date du décès pour les salariés maîtrise ou cadres.

Article 37 : Rentes de conjoint survivant versées par le régime de prévoyance

Quelle que soit la cause du décès, une « rente de conjoint survivant » est versée à l'époux survivant, au partenaire lié par PACS survivant ou au concubin survivant, dans les conditions d'un contrat passé entre l'entreprise et un assureur. Cette rente peut être viagère ou viagère et temporaire et est revalorisée en fonction du point ARRCO.

Quel que soit l'âge, une rente viagère est versée égale à 60 % des points ARRCO qui auraient été acquis par l'assuré s'il avait continué à cotiser au régime.

EG EG
HS 19/27
B



Si les conditions de réversion ne sont pas remplies, une rente temporaire égale à 60 % des points acquis dans le régime ARRCO au moment du décès est versée jusqu'à la date d'effet de la réversion en complément de la rente viagère.

Si le salarié décédé était célibataire, veuf ou divorcé, une garantie substitutive de 25 % du salaire brut annuel est versée à ses ayants droit.

Article 37 bis : Rente orphelin versée par le régime de prévoyance

En cas de décès de l'époux survivant, du partenaire lié par PACS survivant ou du concubin survivant, il est versé à chaque enfant à charge, dans les conditions d'un contrat passé entre l'entreprise et un assureur, une rente d'orphelin égale à 50 % des droits ARRCO qui auraient été acquis par l'assuré entre la date du décès et son 65^{ème} anniversaire.

Article 38 : Rente éducation versée par le régime de prévoyance

Quelle que soit la cause du décès, une rente éducation est versée à chaque enfant à charge du défunt jusqu'à son 18^{ème} anniversaire sans condition, et jusqu'à son 25^{ème} anniversaire s'il est apprenti, étudiant ou demandeur d'emploi non indemnisé, dans les conditions d'un contrat passé entre l'entreprise et un assureur.

Cette rente est égale à un certain pourcentage du salaire brut annuel du défunt :

- 10 % si l'enfant est âgé de 10 ans au plus,
- 12 % si l'enfant est âgé de 11 à 17 ans,
- 15 % si l'enfant est âgé de 18 ans ou plus.

Le montant de la rente est revalorisé en fonction de l'augmentation du point AGIRC.

Article 39 : Assureur et cotisations

1) Les parties conviennent que les garanties de couverture ainsi que les cotisations (salarié et employeur) versées dans le cadre du Régime de Prévoyance Obligatoire (RPO) seront déterminées par l'accord paritaire national relatif au régime de prévoyance et ses avenants ultérieurs.

Il est précisé qu'au jour de la mise en place des garanties supplémentaires de prévoyance (GSP), l'entreprise a pris à sa charge les cotisations supplémentaires affectées au financement de ces dernières.

Il a toutefois été convenu que si d'éventuelles mesures étaient ajoutées d'un commun accord aux garanties supplémentaires de prévoyance (GSP) ou en cas d'augmentation du coût de ces dernières, le financement serait affecté à concurrence de 50 % pour le salarié et 50 % pour l'entreprise.

2) Les versements des sommes résultant des clauses assurées peuvent être suspendus par l'organisme assureur (et, par voie de conséquence, par l'entreprise), par décision individuelle motivée au salarié, si ce dernier avait la volonté de réaliser le dommage qu'il a effectivement subi ou bien lorsque le risque anormal auquel le participant s'est consciemment exposé a contribué de façon déterminante à la réalisation de son dommage.

EO EL
HS
20 / 27
BS



CHAPITRE VII : FIN DE CARRIERE ET DEPART EN RETRAITE

Article 40 : Indemnités versées lors du départ volontaire à la retraite à l'initiative du salarié

1) Indemnité de départ volontaire à la retraite (IDVR) :

Le départ à la retraite à l'initiative du salarié peut intervenir soit à l'échéance normale de fin de carrière choisie par l'intéressé, soit de façon anticipée, dans les conditions fixées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Le salarié qui part à la retraite à son initiative et justifie d'au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise a droit à une indemnité de départ volontaire à la retraite d'un montant égal à :

- après 10 ans d'ancienneté : ½ mois de salaire ;
- après 15 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire ;
- après 20 ans d'ancienneté : 2,5 mois de salaire ;
- après 30 ans d'ancienneté : 3 mois de salaire.

2) Capital de fin de carrière (CFC) :

Outre cette indemnité de départ volontaire à la retraite, et s'il justifie de l'ancienneté requise dans la profession conformément aux conditions fixées par le règlement de prévoyance obligatoire de la branche, il peut bénéficier d'un capital de fin de carrière tel que prévu par la convention collective nationale des services de l'automobile (CCNSA).

L'ancienneté dans la profession s'entend de la somme, en fin de carrière, des périodes d'activité salariée exercée sur le territoire métropolitain dans toute entreprise relevant du champ d'application de la CCNSA.

