Renault Group

Contrat de solidarité et d'avenir

du 12 décembre 2022

ENTRE

Renault s.a.s., ACI Villeurbanne, Manufacture Alpine Dieppe, Sofrastock International, Société de Véhicules Automobiles de Batilly et Renault Electricity

Représentée par M. Maximilien FLEURY
Directeur des Ressources Humaines France

ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. Jean-François NANDA

Jean-François NANDA

C.G.T.

représentée par M. Jean-François PIBOULEAU

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

représentée par M. Cyril MEZIERE

CMEZIERE

F.O.

représentée par Mme Mariette RIH

Mariette RIH

Renault Group

PREAMBULE

A la suite de l'apparition, début 2020, de la Covid-19 en France et ses conséquences majeures en termes d'activité, un recours à l'activité partielle dite « classique » a été nécessaire dans toutes les entreprises incluses dans le champ d'application du présent accord.

Afin de protéger l'ensemble des salariés des pertes de rémunération associées à cette situation, un accord permettant de sécuriser, via un système contributif et solidaire, la rémunération des salariés quel que soit leur statut, a été conclu le 2 avril 2020, intitulé « contrat de solidarité et d'avenir » (CSA).

Au cours de l'année 2020, le Gouvernement a créé un nouveau dispositif d'activité partielle, nommé « Activité Partielle de Longue Durée » (APLD) auquel les entreprises peuvent avoir recours en cas de baisse durable d'activité.

Compte tenu des prévisions d'activité de Renault Group pour l'année 2021, des négociations se sont engagées, en janvier de cette même année, afin de conclure un accord permettant :

- D'assurer aux salariés qui seraient placés en APLD une protection équivalente à celle prévue dans le cadre de l'accord CSA du 2 avril 2020 tout en conservant les principes de contribution qui en étaient issus ;
- Aux salariés dits « vulnérables », qui continuaient à être placés en activité partielle dite « classique », de bénéficier d'un complément leur assurant un maintien de 100% de leur rémunération.

C'est dans ce contexte qu'un accord dit « CSA2021 » a été conclu.

Au milieu du 1er trimestre 2021, les entreprises incluses dans le champ d'application du présent accord ont fait face, en plus de la crise sanitaire qui perduraient, à une pénurie historique des semi-conducteurs faisant ainsi chuter de manière abrupte l'activité. Un accord permettant le recours à l'APLD a donc été conclu dès le 1er mars 2021 pour une durée de 12 mois.

L'accord CSA2021 devant initialement arriver à échéance le 31 décembre 2021, un avenant de révision a été signé le 20 octobre afin de le prolonger jusqu'au 28 février 2022, date d'échéance de l'accord d'APLD précité.

Compte tenu des prévisions d'activités pour l'année 2022 et des perturbations continuant d'entrainer une diminution d'activité, un nouvel accord d'APLD a été négocié et court jusqu'au 28 février 2023.

Dans le but de continuer à sécuriser, via un système contributif, la rémunération des salariés, une négociation visant à la conclusion d'un nouvel accord CSA a été concomitamment initiée et un accord a été conclu en ce sens, le 28 février 2022.

La baisse d'activité constatée n'étant pas achevée, un nouveau recours à l'APLD doit être envisagé sur la période du 1er mars 2023 au 28 février 2024. Compte tenu que les dispositions réglementaires imposent de déposer toute demande d'APLD avant le 31 décembre 2022, une négociation visant à renouveler le dispositif d'APLD sur la période précitée a été initiée le 8 décembre 2022 et dans la logique de continuer à faire perdurer la sécurisation de la rémunération des salariés, via un dispositif CSA, une négociation a aussi été ouverte le même jour sur ce sujet.

C'est l'objet du présent accord.

JFN MR CM MF

Confidential C

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

Comme évoqué au préambule du présent accord, les accords CSA de 2020, de 2021 et de 2022 ont permis de sécuriser, via un dispositif contributif, la rémunération des salariés quel que soit leur statut, pendant les périodes d'activité partielle auxquelles ont dû recourir les entreprises parties prenantes compte tenu des crises liées à la COVID19 et à la pénurie des semi-conducteurs.

Ce faisant, afin de faire perdurer ces principes et ainsi, continuer d'avoir un dispositif à la fois universel, unique et équitable, les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes :

Principes généraux

La présente partie a pour but de définir les dispositions applicables en cas de recours à l'APLD afin d'assurer aux salariés des garanties équivalentes à celles de l'accord CSA 2022 tout en faisant perdurer le principe de contribution existant en son sein.

