



Accord du 25 septembre 2019 définissant l'organisation du temps de travail de Renault s.a.s. et des filiales industrielles du Groupe Renault

ENTRE

RENAULT s.a.s. et les filiales industrielles suivantes : ACI Villeurbanne, FDB, MCA, Renault Sport Cars, Société des Automobiles Alpine, Sofrastock International, Sovab, et STA

Représentées par M. François ROGER
Directeur des Ressources Humaines Groupe

D'une part,

ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. Franck DAOUT

C.G.T.

représentée par M. Fabien GACHE

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

représentée par M. Bruno AZIERE

F.O.

représentée par Mme Mariette RIH

D'autre part,

SOMMAIRE

PREAMBULE	4
ARTICLE 1 – TEMPS DE TRAVAIL	5
1. Appréciation du temps de travail dans un cadre annuel	5
Dispositions applicables aux salariés dont le décompte du temps de travail est fixé sur une base horaire	5
Dispositions spécifiques relatives au personnel dont le décompte du temps de travail est fixé sur une base en jours sur l'année.....	6
Mise en œuvre de l'annualisation	6
2. Jours d'ajustement	6
Acquisition annuelle des jours d'ajustement.....	6
Positionnement et décompte des jours d'ajustement collectif	7
ARTICLE 2 - LES COMPTEURS DE TEMPS	8
1. Compteur Capital Temps Collectif	8
2. Compteur Capital Temps Individuel	9
3. Compteur transitoire	9
4. Monétisation	10
Monétisation des jours figurant dans le compte transitoire	10
Monétisation des jours figurant dans le compteur temps individuel	10
ARTICLE 3 - UNE ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ADAPTEE A LA REALITE DE L'ACTIVITE	11
1. Répondre à une augmentation de l'activité	11
Par l'accomplissement de séances supplémentaires réalisées sur la base du volontariat.....	11
Par l'augmentation de la durée journalière de travail.....	11
Heures supplémentaires.....	12
2. Répondre à une baisse d'activité	13
Utilisation de jours d'ajustement collectif	13
Récupération des jours d'ajustement collectif supplémentaires.....	13
ARTICLE 4 – DISPOSITIONS SPECIFIQUES – TRAVAIL EN EQUIPES DE FIN DE SEMAINE	14
ARTICLE 5 – EXPERIMENTATIONS	14

Mr
FM
BA FD

ARTICLE 6 – CONGE DE FIN DE CARRIERE 15

ARTICLE 7 – SUIVI D'APPLICATION DE L'ACCORD 16

 1. La Commission centrale d'application de l'accord 16

 2. Les commissions locales d'application de l'accord 16

ARTICLE 8 – DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES 17

 1. Entrée en vigueur et durée de l'accord 17

 2. Publicité, adhésion et révision 17

 3. Notification, dépôt légal et publicité 17

MN FN
BA FD

PREAMBULE

Le 13 janvier 2017, un accord triennal intitulé « Contrat d'Activité pour une Performance durable de Renault en France » (CAP 2020) a été conclu. Face à une industrie automobile qui connaît des transformations accélérées et profondes, cet accord triennal a permis d'accompagner plusieurs enjeux stratégiques, tels que l'emploi, la formation et également les compétences des Femmes et des Hommes du Groupe Renault, afin de préparer au mieux l'avenir de Renault en France.

Ce texte arrivant à échéance le 13 janvier prochain, la Direction et les organisations syndicales représentatives ont procédé au mois de juillet 2019 à un bilan d'application des dispositions de cet accord lors duquel elles ont conjointement souhaité pouvoir mener des groupes de réflexion paritaires afin d'envisager la suite qui pourrait y être donnée.

Compte tenu du contexte de mutation du marché automobile, il apparaît nécessaire de laisser un temps suffisant aux échanges afin de pouvoir avoir une vision partagée des défis de demain ainsi que des stratégies et perspectives de chacune des Directions Métier. Ce faisant, il est envisagé que les groupes de réflexion paritaire perdurent sur tout le dernier quadrimestre 2019.

L'accord CAP2020 ayant mis en place une organisation du temps de travail spécifique au sein de Renault s.a.s. et des filiales industrielles concernées, il est nécessaire de maintenir au moins pour l'année 2020 ce dispositif, afin d'assurer une stabilité de fonctionnement des établissements et entreprises concernées.