Article 40 bis : Indemnités versées lors de la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

1) Indemnité de mise à la retraite (ILMR) :

Le départ à la retraite à l'initiative de l'employeur, constitue « une mise à la retraite » qui peut être notifiée, dans les conditions fixées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur, dès lors que le salarié peut bénéficier d'une retraite à taux plein au titre de la sécurité sociale et faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles il a droit.

L'indemnité de mise à la retraite est égale à :

- ✓ 1/5ème de mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise ;
- ✓ + 2/15ème de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

2) Capital de fin de carrière (CFC) :

Outre cette indemnité de mise à la retraite, et s'il justifie de l'ancienneté requise dans la profession conformément aux conditions fixées par le règlement de prévoyance obligatoire de la branche, il peut bénéficier d'un capital de fin de carrière tel que prévu par la convention collective nationale des services de l'automobile (CCNSA).

EG HS EG
21 / 27



L'ancienneté dans la profession s'entend de la somme, en fin de carrière, des périodes d'activité salariée exercée sur le territoire métropolitain dans toute entreprise relevant du champ d'application de la CCNSA.

Article 40 ter : Indemnités complémentaires éventuelles

Pour le personnel transféré de Renault SA au 01/07/97, les droits acquis lors de tout départ en retraite (à l'initiative du salarié comme de l'entreprise) sont, si nécessaire, complétés par une indemnité de départ, de telle sorte que la somme totale perçue par le salarié (ILMR ou IDVR + CFC + indemnité de départ) soit équivalente à :

- 2 mois d'appointements + 1/5 de mois par année d'ancienneté pour les salariés dont le coefficient était < à A 80 à la date du transfert ;
- 3 mois d'appointements + 1/5 de mois par année d'ancienneté pour les salariés dont le coefficient ou l'indice était \geq à A 80 ou position cadres à la date du transfert.

EG EG
HS
22 / 27
BS



CHAPITRE VIII : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 41 : Durées de préavis en cas de démission

Les périodes de préavis de démission sont déterminées conformément aux durées ci-dessous :

- Personnel des échelons 1 et 2 : 2 semaines
- Personnel des échelons 3 à 12 : 1 mois
- Personnel des échelons 17 à 19 : 2 mois
- Personnel des échelons 20 à 25 : 3 mois
- Personnel cadre : 3 mois

Article 42 : Licenciement

Article 42-1 : Durée de préavis en cas de licenciement

Les périodes de préavis en cas de licenciement, sauf cas de faute grave ou lourde, sont déterminées conformément aux durées ci-dessous :

1) Moins de 6 mois :

- Personnel des échelons 1 et 2 : 2 semaines
- Personnel des échelons 3 à 12 : 1 mois

2) De 6 mois à 2 ans :

- Personnel des échelons 1 et 2 : 1 mois
- Personnel des échelons 3 à 12 : 1 mois

3) A partir de 2 ans :

- Personnel des échelons 1 et 2 : 2 mois
- Personnel des échelons 3 à 19 : 2 mois
- Personnel des échelons 20 à 25 : 3 mois
- Personnel cadre : 3 mois

Article 42-2 : Absences pour recherche d'emploi durant le préavis de licenciement

Quel que soit le statut, tout salarié licencié peut s'absenter pour rechercher un emploi durant l'exécution de son préavis, selon les modalités suivantes :

- Préavis égal à 2 semaines : 24 heures
- Préavis supérieur à 2 semaines : 50 heures par mois

EG EL
HS
B 23 / 27



Article 42-3 : Montant de l'indemnité de licenciement

Quel que soit le statut, le salarié licencié, hors cas de faute grave ou lourde, bénéficie d'une indemnité de licenciement qui s'établit comme suit :

- ✓ 2/10ème de mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise, à partir d'1 an d'ancienneté, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- ✓ + 2/15ème de mois supplémentaire de salaire par année de présence au-delà de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Article 43 : Cas spécifiques

- Personnel de statut Cadre Renault transféré le 01/07/97 au sein de Renault France Automobiles :

Ce personnel cadre dont les contrats de travail ont été transférés de Renault au sein de Renault France Automobiles au 1er juillet 1997 âgé à cette date d'au moins 45 ans ou ayant, également à cette date, au moins 20 ans d'ancienneté se voit appliquer les dispositions suivantes :

- ✓ Il est alloué aux cadres licenciés, sauf en cas de faute grave ou de faute lourde de leur part, une indemnité distincte du préavis et calculée comme suit, en fonction de l'ancienneté de l'intéressé :
 - Pour la tranche de 1 à 7 ans : 1/5 de mois par année de service,
 - Pour la tranche au-delà de 7 ans : 3/5 de mois par année de service.
- ✓ En outre, en ce qui concerne le cadre âgé de 50 à 55 ans, le montant de l'indemnité de licenciement est majoré de 20 %, sans que le montant total de l'indemnité puisse être inférieur à 3 mois.
- ✓ Pour le cadre de 55 à 60 ans, le montant de l'indemnité de licenciement est majoré de 30 %, sans que le montant total de l'indemnité puisse être inférieur à 6 mois.

Toutefois, l'indemnité de licenciement ne peut dépasser la valeur de 18 mois de traitement.