Garanties convenues

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

  Cet engagement s'applique dès lors que les taux d'indemnisation et d'allocation prévus par l'Etat demeurent (à savoir respectivement 70% et 60%).
  En cas de modification de ces taux, la garantie évoquée précédemment ne s'appliquera plus et la commission d'application prévue à l'article 3 ci-dessous est réunie dans les plus brefs délais pour échanger sur la suite à donner.

- L'acquisition des droits à congés et repos de toute nature est maintenue pendant toute période d'APLD.

- Continuent par ailleurs de s'appliquer les garanties collectives, retraite complémentaire (hors franchise AGIRC/ARRCO de 60h) ainsi que les droits à intéressement/participation.

Contributions prévues

Dans le cadre de ce nouveau CSA, les parties sont notamment convenues, comme cela avait déjà été le cas lors du CSA 2022, d'user des jours de CTE qui, depuis la conclusion de l'accord Re-Nouveau France 2025 du 14 décembre dernier, peuvent faire l'objet d'une pose individualisée.

Ce faisant, pour une durée cumulée de 5 jours, consécutive ou non, passée en APLD, les salariés concernés se voient prélever dans l'ordre de priorité suivant :

- Un jour de CTI (ou RTT). En fonction du nombre de jours passés en APLD, une proratisation est effectuée.

MR CM MF

JFN

Confidential C

- Si le CTI est à zéro, jusqu'à 2 jours maximum de CTE/CTC sont alors prélevés sous réserve que le compteur soit au moins égal à 0 après le prélèvement. Pour les salariés ayant un CTE/CTC supérieur à 10 jours, 3 jours pourront être pris.

- Au besoin, les jours de contribution nécessaires pourront être prélevés dans les autres compteurs disponibles, dans l'ordre suivant : compte transitoire (CT), repos compensateur (RC), Unité Pratique d'Atelier (UPA), Compte Epargne Temps (CET), compteur d'horaires variables ou congés payés (CP).

  Cette contribution se fera dans la continuité de celle de l'accord CSA 2022.

- Enfin, pour les salariés placés en APLD qui ne disposent plus de jours dans les compteurs visés ci-dessus, les fonds chômage existants (CSA du 2 avril 2020 et accord chômage Renault s.a.s. de 2011) sont mobilisés.

Il est par ailleurs convenu que tout salarié peut demander à modifier la nature du jour prélevé à l'occasion des campagnes de régularisation qui sont déployées tous les trimestres civils ; la première ayant lieu le 30 juin 2023.

A cette occasion, le salarié peut modifier les jours prélevés en jours de CT, CP, RC, UPA, compteur d'horaires variables ou CET dès lors que le compteur choisi demeure au moins égal à zéro après le prélèvement effectué.

Toujours dans le cadre de ces campagnes de régularisation, le salarié peut également faire le choix de prendre jusqu'à 2 jours maximum de CTE/CTC (ou 3 jours si le CTE est supérieur à 10 jours), sous réserve que :

- Ceux-ci n'aient pas déjà fait l'objet de la contribution prévue au 2ème tiret ci-dessus,
- **et** que le CTE demeure au moins égal à zéro après le prélèvement effectué.

Les jours de CTE, étant par principe à la seule disposition de l'employeur, il est convenu que les mesures définies ci-dessus emportent donc, pendant la durée d'application du présent accord, modification de l'utilisation du CTE, telle qu'elle est décrite à l'article 3.1.2. de l'accord Re-Nouveau France 2025.

Gestion de la charge de travail

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

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

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

MR CM MF

Pour ce faire, les parties sont convenues :

- Lors des bilans au titre de l'année 2022, les périodes d'APLD qui ont eu lieu doivent être prises en compte pour évaluer la réalisation des objectifs fixés en début d'année ;
- Si le recours à l'APLD est d'ores et déjà connu, ou même envisagé, au moment de la campagne de fixation des objectifs, il doit être pris en compte pour l'année en cours. Pour ce faire, les objectifs doivent faire l'objet d'une priorisation avec mise de côté de certains en adéquation avec le taux de réduction du temps de travail projeté ;
- L'APLD pouvant être mise en œuvre à n'importe quel moment, en un tel cas, et sauf exceptions, il faudra ajuster les objectifs en cours d'année afin de prendre en compte les périodes d'inactivité.

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

ARTICLE 2 – ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES DITS « VULNERABLES »

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

L'accord CSA2021 avait permis de maintenir à leur profit, sans contribution de leur part, un maintien de leur rémunération à 100%.