Lors du bilan de l'accord CAP2020 présenté au mois de juillet 2019, il a été fait le constat que les règles de l'organisation de temps de travail actuelle, de par leur uniformité, ne permettent pas de répondre à toutes les situations ; compte tenu notamment de la spécificité de certains établissements ou métiers. Cette situation concerne particulièrement les établissements de Cléon et de la DLPA dans lesquels les acteurs du dialogue social local ont également fait cette remontée.

Aussi, les parties s'accordent sur le fait que l'année 2020 est l'occasion de mener des expérimentations notamment dans ces sites. Elles pourront utilement alimenter les réflexions relatives à la mise en œuvre d'une nouvelle organisation du temps de travail pour laquelle une négociation s'ouvrira au cours du 1^{er} quadrimestre 2020.

Enfin, les parties conviennent de faire perdurer sur cette même période le congé de préparation de fin de carrière créé par l'accord CAP2020.

C'est l'objet du présent accord.

MN FN
DA FD

ARTICLE 1 – TEMPS DE TRAVAIL

1. Appréciation du temps de travail dans un cadre annuel

Comme cela était le cas dans le cadre de l'accord CAP2020, les durées hebdomadaires de travail effectif continuent à être appréciées dans un cadre annuel. Les dispositions afférentes s'appliquent aux salariés sous contrat à durée indéterminée ainsi qu'aux salariés sous contrat à durée déterminée et aux travailleurs temporaires.

Le temps de travail du personnel en forfait-jours est apprécié en jours sur l'année.

Dispositions applicables aux salariés dont le décompte du temps de travail est fixé sur une base horaire

Le temps de travail effectif est défini conformément aux dispositions légales et conventionnelles. Le cadre du décompte du temps de travail est quotidien, hebdomadaire, à la moyenne du cycle le cas échéant lorsque l'organisation l'impose, sur la base de 35 heures en moyenne par semaine travaillée ou annuelle, sur la base de 1603 heures par an hors temps de pause.

Le décompte du temps de travail est ainsi fixé sur une base horaire, à l'exception du personnel en forfait-jours pour lequel le temps de travail est décompté en journées comme indiqué supra.

Le temps de travail peut être réparti sur tout ou partie des jours de la semaine, ou dans un cadre pluri-hebdomadaire ou annuel. Il peut être organisé sous forme d'équipes alternées ou fixes, en horaire de journée ou, éventuellement, de nuit.

Le temps de travail doit s'inscrire dans le respect des durées maximum de travail prévues par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Il est par ailleurs prévu que :

- En cas de charge de travail exceptionnelle, la durée maximale de travail peut être portée ponctuellement à 12 heures, sur la base du volontariat. Cette disposition ne concerne pas les activités de fabrication. Une organisation du travail ne peut être mise en place sur la base d'une telle durée quotidienne du travail ;
- Pour permettre un fonctionnement en équipes successives alternées ainsi que pour faire face aux situations de surcroît d'activité ou à des travaux urgents, le présent accord permet de réduire exceptionnellement à 9 heures la durée consécutive de repos entre deux séances de travail, sur la base du volontariat. Le salarié est rémunéré dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur et le repos non pris est alors accordé dans la semaine qui suit.

S'agissant des temps de pause, il est précisé que chaque salarié bénéficie d'un temps de pause, au sens du code du travail, fixé à 20 minutes par jour, pris au cours de la séance de travail. Les modalités de prise de ces temps de pause sont définies par secteur.

MN
FA
BA
FO

Ce temps de pause est assimilé, pour le paiement exclusivement, à du temps de travail effectif mais n'est pas décompté de la durée du travail effective. En cas de séance partielle de travail, ce temps est proratisé.

Enfin, à la fin de l'année 2020, un bilan de l'annualisation est établi pour chaque établissement ou filiale afin d'apprécier l'application des 1603 heures de travail sur base annuelle. Les heures effectuées au-delà de 1603 heures par an font l'objet d'une majoration sauf si cette majoration a pu être appliquée au cours de l'année.

Dispositions spécifiques relatives au personnel dont le décompte du temps de travail est fixé sur une base en jours sur l'année

Le temps de travail des salariés est exprimé en journées et apprécié conformément à l'article 14 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié, sur l'organisation du travail dans la Métallurgie.

Le temps de travail est fixé à 218 jours par an pour les salariés au forfait-jours.

Ces salariés bénéficient de pauses et d'un repos quotidien de 11 heures minimum entre chaque séance de travail.

Par ailleurs, les entreprises incluses dans le champ d'application du présent accord veillent à ce que les modalités d'organisation du travail permettent une régulation de la charge de travail des équipes et des personnes conformément aux stipulations de l'accord précité.