L'indemnité de licenciement est calculée sur la moyenne des appointements effectifs normaux perçus par l'intéressé durant les 12 derniers mois à traitement complet précédant la rupture de son contrat.

EG EG
HS
24 / 27



CHAPITRE IX : REGIME DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE

Article 44 : Retraite ARRCO

L'ensemble des salariés des établissements de l'UES est affilié à une Caisse de retraite complémentaire ARRCO.

Le taux de cotisation sur la tranche A est fixé contractuellement à 7,8% : cette dernière étant répartie à concurrence de 60 % à charge de l'entreprise et de 40 % à charge du salarié.

Le taux contractuel de cotisation sera automatiquement aligné sur le taux moyen pondéré calculé d'après les déclarations fiscales de fin d'année si ce dernier s'avérait supérieur au taux estimé de 7,80 %. En revanche, la répartition des cotisations resterait inchangée.

Les autres tranches suivent le régime du taux légal de cotisation.

Le personnel non affilié à la CGRCR (Caisse Générale de Retraite des Cadres par Répartition) lors du transfert au sein de Renault France Automobiles au 1er juillet 1997 continue à bénéficier des dispositions d'affiliation antérieures au transfert.

Article 45 : Retraite AGIRC

La Maîtrise et les Cadres sont affiliés à une Caisse de retraite complémentaire AGIRC.

De même, le personnel Employé, qui était de niveau III échelon 2 et 3 le 1er juillet 1997 à la date de leur transfert de Renault SA à Renault France Automobiles, continue à bénéficier du régime de retraite des cadres.

Les cotisations afférentes suivent le régime du taux légal.

EG EL
HS
25 / 27
B



CHAPITRE X : AUTRES AVANTAGES SOCIAUX

Article 46 : Carte « Ancien Renault Retail Group »

Les membres du personnel, âgés de 55 ans et plus ou disposant d'une ancienneté d'au moins 30 ans, et quittant Renault Retail Group, bénéficient de la carte « Ancien Renault Retail Group » donnant droit, entre autres avantages, à la possibilité de renouveler leur commande de véhicule neuf de la marque selon les dispositions en vigueur dans le Groupe.

Par dérogation, le personnel se trouvant contraint de quitter l'entreprise suite à une invalidité de 2^{ème} ou de 3^{ème} catégorie reconnue par la Sécurité Sociale bénéficie également de la carte « Ancien Renault Retail Group »

Cette carte sera également remise au conjoint, non remarié, d'un salarié décédé en cours d'activité ou après son départ en retraite.

Article 47 : Médaille du travail

Après demande formulée lors de l'année concernée par le salarié auprès des services compétents et suite à l'acceptation de la demande d'obtention de cette médaille du travail qui justifie cette ancienneté, il lui sera accordé une gratification selon les conditions suivantes :

- 200 € pour 20 ans (si 5 ans d'ancienneté Groupe Renault) ;
- 275 € pour 30 ans (si 5 ans d'ancienneté Groupe Renault) ;
- 300 € pour 35 ans (si 10 ans d'ancienneté Groupe Renault) ;
- 350 € pour 40 ans (si 10 ans d'ancienneté Groupe Renault).

Cette gratification se substitue à tout autre usage en vigueur.

Article 48 : Appel au Fonds d'Aide Sociale et Humanitaire (FASH)

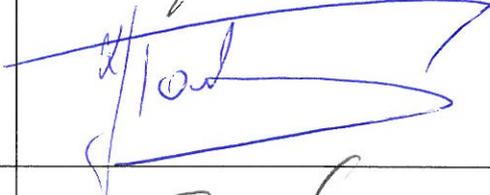
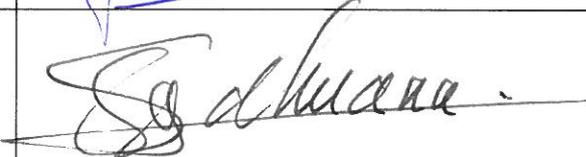
Tout membre du personnel peut, dans certaines circonstances, faire appel au Fonds d'Aide Sociale et Humanitaire (FASH), dont un des objectifs est le versement d'aides financières individuelles, sous réserve de l'appréciation par la Commission paritaire Centrale compétente.

Tout salarié peut également soumettre au Comité d'Etablissement local un projet d'ordre humanitaire. Après examen, ce dernier pourra le transmettre à la Commission paritaire Centrale qui statuera.

EG EL
HS
26 / 27



**ACCORD RELATIF AU STATUT SOCIAL DES SALARIES
DE L'UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE (U.E.S.)
RENAULT RETAIL GROUP**

Pour RENAULT RETAIL GROUP Représentée par Thierry BRAEMS Directeur Général	
Pour la C.F.D.T. Représentée par Eric GAILLARD Délégué Syndical Central	
Pour la C.F.E./C.G.C. Représentée par Yvan MOULIN Délégué Syndical Central	
Pour la C.G.T. Représentée par Sébastien HOHMANN Délégué Syndical Central	
Pour F.O. Représentée par Eric GAJAC Délégué Syndical Central	

Fait à Clamart,
Le 15 novembre 2013