Cette situation particulière perdurant, les signataires sont convenues des dispositions suivantes sous réserve que le dispositif existe encore au moment de l'entrée en vigueur du présent accord puisqu'en l'état actuel de la réglementation, il doit normalement s'achever au 31 janvier 2023 :

Salariés bénéficiaires

Les salariés concernés sont ceux qui se trouvent dans l'une des situations listées par les décrets n° 2021-1162 du 8 septembre 2021 et n° 2022-1369 du 27 octobre 2022, ou tout autre texte modificatif ultérieur, dès lors que ceux-ci demeurent en vigueur et prévoient le placement en activité partielle « classique ».

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

Garanties convenues

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

JFN MR CM MF

Confidential C

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

Le reliquat du fonds créé dans le cadre du CSA 2020 et celui de l'accord chômage Renault s.a.s. du 30 juin 2011 sont mobilisés pour compléter la rémunération à hauteur des garanties énoncées ci-dessus.

ARTICLE 3 – DISPOSITIFS ADMINISTRATIFS ET JURIDIQUES

Durée et conditions d'application de l'accord

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

- Concernant l'article 1, il entre en vigueur à compter du 1er mars 2023, en cas de recours à l'APLD. Il prend fin au plus tard le 28 février 2024, date d'échéance de l'accord d'APLD conclu le 12 décembre 2022, sous réserve de l'absence de modification des taux d'indemnisation ou d'allocation de l'APLD et ce, conformément au paragraphe intitulé « garanties convenues » ;
- S'agissant de l'article 2, il entre en vigueur au lendemain de l'échéance de l'accord CSA2022, soit le 1er mars 2023 sous réserve que le dispositif « personnes vulnérables » soit encore d'application. De la même manière, il prend fin au plus tard le 28 février 2024 tout en sachant qu'il peut cesser de produire effet avant le terme prévu, compte tenu de l'abrogation possible des dispositions légales et réglementaires liées aux « personnes vulnérables ».

Conformément aux dispositions légales, les mesures du présent accord se substituent de plein droit à celles ayant le même objet résultant d'usages, d'engagement unilatéraux, d'accords atypiques, d'accords collectifs d'entreprise et d'établissement compris dans son champ d'application.
Par ailleurs, le présent accord porte révision de l'accord chômage du 30 juin 2011 conclu au sein de Renault s.a.s. en permettant ainsi l'utilisation du fonds chômage qui y est prévu dans le cadre du recours à l'APLD et ce, conformément aux dispositions énoncées ci-dessus.

En cas de modifications légales ou réglementaires qui conduiraient à une modification de l'équilibre financier de l'accord, les dispositions en cause seraient suspendues.

Par ailleurs, le Groupe Renault fait actuellement l'objet d'un projet d'évolution de son organisation, avec des évolutions de structure juridique de certains établissements ou filiales inclus dans le présent accord. Dans ce contexte, il est acté que ce texte continuera de s'appliquer, postérieurement à ces changements.

JFN MR CM MF

Confidential C

Commission centrale d'application

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

Elle se réunit une fois par semestre sur convocation de la direction ou dans les plus brefs délais, en cas de :

- Modification des taux d'indemnisation et d'allocation prévus en matière d'APLD ou tout changement conduisant à une modification de l'équilibre financier de l'accord ;
- Epuisement des fonds chômage issus des accords collectifs « CSA2020 » et « indemnisation du chômage partiel au sein de Renault s.a.s. » du 30 juin 2011.

Elle a pour finalité d'échanger sur :

- Suivi de l'état des compteurs temps ;
- Le nombre de salariés placés en AP au titre des dispositions existantes pour les « personnes vulnérables »,
- Le suivi de l'utilisation éventuelle des fonds chômage précités,
- Tout changement de taux d'indemnisation ou d'allocation portant sur l'APLD ou autre ayant un impact sur l'équilibre de l'accord.

Notification, dépôt et publicité

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

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

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

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application du présent accord, et qui n'en est pas signataire, peut y adhérer dans les conditions légales applicables. Cette adhésion doit être sans réserve et concerner la totalité du texte.

Révision

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

JFN MR CM MF

Confidential C

Fait à Boulogne Billancourt, le 12 décembre 2022

Contrat de solidarité et d'avenir

ENTRE

Renault s.a.s., ACI Villeurbanne, Manufacture Alpine Dieppe, Sofrastock International, Société de Véhicules Automobiles de Batilly et Renault Electricity

Représentée par M. Maximilien FLEURY
Directeur des Ressources Humaines France

ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. Jean-François NANDA

Jean-François NANDA

C.G.T.

représentée par M. Jean-François PIBOULEAU

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

représentée par M. Cyril MEZIERE

CMEZIERE

F.O.

représentée par Mme Mariette RIH

Mariette RIH

Confidential C