Il appartient ensuite à chaque manager de s'assurer de l'adéquation de la charge de travail et des moyens donnés à chacun du personnel en forfait-jours pour y faire face, notamment dans le cadre de l'entretien annuel ou à mi-année.

Mise en œuvre de l'annualisation

Le comité social et économique d'entreprise ou d'établissement est informé ou consulté sur les changements de programmation du temps de travail, la répartition collective et le positionnement collectif des jours de repos.

Dans le cadre de l'annualisation et sous réserve des dispositions mentionnées à l'article 3 ci-dessous, les salariés concernés sont informés des changements d'horaires 15 jours avant leur mise en œuvre. Ce délai peut être réduit à 2 jours en cas de circonstances exceptionnelles.

2. Jours d'ajustement

Acquisition annuelle des jours d'ajustement

Dans le cadre de l'annualisation, des jours issus de la réduction du temps de travail sont accordés et appelés jours d'ajustement. L'ajustement du temps de travail est fixé à 10 jours par an pour un salarié à temps plein. Afin de permettre exceptionnellement une capacité locale d'ajustement destinée à permettre le respect de la durée annuelle de 1603 heures, l'ajustement peut être de 5 jours minimum.

MM
BA
FN
FD

❑ **Dispositions particulières applicables au personnel en horaire de normale et au personnel en équipes**

Dans les établissements industriels :

- Par principe, 7 jours sont capitalisés collectivement et 3 jours sont accordés sous forme de repos individuels ;
- Lorsque l'ajustement se fait par exception, comme il est prévu supra, sur la base de 5 jours, ceux-ci sont capitalisés collectivement.
- Lorsque l'ajustement se fait au-delà de 5 jours :
 - Les 5 premiers jours sont capitalisés collectivement,
 - Les 6^{ème}, 8^{ème} jour et 10^{ème} jours sont capitalisés individuellement,
 - Les 7^{ème} et 9^{ème} jours sont capitalisés collectivement.

Dans les établissements ingénierie et tertiaire :

- S'agissant du personnel en équipes, la répartition est identique à celle définie ci-dessus pour le personnel en équipes des établissements industriels. Cela étant, une capitalisation à hauteur de 5 jours sous forme de repos collectif et 5 jours sous forme de repos individuel est également envisageable ;
- S'agissant du personnel en horaire de normale, 5 jours sont capitalisés collectivement et 5 jours individuellement.

❑ **Dispositions particulières concernant les ETAM au forfait**

Pour les ETAM au forfait à temps plein, 5 jours de repos sont capitalisés pour être pris collectivement et 5 jours sont accordés sous forme de repos individuels. Lorsque l'ajustement se fait par exception, comme cela est prévu ci-dessus, sur la base de 5 jours, ceux-ci sont capitalisés collectivement. Lorsque l'ajustement se fait au-delà de 5 jours, les 5 premiers jours sont capitalisés collectivement. Les jours d'ajustement supplémentaires sont capitalisés individuellement.

❑ **Dispositions particulières concernant le personnel en forfait-jours**

Le personnel en forfait-jours qui travaille à temps plein bénéficie d'un ajustement annuel du temps de travail, avec maintien de la rémunération, déterminée comme suit : 10 jours ouvrés, dont 5 pris collectivement.

Pour le personnel en forfait de mission, les jours d'ajustement sont acquis et pris sous forme de repos individuels.

Positionnement et décompte des jours d'ajustement collectif

Le positionnement des jours d'ajustement collectif peut concerner l'établissement dans son intégralité, quel que soit le niveau de son activité, mais également seulement un secteur d'activité,

FN

MN
BA FD

la maille la plus petite du secteur d'activité concerné étant celle de l'unité élémentaire de travail. Les jours d'ajustement collectif peuvent être attribués par roulement, pour tenir compte de la spécificité des secteurs de l'entreprise.

Lorsqu'un salarié est amené à travailler un jour où son secteur d'activité est spécifiquement concerné par le positionnement d'un jour d'ajustement collectif, ledit jour est débité de son compte temps collectif. Un jour de repos individuel, à prendre dans l'année civile en cours et crédité dans le compte de capital temps individuel, lui est alors accordé en récupération.

Les jours d'ajustement collectifs peuvent être positionnés en journée ou demi-journée.

Suivant les modalités arrêtées par l'établissement, un jour d'ajustement collectif pourra être prélevé au titre de la journée de solidarité.

Dans les établissements ingénierie et tertiaire, le calendrier des jours d'ajustement collectif doit être présenté en comités d'établissement avant la fin de l'année 2019. Dans les établissements et filiales industrielles, les jours d'ajustements collectifs font l'objet d'une programmation indicative dans le cadre d'un calendrier prévisionnel trimestriel présenté en comité social et économique d'entreprise/établissement, réajusté si nécessaire en fonction des besoins.

ARTICLE 2 - LES COMPTEURS DE TEMPS

Le présent accord étant applicable exclusivement sur l'année 2020, les compteurs dits Capital Temps Collectif (CTC) et Capital Temps Individuel (CTI) seront gérés de manière annuelle.

Il est convenu entre les parties signataires de la non-application des dispositions suivantes et issues de l'accord CAP2020, s'agissant :

- De l'écrêtage des CTI ayant un solde supérieur à 15 jours,
- De la bascule des jours de CTC qui sont supérieurs à 10 jours dans le CTI,
- De la remise à zéro des compteurs CTC négatifs.

Un suivi central et local de l'état des compteurs est organisé avec mise en place de plans d'actions associées par secteur si nécessaire, étant précisé que Renault et les filiales concernées s'engagent à prendre toutes les dispositions pour faciliter la prise de congés individuels des salariés (afin de solliciter des jours de congés, le salarié pourra utiliser indifféremment ses congés payés de l'année 2020, les jours d'ajustement crédités dans son compte de capital temps individuel ou son compte transitoire).

1. Compteur Capital Temps Collectif

Au 31 décembre 2020, le compteur temps collectif pourra être crédité d'un maximum de 10 jours d'ajustement. L'état de ce compteur sera ainsi apprécié au 31 décembre 2020. En cas de dépassement de ce plafond à la fin de l'année 2020, les jours excédentaires basculeront dans le compteur temps individuel du salarié après écrêtage de ce dernier.

MN FN
SA FD

Ce plafond de 10 jours permet de faire face aux baisses d'activité et limite les conséquences liées au chômage partiel.

En période de faible activité, un maximum de 7 jours d'ajustement collectif supplémentaires peut être alloué au niveau de l'entreprise ou de l'établissement à tout salarié qui ne bénéficierait pas de droits suffisants dans son capital temps collectif.

Ces jours pourront faire l'objet d'une récupération dans les conditions définies au point 2 de l'article 3 infra.

Au 31 décembre 2020, les compteurs de temps collectifs négatifs seront remis à zéro.

2. Compteur Capital Temps Individuel

Le compteur temps individuel du salarié ne peut excéder au 31 décembre 2020, 15 jours. L'état de ce compteur sera ainsi apprécié au 31 décembre 2020.

Le capital-temps offre la possibilité au salarié de capitaliser 5 jours ouvrés de congés payés, conformément à la loi. Le salarié peut également capitaliser les congés supplémentaires d'ancienneté ainsi que les repos compensateurs de remplacement prévus au paragraphe intitulé « heures supplémentaires » ci-dessous.

Comme pour toute absence pour congés, la prise des journées capitalisées individuelles est subordonnée à l'accord de la hiérarchie. Il est précisé que ces journées capitalisées peuvent être prises à l'heure.

Lors de la prise du capital temps, les salariés bénéficient de la rémunération correspondant à celle qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler, comme en matière de congés payés. En cas de départ de l'entreprise, et quel qu'en soit le motif, les jours et heures capitalisés non pris sont payés.

Enfin, les jours figurant dans le compteur temps individuel pourront être monétisés dans les conditions définies ci-dessous au point 4 du présent article.

3. Compteur transitoire

Dans le cadre de l'accord du 13 mars 2013, un compteur transitoire avait été créé pour chaque salarié. Il avait pour fonction de recueillir les jours capitalisés dans le compteur temps individuel au-delà de 10 jours, les jours capitalisés dans le compteur temps collectif au-delà de 10 jours ainsi que l'ensemble des jours capitalisés dans le compteur épargne formation conventionnel qui a disparu. Les jours ainsi crédités dans le compteur transitoire sont acquis par les salariés. Le compteur transitoire ne peut plus être alimenté.

Les jours figurant dans ledit compteur peuvent être pris en jours de congé et peuvent également être monétisés dans les conditions définies ci-dessous.

MN
FA
FD

4. Monétisation

Les jours figurant dans le compteur transitoire et dans le compteur temps individuel peuvent, dans les conditions visées ci-dessous, faire l'objet d'une monétisation. Il est par ailleurs précisé que les pratiques locales sur ce point, pré-existantes au présent accord et plus favorables aux salariés, sont maintenues pendant la durée de l'accord.

Monétisation des jours figurant dans le compte transitoire

Dans les situations suivantes, le compte transitoire pourra être monétisé :

- Pour compléter la rémunération dans le cadre d'un congé parental d'éducation ou de la DA, du TPF, TPFCS, TPTS dans la limite de 100% de ce que le salarié percevait avant le bénéfice desdites mesures ;
- Pour racheter des trimestres dans les cas (et pour le nombre de trimestres) dont le rachat est autorisé par le régime de retraite dont relève la personne ;
- Pour alimenter le PERCO dans les conditions fixées par l'accord relatif au PERCO du 20 octobre 2011 ;
- Pour compléter la rémunération en cas de chômage partiel ;
- Pour notamment aider financièrement, et par solidarité, les personnes en congé sans solde dans le cadre de l'assistance d'un proche souffrant d'une grave pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou nécessitant des soins contraignants ;
- Pour acheter, via Renault Vente au Personnel, des véhicules neufs du Groupe Renault ;
- Pour alimenter le compte personnel formation du salarié, s'agissant des formations décidées par le seul salarié, si les droits acquis sont insuffisants.

Monétisation des jours figurant dans le compteur temps individuel

À épuisement du compteur transitoire, les jours acquis dans le compteur temps individuel pourront être monétisés pour les motifs exclusivement énumérés ci-dessus.

Par ailleurs et indépendamment du 1^{er} alinéa ci-dessus, les jours d'ajustements individuels acquis dans le compte temps individuel pourront être monétisés à hauteur de 10 jours par an, sans motif particulier.

MN BA FN

ARTICLE 3 - UNE ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ADAPTEE A LA REALITE DE L'ACTIVITE

Les leviers d'organisation décrits ci-dessous peuvent être sectoriels ou concerner tout un site. S'agissant des établissements industriels, le secteur concerné peut descendre jusqu'au niveau de l'atelier.

S'agissant des mesures au volontariat, elles peuvent concerner un ou plusieurs collaborateurs.

1. Répondre à une augmentation de l'activité

Par l'accomplissement de séances supplémentaires réalisées sur la base du volontariat

Des séances supplémentaires de travail réalisées sur la base du volontariat pourront être proposées aux salariés, sous réserve du respect des règles relatives à la durée du travail.

Elles seront rémunérées dans les conditions définies au paragraphe « heures supplémentaires » ci-dessous.

Par l'augmentation de la durée journalière de travail

Allongement obligatoire

Dans le respect des règles relatives à la durée du travail, les séances de travail des salariés peuvent être allongées.

Le recours à l'allongement obligatoire des séances de travail peut être organisé pour réguler l'activité.

S'agissant des cas d'augmentation conjoncturelle d'activité pour accroissement des volumes, le recours aux séances supplémentaires de travail sera privilégié lorsqu'elles peuvent être organisées (sur la base du volontariat ou de manière obligatoire dans les conditions visées ci-dessous). Lorsqu'une séance supplémentaire n'aura pu être organisée, le recours à l'allongement obligatoire des séances de travail sera possible.

Par ailleurs, le cadre défini ci-dessous devra être respecté :

- La durée maximum de l'allongement journalier du temps de travail effectif est de 1 heure ;
- Aucun allongement de la séance de travail du vendredi soir ne pourra être demandé dans le cas où une séance supplémentaire de travail aurait été positionnée le lendemain matin (soit le samedi matin qui suit).

FB

MM
BA FD

Par ailleurs, s'agissant du personnel en équipes, il est expressément prévu les dispositions suivantes :

- L'allongement journalier peut uniquement être positionné en fin d'équipe d'après-midi ;
- En cas d'allongement journalier du temps de travail effectif égal à 1h, une pause de 5 minutes payée comme temps de travail effectif, mais non décomptée de la durée du travail, est positionnée au début de la période d'allongement de séance ;
- En tout état de cause, par salarié en équipes, le nombre d'allongements journaliers de séance de travail est limité à 8 séances par mois et 50 séances à l'année ;
- Pour tout positionnement d'allongement journalier, le délai de prévenance suivant doit être respecté dans le respect des attributions des instances représentatives du personnel :
 - o Un calendrier prévisionnel trimestriel est établi ;
 - o Ce calendrier peut être modifié jusqu'à 15 jours calendaires avant sa mise en œuvre ;
 - o En cas de circonstances exceptionnelles, le délai de prévenance peut être réduit à 2 jours ouvrables.

Les allongements journaliers réalisés seront rémunérés dans les conditions définies par le paragraphe « heures supplémentaires » ci-dessous.

□ Allongement au volontariat

Des allongements journaliers des séances de travail réalisées sur la base du volontariat pourront être proposés aux salariés, sous réserve du respect des règles relatives à la durée du travail.

En cas d'allongement journalier du temps de travail effectif égal à 1h, une pause de 5 minutes positionnée au début de la période d'allongement de séance et payée comme temps de travail effectif est accordée au personnel en équipes.

Les heures réalisées seront rémunérées dans les conditions définies au paragraphe suivant.

Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires effectuées conformément à la loi, au-delà de la durée hebdomadaire de travail ou, le cas échéant, de la moyenne du cycle appliqué à certains horaires de travail atypiques, ou au-delà de 1603 heures annuelles, à hauteur de 25% pour le personnel APR, ETAM et ETAM au forfait. Dans le cadre hebdomadaire, elles sont majorées à 50 % dès la 8^{ème} heure supplémentaire. Elles sont rémunérées à échéance normale de paie.

Les heures effectuées au-delà de 1603 heures par an font l'objet d'une majoration sauf si cette majoration a pu être appliquée au cours de l'année.

Après discussion avec la commission locale d'application de l'accord, et dans le respect des attributions des institutions représentatives du personnel, il pourra être décidé localement par la direction de proposer aux salariés un repos compensateur de remplacement en lieu et place du paiement. Les droits à repos ainsi générés seront capitalisés dans le compteur temps individuel des salariés concernés.

mm
FR
BA
ED

Enfin, conformément aux dispositions légales, il est précisé que le contingent annuel d'heures supplémentaires est porté à 210 heures.

2. Répondre à une baisse d'activité

Les dispositions définies ci-après sont applicables indépendamment d'un éventuel recours aux dispositions légales relatives à la récupération des heures perdues (codification actuellement en vigueur : articles L. 3121-50 et suivants du code du travail).

Utilisation de jours d'ajustement collectif

En cas de baisse d'activité, les jours d'ajustement collectif crédités dans le compteur capital temps collectif des salariés peuvent être positionnés dans un délai de 15 jours calendaires avant leur mise en œuvre. En cas de circonstances exceptionnelles, le délai de prévenance peut être réduit à 2 jours ouvrables.

Par ailleurs, conformément au point 1 de l'article 2 supra, un maximum de 7 jours d'ajustement collectif supplémentaires peut être attribué au niveau de l'entreprise ou de l'établissement pour tout salarié qui ne bénéficierait pas de droits suffisants dans son capital temps collectif.

Ces jours, qui constituent des avances peuvent faire l'objet d'une récupération dans les conditions définies ci-dessous.

Récupération des jours d'ajustement collectif supplémentaires

Par compensation entre jours d'ajustement collectif « positifs » et « négatifs »

Dans le cadre de la durée du présent accord, les jours d'ajustement collectifs accordés par anticipation peuvent être compensés par l'acquisition de jours d'ajustement collectif au cours de l'année 2020.

Par l'accomplissement de séances supplémentaires de travail

Lorsque les compteurs temps collectif des salariés affichent un solde négatif, un maximum de sept séances supplémentaires obligatoires de travail peut être positionné sous réserve du respect des règles relatives à la durée du travail (dès que le compteur temps collectif du salarié redevient supérieur ou égal à zéro, les séances supplémentaires ne peuvent lui être imposées).

Le recours à ces séances supplémentaires obligatoires de travail est lié aux cas d'augmentation conjoncturelle d'activité pour accroissement des volumes.

PR

MN BA FD

Pour organiser des séances supplémentaires obligatoires de travail, le délai de prévenance suivant doit être respecté dans le respect des attributions des instances représentatives du personnel :

- Un calendrier prévisionnel trimestriel est établi ;
- Ce calendrier peut être modifié jusqu'à 15 jours calendaires avant sa mise en œuvre ;
- En cas de circonstances exceptionnelles, le délai de prévenance peut être réduit à 2 jours ouvrables.

S'agissant du personnel travaillant de jour (horaires de normale ou équipes concernées), il est précisé que les séances supplémentaires positionnées le samedi se tiendront exclusivement le matin.

Par ailleurs, il est précisé qu'un suivi des séances supplémentaires de travail sera réalisé au sein des commissions locales d'application de l'accord. En tout état de cause, sauf force majeure, aucune séance supplémentaire de travail ne pourra être annulée dans un délai inférieur à 2 jours ouvrables.

Les heures réalisées dans le cadre des séances supplémentaires de travail sont rémunérées dans les conditions définies au paragraphe « heures supplémentaires » ci-dessus, soit à hauteur de 25% ou 50%, étant précisé qu'une avance de salaire à hauteur de 100% a d'ores et déjà été versée lors du paiement des jours d'ajustement collectif supplémentaires.

Le solde lié à la majoration pour réalisation d'heures supplémentaires sera rémunéré à échéance de paie.

En tout état de cause, conformément au point 1 de l'article 2 ci-dessus, les compteurs de temps collectif seront remis à zéro si leur solde est négatif au 31 décembre 2020.

ARTICLE 4 – DISPOSITIONS SPECIFIQUES – TRAVAIL EN EQUIPES DE FIN DE SEMAINE

A défaut d'accord local, les établissements peuvent introduire, après information-consultation de leur CSE, des équipes de fin de semaine qui ont pour fonction de suppléer à l'absence des salariés de semaine.

ARTICLE 5 – EXPERIMENTATIONS

Comme évoqué au préambule du présent accord, les règles de l'organisation de temps de travail actuelle, de par leur uniformité, ne permettent pas de répondre à toutes les situations ; compte tenu notamment de la spécificité de certains établissements ou métiers. Cette situation concerne particulièrement les établissements de Cléon et de la DLPA dans lesquels les acteurs du dialogue social local ont également fait cette remontée.

MR
FN
DA 10

Afin d'alimenter les réflexions à venir en vue de définir une nouvelle organisation de temps de travail, il est autorisé que les établissements de Cléon et de Cergy notamment puissent mener des expérimentations et ainsi, déroger à certaines règles fixées par le présent accord.

Pour ce faire, les Directions locales pourront négocier avec leurs organisations syndicales représentatives un accord collectif sans pouvoir toutefois déroger aux règles inscrites dans le présent accord concernant :

- Annualisation du temps de travail à hauteur de 1603h
- Nombre de jours global acquis au titre de l'OTT (jours d'ajustement)
- Taux de majoration des heures supplémentaires.

ARTICLE 6 – CONGE DE FIN DE CARRIERE

Dans les trois années précédant la date de départ prévisionnelle à la retraite à taux plein, une journée de congé par mois est attribuée aux salariés, sur présentation d'un justificatif, dans la limite d'un plafond de 36 mois. Ces journées sont assimilées et payées comme temps de travail effectif. Elles sont utilisées au fur et à mesure de leur acquisition.

Elles sont prises en accord avec la hiérarchie. Au cas où elles n'ont pas été prises, elles ne peuvent pas donner lieu à paiement d'une indemnité compensatrice.

Une possibilité de cumul des dites journées peut être envisagée avec accord de la hiérarchie dès que plusieurs journées ont été acquises. Par ailleurs, un cumul en une seule fois au moment du départ en retraite est également envisageable.

Il est expressément précisé que ces dispositions :

- Se substituent aux dispositifs existants dans les accords collectifs des entreprises parties au présent accord portant sur le même objet, et notamment, aux articles 45 et 46 de l'accord couverture sociale de Renault s.a.s. intitulés « congé de fin de carrière » et « préparation à la retraite » ;
- Ne sont pas applicables aux salariés de la société Sovab qui continuent à bénéficier des règles spécifiques applicables au sein de ladite entité ;
- Cessent de s'appliquer si les salariés concernés décident de ne pas partir à la retraite à la date anniversaire de l'obtention de la retraite à taux plein. Ainsi, les salariés peuvent utiliser les jours de congés déjà acquis mais ne continuent pas à en acquérir.

FR

MM
BA FD

ARTICLE 7 – SUIVI D'APPLICATION DE L'ACCORD

1. La Commission centrale d'application de l'accord

La commission centrale d'application de l'accord, composée de la direction et de 3 représentants par organisation syndicale signataire du présent accord, se réunit 1 fois sur convocation de la direction. En tant que de besoin, et dans la poursuite d'un dialogue social vivant, des réunions complémentaires pourront être organisées.

Elle a vocation à aborder les thématiques faisant fait l'objet de la conclusion du présent accord.

2. Les commissions locales d'application de l'accord

Déclinaison de la commission centrale d'application de l'accord et afin d'assurer une présence au plus près du terrain, les commissions locales d'application de l'accord sont créées :

- Pour les filiales : une commission dans chaque filiale partie au présent accord ;
- Pour Renault sas :
 - o Pour les établissements industriels : une commission dans chaque établissement ;
 - o Pour les établissements d'Ile de France : une commission.

Elles sont composées de la direction et de 3 représentants locaux par organisation syndicale signataire du présent accord étant précisé qu'en cas d'impossibilité, dûment établie, par lesdites organisations d'être représentées par un salarié de la société ou de l'établissement concerné, les délégués syndicaux centraux ou leurs adjoints participeront aux réunions des commissions locales d'application de l'accord. Lesdites commissions sont présidées par le directeur de l'établissement ou un de ses représentants ayant les compétences pour traiter des sujets qui seront discutés. S'agissant spécifiquement de la commission d'application EIF, la délégation des organisations syndicales signataires du présent accord sera portée à 4 représentants, un par établissement de l'EIF (soit Guyancourt-Aubevoye, Lardy, Le Siège, Villiers-Saint-Frédéric).

Lesdites commissions se réunissent 1 fois sur convocation de la direction. En tant que de besoin, et dans la poursuite d'un dialogue social vivant, des réunions complémentaires pourront être organisées.

Ces commissions ont vocation à aborder les thématiques ayant fait l'objet de la conclusion du présent accord.

mm
BA AD

ARTICLE 8 – DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES

1. Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord s'applique à compter du 1^{er} janvier 2020 et ce, jusqu'au 31 décembre de la même année.

Concernant les dispositions de l'article 2 relatives à la non-application de l'accord CAP2020, elles sont applicables dès la signature du présent accord.

Conclu pour une durée déterminée de 1 an, le présent texte se substitue de plein droit aux dispositions contraires résultant d'accords collectifs d'entreprise et d'établissement ou d'usages antérieurs.

2. Publicité, adhésion et révision

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.

Pendant sa durée d'application, ce texte peut faire l'objet d'une révision dans les conditions fixées par les textes légaux et réglementaires applicables (*articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du code du travail, à la date de conclusion du présent accord*).

Toute demande de révision doit être notifiée à chacune des parties signataires et adhérentes, et devra comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée.

Au plus tard dans un délai de trois mois, la direction organise une réunion avec l'ensemble des OSR en vue de négocier un éventuel avenant de révision.

Par ailleurs, les parties conviennent de se revoir en cas de modifications légales, réglementaires, conventionnelles, interprofessionnelles ou de branche, impactant significativement les termes du présent accord.

3. Notification, dépôt légal et publicité

Le présent accord est déposé dans les formes requises à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes des Hauts-de-Seine par Renault s.a.s..

Fait à Boulogne-Billancourt,

Le 25 septembre 2019

Accord du 25 septembre 2019 définissant l'organisation du temps de travail de Renault s.a.s. et des filiales industrielles du Groupe Renault

ENTRE :

**RENAULT s.a.s. et les filiales industrielles suivantes : ACI Villeurbanne, FDB, MCA,
Renault Sport Cars,
Société des Automobiles Alpine, Sofrastock International, Sovab et STA**

Représentées par M. François ROGER
Directeur des Ressources Humaines Groupe

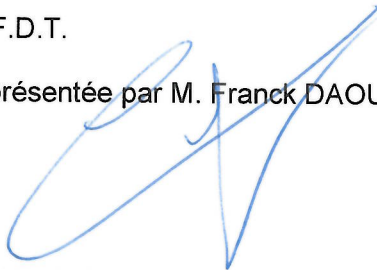
D'une part,

ET :

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. Franck DAOUT



C.G.T.

représentée par M. Fabien GACHE

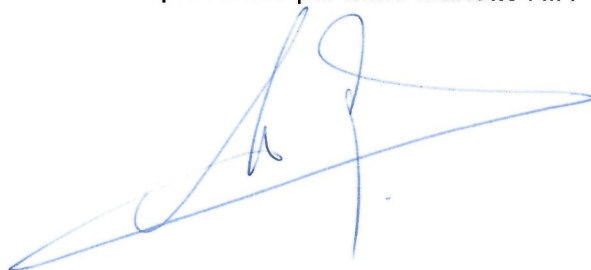
C.F.E./C.G.C.

représentée par M. Bruno AZIERE



F.O.

représentée par Mme Mariette RIH



mn